



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA / MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

TECUNI 2025

29/04/2026



| | | |
|-----------|------------------------|-----|
| 01 | INTRODUCCIÓN | 03 |
| 02 | PERFIL DE LA COMPAÑÍA | 09 |
| 03 | CUESTIONES AMBIENTALES | 35 |
| 04 | CUESTIONES SOCIALES | 48 |
| 05 | DERECHOS HUMANOS | 83 |
| 06 | CORRUPCIÓN Y SOBORNO | 92 |
| 07 | SOCIEDAD | 99 |
| 08 | ANEXO | 111 |

INTRODUCCIÓN



OMEXOM

1. Introducción

1.1 Introducción al informe

El presente informe se ha elaborado con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican 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.

De conformidad con dicho marco normativo, TECUNI, S.A.U. presenta su Estado de Información No Financiera como un documento independiente, que se formula juntamente con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2025. La información incluida abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Para la elaboración del contenido se han tomado como referencia los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), en su opción Esencial. El informe recoge la información relevante necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación y los principales impactos derivados de la actividad de la Sociedad en ámbitos ambientales y sociales, así como en materia de respeto de los derechos humanos, prevención de la corrupción y el soborno, y aspectos relativos al personal.

Asimismo, se incluyen las políticas, prácticas y medidas implantadas para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión de personas con discapacidad y la accesibilidad universal, en coherencia con las expectativas de las partes interesadas.

Este informe ha sido aprobado por la Dirección de la Sociedad.

1. Introducción

1.2 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La estrategia empresarial de TECUNI, S.A.U. incorpora de manera transversal distintas iniciativas orientadas a reforzar el desempeño en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza, integrando estos aspectos en la definición de los objetivos corporativos. Dichos objetivos se han diseñado teniendo en cuenta su contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** establecidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

La Sociedad analiza de forma periódica cómo sus actividades, proyectos y decisiones generan impactos positivos y negativos, reales o potenciales, en relación con los ODS, así como las expectativas de las partes interesadas. Esta aproximación permite orientar las prioridades estratégicas y favorecer una gestión responsable y alineada con los principios del desarrollo sostenible.

En este contexto, TECUNI ha identificado un conjunto de **15 Objetivos** de Desarrollo Sostenible en los que su actividad tiene una mayor incidencia, ya sea por el impacto directo de sus operaciones o por su capacidad de influencia a través de la cadena de valor y de su relación con clientes, proveedoras y proveedores, así como con el entorno social y económico en el que opera.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

1. Introducción

1.2 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

1 FIN DE LA POBREZA



Impulsamos iniciativas de responsabilidad social en colaboración con entidades sin ánimo de lucro. Entre ellas, promovemos campañas solidarias de donación de juguetes en buen estado, procedentes de familias del personal, con el fin de facilitar su reutilización y contribuir al bienestar de niñas y niños de entornos en situación de vulnerabilidad.

3 SALUD Y BIENESTAR



TECUNI fomenta hábitos de vida saludables entre las personas de su plantilla mediante clubes deportivos, acciones de sensibilización, formación en línea y programas corporativos como LIFE. De forma complementaria, el Club de Seguridad de VINCI impulsa la prevención de riesgos laborales a través de campañas como la Safety Week.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



TECUNI dispone de un plan de formación anual orientado al desarrollo de capacidades y competencias del personal, garantizando un acceso equitativo a formación técnica y profesional de calidad. Asimismo, colabora con centros educativos, aportando recursos y profesionales que contribuyen a los procesos de enseñanza.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



La empresa promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante un Plan de Igualdad, actualizado en 2025 con la aprobación de su IV Plan, que impulsa un entorno de trabajo respetuoso y garantiza un comportamiento ético entre las personas de la plantilla.

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



TECUNI fomenta el uso responsable del agua mediante acciones de sensibilización orientadas a la reducción del consumo. Asimismo, contribuye a la protección y restauración de los ecosistemas acuáticos a través de iniciativas como el Bosque VINCI, el uso de una calculadora interna de huella hídrica y la participación en actividades de limpieza de espacios naturales.

1. Introducción

1.2 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Las instalaciones de TECUNI en Bizkaia y Gipuzkoa cuentan con certificación de garantía de origen para la electricidad consumida. Asimismo, en las instalaciones de Cantabria, una parte mayoritaria de la energía eléctrica utilizada procede de autogeneración mediante instalaciones fotovoltaicas.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



La empresa impulsa condiciones laborales justas, seguras e inclusivas, promoviendo la igualdad de trato y rechazando de forma expresa el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Asimismo, TECUNI contribuye al desarrollo económico local mediante la contratación de personas en las zonas en las que desarrolla su actividad.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



TECUNI contribuye a reforzar la capacidad tecnológica de sus clientes mediante el impulso de la innovación y la modernización de infraestructuras eléctricas y de alumbrado. Asimismo, impulsa el desarrollo de proyectos y servicios con un menor impacto ambiental, ofreciendo soluciones más sostenibles frente a las alternativas convencionales.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



La integración de colectivos minoritarios constituye una prioridad para TECUNI, que mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, ya sea por razón de sexo, nacionalidad, creencias u otras circunstancias personales o sociales.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



TECUNI contribuye al desarrollo de comunidades y entornos urbanos más sostenibles mediante la priorización de proveedoras y proveedores locales, el uso de recursos de proximidad, la promoción del teletrabajo, la contratación de personal cercano a los centros de trabajo y acciones de sensibilización dirigidas a las personas de la plantilla.

1. Introducción

1.2 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



VINCI Energies Spain promueve el consumo responsable de los recursos naturales mediante acciones de comunicación dirigidas a sus empresas y a las personas de la plantilla. En este marco, TECUNI gestiona sus residuos con criterios de valorización, favoreciendo la reutilización de materiales y contribuyendo al impulso de la economía circular.

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



La acción por el clima es uno de los principales ejes ambientales de VINCI. En este marco, TECUNI contribuye a la reducción de su huella de carbono mediante la electrificación progresiva de su flota de vehículos y la aplicación de medidas orientadas a la eficiencia energética y la reducción de consumos en el desarrollo de su actividad.

15 VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES



TECUNI colabora con VINCI Energies Spain en las labores de plantación, conservación y mantenimiento del Bosque VINCI, una iniciativa orientada a la protección de la biodiversidad y a la restauración de los ecosistemas terrestres. A través de este proyecto, la empresa contribuye a la mejora del entorno natural y al compromiso con una gestión ambiental responsable.

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



La compañía dispone de un Código de Conducta basado en los principios de integridad, transparencia, responsabilidad y seguridad. Como parte del Grupo VINCI, TECUNI adopta las políticas y códigos éticos del Grupo, incluida la guía de derechos humanos y las normas de conducta anticorrupción, aplicables a toda la organización.

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



El Grupo VINCI está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2003. En este marco, TECUNI colabora con diversas fundaciones, entre ellas la Fundación VINCI España, apoyando iniciativas orientadas a la atención de comunidades en situación de vulnerabilidad y a la mejora de la movilidad de las personas.

PERFIL DE LA COMPAÑÍA



2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.1 Grupo VINCI

El **Grupo VINCI** es un referente internacional en los ámbitos de las concesiones, la energía y la construcción, con presencia en más de **120 países** y un volumen de negocio que supera los **74.600 millones de euros**. Su actividad se orienta a contribuir de forma activa a la transición energética y ambiental de los espacios de vida, las infraestructuras y la movilidad, integrando criterios de sostenibilidad en su modelo de negocio.

El Grupo desarrolla su actividad desde una visión humanista, inclusiva y solidaria, promoviendo el progreso social y actuando como un agente comprometido con el interés general. Apoyado en la experiencia acumulada, la capacidad de innovación y el desempeño de su modelo económico, VINCI moviliza el compromiso de sus equipos con una ambición compartida: generar valor para las personas y actuar con responsabilidad hacia el planeta.

Con el respaldo de más de **294.000 personas** colaboradoras, VINCI ha evolucionado de manera constante, ampliando su modelo de negocio desde las primeras concesiones eléctricas hasta las actuales concesiones de autopistas, aeropuertos y energías renovables, así como desde la construcción tradicional hacia actividades especializadas en ingeniería civil, tecnologías de la información, infraestructuras eléctricas y soluciones de Smart City, consolidando así su contribución a un desarrollo más sostenible.



2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.2 Perspectivas y visión estratégica

Un modelo resiliente y una estrategia de crecimiento sostenible



El modelo económico de VINCI se caracteriza por su solidez y resiliencia, lo que permite al Grupo afrontar contextos cambiantes y entornos de elevada incertidumbre. La estrategia corporativa se orienta a seguir reforzando estas fortalezas mediante el desarrollo equilibrado de sus tres grandes áreas de actividad: concesiones, energía y construcción, así como a través de una progresiva diversificación de competencias y de su presencia en un número creciente de mercados internacionales.

Más allá de la amplitud de sus actividades y geografías, la resiliencia del Grupo se apoya en una organización altamente descentralizada y en una sólida cultura empresarial, que otorgan a sus empresas y equipos una elevada capacidad de adaptación, agilidad en la toma de decisiones y cercanía a las necesidades de clientes y territorios.

En el actual contexto de emergencia climática, los desafíos ambientales constituyen un eje estructural de la estrategia de VINCI. El Grupo aspira a desempeñar un papel relevante en la transición ecológica de los edificios, las infraestructuras y la movilidad, abordando la transición energética y medioambiental como una oportunidad de transformación y renovación de sus actividades y servicios, con una clara orientación al crecimiento sostenible a largo plazo.

La innovación actúa como un elemento tractor de esta visión estratégica, favoreciendo el desarrollo de soluciones y servicios con valor ambiental añadido, así como la generación de nuevas actividades dentro del Grupo, en coherencia con las expectativas de las partes interesadas y los objetivos de sostenibilidad.

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.3 VINCI Energies

VINCI Energies diseña y desarrolla soluciones y servicios multitécnicos a medida dirigidos a infraestructuras de energía, transporte y comunicaciones, así como a edificios, entornos industriales y sistemas de tecnologías de la información. En el ejercicio 2025, la entidad alcanzó una cifra de negocio de **21.600 millones de euros**, con actividad en **60 países** y una plantilla integrada por **109.000 personas**.

La solidez de VINCI Energies se apoya en un modelo organizativo altamente descentralizado, con una fuerte implantación local a través de más de 2.200 unidades de negocio. Cada una de ellas está especializada en un ámbito concreto, lo que permite ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades específicas de cada clienta y cliente. En conjunto, estas unidades conforman una red de conocimiento y experiencia que se activa de forma transversal en función de los requisitos de cada proyecto, favoreciendo la creación de valor desde un enfoque de colaboración local.

La actividad de **VINCI Energies Spain** se desarrolla de forma alineada con las distintas ramas del Grupo, posicionándose como un actor de referencia en soluciones orientadas a la digitalización y a la transición energética, consideradas motores clave para la transformación de los

negocios. En 2025, VINCI Energies Spain contó con **50 unidades de negocio**, más de **1.700 personas colaboradoras** y una cifra de negocio superior a **347 millones de euros**.

Para articular y visibilizar su oferta de servicios y su experiencia técnica, VINCI Energies Spain opera a través de tres marcas internacionales, alineadas con diferentes líneas de actividad: **Actemium**, orientada a la industria; **Axians**, especializada en tecnologías de la información y la comunicación; y **Omexom**, centrada en infraestructuras. Estas marcas trabajan de forma coordinada para impulsar soluciones innovadoras y servicios con un enfoque ambiental, contribuyendo a los objetivos de sostenibilidad del Grupo.



2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.4 Valores de VINCI Energies

VINCI Energies lleva en sus genes los valores humanos de confianza, autonomía, espíritu emprendedor, responsabilidad y solidaridad. El respeto de nuestros valores asegura la continuidad de VINCI Energies más allá de consideraciones puramente económicas. Representados por los hombres y mujeres de las unidades de negocio del Grupo, alimentan el modelo de cultura y gestión de servicios de VINCI Energies. También inspiran la política de responsabilidad social y ambiental corporativa del Grupo.

Trabajar con nosotros es compartir nuestros valores. Unirse a VINCI Energies es contribuir a sus logros, mejorando la vida cotidiana y preparándose para el futuro.

| CONFIANZA | AUTONOMÍA | ESPÍRITU EMPRENDEDOR | RESPONSABILIDAD | SOLIDARIDAD |
|--|---|---|---|--|
| <p>Elegimos trabajar en un espíritu de confianza. La confianza es algo que se da, se merece, se recompensa y que permite que las personas trabajen juntas sabiendo que pueden contar unas con otras.</p> | <p>Permitimos que el talento se exprese, dando a cada colaborador y Unidad de Negocio la libertad de tomar iniciativas. Las Unidades de Negocio definen sus propias estrategias de desarrollo y están facultadas para implementarlas en conformidad con la cultura del Grupo. La autonomía refuerza su capacidad de actuar de forma rápida y creativa, en contacto directo con los clientes. Éste es el punto fuerte de VINCI Energies.</p> | <p>Con este valor reconocemos la capacidad de cada individuo para tomar iniciativas, evaluar los riesgos, prever el éxito y lograrlo. Este espíritu nos permite innovar en nuestros proyectos.</p> <p>Sabemos cómo aunar nuestras habilidades para responder a proyectos complejos y proporcionar a nuestros clientes servicios y procesos integrales mientras nos mantenemos fieles a nuestra red de unidades de negocio medianas.</p> | <p>Nuestro éxito depende de la responsabilidad de nuestros colaboradores en todos los niveles de la organización, independientemente de su posición. Todos los colaboradores son responsables ante sus compañeros de sus proyectos, clientes y unidad de negocio.</p> | <p>Más que un principio, la solidaridad es una realidad que se expresa en la red: el conocimiento, las actividades y los recursos se comparten dentro del Grupo para aumentar la eficiencia y la capacidad de actuar con rapidez.</p> <p>La solidaridad también se expresa por la implicación de los colaboradores en la sociedad civil. Estos pueden aportar a través de la Fundación Corporativa VINCI, junto con las organizaciones interesadas en la inserción a través de la actividad económica.</p> |

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.5 Marca OMEXOM

OMEXOM es la marca de VINCI Energies especializada en soluciones para la generación, el transporte, la transformación y la distribución de energía eléctrica, con un enfoque específico en el desarrollo de smart grids. La marca está presente en **36 países**, cuenta con **570 unidades de negocio**, más de **25.000 personas** colaboradoras y alcanza una cifra de negocio aproximada de **6.000 millones de euros**.

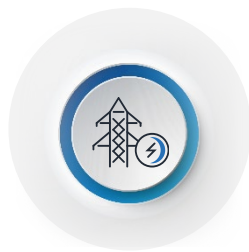
En TECUNI, bajo la marca OMEXOM, se desarrollan soluciones adaptadas a personas y entidades productoras de energía, a las operadoras de redes de transformación y transporte eléctrico, así como a personas usuarias finales, tanto del ámbito público como del privado.

A partir del análisis de las necesidades de cada cliente, se define la solución técnica más adecuada, integrando distintos sistemas tecnológicos y ejecutando los trabajos conforme a criterios de sostenibilidad, eficiencia y calidad, en línea con los compromisos del Grupo.



Generación

Hidráulica, Nuclear,
Eólica y Solar



Transporte

Líneas AT aéreas
y subterráneas



Transformación

Subestaciones y estaciones
conversoras. Automatización,
monitorización y control



Distribución

Líneas de MT y BT, Centros de
Transformación y
Almacenamiento



Territories

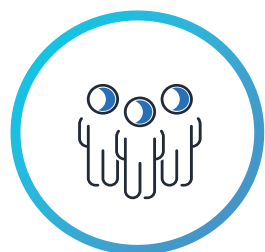
Equipamiento urbano, movilidad
sostenible, edificios y redes de
energía local e infraestructuras

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.6 OMEXOM Spain

Gracias a su proyección internacional dentro de VINCI Energies, OMEXOM es un actor relevante en el ámbito de las infraestructuras eléctricas a nivel global y un referente en el mercado español. En este marco, OMEXOM Spain contribuye al cumplimiento de los objetivos de la transición energética definidos por el Consejo Mundial de la Energía, orientados a la equidad, la seguridad y la sostenibilidad energética.



705
Colaboradores

Principales Clientes

Red Eléctrica de España, Iberdrola, Viesgo, EDP, Endesa, Gas Natural Fenosa, ANAV, CNAT, Ayuntamiento Bilbao, Mancomunidad del Txorriერი, Diputación Foral de Bizkaia



Cifra de Negocio 2025

112M€

Unidades de Negocio

24

Localización

Andalucía, Asturias, Baleares, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, País Vasco...

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.6 OMEXOM Spain

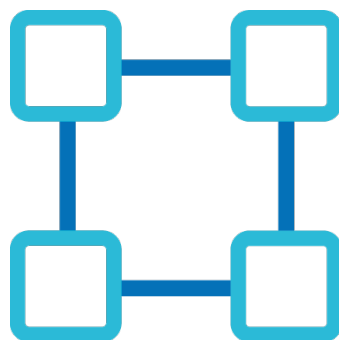


47 M€
Cifra de Negocio 2025



275
Colaboradores

5
Unidades de Negocio



Viesgo Distribución Eléctrica, Red Eléctrica de España, Ayuntamiento de Bilbao, Diputación Foral de Bizkaia, EDP, ...
Principales Clientes

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.6 OMEXOM Spain



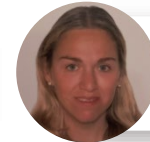
Laurent CLECH
Director General VES



Gabriel ORÁA
Secretario General



Alberto CERVERA
Director Financiero



Andrea RODRÍGUEZ
Directora de Personas



Joan AMATLLÉ
Director Perímetro Actemium



Carlos DÍAZ
Director Perímetro Axians



Luis GÓMEZ
Director Perímetro Omexom



2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.6 OMEXOM Spain



2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.10 Productos y servicios

Expertise

Omexom Transformación

Subestaciones

Omexom es un experto en la conexión, prueba, puesta en servicio y mantenimiento de subestaciones.

También ofrece una gama de servicios técnicos, que incluyen estudios de factibilidad, diagnóstico y reparación de equipos de conmutación, reacondicionamiento de transformadores de potencia y mantenimiento de cambiadores de tomas en carga.

Omexom brinda asistencia a sus clientes a través de la realización de procedimientos administrativos, el desarrollo de estudios de diseño y el levantamiento de obras civiles.

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.10 Productos y servicios

Expertise

Omexom Distribución

Líneas de AT y MT

Última etapa de la infraestructura eléctrica, la red de distribución que permite hacer llegar la electricidad al consumidor final. Hoy, para afrontar la evolución de la demanda, los nuevos usos de la energía y los desafíos de la transición energética, la red debe garantizar un suministro fiable, desarrollarse e integrar nuevas tecnologías.

Omexom comprende la necesidad de la distribución de energía en tiempo real. Por ello trabaja en proyectos de electrificación, renovación, reconstrucción o aumento de la capacidad de la red.

Omexom colabora con autoridades locales y operadores de sistemas de distribución (DSO) para alcanzar estos objetivos. Se involucra activamente en la configuración de estos sistemas, tanto en áreas rurales como urbanas.

Omexom trabaja en todos los sectores de la cadena de distribución de electricidad, desde el diseño y la ingeniería, hasta el enrutamiento y la planificación.

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio, Productos y servicios

2.1.10 Productos y servicios

Expertise

Omexom Territories

Edificios y Redes de Energía

Local

El cambio a nivel mundial hacia la producción de energías renovables, así como el desarrollo de tecnologías de almacenamiento y de redes inteligentes, está acelerando la evolución hacia sistemas energéticos descentralizados. Omexom Territories, hace realidad los proyectos de energía local, sostenible y compartida.

Las redes de energía local aproximan la generación de energía al lugar donde se va a utilizar, desde un solo edificio hasta comunidades de consumo remotas o distritos urbanos. Esto puede aportar una amplia gama de beneficios, proporcionar acceso a la energía fuera de la red, así como asegurar el suministro de energía o descarbonizar el consumo local de energía a través de la producción local renovable.

Omexom Territories realiza instalaciones, servicios y monitorización de edificios eficientes energéticamente, gestión de edificios (Facility Management), generación local de energía renovable, y provee servicios integrales de inversión, mantenimiento y explotación.

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio. Productos y servicios

2.1.10 Productos y servicios

Expertise

Omexom Territories

Movilidad sostenible

Con el objetivo de lograr de manera eficiente la transición energética, las soluciones innovadoras de movilidad sostenible individuales y colectivas se están expandiendo rápidamente. Omexom Territories, responde a estos retos renovando profundamente sus actividades, ofertas y soluciones, en una dinámica de innovación.

Omexom Territories contribuye al desarrollo de esta, colaborando con las autoridades locales y las empresas en sus proyectos de movilidad sostenible para las ciudades y las zonas rurales. Las soluciones de recarga sostenible para uso público incluyen: puntos de carga para vehículos eléctricos, infraestructura de carga para transporte público (e-bus), cargadores asociados a movilidad (parking, bicicleta, etc.) y servicios de ingeniería, instalación y puesta en marcha, así como servicios de instalador, mantenedor y gestión con operador.

A nighttime photograph of a historic street corner. The buildings are illuminated by warm streetlights, highlighting their architectural details like arched windows and stone facades. Pedestrians are walking on the cobblestone street, their figures slightly blurred, suggesting movement. The scene is set in a city, likely in Europe, given the style of the architecture.

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio. Productos y servicios

2.1.10 Productos y servicios

Expertise

Omexom Territories

Equipamiento urbano

Con más de 40 años de experiencia, los equipos de Omexom Territories operan día a día en las ciudades prestando diferentes tipos de servicios. Se proporcionan todos los recursos humanos y logísticos necesarios para garantizar tanto el mantenimiento durante las 24 horas del día, como la seguridad de los usuarios, ofreciendo la calidad de servicio esperada.

En un contexto de transición energética, Omexom Territories apoya a las autoridades locales para que ahorren energía y ofrezcan una mejor iluminación con la finalidad de que las ciudades sean más seguras, atractivas e innovadoras, promoviendo los contratos integrados (Energy Performance Contract) y utilizando soluciones de vanguardia para implementar proyectos basados en las necesidades del cliente. El alumbrado público puede suponer hasta el 45% de la factura energética de una ciudad, por lo que Omexom Territories se compromete a obtener un rendimiento global con un ahorro energético medio del 60% y una tasa de disponibilidad del 99%.



2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio. Productos y servicios

2.1.10 Productos y servicios

Expertise

Omexom Territories

Infraestructuras

Omexom Territories realiza la adaptación de instalaciones para mejorar su servicio a la sociedad, mejorando e impulsando la eficiencia y sostenibilidad para todo tipo de infraestructuras, como la construcción y renovación de edificios, infraestructuras viarias y ferroviarias y la digitalización, modernización y sostenibilidad de instalaciones.

2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.11 Factores y tendencias

Los principales factores y tendencias que pueden influir, de forma positiva o negativa, en la evolución futura de la compañía están estrechamente vinculados a la naturaleza de la actividad de TECUNI, centrada en el sector de las infraestructuras eléctricas en España. No obstante, entre los distintos elementos identificados, adquieren especial relevancia aquellos relacionados con el componente humano.

Disponibilidad de personal

La escasez de profesionales en el sector continúa siendo uno de los principales retos para la organización. Esta situación se manifiesta tanto en la dificultad para incorporar personal cualificado con perfiles técnicos específicos, como en una mayor rotación de personas en la plantilla, lo que puede afectar a la estabilidad de los equipos y a la continuidad y calidad del servicio prestado si no se gestiona de forma adecuada.

Seguridad y salud en el trabajo

A pesar de la implantación continuada de medidas preventivas y acciones de mejora en materia de seguridad, se identifica como tendencia de riesgo una posible relajación en la percepción del peligro asociado a determinadas tareas, derivada de la rutina o de un exceso de confianza. Mantener una adecuada cultura preventiva y reforzar la concienciación resulta clave para proteger la seguridad individual y colectiva, así como la eficiencia operativa.

Igualdad y diversidad

El sector de actividad en el que opera TECUNI presenta una baja representación femenina, consecuencia de una tradición históricamente masculinizada y de factores culturales y sociales que dificultan la atracción de mujeres a este tipo de perfiles profesionales. Esta situación supone un reto y, al mismo tiempo, una oportunidad para avanzar en diversidad, promoviendo un entorno de trabajo más inclusivo, fomentando la igualdad de oportunidades y contribuyendo a romper estereotipos de género en el ámbito técnico.



2. Perfil de la compañía

2.1 Modelo de negocio

2.1.12 Innovación

TECUNI mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad, impulsando proyectos de innovación orientados al desarrollo de energías limpias y a la mejora continua de la eficiencia energética. A través de la incorporación de nuevas tecnologías y soluciones técnicas avanzadas, se promueve un modelo de crecimiento responsable que contribuye a la reducción del impacto ambiental, al uso eficiente de los recursos y al avance hacia una economía baja en carbono.

Entre los proyectos de innovación desarrollados destaca el demostrador de hidrógeno verde implantado en el Centro de Formación Profesional Simón de Colonia de Burgos. Esta iniciativa refuerza el impacto educativo mediante la transferencia de conocimiento y la formación práctica en tecnologías energéticas emergentes, preparando a futuros profesionales en un ámbito clave para el sector. Asimismo, el proyecto se alinea plenamente con los objetivos de la transición energética, impulsando el uso de energías renovables y posicionando al hidrógeno verde como vector estratégico para la descarbonización y el desarrollo sostenible.



Asimismo, se ha desarrollado un proyecto de carril bici iluminado íntegramente mediante luminarias solares para la DFG, integrando soluciones de energía renovable en infraestructuras de movilidad sostenible. Esta iniciativa reduce de forma significativa el consumo energético y las emisiones asociadas, al tiempo que mejora la seguridad y el uso del espacio público, consolidando un modelo de infraestructura urbana eficiente, autónoma y respetuosa con el medio ambiente.

En conjunto, estos proyectos reflejan la decidida apuesta de TECUNI por la innovación como eje estratégico, contribuyendo activamente al desarrollo de instalaciones más eficientes y sostenibles en el País Vasco. Mediante la aplicación de soluciones tecnológicas avanzadas y alineadas con los objetivos de sostenibilidad, TECUNI refuerza su compromiso con el progreso del entorno, la transición energética y la generación de valor a largo plazo para la sociedad.



2. Perfil de la compañía

2.2 Políticas

2.2.1 Manifiesto VINCI

"En VINCI, creemos que no hay éxito económico sin proyecto humano. Esta certeza está arraigada en nuestra cultura.

Estamos asimismo convencidos de que nuestro desempeño medioambiental y social representa un vector de desarrollo, ya que nuestros empleados, nuestros clientes, nuestros accionistas y nuestras partes implicadas son cada vez más exigentes en la materia. Este es el sentido de los compromisos universales de nuestro Manifiesto, un marco común para todas las entidades de VINCI.

La consecución de nuestro objetivo medioambiental en 2030 nos ha llevado a actualizar el compromiso n.º 3. Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.

Xavier Huillard, Presidente y Director General"

TECUNI, como empresa del grupo VINCI, asume los compromisos establecidos en el MANIFIESTO ¡juntos! del grupo.

¡juntos!

Actuar mundialmente en el sector de las construcciones y de la construcción, VINCI construye, financia, construye y opera infraestructuras y equipos que ayudan a mejorar nuestra vida diaria y nuestra movilidad. Desde que sus realizaciones son de alta calidad, VINCI construye con excelencia y trabaja con los mejores profesionales y partners en un espíritu de su actividad, y publica un nuevo Manifiesto cuyos compromisos atienden a este fin.

- ¡juntos, diseñemos y construyamos!**
Nuestros infraestructuras y equipos están pensados para el futuro y para ser útiles a largo plazo. Nos esforzamos por ser líderes en el mundo que nos rodea, con soluciones innovadoras, eficientes y sostenibles. Nos comprometemos a escuchar y dialogar con nuestros clientes, los diseñamos de acuerdo a sus necesidades, para que participen en cada etapa del proceso.
- ¡juntos, respetemos los principios éticos!**
La ética es el fundamento de todo lo que hacemos en VINCI. Nos comprometemos a actuar con integridad y transparencia en todas nuestras relaciones. Nos comprometemos a respetar los principios éticos de la industria y de la sociedad.
- ¡juntos, aceleremos la transición medioambiental!**
El planeta es el escenario de nuestra actividad. Nos comprometemos a reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones y a contribuir al desarrollo sostenible. Nos comprometemos a alcanzar una reducción del 40% de las emisiones de CO2 en 2030 y a ser líderes en la transición medioambiental de nuestros clientes y nuestros socios de actividad.
- ¡juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!**
Nuestro objetivo es el bienestar. Por eso, apoyamos el desarrollo de las comunidades y el empleo de talento local. Nos comprometemos a trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas que viven en las zonas donde operamos. Nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades y a trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas que viven en las zonas donde operamos.
- ¡juntos, consigamos el cero accidentes!**
Nuestro compromiso es la seguridad. Nos comprometemos a trabajar para reducir el número de accidentes y lesiones en el trabajo. Nos comprometemos a promover la cultura de la seguridad y a trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas que viven en las zonas donde operamos.
- ¡juntos, trabajemos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!**
Nuestro compromiso es la diversidad. Nos comprometemos a trabajar para promover la igualdad de oportunidades y a trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas que viven en las zonas donde operamos.
- ¡juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!**
Nuestro compromiso es el talento. Nos comprometemos a trabajar para promover el desarrollo profesional de nuestros empleados y a trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas que viven en las zonas donde operamos.
- ¡juntos, compartamos los frutos de nuestros resultados!**
Nuestro compromiso es el éxito. Nos comprometemos a trabajar para mejorar el rendimiento de nuestros empleados y a trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas que viven en las zonas donde operamos.

¡juntos!

VINCI

Xavier Huillard, Presidente y Director General

- Compromiso N.º 1: ¡juntos, diseñemos y construyamos!
- Compromiso N.º 2: ¡juntos, respetemos los principios éticos!
- Compromiso N.º 3: ¡juntos, aceleremos la transición medioambiental!
- Compromiso N.º 4: ¡juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!
- Compromiso N.º 5: ¡juntos, consigamos el "cero accidentes"!
- Compromiso N.º 6: ¡juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!
- Compromiso N.º 7: ¡juntos, trabajemos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!
- Compromiso N.º 8: ¡juntos, compartamos los frutos de nuestros resultados!

2. Perfil de la compañía

2.2 Políticas

2.2.2 Compromisos VINCI Energies Spain

MEDIOAMBIENTE

Tenemos la responsabilidad de encontrar colectivamente soluciones adecuadas y prácticas en respuesta al cambio climático y, por lo tanto, nos comprometemos a reducir nuestra huella medioambiental al tiempo que apoyamos a nuestros clientes en la transición energética.

Tres acciones:

- Actuar por el clima.
- Optimizar los recursos gracias a la economía circular.
- Preservar los entornos naturales.

ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Nuestras Unidades de Negocio refuerzan constantemente su compromiso con la responsabilidad, el cumplimiento y el respeto de la dignidad y los derechos individuales para garantizar que todos nuestros colaboradores mantengan nuestras normas de integridad, probidad y transparencia. Las directrices del Grupo sustentan nuestra ética. Mapa de riesgos para cada Unidad de Negocio.

SALUD Y SEGURIDAD

Todas las Unidades de Negocio de VINCI Energies en el mundo, independientemente de su área de actividad o ubicación operativa, adoptan el mismo enfoque para la prevención de accidentes y la mejora de las condiciones de trabajo. Asocian estrechamente a sus directivos y a sus equipos para alcanzar el objetivo común de "Cero Accidentes". Esta ambición se recoge en nuestro programa de Excelencia en Seguridad.

EN EL CORAZÓN DE NUESTROS TERRITORIOS

La solidaridad es uno de los valores fundamentales de VINCI Energies. Estamos comprometidos a involucrarnos con la sociedad a largo plazo en cada región en la que operamos. La Fundación VINCI España está formada por las empresas de Grupo VINCI en España (VINCI Energies Spain, Eurovia, Freyssinet, Rodio Kronsa y Sixense Iberia), junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité. Todas ellas están representadas en el Patronato de la Fundación.

2. Perfil de la compañía

2.2 Políticas

2.2.3 Políticas TECUNI

TECUNI adopta y aplica las políticas y códigos corporativos del Grupo VINCI, sustentados en sólidos valores éticos y humanos, una cultura basada en relaciones de calidad y una atención constante a las partes interesadas y a las personas usuarias finales.

En coherencia con este marco, y con el fin de dar respuesta a su propósito y estrategia de negocio, la Dirección de TECUNI ha definido un conjunto de políticas propias, alineadas con el contexto de la organización, los estándares internacionales ISO y la normativa legal aplicable. Estas políticas recogen los compromisos necesarios para atender las necesidades y expectativas de las partes interesadas, y actúan como referencia para la definición de objetivos, la toma de decisiones y la planificación de las actividades, integrando los impactos derivados del desarrollo de la actividad y promoviendo un comportamiento ético, responsable y transparente.

A través de estas políticas, TECUNI aspira a contribuir al desarrollo sostenible, así como a la salud y el bienestar de la sociedad, integrando criterios de calidad, seguridad, responsabilidad social y buen gobierno en su gestión diaria. Las políticas de TECUNI se encuentran a disposición de las partes interesadas y se comunican a través de la página web corporativa ([omexom.es](https://www.omexom.es)).

Las principales políticas implantadas por la compañía son las siguientes: *Política de Calidad, Medioambiente y Gestión de la Energía, Política de Prevención, Política de Responsabilidad Social Corporativa y Política de Sistemas de Información.*

2. Perfil de la compañía

2.3 Indicadores clave no financieros

En la tabla que se presenta a continuación se detalla la ubicación dentro de este informe de los principales indicadores clave no financieros considerados relevantes para TECUNI, facilitando la identificación de los resultados asociados a cada ámbito de información.

| Indicador | Pág. |
|--|-----------|
| Principales aspectos ambientales identificados | 43 |
| Indicadores asociados a la gestión de residuos | 44 |
| Consumo de agua y energía | 45 |
| Emisiones de GEI, huella de carbono | 46-47 |
| Distribución del personal | 51-53 |
| Altas y bajas de personal | 54 |
| Retribuciones y brecha salarial | 56-58 |
| Personas empleadas con discapacidad | 60 |
| Índice de absentismo | 62 |
| Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | 71 |
| Horas de formación impartidas | 75-76 |
| Actividad de la Fundación VINCI | 104 |
| Centros especiales de empleo | 105 |
| Relaciones y diálogo con las comunidades locales | 106 y 107 |

2. Perfil de la compañía

2.4 Gestión de riesgos

2.4.1 Compromiso

TECUNI mantiene un firme compromiso con el cumplimiento normativo y con una gestión responsable de los riesgos, en coherencia con los principios y directrices establecidos por el Grupo VINCI. Con carácter periódico, la organización identifica, analiza y evalúa los riesgos que pueden afectar a su actividad, adoptando, cuando resulta necesario, medidas de control y mitigación adecuadas para reducir su impacto.

La compañía ha establecido distintos mecanismos de gestión de riesgos, que abarcan tanto la actividad global de la organización como el funcionamiento de las Unidades de Negocio (UN) y los procesos transversales, con el objetivo de garantizar una gestión integral y coordinada. Entre estos mecanismos destacan los siguientes:

- **Políticas del Grupo orientadas a las personas y al medio ambiente:** enfocadas a la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la preservación del entorno natural y la colaboración con entidades y organizaciones integradas en la sociedad.
- **Gestión de las Unidades de Negocio:** desde una perspectiva estratégica, se revisan periódicamente los Planes Estratégicos de las UN para asegurar su alineación con los objetivos generales de la compañía. Desde el ámbito operativo, cada oportunidad de negocio es evaluada considerando criterios técnicos, económicos, ambientales, de seguridad y salud, éticos y de responsabilidad social corporativa.
- **Seguimiento de las partes interesadas:** se realiza una supervisión continua de las relaciones con las partes interesadas, prestando especial atención a clientes, personas de la plantilla y organizaciones sociales, con el fin de anticipar riesgos, atender expectativas y reforzar relaciones de confianza.

2. Perfil de la compañía

2.4 Gestión de riesgos

2.4.2 Acciones implementadas en TECUNI

En relación con la gestión de riesgos de la compañía, TECUNI desarrolla e implementa un conjunto de acciones específicas orientadas a prevenir, controlar y mitigar los riesgos asociados a su actividad. Entre las principales actuaciones llevadas a cabo destacan las siguientes:

- Adopción y aplicación de las guías, políticas y directrices del Grupo VINCI, que establecen un marco común de actuación en materia de ética, cumplimiento normativo y gestión responsable.
- Implantación de políticas internas y requisitos específicos, entre los que se incluyen la Política de Privacidad, la Política de Seguridad de la Información, la Política de Compras y los Requisitos de Seguridad para Proveedores, aplicables a la cadena de valor.

Asimismo, la realización periódica de evaluaciones internas y de auditorías realizadas por terceras partes permite comprobar la adecuación y eficacia de las metodologías, controles y mecanismos implantados para la correcta gestión de los riesgos de la organización.

2. Perfil de la compañía

2.5 Identificación de aspectos relevantes

2.5.1 Análisis

Con periodicidad anual, TECUNI realiza un análisis integral de su situación, tomando como referencia su Código Ético, las necesidades y expectativas de las partes interesadas, así como los riesgos y oportunidades identificados en ejercicios anteriores. Este ejercicio de revisión se desarrolla desde una perspectiva global, considerando tanto los factores internos como los elementos externos que pueden influir en el desempeño y la sostenibilidad de la organización.

El resultado de este proceso se concreta en un análisis DAFO, que constituye una herramienta clave para la planificación estratégica del ejercicio siguiente. A partir de dicho análisis se determinan las principales líneas de actuación necesarias para afrontar los retos identificados y aprovechar las oportunidades detectadas en el entorno.

La priorización de las cuestiones relevantes se lleva a cabo mediante una matriz de materialidad, en la que se valoran los distintos aspectos en función de su importancia para las partes interesadas y de la capacidad de influencia y prioridad estratégica de TECUNI sobre los mismos. Este enfoque permite focalizar los esfuerzos de la organización en aquellos ámbitos con mayor impacto.

De este modo, TECUNI asegura una gestión alineada con sus principios éticos, refuerza la respuesta a las expectativas de las partes interesadas y mejora la identificación y gestión de riesgos y oportunidades, contribuyendo a un desarrollo sostenible coherente con sus objetivos estratégicos.

2. Perfil de la compañía

2.5.2 Aspectos y acciones

| Aspecto | Acciones consideradas |
|--|---|
| Atracción y fidelización del talento | Escasez de perfiles profesionales cualificados y elevada competencia por el talento. Desarrollo de iniciativas orientadas a la identificación, captación, desarrollo y retención del talento dentro de la organización. |
| Eficiencia energética y gestión de la huella de carbono | Implantación de programas de neutralidad en carbono en las Unidades de Negocio, impulso de la descarbonización de la flota, adquisición de energía eléctrica con garantía de origen renovable y desarrollo de soluciones y ofertas con enfoque ambiental. |
| Seguridad y salud de las personas trabajadoras | Desarrollo de programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Formación continua en seguridad y uso de equipos de protección, y promoción de un entorno laboral seguro y saludable. |
| Diversidad e inclusión | Impulso de la diversidad en el entorno laboral y adopción de medidas para reducir brechas de género y favorecer la inclusión en un sector tradicionalmente masculinizado. |
| Ética, integridad y buen gobierno | Implantación y aplicación de políticas y códigos de conducta ética. Prevención de conflictos de interés y fortalecimiento de la transparencia en los procesos de toma de decisiones. |
| Relaciones con empresas proveedoras y subcontratistas | Evaluación de empresas proveedoras y subcontratistas conforme a criterios éticos, sociales y ambientales, y promoción de condiciones laborales justas y responsables a lo largo de la cadena de suministro. |

CUESTIONES AMBIENTALES

03



3. Cuestiones ambientales

3.1 Líneas directrices medioambientales

3.1.1 Manifiesto VINCI

Compromiso N.º 3 ¡juntos, aceleremos la transición medioambiental!

Trabajamos por la transformación ambiental de las condiciones de vida, las infraestructuras y la movilidad según tres ejes prioritarios: la protección del clima, la optimización de los recursos a través de la economía circular y la preservación de los entornos naturales.

Nos comprometemos, en el marco de una trayectoria de neutralidad de carbono para 2050, a reducir nuestras emisiones directas en un 40% de aquí a 2030 y a desarrollar soluciones que aceleren la transición ambiental de nuestros clientes y nuestros sectores de actividad.



¡juntos,
aceleremos
la transición
medioambiental!

3. Cuestiones ambientales

3.1 Líneas directrices medioambientales

3.1.1 Manifiesto VINCI

Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, presidente y director general, y Roberto Migliardi, secretario del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las **líneas directrices medioambientales**:

"Este documento constituye un marco de referencia cuyo cometido es limitar los efectos directos e indirectos de nuestras actividades sobre los ecosistemas de los que dependemos. Es la base de nuestra cultura común en materia de protección del medio ambiente y refleja la ambición de VINCI de que todas sus entidades puedan proponer a sus clientes soluciones en materia medioambiental."



3. Cuestiones ambientales

3.1 Líneas directrices medioambientales

3.1.1 Manifiesto VINCI

ACTUAR POR EL CLIMA

VINCI se compromete a:

- *Reducir nuestras emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcances 1 y 2) en un 40% de aquí a 2030 con respecto a 2018.*
- *Reducir nuestras emisiones indirectas actuando sobre toda la cadena de valor de nuestros ramos de actividad.*
- *Adaptar nuestras construcciones y actividades para mejorar su resiliencia al cambio climático.*

Ámbitos de actuación

- *Optimizar nuestro consumo de energía haciendo un uso masivo de las energías renovables para depender menos de los combustibles fósiles.*
- *Reconsiderar el diseño de nuestros proyectos para lograr infraestructuras y edificios más resilientes, bajos en carbono y energéticamente más eficientes.*
- *Imaginar nuevas ofertas para transformar la movilidad, la vivienda y los estilos de vida, con el fin de reducir la huella de carbono de nuestros clientes.*

Repercusión en el desempeño global

- *Anticipar los riesgos climáticos y su potencial impacto para nuestras actividades.*
- *Aumentar la eficiencia en la gestión de las obras y explotaciones.*
- *Desarrollar argumentos para preparar las licitaciones.*
- *Prever las exigencias futuras de los clientes.*
- *Conservar nuestra competitividad frente al aumento de los costes energéticos y de la tonelada de CO2.*
- *Favorecer el acceso a la financiación.*

Acciones evaluadas

- *Trayectoria de neutralidad de carbono para 2050.*
- *Uso de un 90% de hormigones bajos en carbono por VINCI Construction de aquí a 2030.*

3. Cuestiones ambientales

3.1 Líneas directrices medioambientales

3.1.1 Manifiesto VINCI

OPTIMIZAR LOS RECURSOS GRACIAS A LA ECONOMÍA CIRCULAR

VINCI se compromete a:

- *Promover técnicas y materiales de construcción que consuman pocos recursos naturales*
- *Mejorar la selección de residuos para sistematizar su recuperación.*
- *Desarrollar la oferta de materiales reciclados con el fin de limitar la extracción de materiales vírgenes.*

Ámbitos de actuación

- *Limitar la huella de nuestras actividades adoptando un enfoque de economía circular.*
- *Reconsiderar los modos de consumo, producción y gestión de nuestros recursos y residuos mejorando nuestros procesos de diseño y producción, reduciendo la extracción de materias primas vírgenes, favoreciendo técnicas y comportamientos eficientes, promoviendo la reutilización y el reciclaje.*

Repercusión en el desempeño global

- *Anticipar los riesgos de escasez de materiales e inflación de los costes asociados.*
- *Aumentar la eficiencia en la gestión de las obras/explotaciones.*
- *Desarrollar argumentos para preparar las licitaciones.*
- *Prever las exigencias futuras de los clientes.*
- *Convertirnos en pioneros en los nuevos mercados de la reutilización y el reciclaje.*
- *Favorecer el acceso a la financiación.*

Acciones evaluadas

- *Multiplicar por dos la proporción de materiales reciclados producidos por Eurovia de aquí a 2030 (es decir, 20 millones de toneladas anuales).*
- *0 depósito de residuos en vertederos para todas las concesiones de aquí a 2030.*

3. Cuestiones ambientales

3.1 Líneas directrices medioambientales

3.1.1 Manifiesto VINCI

PRESERVAR LOS AMBIENTES NATURALES

VINCI se compromete a:

- *Prevenir molestias e incidencias sistematizando un plan de gestión ambiental en todas nuestras actividades.*
- *Optimizar el consumo de agua, especialmente en zonas de estrés hídrico.*
- *Tender hacia una "pérdida neta cero" de biodiversidad.*

Ámbitos de actuación

- *Reducir nuestro impacto en los entornos naturales.*
- *Adaptar nuestras actividades a los desafíos ecológicos emergentes.*
- *Innovar y proseguir con el desarrollo de soluciones que respondan a los retos ecológicos, en los ámbitos del agua (plantas y procesos de tratamiento de aguas), de la restauración y de la transparencia ecológicas (recuperación de meandros fluviales, ecopuentes...).*
- *Incrementar las competencias de nuestros equipos en la fase de diseño, construcción o explotación para que puedan proponer soluciones pertinentes y eficaces para nuestros proyectos.*

Repercusión en el desempeño global

- *Reducir los riesgos e impactos ambientales vinculados con nuestras actividades.*
- *Aumentar la eficiencia en la gestión de obras/explotaciones.*
- *Desarrollar argumentos para preparar las licitaciones.*
- *Prever las exigencias futuras de los clientes y otras partes interesadas.*
- *Convertirnos en pioneros en los nuevos mercados de la renaturalización y la ingeniería ecológica.*

Acciones evaluadas

- *Dividir por dos el consumo de agua por unidad de tráfico de aquí a 2030 en VINCI Concessions.*
- *Objetivo 2030: 100% de nuestras plantas con 0 productos fitosanitarios utilizados.*
- *Seguimiento de nuestros compromisos en materia de conservación de la biodiversidad gracias a la iniciativa Act4nature International.*

3. Cuestiones ambientales

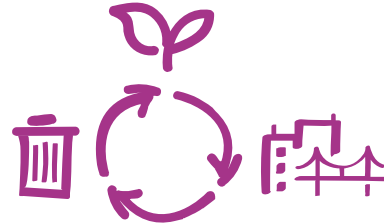
3.1 Líneas directrices medioambientales

3.1.2 Compromisos VINCI Energies Spain - TECUNI



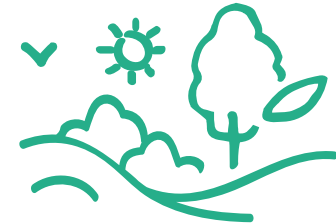
ACTUANDO POR EL CLIMA

- Seguimiento periódico y reporte trimestral de los aspectos ambientales asociados a la actividad de TECUNI.
- Impulso de la descarbonización progresiva de la flota de vehículos.
- Realización de los mantenimientos periódicos necesarios para favorecer la eficiencia energética de las oficinas.
- Desarrollo de acciones de sensibilización interna a través de los canales de comunicación establecidos.



OPTIMIZANDO RECURSOS GRACIAS A LA ECONOMÍA CIRCULAR

- Gestión adecuada de los residuos mediante gestores autorizados, priorizando su valorización siempre que resulta posible.
- Devolución a proveedoras y proveedores de aquellos materiales que han alcanzado el final de su vida útil, favoreciendo su correcta gestión.



PRESERVAR LOS AMBIENTES NATURALES

- Acompañamiento a clientes en el desarrollo de proyectos más respetuosos con la flora y la fauna local.
- Promoción de la concienciación sobre el uso responsable del agua en las instalaciones y fomento del aprovechamiento del agua de lluvia para otros usos.

3. Cuestiones ambientales

3.1 Líneas directrices medioambientales

3.1.3 Certificación del sistema de gestión ambiental

En el marco de la Política de Calidad, Medioambiente y Gestión de la Energía de TECUNI, se establecen los principios y compromisos que guían la gestión ambiental y energética de la organización, a partir de los cuales se definen objetivos e indicadores estratégicos de carácter ambiental. Entre los principales compromisos asumidos destacan los siguientes:

- **Cumplimiento de requisitos:** garantizar el cumplimiento de los requisitos de clientes, así como de la legislación y normativa aplicable y de otros compromisos suscritos por TECUNI en relación con sus aspectos ambientales y energéticos, con el objetivo de asegurar la satisfacción de las partes interesadas.
- **Gestión eficiente de los recursos energéticos:** implantar mecanismos de mejora continua del desempeño energético, promoviendo un uso responsable y eficiente de la energía en el desarrollo de las actividades. Asimismo, TECUNI fomenta la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño de soluciones que contribuyan a mejorar el desempeño energético.
- **Mejora continua del desempeño ambiental:** considerar la mejora continua como un objetivo permanente, orientado a incrementar la calidad y eficacia del servicio, prevenir la contaminación, minimizar los impactos ambientales derivados de la actividad y optimizar la gestión de la energía.

En este contexto, TECUNI aspira a mantener un sistema de gestión adecuado a la naturaleza y alcance de sus actividades, alineado con los principios establecidos en las normas **UNE-EN ISO 14001** y **UNE-EN ISO 50001**, en sus versiones vigentes y para los alcances definidos en cada una de ellas.

3. Cuestiones ambientales

3.1 Líneas directrices medioambientales

3.1.4 Principales aspectos ambientales significativos

Durante el ejercicio 2025, TECUNI ha evaluado los impactos ambientales asociados a sus actividades, considerando el ciclo de vida del servicio prestado y los aspectos ambientales vinculados a aquellas etapas que se encuentran bajo su control o influencia, incluyendo la cadena de valor desde las personas proveedoras hasta las personas clientas.

Este proceso de identificación y evaluación permite analizar la relevancia e impacto de los distintos aspectos ambientales mediante indicadores específicos, sirviendo de base para la definición de objetivos de mejora orientados a la reducción de dichos impactos y a la mejora continua del desempeño ambiental.

Como resultado de este análisis, y atendiendo a los criterios establecidos, el aspecto ambiental identificado como significativo durante el año 2025 ha sido el siguiente:

- Consumo de combustible asociado a vehículos y maquinaria.

La identificación de este aspecto significativo orienta la adopción de medidas específicas de control y reducción, en coherencia con los compromisos ambientales de la organización y las expectativas de las partes interesadas.



3. Cuestiones ambientales

3.2 Economía circular

3.2.1 Indicadores asociados a la gestión de residuos

A continuación, se presentan los indicadores de gestión de residuos correspondientes a los últimos tres ejercicios, cuya gestión se realiza de forma sistemática a través de gestores autorizados, en cumplimiento de la normativa vigente y de los criterios internos de la organización.

El análisis comparativo de los datos muestra, en el ejercicio 2025, un descenso continuado en la generación de residuos peligrosos, tanto en términos absolutos como en los indicadores normalizados por cifra de negocio. Por su parte, los residuos no peligrosos presentan una reducción significativa respecto a 2024, reflejándose igualmente esta tendencia en los indicadores relativos, asociados al volumen de actividad.

En relación con los residuos de construcción y demolición (RCD), durante el ejercicio 2025 no se han generado este tipo de residuos, frente a los volúmenes registrados en ejercicios anteriores, lo que responde principalmente a la tipología de los trabajos desarrollados durante el periodo analizado.

La mayor parte de los residuos generados por TECUNI tiene su origen en los trabajos realizados en obra. Es ampliamente reconocido que proyectos de características similares pueden dar lugar a volúmenes de residuos muy diferentes, en función de múltiples factores operativos y técnicos. Asimismo, debido a la naturaleza de la actividad de la compañía, no resulta viable la reutilización directa de una parte significativa de los residuos generados.

Cabe destacar que, como empresa dedicada principalmente al mantenimiento de instalaciones, TECUNI asume en ocasiones la gestión de determinados residuos que son propiedad de las empresas clientes, garantizando en todos los casos su correcta identificación, segregación y tratamiento conforme a los requisitos legales y ambientales aplicables.

| Tipo de Residuo | 2025 | 2024 | 2023 |
|---------------------------|---------|---------|---------|
| Residuo Peligroso (Kg) | 3.203 | 3.395 | 4.977 |
| Residuo Peligroso / K€ | 0,067 | 0,068 | 0,101 |
| Residuo No Peligroso (Kg) | 285.986 | 496.089 | 405.821 |
| Residuo No Peligroso / K€ | 6,01 | 9,97 | 8,25 |
| Residuo RCD (Kg) | 0 | 94.560 | 285.120 |
| Residuo RCD / K€ | 0,00 | 1,90 | 5,80 |

K€: La facturación en miles de euros

| Residuo | Tipo | Kg 2025 | Kg 2024 | Kg 2023 |
|------------------------------------|------|---------|---------|---------|
| Aerosoles | P | 294 | 17 | 224 |
| Cartuchos | P | 0 | 9 | 72 |
| Chatarra cobre y aluminio | NP | 51.143 | 50.510 | 39.460 |
| Chatarra hierro y acero | NP | 63.190 | 106.961 | 139.170 |
| Envases metálicos vacíos | P | 68 | 25 | 264 |
| Envases plásticos vacíos | P | 120 | 34 | 108 |
| Equipos electrónicos no peligrosos | NP | 3.354 | 1.571 | 1.606 |
| Equipos electrónicos peligrosos | P | 160 | 152 | 783 |
| Escombros limpio | RCD | 0 | 94.560 | 285.120 |
| Lodos de separador | P | 980 | 660 | 540 |
| Luminarias | NP | 31.281 | 143.360 | 28.200 |
| Madera | NP | 19.680 | 56.080 | 25.520 |
| Mezcla de materiales | NP | 97.950 | 102.434 | 148.271 |
| Papel y cartón | NP | 16.035 | 27.979 | 18.183 |
| Pintura | P | 318 | 50 | 553 |
| Plástico | NP | 3353 | 7194 | 5.411 |
| Trapos | P | 80 | 34 | 137 |
| Tubos y lámparas | P | 1.183 | 2.414 | 2.296 |

3. Cuestiones ambientales

3.3 Uso sostenible de los recursos

3.3.1 Consumo de agua y energía

TECUNI realiza un seguimiento sistemático del consumo de agua y energía con el objetivo de fomentar un uso eficiente de los recursos. Durante el ejercicio 2025, el consumo de agua ha experimentado una reducción, situándose en 1.002 m³, con una mejora tanto en valores absolutos como en el indicador por persona respecto a ejercicios anteriores.

El principal foco de consumo de agua continúa concentrándose en las duchas utilizadas por las personas de la plantilla, cuyo uso está relacionado con el volumen de personal y con factores como la tipología y ubicación de las obras, así como las condiciones climatológicas y operativas de cada periodo.

En relación con el consumo energético, en 2025 se ha registrado un incremento del consumo eléctrico, derivado principalmente del aumento progresivo de la flota de vehículos eléctricos y del uso asociado de las instalaciones. Asimismo, el consumo de gas natural ha aumentado, fundamentalmente por el uso de agua caliente en las duchas.

El consumo total de combustible muestra una ligera reducción respecto al ejercicio anterior, con un descenso del gasóleo y un aumento de la

gasolina, vinculado al mayor peso de vehículos híbridos y a la mayor distancia media a las obras, lo que incrementa las necesidades de movilidad y logística. En conjunto, estos datos reflejan los esfuerzos realizados para optimizar el uso de recursos en el desarrollo de la actividad.

| Consumo | Indicador | 2025 | 2024 | 2023 |
|-------------------|---------------------|---------|---------|---------|
| Agua | m3 / año | 1.002 | 1.153 | 1.135 |
| | m3 / año / Persona | 3,74 | 4,24 | 4,30 |
| Electricidad | kWh / año | 268.589 | 250.303 | 236.855 |
| | kWh / año / Persona | 1002 | 920 | 897 |
| Gas | kWh / año | 193.091 | 168.054 | 157.537 |
| | kWh / año / Persona | 720 | 618 | 597 |
| Gasóleo | Litros | 335.542 | 362.589 | 332.663 |
| Gasolina | Litros | 35.534 | 27.043 | 11.008 |
| Combustible total | Litros | 371.076 | 389.632 | 343.671 |
| | Litros / K€ | 7,79 | 7,83 | 6,99 |

3. Cuestiones ambientales

3.4 Contaminación y cambio climático

3.4.1 Emisiones de GEI, huella de carbono

En el marco de su compromiso con la acción climática, TECUNI realiza el cálculo de su huella de carbono con el objetivo de identificar las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a su actividad y orientar la definición de medidas de reducción.

Durante el ejercicio 2025, el cálculo de la huella de carbono se ha realizado utilizando la calculadora oficial del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). Dado que esta herramienta se actualiza anualmente con los factores de emisión correspondientes al ejercicio anterior, los resultados presentados se han obtenido aplicando los factores de emisión de 2024. Asimismo, en el momento de elaboración de este informe, el cálculo se encuentra pendiente de verificación externa por entidad acreditada, proceso que se lleva a cabo una vez finalizada la campaña anual de validación por parte del MITECO.

Por tanto, los datos recogidos en este apartado deben entenderse como resultados preliminares, si bien permiten disponer de una base homogénea y alineada con el marco metodológico oficial para el análisis y seguimiento de las emisiones de GEI de la organización.

| Alcance y fuente de emisión | Emisiones Totales (t CO2eq) |
|--|-----------------------------|
| Alcance 1: emisiones directas | 972,66 |
| Combustión fija | 35,51 |
| Gas natural (ACS y calefacción) | 35,51 |
| Combustión móvil – Flota de vehículos | 932,65 |
| Turismos diésel (B7) | 55,41 |
| Turismos biocombustibles (B100) | 0,35 |
| Turismos gasolina (E5) | 46,75 |
| Turismos gasolina plus (E10) | 0,29 |
| Furgonetas/furgones diésel (B7) | 683,56 |
| Furgonetas/furgones biocombustibles (B100) | 0,08 |
| Furgonetas/furgones gasolina (E5) | 40,51 |
| Furgonetas/furgones gasolina (E10) | 2,06 |
| Camiones diésel (B7) | 101,79 |
| Consumo de AdBlue | 1,85 |
| Combustión móvil – Maquinaria | 4,48 |
| Maquinaria diésel (B7) | 3,83 |
| Maquinaria gasolina (E5) | 0,64 |
| Maquinaria gasolina plus (E10) | 0,01 |
| Emisiones fugitivas (HFC y CO₂) | 0,03 |
| Equipos de climatización | 0,00 |
| Extintores | 0,03 |
| Alcance 2: emisiones indirectas por consumo eléctrico | 4,90 |
| Electricidad – Oficinas y almacenes | 4,14 |
| Electricidad – Vehículos eléctricos | 0,76 |
| Total Emisiones 2025 | 977,56 |

3. Cuestiones ambientales

3.4 Contaminación y cambio climático

3.4.1 Emisiones de GEI, huella de carbono

De acuerdo con los resultados obtenidos, las emisiones totales de GEI de TECUNI en 2025 ascienden a 977,56 toneladas de CO₂ equivalente, correspondiendo la mayor parte de las emisiones a la Categoría 1 (emisiones directas), que representa aproximadamente el 99,5 % del total.

Dentro de esta categoría, las emisiones derivadas de la combustión móvil de la flota de vehículos constituyen el principal foco de impacto, con 932,65 t CO₂ eq, lo que refleja el peso significativo de la actividad de movilidad y logística asociada a los trabajos en obra. Destacan especialmente las emisiones procedentes de furgonetas y camiones diésel, coherentes con la tipología de la actividad desarrollada por la compañía. Las emisiones vinculadas a la maquinaria móvil presentan un peso reducido en comparación, con 4,50 t CO₂ eq.

Las emisiones por combustión estacionaria, asociadas fundamentalmente al consumo de gas natural para calefacción y agua caliente sanitaria, alcanzan 35,51 t CO₂ eq, mientras que las emisiones fugitivas derivadas de equipos y extintores resultan poco significativas en el conjunto del inventario.

Por su parte, la Categoría 2 (emisiones indirectas por energía importada)

representa una fracción reducida del total, con 4,90 t de CO₂ eq, procedentes principalmente del consumo de electricidad en oficinas y naves, así como de la electricidad utilizada para la recarga de vehículos eléctricos. Este resultado pone de manifiesto que el esfuerzo de electrificación de la flota desplaza parte de las emisiones desde la combustión directa hacia el consumo eléctrico, con un impacto relativo menor sobre el total de emisiones.

Estos resultados confirman que la movilidad asociada a la flota de vehículos constituye el principal ámbito de actuación para la reducción de la huella de carbono de TECUNI, reforzando la necesidad de continuar impulsando medidas como la renovación progresiva de la flota, la optimización de desplazamientos y la eficiencia en el uso de los recursos energéticos, en línea con los compromisos climáticos del Grupo y las expectativas de las partes interesadas.

3. Cuestiones ambientales

3.4 Contaminación y cambio climático

3.4.1 Plan de reducción de emisiones

La empresa dispone de un plan de reducción de emisiones cuyo objetivo es avanzar de forma progresiva hacia una disminución sostenida de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la flota de vehículos, identificada como la principal fuente de emisiones directas de TECUNI. Este compromiso se enmarca en la estrategia de electrificación del parque móvil ya iniciada, orientada a reducir el consumo de combustibles fósiles y a mejorar el desempeño ambiental de la actividad.

Para la definición del objetivo se ha tenido en cuenta la estructura actual de la flota, el peso de la movilidad en la huella de carbono de la organización y una estimación realista del potencial de reducción asociado a las actuaciones previstas. En este análisis se ha considerado de manera prioritaria la sustitución progresiva de vehículos de combustión ligera (<3,5 t), que representan el mayor volumen del parque móvil y concentran una parte significativa de las emisiones derivadas del consumo de combustible.

De acuerdo con las estimaciones realizadas, la sustitución en los próximos años de 29 vehículos de combustión por vehículos eléctricos —equivalente a aproximadamente el 22 % de los vehículos de combustión

ligera existentes— permitiría alcanzar una reducción estimada en torno al 20 % de las emisiones asociadas a la flota, considerando un escenario conservador. No obstante, teniendo en cuenta la evolución prevista de la actividad, la posible incorporación de nuevos vehículos y la necesidad de asegurar el cumplimiento del compromiso bajo distintos escenarios operativos, la organización ha optado por fijar un objetivo prudente y alcanzable.

Objetivo: Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la flota de vehículos en, al menos, un 15 % en el horizonte 2030, tomando como referencia el año base establecido.

El cumplimiento de este objetivo se apoyará en la renovación progresiva del parque móvil, la incorporación de vehículos eléctricos, la optimización de desplazamientos y la adopción de tecnologías más eficientes, junto con el seguimiento periódico de los indicadores de consumo y emisiones. Este enfoque permitirá avanzar de forma consistente hacia una movilidad con menor impacto climático, manteniendo la coherencia con la realidad operativa de la organización y con las expectativas de las partes interesadas.

3. Cuestiones ambientales

3.5 Medidas adoptadas en TECUNI

Con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos ambientales de VINCI Energies Spain y de TECUNI, la compañía ha implantado un conjunto de medidas orientadas a la reducción de emisiones, la mejora del desempeño ambiental y la sensibilización interna, que se detallan a continuación.

- **Instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos.** Con el objetivo de reducir el consumo de combustibles fósiles y favorecer la transición hacia una movilidad con menores emisiones, TECUNI dispone actualmente de 27 puntos de recarga en sus instalaciones.
- **Electrificación progresiva de la flota de vehículos.** Durante el ejercicio 2025, se ha llevado a cabo la renovación de 21 vehículos de combustión, de los cuales 15 han sido sustituidos por vehículos eléctricos y 6 por vehículos híbridos, reforzando el proceso de descarbonización del parque móvil.
- **Proyecto de Neutralidad en Carbono.** La compañía participa en un proyecto orientado al análisis de las medidas de reducción aplicables en cada Unidad de Negocio, con el objetivo de aproximarse progresivamente a la neutralidad climática y de identificar el horizonte temporal más adecuado para su consecución.
- **Programa de personas embajadoras ambientales.** Red de personas embajadoras cuyo objetivo es fomentar la sensibilización ambiental mediante la participación en campañas internas, la promoción de buenas prácticas ambientales y la propuesta de ideas y acciones de mejora.
- **Club de Medioambiente de VINCI Energies Spain.** Iniciativa compuesta por personas de distintas empresas y unidades del Grupo, orientada a impulsar, coordinar y realizar el seguimiento de las actividades medioambientales desarrolladas en el ámbito de VINCI Energies Spain.
- **Bosque VINCI.** TECUNI contribuye a esta iniciativa mediante la plantación de un árbol por cada persona colaboradora. El proyecto se encuentra registrado en la plataforma oficial del MITECO, en la que se detallan las absorciones de carbono asociadas.
- **Calculadora de huella de carbono de ofertas.** Herramienta interna que permite realizar una estimación de las emisiones de CO₂ asociadas a cada oferta, facilitando la integración de criterios ambientales en los procesos comerciales.
- **Formación ambiental.** El Grupo pone a disposición de las personas de la plantilla una amplia oferta formativa en materia ambiental. Entre las principales acciones destacan: *El compromiso medioambiental de VINCI Energies Spain, El colapso de la biodiversidad, La Ambición Ambiental de VINCI y Pasaporte Green IT.*
- **Acciones de sensibilización.** Desarrollo de diversas iniciativas dirigidas a reforzar la concienciación del personal sobre los objetivos ambientales, el consumo responsable de agua y energía, así como la difusión del Manual de conducción eficiente de VINCI Energies Spain. Asimismo, se conmemora el Día del Medioambiente mediante un evento específico en el que participan personas embajadoras y miembros del Club de Medioambiente.

CUESTIONES SOCIALES

44



4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.1 Distribución del personal por género y contrato

Todas las tablas de la sección de empleo toman como referencia el personal de la empresa a 31 de diciembre.

Distribución del personal por género

| Categoría profesional | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|-------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Dirección / GN | 1 | 5 | 6 | 0 | 7 | 7 | 0 | 8 | 8 |
| Responsable / RN | 0 | 17 | 17 | 1 | 13 | 14 | 1 | 12 | 13 |
| JO / Téc. Negocio | 7 | 28 | 35 | 8 | 27 | 35 | 4 | 24 | 28 |
| Personal Administrativo | 21 | 20 | 41 | 21 | 15 | 36 | 18 | 19 | 37 |
| Personal de obra | 6 | 172 | 178 | 4 | 179 | 183 | 6 | 175 | 181 |
| Total | 35 | 242 | 277 | 34 | 241 | 275 | 29 | 238 | 267 |

GN: Gerencia de Negocio; RN: Responsable de Negocio; JO: Jefatura de Obra

Distribución del personal por tipo de contrato

| Categoría profesional | 2025 | | | | | 2024 | | | | 2023 | | | |
|-------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------|------------------|------------|------------|----------|------------------|------------|------------|----------|------------------|------------|
| | Indefinido a tiempo completo | Indefinido a Tiempo parcial | Temporal | Jubilado Parcial | Total | Indefinido | Temporal | Jubilado Parcial | Total | Indefinido | Temporal | Jubilado Parcial | Total |
| Dirección / GN | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 7 | 0 | 0 | 7 | 8 | 0 | 0 | 8 |
| Responsable / RN | 16 | 1 | 0 | 0 | 17 | 14 | 0 | 0 | 14 | 13 | 0 | 0 | 13 |
| JO / Téc. Negocio | 35 | 0 | 0 | 0 | 35 | 34 | 1 | 0 | 35 | 28 | 0 | 0 | 28 |
| Personal Administrativo | 38 | 0 | 2 | 1 | 41 | 34 | 1 | 1 | 36 | 34 | 2 | 1 | 37 |
| Personal de obra | 165 | 0 | 7 | 6 | 178 | 175 | 4 | 4 | 183 | 174 | 5 | 2 | 181 |
| Total | 260 | 1 | 9 | 7 | 277 | 264 | 6 | 5 | 275 | 257 | 7 | 3 | 267 |

GN: Gerencia de Negocio; RN: Responsable de Negocio; JO: Jefatura de Obra

4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.2 Distribución del personal por edad y tipo de contrato

Distribución del personal por edad

| Distribución del personal por edad | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|------------------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | M | H | Total | M | H | Total | M | H | Total |
| ≤ 25 años | 7 | 24 | 31 | 6 | 22 | 28 | 3 | 25 | 28 |
| 26 a 35 años | 13 | 49 | 62 | 14 | 40 | 54 | 12 | 40 | 52 |
| 36 a 45 años | 9 | 53 | 62 | 8 | 54 | 62 | 9 | 61 | 70 |
| 46 a 55 años | 6 | 69 | 75 | 6 | 74 | 80 | 5 | 66 | 71 |
| > 55 años | 0 | 47 | 47 | 0 | 51 | 51 | 0 | 46 | 46 |
| Plantilla al final del año | 35 | 242 | 277 | 34 | 241 | 275 | 29 | 238 | 267 |

Distribución del personal por tipo de contrato

| Plantilla total por tipo de contrato, sexo y edad | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|---|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | M | H | Total | M | H | Total | M | H | Total |
| en contrato indefinido a tiempo completo | 71 | 189 | 260 | 31 | 233 | 264 | 29 | 228 | 257 |
| ≤ 25 años | 3 | 20 | 23 | 4 | 19 | 23 | 3 | 18 | 21 |
| De 26 a 35 años | 13 | 48 | 61 | 14 | 40 | 54 | 12 | 40 | 52 |
| De 36 a 45 años | 9 | 52 | 61 | 8 | 54 | 62 | 9 | 61 | 70 |
| De 46 a 55 años | 6 | 69 | 75 | 5 | 74 | 79 | 5 | 66 | 71 |
| Más de 55 años | 40 | 0 | 40 | 0 | 46 | 46 | 0 | 43 | 43 |
| en contrato indefinido a tiempo parcial | 0 | 1 | 1 | 31 | 233 | 264 | 29 | 228 | 257 |
| De 16 a 25 años | 0 | 0 | 0 | 4 | 19 | 23 | 3 | 18 | 21 |
| De 26 a 35 años | 0 | 0 | 0 | 14 | 40 | 54 | 12 | 40 | 52 |
| De 36 a 45 años | 0 | 1 | 0 | 8 | 54 | 62 | 9 | 61 | 70 |
| De 46 a 55 años | 0 | 0 | 0 | 5 | 74 | 79 | 5 | 66 | 71 |
| Más de 55 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 46 | 0 | 43 | 43 |
| en contrato temporal | 4 | 5 | 9 | 3 | 3 | 6 | 0 | 7 | 7 |
| De 16 a 25 años | 4 | 4 | 8 | 2 | 3 | 5 | 0 | 7 | 7 |
| De 26 a 35 años | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 36 a 45 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 46 a 55 años | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Más de 55 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| en contrato jubilación parcial | 0 | 7 | 7 | 0 | 5 | 5 | 0 | 3 | 3 |
| Más de 55 años | 0 | 7 | 7 | 0 | 5 | 5 | 0 | 3 | 3 |
| Total al final del periodo | 75 | 202 | 277 | 34 | 241 | 275 | 29 | 238 | 267 |

4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.3 Distribución del personal por antigüedad y contrato

Distribución del personal por antigüedad

| Plantilla por antigüedad | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|-----------------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| < 1 año | 9 | 29 | 38 | 10 | 27 | 37 | 7 | 48 | 55 |
| 1 a 5 años | 15 | 94 | 109 | 14 | 89 | 103 | 10 | 79 | 89 |
| 6 a 10 años | 4 | 42 | 46 | 3 | 40 | 43 | 4 | 26 | 30 |
| 11 a 15 años | 0 | 7 | 7 | 1 | 9 | 10 | 2 | 13 | 15 |
| 16 a 20 años | 4 | 19 | 23 | 3 | 31 | 34 | 4 | 31 | 35 |
| 21 a 25 años | 2 | 30 | 32 | 2 | 25 | 27 | 2 | 30 | 32 |
| > 25 años | 1 | 21 | 22 | 1 | 20 | 21 | 0 | 11 | 11 |
| Plantilla al final del año | 35 | 242 | 277 | 34 | 241 | 275 | 29 | 238 | 267 |

Distribución de contratos laborales

| Plantilla total por tipo de contrato | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|--|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Plantilla total en contrato indefinido a tiempo completo | 31 | 229 | 260 | 31 | 233 | 264 | 29 | 228 | 257 |
| Plantilla total en contrato indefinido a tiempo parcial | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Plantilla total en contrato temporal | 4 | 5 | 9 | 3 | 3 | 6 | 0 | 7 | 7 |
| Plantilla total en contrato jubilado parcial | 0 | 7 | 7 | 0 | 5 | 5 | 0 | 3 | 3 |
| Total al final del periodo | 35 | 242 | 277 | 34 | 241 | 275 | 29 | 238 | 267 |

4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.4 Altas y bajas del personal

Número de incorporaciones desglosado por edad y género

| Número de incorporaciones | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | M | H | Total | M | H | Total | M | H | Total |
| ≤ 25 años | 6 | 9 | 15 | 5 | 13 | 18 | 2 | 24 | 26 |
| 26 a 35 años | 4 | 12 | 16 | 5 | 9 | 14 | 4 | 12 | 16 |
| 36 a 45 años | 0 | 5 | 5 | 0 | 9 | 9 | 1 | 13 | 14 |
| 46 a 55 años | 0 | 5 | 5 | 1 | 7 | 8 | 0 | 7 | 7 |
| > 55 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Total al final del periodo | 10 | 31 | 41 | 11 | 39 | 50 | 7 | 57 | 64 |

Despidos por categoría y género

| Categoría profesional | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | M | H | Total | M | H | Total | M | H | Total |
| Dirección / GN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Responsable / RN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JO / Téc. Negocio | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 |
| Personal Administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Personal de obra | 0 | 7 | 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 11 | 11 |
| Total | 1 | 8 | 9 | 0 | 2 | 2 | 0 | 15 | 15 |

GN: Gerencia de Negocio; RN: Responsable de Negocio; JO: Jefatura de Obra

Despidos por edad y sexo

| Distribución del personal por edad | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | M | H | Total | M | H | Total | M | H | Total |
| ≤ 25 años | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| 26 a 35 años | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 36 a 45 años | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 8 | 8 |
| 46 a 55 años | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| > 55 años | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Plantilla al final del año | 1 | 8 | 9 | 0 | 2 | 2 | 0 | 15 | 15 |

4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.5 Manifiesto VINCI

Compromiso N°8 ¡Juntos, compartamos los frutos de nuestros resultados!

Reunidos, nuestros colaboradores son el principal accionista de VINCI. Queremos compartir con nuestros asalariados del mundo entero los frutos de nuestro crecimiento, gracias al accionariado asalariado y a los mecanismos adecuados de reparto de beneficios.

Nos comprometemos, allí donde sea posible, a que 100% de los asalariados de VINCI dispongan de un dispositivo de reparto de nuestro éxito económico.



¡Juntos,
compartamos
los frutos
de nuestros
resultados!

4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.5 Manifiesto VINCI

COMPARTIR LOS FRUTOS DE NUESTRO DESEMPEÑO

VINCI se compromete a:

- *Allí donde sea posible, velar por que el 100% de los asalariados de VINCI se beneficie de un dispositivo de reparto de nuestro éxito económico.*

Ámbitos de actuación

- *Dispositivos de remuneración variable colectiva (ej.: participación en el capital y en los beneficios, otros incentivos colectivos).*
- *Ahorro salarial, accionariado asalariado.*
- *Dispositivos de protección social (protección, salud, pensiones).*
- *Dispositivos de remuneración (fija y variable) individual.*

Repercusión en el desempeño global

- *Factores de cohesión en el seno de la empresa.*

- *Desarrollo del atractivo externo y fidelización de los asalariados.*
- *Refuerzo del sentimiento de pertenencia al Grupo VINCI.*
- *Factor de motivación de los asalariados implicados en el desempeño del Grupo.*

Acciones evaluadas

- *Respetar las exigencias reglamentarias.*
- *Hacer explícito, equitativo y transparente el establecimiento de un salario básico, los aumentos e incentivos colectivos e individuales basados en criterios económicos y empresariales, integrando progresivamente los criterios relacionados con el Manifiesto.*
- *Promover los dispositivos de remuneración variable relacionados con el desempeño de la empresa.*
- *Proponer una protección social para todos.*

4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.6 Remuneraciones

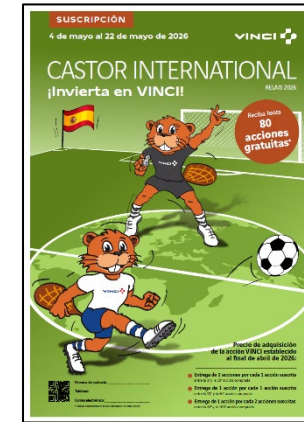
TECUNI dispone de una política retributiva diseñada en el marco de la normativa específica aplicable al sector energético, orientada a alinear los intereses de las personas de la plantilla y de la propiedad, y a favorecer una gestión prudente de los riesgos. Dicha política se adapta en todo momento a la legislación laboral y salarial vigente.

El modelo retributivo, de aplicación general a todas las personas trabajadoras de la empresa, se estructura en dos componentes principales:

- **Retribución fija:** determinada en función del nivel de responsabilidad, las funciones desempeñadas y la trayectoria profesional, y basada en criterios de equidad interna. Constituye una parte relevante de la compensación total y su asignación se realiza conforme a criterios objetivos, previamente definidos y no discrecionales.
- **Retribución variable:** integrada por pagos o beneficios adicionales, monetarios o no, vinculados a parámetros variables. Con carácter general, esta retribución está asociada al grado de cumplimiento de objetivos y/o a la productividad, teniendo en cuenta los riesgos presentes y futuros de la actividad.

Adicionalmente, la empresa dispone de un Plan de Retribución Flexible, de carácter voluntario, orientado a la retención y fidelización del talento,

que incluye, entre otras medidas, opciones como el Plan de Acciones Castor, ticket guardería o ticket restaurante.



La política de remuneraciones de TECUNI promueve de forma expresa un trato igualitario y no discriminatorio, garantizando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y evitando cualquier forma de diferenciación salarial por razón de género.

Por motivos de confidencialidad y estrategia corporativa, TECUNI no publica datos salariales desagregados.

4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.7 Brecha salarial

TECUNI cuenta con una estructura salarial homogénea, que regula las relaciones laborales y admite oscilaciones limitadas, que con carácter general no superan el 25 % entre puestos equivalentes. No obstante, el análisis de la brecha salarial se realiza teniendo en cuenta determinadas circunstancias organizativas y normativas.

La empresa dispone de cuatro centros de trabajo ubicados en Bizkaia, Gipuzkoa, Cantabria y Madrid, a los que resultan de aplicación convenios colectivos provinciales distintos del metal. Esta situación puede generar diferencias salariales para un mismo puesto en función de las tablas y complementos establecidos en cada convenio.

Asimismo, la plantilla incluye personas con alta cualificación, elevada antigüedad y mayores responsabilidades, que pueden percibir complementos personales (ad personam) o variables vinculados a experiencia, desempeño, disponibilidad o condiciones específicas del puesto, lo que influye en el análisis retributivo.

El estudio de la brecha salarial por escalas de clasificación profesional, conforme al registro retributivo, muestra que la mayoría de las diferencias se sitúan en valores moderados. No obstante, se identifican dos escalas con una brecha superior al 25 %, justificadas por factores objetivos:

- En la Escala 1 – Dirección / Gerencia de Negocio, la brecha responde a la heterogeneidad de responsabilidades (muy diferentes dependiendo de la actividad/segmento a la que se dedique) y componentes variables, lo que amplifica el efecto de complementos vinculados a objetivos y desempeño. Otro motivo es la antigüedad (primer año en el puesto) que hace que el salario compuesto por SB más Bonus referente al periodo 2024 (con Categoría Inferior) hace que la brecha tan significativa. En el segundo año, esta diferencia bajará considerablemente al optar a cobrar Bonus de Gerencia de Negocio.

- En la Escala 7 – Oficial de 2.ª / Personal chófer, el desequilibrio se explica por la mayor presencia de hombres (Sólo hay dos mujeres y se encuentran en el Segmento de Alumbrado Exterior) y por el peso de los conceptos extrasalariales que son más elevados en otras actividades (líneas de AT, ...) cuyo importe no es homogéneo en el colectivo.

En la Escala 2 – Responsable de Negocio / Coordinación y Responsables de Departamento, no es posible realizar el análisis al no existir mujeres en dicha categoría durante el ejercicio.

Estos resultados se integran en las medidas de seguimiento del Plan de Igualdad, con el objetivo de continuar avanzando hacia una igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres.

Brecha salarial

| Escala | Salarios Total Equiparado Promedio |
|---|------------------------------------|
| 1 – Dirección / GN | 34% |
| 2 – RN / Coord. Y Resp. de Dpto. | N/A |
| 3 –Jefatura de Proyecto | 16% |
| 4 – RAF / Comerciales... | 12% |
| 5 – Téc. Negocio / Of. 1ª - Jefaturas de Equipo | 19% |
| 6 – Of. 1ª - Personal Operario | 17% |
| 7 – Of. 2ª / Personal Chófer | 30% |
| 8 – Of. 3ª / Personal Auxiliar | 11% |
| 9 – Personal en Aprendizaje | -4% |

GN: Gerencia de Negocio; RN: Responsable de Negocio; RAF: Responsabilidad Analítica Financiera; Of.: Oficial.

N/A: No se puede comparar porque no hay mujeres en esa escala.

4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.8 Política de desconexión digital

TECUNI garantiza el derecho a la desconexión digital de las personas de la plantilla, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A tal efecto, la compañía dispone de una Política de Desconexión Digital orientada a preservar el equilibrio entre la vida personal y profesional y a promover un uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación.

La política se articula en torno a los siguientes principios y compromisos:

- Reconocimiento expreso del derecho a la desconexión digital, respetando los tiempos de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras.
- Uso adecuado de los medios tecnológicos y herramientas digitales, promoviendo prácticas responsables y alineadas con el horario laboral.
- Convocatoria de reuniones y comunicaciones de trabajo dentro del horario laboral, con carácter general.
- Garantía del derecho a la desconexión durante los periodos de vacaciones, permisos, situaciones de incapacidad temporal, excedencias y durante los descansos diarios y semanales.
- Aplicación de la política tanto a las personas que desarrollan su actividad de forma presencial como a distancia o en modalidad de teletrabajo.
- Implantación de acciones de sensibilización y concienciación dirigidas a reforzar el respeto a la desconexión digital en el conjunto de la organización.
- No adopción de medidas disciplinarias frente a las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la desconexión digital.

Las medidas recogidas en esta política podrán no resultar de aplicación únicamente en situaciones excepcionales de fuerza mayor, o cuando concurren circunstancias que supongan un perjuicio grave, inminente o evidente para la actividad empresarial, garantizando en todo caso un uso proporcionado y justificado de estas excepciones.

4. Cuestiones sociales

4.1 Empleo

4.1.9 Personas empleadas con discapacidad

A continuación, se presenta la evolución del número de personas empleadas con discapacidad en TECUNI durante los últimos ejercicios:

| Personas con discapacidad | | |
|---------------------------|------|------|
| 2025 | 2024 | 2023 |
| 1 | 1 | 2 |

La actividad que desarrolla TECUNI se enmarca en un sector intensivo en mano de obra, vinculado principalmente a tareas de mantenimiento, adecuación y mejora de infraestructuras eléctricas, lo que condiciona de forma significativa los perfiles profesionales requeridos.

En este contexto, la plantilla media operativa representa aproximadamente el 70 % del total del personal, concentrándose en este colectivo la mayor parte de las necesidades de contratación. Se trata de puestos con elevados requisitos técnicos y de seguridad, lo que limita las posibilidades de incorporación de determinados perfiles.

Una parte relevante de los contratos suscritos por TECUNI tiene su origen

en procesos de licitación, en los que resulta de aplicación la subrogación del personal que venía prestando el servicio, reduciendo el margen de actuación directa en materia de nuevas incorporaciones.

Asimismo, el perfil profesional específico requerido para las labores de mantenimiento de redes eléctricas dificulta la cobertura de las vacantes que se producen.

En atención a este contexto, y con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de integración laboral de personas con discapacidad, TECUNI ha optado por la formalización de acuerdos marco y contratos mercantiles con Centros Especiales de Empleo, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad principal de la empresa.

Concretamente, TECUNI mantiene diversos contratos mercantiles con Centros Especiales de Empleo, que se detallan en el capítulo 7. Sociedad, reforzando su compromiso con la responsabilidad social y la integración de personas con discapacidad.

4. Cuestiones sociales

4.2 Organización del trabajo

4.2.1 Políticas y control horario del tiempo de trabajo

TECUNI tiene definida la jornada ordinaria de trabajo para cada una de sus delegaciones, teniendo en cuenta los festivos locales y garantizando en todo caso el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida en los convenios sectoriales de aplicación.

La información relativa a la jornada y a la distribución del tiempo de trabajo se pone a disposición de las personas de la plantilla a través de los calendarios laborales, que se publican anualmente en la intranet corporativa. Asimismo, la empresa dispone de calendarios específicos con horarios especiales para aquellos trabajos que, por su naturaleza, deben realizarse fuera del horario habitual.

El control horario de presencia se gestiona mediante una aplicación web, accesible tanto desde ordenador como desde el dispositivo móvil profesional, así como a través de terminales de fichaje ubicados en determinados puntos de las instalaciones, asegurando un registro fiable y conforme a la normativa vigente.

4. Cuestiones sociales

4.2 Organización del trabajo

4.2.2 Índice de absentismo

A continuación, se presenta la evolución de las horas de absentismo vinculadas a permisos retribuidos, correspondientes al ejercicio 2025, de acuerdo con la información registrada por la empresa.

Absentismo del personal

| Absentismo | Horas 2025 | Horas 2024 | Horas 2023 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Baja enfermedad común / accidente | 22.212 | 18.339 | 15.883 |
| Permisos por nacimiento de hijo (paternidad / maternidad) | 2.937 | 2.070 | 3.616 |
| Otras licencias retribuidas | 3.760 | 3.649 | 2.215 |
| Total General | 28.909 | 24.057 | 21.714 |

4. Cuestiones sociales

4.2 Organización del trabajo

4.2.3 Medidas de conciliación

Durante el ejercicio 2025, TECUNI ha dado continuidad a las medidas implantadas en años anteriores para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Entre ellas destaca la flexibilidad horaria, que permite a las personas de la plantilla disponer de una horquilla horaria dentro de la cual pueden adaptar la hora de entrada, el descanso y la salida, en función de sus necesidades personales y organizativas.

Asimismo, la empresa establece calendarios laborales en los que se contempla una distribución irregular de la jornada, posibilitando la implantación de jornadas intensivas y/o reducidas durante los meses de verano, en coherencia con la actividad desarrollada y respetando la normativa aplicable.

Las principales medidas de conciliación implantadas en TECUNI son las siguientes:

- Adaptación y flexibilidad de la jornada laboral.
- Jornada intensiva durante tres meses del año.
- Permisos retribuidos, conforme a la legislación vigente.
- Permisos por cuidado de lactante.
- Permisos por cuidado de hijas, hijos o familiares.
- Movilidad geográfica y medidas de agrupación familiar dentro de la empresa. Trabajo híbrido, como modalidad de teletrabajo compatible con la actividad.

Estas medidas contribuyen a mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional, favoreciendo el bienestar de las personas de la plantilla y una organización del trabajo más flexible y adaptada a las distintas situaciones personales.

4. Cuestiones sociales

4.3 Salud y seguridad

4.3.1 Manifiesto VINCI

Compromiso N.º 5 ¡juntos, consigamos el «cero accidentes»!

Nos negamos a aceptar los accidentes laborales como una fatalidad. Nuestra dirección tiene la responsabilidad de reunir las condiciones que garanticen la integridad física y la salud de todas las personas presentes en nuestras obras y explotaciones.

Nos comprometemos a perseguir el objetivo de «cero accidentes».



¡juntos,
consigamos
el «cero
accidentes»!

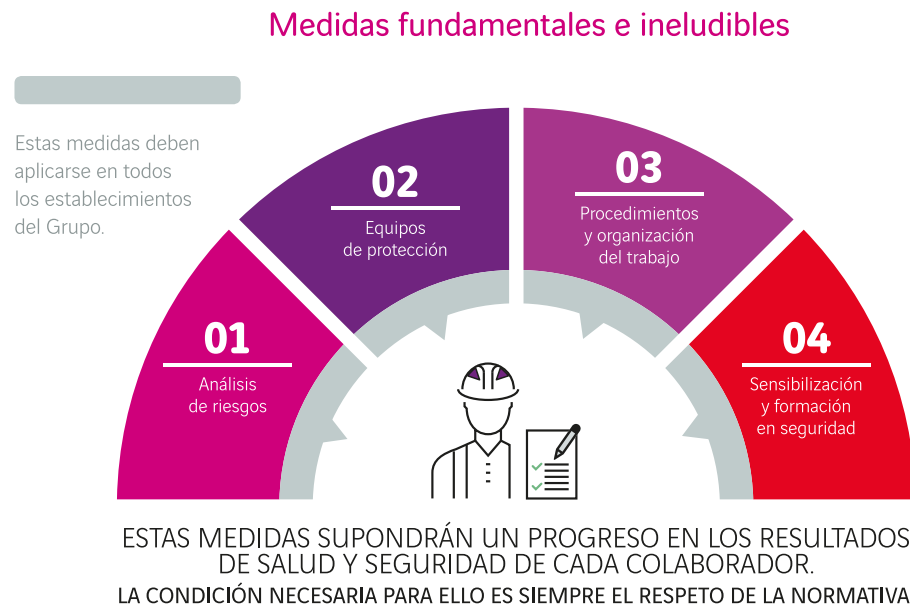
4. Cuestiones sociales

4.3 Salud y seguridad

4.3.1 Manifiesto VINCI

Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, Presidente y Director General, y del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las **Medidas fundamentales e ineludibles en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo**:

"Esta declaración manifiesta nuestra convicción compartida de que solo es posible avanzar con la participación de todos los colaboradores y sus representantes, a través de la promoción de nuestra cultura de la seguridad."



4. Cuestiones sociales

4.3 Salud y seguridad

4.3.1 Manifiesto VINCI

GARANTIZAR LA SALUD, LA SEGURIDAD DE TODOS Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

VINCI se compromete a:

- *Garantizar la integridad física y la salud de las personas presentes en nuestras obras y explotaciones: nos comprometernos a perseguir el objetivo del “cero accidentes”.*

Ámbitos de actuación

- *Seguridad del personal de VINCI, de los subcontratistas y de los clientes / usuarios de las infraestructuras.*
- *Lucha contra la penosidad.*
- *Prevención de las enfermedades profesionales.*
- *Bienestar y calidad de vida en el trabajo.*

Repercusión en el desempeño global

- *Un factor de cohesión, eficacia y calidad de nuestros equipos en las obras y explotaciones.*
- *El director y la empresa velarán por el respeto de la salud y la seguridad de sus colaboradores.*

- *Los buenos resultados en materia de seguridad forman parte de las exigencias legales y son un criterio de selección de los clientes.*
- *Evitar un accidente significa evitar costes para la empresa y la sociedad.*

Acciones evaluadas

- *Analizar los riesgos de las situaciones laborales.*
- *Desarrollar un reporting fiable y exhaustivo de los accidentes laborales e incluirá a los subcontratistas.*
- *Formar/ sensibilizar a todos los intervinientes (equipos, subcontratistas, trabajadores temporales, colaboradores) en la obra acerca de las reglas de seguridad, la seguridad en el trabajo y la prevención de los accidentes laborales.*
- *Desarrollar acciones específicas y voluntarias para prevenir y reducir los accidentes.*
- *Desarrollar el acompañamiento de los asalariados víctimas de accidentes laborales o de enfermedades profesionales.*
- *Definir una estrategia en materia de salud y calidad de vida en el trabajo.*

4. Cuestiones sociales

4.3 Salud y seguridad

4.3.2 Política

TECUNI desarrolla su actividad cumpliendo con lo establecido en los Convenios Colectivos del Metal de las distintas provincias en las que dispone de centros de trabajo. En dichos convenios se recogen las condiciones mínimas en materia de prevención de riesgos laborales, que sirven de base para la gestión de la seguridad y la salud en la organización.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales de TECUNI recoge los compromisos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral y establece los principios que deben guiar todas las actuaciones en este ámbito, con el objetivo de prevenir daños y proteger la integridad de las personas trabajadoras.

Con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar de forma continua las condiciones de trabajo, TECUNI dispone de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, implantado conforme a la norma ISO 45001, y alineado tanto con las políticas corporativas del Grupo como con los estándares internacionales más exigentes en esta materia.

La organización de la actividad preventiva en TECUNI se articula mediante una modalidad mixta, que combina un Servicio de Prevención Propio, encargado de las especialidades de ergonomía y psicología aplicada, así como de higiene industrial, y un Servicio de Prevención Ajeno, responsable de las especialidades de seguridad en el trabajo y vigilancia de la salud.

Adicionalmente, la organización ha superado de forma satisfactoria la auditoría legal del sistema de prevención de riesgos laborales, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, la Ley 54/2003 y el Real Decreto 604/2006, garantizando así la adecuación del sistema preventivo a los requisitos legales vigentes.

4. Cuestiones sociales

4.3 Salud y seguridad

4.3.3 Sistema implantado

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de TECUNI constituye una herramienta fundamental de mejora continua, orientada a la identificación, análisis y seguimiento de todos los eventos e incidentes relacionados con la seguridad y la salud, así como a la aplicación de las lecciones aprendidas, con el objetivo de prevenir su repetición.

El sistema parte de un enfoque integrador, en el que proveedoras, proveedores y empresas subcontratadas son consideradas como colaboradoras, haciéndolas partícipes de la cultura preventiva de TECUNI y aplicando con ellas los mismos niveles de exigencia en materia de seguridad y salud que los establecidos internamente para la propia organización.

Para ello, TECUNI dispone de un conjunto de procedimientos específicos que conforman el sistema de gestión de la seguridad y salud, los cuales se encuentran implantados y sometidos a auditorías externas de carácter anual. Este sistema permite, además, asegurar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y dar respuesta a las expectativas de mejora continua en esta materia.

Durante los últimos años, la organización viene trabajando activamente en el desarrollo y consolidación de una cultura de seguridad sólida, basada en la implicación diaria de todas las personas que forman parte de la actividad. En este marco, se han definido los seis pilares de la cultura de seguridad de TECUNI, que orientan el comportamiento preventivo y refuerzan el compromiso con la protección de la seguridad y la salud en el trabajo.



Liderazgo
ejemplar



Transparencia



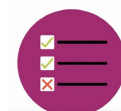
Comunicación:
aprender y compartir



Compromiso



Percepción
del riesgo



Comprensión de los
procedimientos

4. Cuestiones sociales

4.3 Salud y seguridad

4.3.4 Medidas adoptadas

En el marco de su compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo, VINCI promueve anualmente la celebración de la Semana de la Seguridad (Safety Week). En el ejercicio 2025, esta iniciativa se desarrolló del 19 al 23 de mayo, implicando a todas las empresas del Grupo en la organización de acciones y actividades de sensibilización y promoción de la cultura preventiva.



El tema central elegido estuvo relacionado con la cultura de seguridad y sus seis pilares, con el objetivo de fomentar la reflexión y la concienciación sobre la importancia de que la seguridad se construye de manera colectiva, a través de las acciones cotidianas, prestando especial atención a la gestión de los cambios de último minuto.

En este contexto, TECUNI llevó a cabo diversas acciones, entre las que destacan las siguientes:

- **Acciones de comunicación.**
 - Difusión de contenidos a través de la newsletter del Club de Seguridad.
 - Desarrollo de campañas específicas sobre el uso seguro de escaleras y equipos de corte.
 - Taller de concienciación sobre Responsabilidad Penal, en colaboración con MC Mutual.
 - Elaboración y seguimiento de HIPO (High Impact Potential Occurrences).
 - Campaña de difusión de las 5 Reglas de Oro.
 - Campaña específica sobre trabajos en proximidad de maquinaria.
- **Acciones de personas.**
 - Organización del seminario "Safety Excellence", dirigido a las personas integrantes del Club de Encargados y Encargadas de Trabajo, orientado al refuerzo del liderazgo en seguridad.
- **Acciones de control.**
 - Apoyo de una empresa externa especializada (SGS) para la realización de visitas de seguridad en campo.
 - Desarrollo de controles de las condiciones de trabajo por parte de los departamentos de Seguridad y Salud.

4. Cuestiones sociales

4.3 Salud y seguridad

4.3.5 Campañas de sensibilización

Durante el ejercicio 2025, TECUNI desarrolló diversas campañas de sensibilización en materia de seguridad y salud, orientadas a reforzar la cultura preventiva y el compromiso de las personas de la plantilla.

En concreto, se llevaron a cabo las campañas “La Seguridad sube contigo” y “Responsabilidad Empresarial en Materia de Prevención”, esta última en colaboración con MC Mutual, centradas en la concienciación sobre la responsabilidad individual y colectiva en prevención de riesgos laborales.

Asimismo, a lo largo del año se presentó la campaña prevista para 2026 “Roles en Safety Essentials”, con el objetivo de seguir fortaleciendo el papel activo de cada persona en la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo.



4. Cuestiones sociales

4.3 Salud y seguridad

4.3.6 Accidentes y enfermedades profesionales

A continuación, se presentan los principales indicadores de seguridad y salud laboral correspondientes a los tres últimos ejercicios, calculados conforme a los criterios habituales del sector. El Índice de Frecuencia (IF) se ha calculado considerando únicamente los accidentes con baja, no incluyéndose en ningún caso los accidentes in itinere.

Índices de seguridad y salud laboral

| Índices | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|---------------------------|------|-------|--------|------|------|--------|------|------|--------|
| | M | H | Global | M | H | Global | M | H | Global |
| Índice de Frecuencia (IF) | 0,00 | 10,40 | 9,00 | 0,00 | 2,72 | 2,39 | 2,45 | 4,89 | 7,34 |
| Índice de Gravedad (IG) | 0,00 | 0,94 | 0,82 | 0,00 | 0,61 | 0,53 | 0,01 | 0,68 | 0,68 |

IF= N.º accidentes con baja x1Millón / N.º total horas trabajadas

IG= N.º jornadas perdidas por accidente de trabajo x1000 / N.º total horas trabajadas

(En ningún caso se contabilizan los accidentes In Itinere)

Otros índices de seguridad y salud laboral

| Índices | 2025 | 2024 | 2023 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| Realización de formaciones en SyS | 5.914 h | 5.053 h | 5.035 h |
| Reconocimientos médicos | 276 | 276 | 268 |

Accidentes in itinere

| Desagregados | 2025 | 2024 | 2023 |
|--------------|------|------|------|
| Hombre | 2 | 2 | 0 |
| Mujer | 0 | 1 | 0 |

Durante las tres últimas anualidades, no se han registrado enfermedades profesionales en TECUNI, lo que refleja un adecuado control de los riesgos asociados a la actividad y la eficacia de las medidas preventivas implantadas.

4. Cuestiones sociales

4.4 Relaciones sociales

4.4.1 Participación y consulta, libertad de asociación y representación y convenios colectivos

Los canales de participación y consulta de TECUNI se encuentran definidos en los procedimientos integrados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de las Personas Trabajadoras, garantizando el respeto a los derechos de información, consulta y representación legal.

El principal órgano de participación es el Comité de Seguridad y Salud, que se constituye de forma paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. Entre sus funciones se incluyen la promoción y el fomento de la cooperación en la aplicación de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la transmisión de información preventiva relevante y la comunicación de aquellas cuestiones en las que la empresa solicita la participación de la plantilla.

Adicionalmente, TECUNI dispone de otros canales de participación y consulta, accesibles a la totalidad de las personas trabajadoras, entre los que se encuentran:

- **Propuestas de mejora**, canalizadas a través de los distintos sistemas de gestión.
- **Buzón de sugerencias**.
- **Sistema Interno de Información**, que permite comunicar incidencias o situaciones de forma confidencial.

La empresa mantiene un diálogo permanente con la representación legal de las personas trabajadoras, promoviendo un entorno de colaboración y entendimiento mutuo que favorece tanto a la organización como a la plantilla. Este diálogo se articula respetando plenamente los derechos de información y consulta, así como los procesos de negociación colectiva, cuando resulta necesario.

El 100 % de la plantilla de TECUNI se rige por los convenios colectivos provinciales del metal que resultan de aplicación en función del centro de trabajo, garantizando así el ejercicio efectivo de los derechos laborales, la libertad de asociación y la representación sindical conforme a la normativa vigente.

4. Cuestiones sociales

4.5 Formación

4.5.1 Objetivo

El objetivo de VINCI Energies y TECUNI es crear un entorno que facilite el desarrollo pleno de las competencias y capacidades de cada persona, favoreciendo su crecimiento profesional y su empleabilidad a largo plazo. La política de formación se orienta al desarrollo de habilidades, al acompañamiento en los itinerarios de carrera profesional y al refuerzo de la movilidad interna dentro del Grupo, incluyendo acciones de acogida e integración, especialmente dirigidas a personas jóvenes.

En VINCI Energies y TECUNI se presta una atención prioritaria al desarrollo profesional y al plan de carrera de la plantilla, a través de distintas herramientas y actuaciones, entre las que destacan las siguientes:

- Entrevista Individual de Management (EIM): las personas que desarrollan su actividad en áreas técnicas o de oficina disponen de este espacio de diálogo con su responsable directo, orientado a revisar el desempeño del periodo anterior y definir los objetivos del ejercicio siguiente. Durante la entrevista se analizan las necesidades formativas, las oportunidades de desarrollo profesional y las posibles opciones de movilidad interna. En el caso del personal de obra, aunque no se aplica formalmente esta herramienta, las personas trabajadoras pueden trasladar sus necesidades e inquietudes a su encargado o encargada, quien las eleva al Director o Directora de Negocio para su valoración en la planificación anual.
- Plan de formación: la formación se concibe como una inversión estratégica presente en todas las etapas de la vida laboral, permitiendo a las unidades de negocio preparar a sus equipos para afrontar los retos actuales y futuros, con especial atención a la formación en seguridad y salud. Además de los planes propios, TECUNI cuenta con el apoyo de la Academia VINCI Energies, que ofrece más de 120 acciones formativas, tanto presenciales como en línea, y con el Instituto Omexom Spain, especializado en formación técnica específica del negocio.

4. Cuestiones sociales

4.5 Formación

4.5.2 Selección y carreras profesionales

Durante el ejercicio 2025, TECUNI ha continuado incorporando perfiles profesionales diversos, en respuesta al crecimiento de la actividad y a las nuevas necesidades organizativas surgidas a lo largo del año. Estos procesos de selección se han orientado tanto a reforzar áreas operativas como a consolidar funciones técnicas y de soporte, con el objetivo de garantizar una adecuada cobertura de capacidades.

De forma paralela, la compañía ha seguido impulsando la movilidad interna, facilitando la reubicación de personas de la plantilla en puestos que se ajustan mejor a sus competencias, experiencia y expectativas profesionales. Esta dinámica favorece el desarrollo individual, permite aprovechar de forma más eficiente el talento interno y contribuye a alinear las capacidades de las personas con los objetivos de la organización.

TECUNI apuesta por programas de desarrollo profesional que permiten a las personas trabajadoras construir itinerarios de carrera dentro del Grupo. Estas iniciativas formativas se nutren del intercambio de conocimiento entre personas expertas internas y externas, garantizando la actualización y pertinencia de los contenidos a lo largo del tiempo. Una parte relevante de la formación es impartida por personas del propio Grupo —como responsables de negocio, personal técnico de prevención o equipos administrativos—, reforzando la transmisión interna del conocimiento, elemento clave de la cultura de VINCI Energies.

La movilidad interna se concibe como una verdadera oportunidad de progreso profesional. VINCI Energies fomenta que las personas de la plantilla expresen sus inquietudes y aspiraciones, ofreciendo múltiples posibilidades de desarrollo, como el cambio entre distintas unidades de negocio, la asunción de nuevas responsabilidades o el acceso a diferentes ámbitos de actividad. Este enfoque favorece la creación de redes de conocimiento, el intercambio de buenas prácticas y la generación de valor compartido, beneficiando tanto a la organización como a las personas.

Asimismo, el modelo de gestión de personas continúa adaptándose a las políticas corporativas de VINCI Energies, con el objetivo de reforzar una gestión homogénea, coherente y alineada con los principios del Grupo, línea en la que se seguirá trabajando en los próximos ejercicios.

4. Cuestiones sociales

4.5 Formación

4.5.3 Horas de formación

Contar con una plantilla formada y en permanente adaptación a las exigencias del sector constituye una apuesta estratégica para TECUNI, al permitir mantener elevados estándares de calidad, seguridad y competitividad. En este sentido, la compañía continúa impulsando una cultura de aprendizaje continuo, orientada tanto al desarrollo de competencias técnicas como a la mejora de habilidades transversales.

Durante el ejercicio 2025 se ha reforzado la actividad formativa, consolidando el compromiso de la organización con la capacitación de las personas de la plantilla a lo largo de todas las etapas de su vida profesional. Las acciones de formación han estado dirigidas tanto a perfiles con responsabilidades de gestión como al personal operativo, adaptándose a las necesidades específicas de cada colectivo y al contexto de la actividad desarrollada.

La distribución de la formación refleja la estructura del personal de la empresa, enmarcada en un sector tradicionalmente masculinizado. No obstante, la compañía continúa avanzando en su objetivo de favorecer la incorporación y el desarrollo profesional de mujeres, promoviendo su participación en acciones formativas y reforzando su acceso a oportunidades de mejora y crecimiento.

En conjunto, la formación se consolida como una herramienta clave para el desarrollo del talento, la mejora del desempeño y la preparación de la organización ante los retos presentes y futuros, contribuyendo a una gestión más sostenible y alineada con las expectativas de las partes interesadas.

Horas de formación

| Categoría | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|----------------------|--------------|--------------|---------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Managers | 138 | 1.160 | 1.298 | 57 | 640 | 697 | 76 | 912 | 988 |
| No Managers | 1.682 | 7.299 | 8.981 | 803 | 5.170 | 5.973 | 684 | 5.578 | 6.262 |
| Horas Totales | 1.820 | 8.459 | 10.279 | 860 | 5.810 | 6.670 | 760 | 6.490 | 7.250 |

Ratio Horas / Plantilla

| Indicador | 2025 | 2024 | Diferencia (%) |
|--------------------------------|--------------|--------------|----------------|
| Nº de Horas | 10.279 | 6.670 | +54,11% |
| Plantilla Media Anual | 272 | 274 | -0,61% |
| Ratio Horas / Plantilla | 37,77 | 27,65 | +36,59% |

4. Cuestiones sociales

4.5 Formación

4.5.4 Tipología de formación

La formación impartida en TECUNI se organiza por áreas temáticas, permitiendo orientar los esfuerzos formativos hacia aquellas materias con mayor impacto en la actividad y en el desarrollo de las personas de la plantilla.

Durante el ejercicio 2025, la actividad formativa se ha centrado principalmente en Higiene y Seguridad, reforzando la capacitación preventiva del personal, en coherencia con la naturaleza operativa del negocio. Asimismo, se ha potenciado de forma significativa la formación técnica, con el objetivo de fortalecer las competencias necesarias para el desempeño de las funciones propias del sector de las infraestructuras eléctricas.

Paralelamente, se ha producido un refuerzo notable de la formación en Ética, vigilancia, diversidad e igualdad, impulsado en gran medida por iniciativas del Grupo VINCI, que han permitido ampliar el alcance de este tipo de contenidos mediante formatos formativos ágiles y accesibles.

La formación en idiomas continúa desempeñando un papel relevante, especialmente entre personas que ocupan puestos clave, al resultar fundamental para desenvolverse en un entorno de trabajo cada vez más

internacionalizado. Por el contrario, la formación vinculada a Administración y Apoyo ha tenido un peso menor, al tratarse de colectivos que ya habían recibido formación específica en ejercicios anteriores.

En conjunto, la tipología de formación refleja una planificación alineada con las prioridades estratégicas de la empresa, orientada a optimizar los recursos disponibles y a reforzar aquellas áreas con mayor impacto en la seguridad, la eficiencia y el desarrollo profesional.

Formación por áreas

| Indicador | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|---------------|--------------|--------------|
| Higiene y Seguridad | 5.915 | 5.053 | 5.035 |
| Administración y apoyo | 18 | 131 | 49 |
| Management | 386 | 82 | 348 |
| Lingüística | 1.104 | 626 | 581 |
| Medioambiente | 8 | 12 | 13 |
| Actividad Técnica | 2.083 | 224 | 1.127 |
| Ética / vigilancia / diversidad / igualdad | 765 | 543 | 40 |
| Otros tipos | 0 | 0 | 57 |
| Horas Totales | 10.279 | 6.670 | 7.250 |

4. Cuestiones sociales


4.6 Igualdad

4.6.1 Manifiesto VINCI

Compromiso N°6: ¡Juntos, obremos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!

Nuestra cultura es una mezcla de orígenes y de experiencias. Nos oponemos a cualquier forma de exclusión, ya sea en la contratación, en las relaciones laborales o en la trayectoria profesional de nuestros colaboradores. Inculcamos esta exigencia a nuestros directivos y la trasladamos a nuestros proveedores y subcontratistas.

Nos comprometemos a feminizar nuestra dirección y a extenderla aún más a personas de distintos orígenes.



¡Juntos,
obremos por
la pluralidad y
la igualdad de
oportunidades!

4. Cuestiones sociales

4.6 Igualdad

4.6.1 Manifiesto VINCI

PROMOVER LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

VINCI se compromete a:

- *Luchar contra toda forma de discriminación.*
- *Feminizar nuestra dirección y abrirla lo más ampliamente posible a personas de todos los orígenes: Objetivo "30/30/30": En 2030, el 30% de mujeres en puestos directivos y el 30% en los comités de dirección del Grupo.*

Ámbitos de actuación

- *Prevención de todas las formas de discriminación: género, edad, discapacidad, orígenes, orientación sexual, ...*
- *Promoción de la igualdad de oportunidades: acceso a la formación, ascensos, remuneración, etc.*
- *Acceso de la población local a los cargos directivos.*

Repercusión en el desempeño global

- *Factor de retención, motivación y atractivo del personal.*
- *Anticipación de sus necesidades frente a los retos del futuro y*

acompañamiento del cambio.

- *Contribución al desarrollo de las competencias a nivel local, valorizable desde el plano comercial.*

Acciones evaluadas

- *Analizar la plantilla de la empresa y las prácticas en materia de diversidad e identificar las prácticas de riesgo.*
- *Desarrollar indicadores para medir la progresión de la diversidad en la plantilla.*
- *Analizar los procesos de RRHH (contratación, formación, promoción, movilidad, remuneración,...) para verificar que no sean discriminatorios.*
- *Formar/ sensibilizar a los directivos en materia de prevención de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades (100% de directivos formados).*
- *Desarrollar acciones específicas y voluntarias para diversificar la plantilla.*
- *Definir una estrategia encaminada a promover la pluralidad y la igualdad de oportunidades.*

4. Cuestiones sociales

4.6 Igualdad

4.6.2 Plan de igualdad

TECUNI mantiene un firme compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, rechazando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. La igualdad se concibe como un principio estratégico de la organización, integrado de manera transversal en su gestión de personas.

Para dar cumplimiento a este compromiso, TECUNI dispone de un Plan de Igualdad, que define los objetivos y acciones en materia de gestión de personas, condiciones laborales y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, sobre la base de un diagnóstico previo de la situación de la organización.

El proceso de elaboración del Plan ha contado con la participación de una Comisión Negociadora y con el apoyo técnico de una entidad homologada por Emakunde, garantizando su adecuación a la normativa vigente.

En este contexto, en octubre de 2025 se ha registrado el IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que da continuidad y refuerza las actuaciones desarrolladas anteriormente, consolidando el compromiso de TECUNI con la igualdad y la mejora continua en este ámbito.

The logo consists of the letters 'HER' in a bold, yellow, sans-serif font, slanted upwards to the right. It is positioned on a purple background that is part of a larger circular graphic on the right side of the page. The graphic also includes a hand holding a slice of orange and another hand holding a pen.

4. Cuestiones sociales

4.6 Igualdad

4.6.2 Plan de igualdad

El Plan de Igualdad de TECUNI define un conjunto de objetivos específicos orientados a integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos procesos y ámbitos de la gestión de recursos humanos de la organización, contribuyendo a avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el entorno laboral.

1. Estrategia y política de igualdad.

- Objetivo 1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión.
- Objetivo 2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.

2. Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

- Objetivo 1: Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas.

3. Procesos de selección y contratación.

- Objetivo 1: Consolidar las herramientas de gestión con perspectiva de género.

4. Formación y promoción profesional.

- Objetivo 1: Aumentar la formación en igualdad de la plantilla.
- Objetivo 2: Afianzar una gestión no discriminatoria de la promoción.

5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (Registro y auditoría retributiva).

- Objetivo 1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Objetivo 1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Objetivo 1: Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales.
- Objetivo 2: Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales.

8. Comunicación e imagen de igualdad.

- Objetivo 1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género.

9. Actividad de la empresa y dimensión externa.

- Objetivo 1: Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.

4. Cuestiones sociales

4.6 Igualdad

4.6.3 Manifiesto VINCI

Compromiso N°7 ¡Juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!

Concebimos nuestra relación con los asalariados a largo plazo. Practicamos una flexibilidad responsable, para que nuestros colaboradores puedan tener un recorrido profesional y personal equilibrado.

Nos comprometemos a proponer perspectivas de formación y de movilidad a todos nuestros colaboradores, con miras a una empleabilidad duradera.



¡Juntos,
fomentemos
trayectorias
profesionales
duraderas!

4. Cuestiones sociales

4.6 Igualdad

4.6.3 Manifiesto VINCI

DESARROLLAR RECORRIDOS PROFESIONALES DURADEROS

VINCI se compromete a:

- *Proponer perspectivas de formación y movilidad a todos los colaboradores con una perspectiva de empleabilidad duradera.*

Ámbitos de actuación

- *Gestión previsional de los empleos y de las competencias.*
- *Gestión de la flexibilidad y del recurso al trabajo interino y a los contratos temporales.*
- *Gestión individual y colectiva de las organizaciones.*

Repercusión en el desempeño global

- *Apoyo indispensable para acompañar la evolución de las actividades y de las técnicas, para elaborar “ofertas globales” y para el desarrollo a escala internacional.*
- *Factor de retención y atractivo.*

- *Contribución al desempeño global de los colaboradores y a la mejora del clima social.*
- *Impacto positivo para el empleo y el desarrollo económico local, valorizable desde el plano comercial.*

Acciones evaluadas

- *Construir planes duraderos de desarrollo de los colaboradores para favorecer su evolución en la empresa, desarrollar su movilidad geográfica o funcional y ganar en responsabilidad.*
- *Disponer de las herramientas de medición cuantitativas y cualitativas necesarias para la formación, las entrevistas individuales de evaluación, la promoción interna y la movilidad.*
- *Gestionar de manera responsable la flexibilidad (recurso al trabajo interino y a los contratos temporales) y la reconversión exterior de las personas que llegan al término de su contrato.*

4. Cuestiones sociales

4.6 Igualdad

4.6.4 Medidas adoptadas

En el marco de su compromiso con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, TECUNI desarrolla distintas iniciativas orientadas a promover el liderazgo femenino, la corresponsabilidad y entornos de trabajo más equitativos.

La empresa es socia de PWN Bilbao, organización integrada en PWN Global, una red internacional que impulsa el liderazgo con equilibrio de género en el ámbito empresarial y social mediante el desarrollo profesional y la creación de redes intersectoriales. En este contexto, TECUNI ha participado en un Think Tank promovido por PWN Bilbao, orientado a fomentar una mayor inclusión y liderazgo de las mujeres en las empresas. Este proyecto se articula a través de reuniones de trabajo y auditorías a las organizaciones participantes y culmina con la elaboración de un informe de buenas prácticas, adaptables a cada entidad colaboradora.

Asimismo, TECUNI está adherida a la Red denBBora Sarea, una iniciativa de colaboración público-privada impulsada por el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia, cuyo objetivo es promover un cambio cultural en la gestión de los usos del tiempo, favoreciendo modelos más saludables, igualitarios y eficientes que faciliten la conciliación y la



corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal y social.

Como parte de las acciones de sensibilización, TECUNI participa activamente en iniciativas conmemorativas y de concienciación, entre las que destacan el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y la Semana de la Diversidad de Género.

En el ámbito de la formación, la compañía impulsa acciones específicas dirigidas a fomentar la igualdad y la inclusión, abordando, entre otros, los siguientes contenidos:

- Combate del sexismo cotidiano.
- Diversidad: retos y oportunidades.
- Entornos laborales no discriminatorios e igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Fundamentos de la inclusión y gestión inclusiva.
- Igualdad en la empresa, con un enfoque práctico y aplicado.

Estas iniciativas contribuyen a consolidar una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la diversidad, alineada con los principios del Grupo y con las expectativas de las partes interesadas.

4. Cuestiones sociales

4.6 Igualdad

4.6.5 Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

TECUNI dispone desde 2021 de un Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante el cual la empresa manifiesta su rechazo expreso y unánime a cualquier forma de violencia o acoso, ya sea de carácter físico, psicológico o moral, que pueda producirse en el entorno laboral o en el marco de la relación profesional.

A través de este protocolo, la organización establece una política de tolerancia cero frente a este tipo de conductas y asume el compromiso de prevenirlas, así como de gestionar y resolver de forma adecuada cualquier reclamación o denuncia que pudiera producirse, garantizando en todo momento la confidencialidad, la protección de las personas afectadas y el respeto a los derechos de todas las partes implicadas.

El protocolo integra un conjunto de medidas preventivas y de actuación, entre las que se incluyen:

- Medidas preventivas
 - Promoción del principio de tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - Difusión y puesta a disposición del protocolo entre las personas de la

plantilla.

- Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación.
- Impulso del principio de corresponsabilidad, fomentando la implicación activa de todas las personas trabajadoras en la prevención, detección y rechazo de estas conductas..
- Medidas de actuación.
 - Implantación de medidas proactivas de prevención y control.
 - Designación de un Órgano de Control para el análisis y tramitación de denuncias.
 - Disponibilidad de canales de denuncia accesibles y confidenciales.
 - Procedimientos de investigación, resolución, comunicación y seguimiento de los casos.

Durante el ejercicio 2025 no se han registrado denuncias ni reclamaciones relacionadas con el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el ámbito de actuación de TECUNI, lo que refleja la eficacia de las medidas preventivas implantadas y el compromiso de la organización con una gestión responsable y respetuosa.

DERECHOS HUMANOS



5. Derechos humanos

5.1 Guía VINCI de los derechos humanos

5.1.1 Manifiesto VINCI

Compromiso N°2 ¡Juntos, respetemos los principios éticos!

La ética es un elemento central de nuestros contratos y de nuestra relación con los clientes.

Nuestras empresas cumplen nuestra Carta de ética en todas las partes del mundo.

Nos comprometemos a que nuestras prácticas y las de nuestros subcontratistas sean completamente transparentes.

¡Juntos,
respetemos
los principios
éticos!



5. Derechos humanos

5.1 Guía VINCI de los derechos humanos

5.1.1 Manifiesto VINCI

Según la **Guía VINCI de los Derechos Humanos**:

*"Somos un Grupo internacional presente en un número cada vez mayor de países, en los que contratamos un gran número de personas en nuestras obras y negocios, ya sea contratándolas directamente o a través de nuestros subcontratistas. Si bien el contexto institucional y el marco de trabajo pueden variar sensiblemente de un país al otro, **en todas partes debemos actuar respetando los derechos de esas personas, así como de las comunidades locales** que pueden verse afectadas por nuestros proyectos y actividades.*

Para ello, nuestra voluntad es aplicar la reglamentación local, en todos los países en donde estamos presentes, en todos nuestros negocios y en nuestras empresas, así como una base común de principios y directrices en materia de derechos humanos.

Este conjunto común de principios y directrices se basa igualmente en:

- *Compromisos que establecemos aplicando las normas internacionales a las cuales se ciñe el Grupo VINCI y sus empresas, en particular los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.*
- *Reglas propias que hemos elaborado para esos textos básicos, traduciéndolos a la realidad de nuestros oficios y proyectos."*



5. Derechos humanos

5.1 Guía VINCI de los derechos humanos

5.1.2 Directrices VINCI

Nuestra reflexión colectiva nos ha permitido identificar cinco áreas en las cuales las actividades del Grupo VINCI pueden tener un impacto significativo sobre los derechos humanos.

Esas cinco áreas cubren el conjunto del ciclo de vida de los proyectos, desde la respuesta a las licitaciones, la preparación de los sitios de obras y la construcción, hasta las etapas de puesta en servicio y de explotación. En cada una de esas áreas, se identificaron situaciones concretas, así como las prácticas correspondientes por ejecutar, llamadas «directrices». Estas son propias del Grupo VINCI y pueden evolucionar en el tiempo.



5. Derechos humanos

5.2. Diligencia debida

Una exigencia cada vez más importante en la sociedad civil.

Se puede observar el crecimiento de las expectativas de las compañías dentro de la sociedad civil con relación a los derechos humanos. Esta se traduce en especial por la adopción en 2011 de los «Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas», que imputan la responsabilidad a las empresas y a los Estados en ese tema, así como a las vías de recursos asequibles a las víctimas de violaciones de los derechos humanos.

Estos Principios Rectores de las Naciones Unidas, retomados por otras instituciones internacionales importantes, se consideran hoy como la referencia en materia de gestión con relación al impacto que tienen sobre los derechos humanos. Hacen énfasis en particular en la «diligencia debida» que deben ejercer las compañías en esta área, en particular las compañías internacionales que operan en países en los que se consideran que los derechos humanos están amenazados. En la actualidad, muchos gobiernos han incluido este concepto de diligencia debida en sus reglamentaciones nacionales.

5. Derechos humanos

5.3 Prevención de violaciones de los derechos humanos

La prevención de los riesgos de violaciones a los derechos humanos en la cadena de valor requiere un conocimiento profundo de las prácticas de gestión de los socios contractuales de nuestros proyectos. Se trata entonces de un proceso continuo que solo puede aplicarse a largo plazo.

Las directrices establecen un enfoque que busca asegurar en forma progresiva nuestra cadena de valor. La guía VINCI sobre los derechos humanos especifica las etapas que el Grupo puede aplicar para lograrlo.

La expresión “cadena de valor” hace referencia a “los subcontratistas”. En el caso de una concesión, la cadena de valor incluye también a las principales compañías contratantes, que son el contratista principal y el operador.

Concienciar, identificar los riesgos y celebrar contratos.

- Concienciar a los dirigentes de la Compañía de los riesgos eventuales relativos a los derechos humanos relacionados con compañías subcontratistas y de las principales compañías contratantes implicadas en el proyecto.
- Identificar los riesgos más críticos relativos a los derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas subcontratistas y de las principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.
- Incluir referencias específicas a cuestiones relacionadas con derechos humanos, como parte de los procesos de licitación y de celebración de contratos con las empresas subcontratistas y principales empresas contratantes implicadas en el proyecto..

5. Derechos humanos

5.4 Derechos sindicales, OIT y diálogo con las comunidades locales

El enfoque de VINCI en materia de Derechos Humanos se recoge en la Guía VINCI de los Derechos Humanos, elaborada a partir de los principales marcos internacionales de referencia, entre los que se incluyen los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las directrices de la OCDE y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), complementados con un análisis específico de riesgos e impactos potenciales en distintas áreas geográficas.

Dentro de las directrices establecidas en esta Guía, se reconoce expresamente el respeto a la legislación nacional aplicable en materia de libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, garantizando el ejercicio de estos derechos en todos los entornos en los que el Grupo desarrolla su actividad.

En este marco, TECUNI aplica y promueve los convenios fundamentales de la OIT, contribuyendo a la protección de los derechos laborales, al fomento de condiciones de empleo dignas, a la mejora de la protección social y al refuerzo del diálogo social en el ámbito del trabajo.

La empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, garantizando, entre otros, los siguientes derechos:

- Afiliación voluntaria al sindicato de libre elección, así como el derecho a no afiliarse o a darse de baja, sin que pueda imponerse ninguna obligación en este sentido.
- Elección libre de representantes sindicales por parte de las personas afiliadas.

- Ejercicio de la actividad sindical en los términos establecidos por la normativa vigente..

Asimismo, la Guía VINCI de los Derechos Humanos establece la importancia de mantener un diálogo permanente con las partes interesadas, prestando especial atención a los representantes de las comunidades locales en aquellas áreas donde se desarrollan las actividades del Grupo.

En este contexto, y como parte del Grupo VINCI, TECUNI se encuentra adherida a diversas iniciativas y alianzas externas orientadas a promover el respeto de los derechos humanos y el desarrollo responsable, entre las que destacan:

- **Building Responsibly.**
- **Leadership Group for Responsible Recruitment.**
- **Entreprises pour les droits de l'Homme.**
- **UN Global Compact (Pacto Mundial).**
- **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).**

Estas actuaciones refuerzan el compromiso de TECUNI con el respeto de los derechos humanos, el diálogo social y la construcción de relaciones responsables y sostenibles con las personas trabajadoras y con las comunidades en las que desarrolla su actividad.

5. Derechos humanos

5.5 Derecho a la no discriminación y eliminación del trabajo forzoso

La **Guía VINCI de los Derechos Humanos** establece dos secciones con acciones definidas para tratar la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Sección N. ° 1: Migración de mano de obra y prácticas de contratación.

Las directrices de esta sección estipulan las acciones que deben tomarse para protegerse contra situaciones potenciales de trabajo forzado (ya sea que el Grupo realice la contratación directamente o a través de agencias de trabajo temporal). Las acciones están agrupadas en tres campos de actuación:

- Pagos y gastos de contratación.
- Sustitución de los contratos de trabajo.
- Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida.

Sección N. ° 2: Condiciones de trabajo.

Esta sección tiene que ver con los riesgos potenciales de violaciones a los derechos laborales fundamentales que pueden resultar de una falta de vigilancia sobre las condiciones de trabajo. Para cada uno de los temas, las directrices especifican los enfoques y acciones para protegerse contra riesgos de violaciones de los derechos laborales fundamentales en el lugar de trabajo.

Las acciones se agrupan en 8 campos de actuación, entre los cuales, se encuentran:

- **Discriminación.**
 - La Compañía combate todas las formas de discriminación en el momento de contratación, en las relaciones laborales y durante la evolución profesional de sus empleados.
 - La Compañía se compromete a promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.
 - La Compañía debe esforzarse por desarrollar programas de promoción de la diversidad y de concientización de la discriminación en el seno de su personal.
 - En la medida de lo posible, la Compañía debe esforzarse por armonizar las condiciones de trabajo del personal migrante que interviene en el mismo lugar de trabajo.
 - La Compañía debe esforzarse por aplicar mecanismos de tratamiento de reclamaciones de manera que los trabajadores puedan usarlos efectivamente para presentar alguna queja relacionada con el trabajo.
- **Contratación de trabajadores menores de edad.**
 - La Compañía dispone de una política relativa a la edad mínima de admisión al trabajo de conformidad con la legislación nacional, esa edad no puede ser inferior a 15 años.
 - La Compañía no puede contratar menores de 15 años. Igualmente, la Compañía no contratará niños que no hayan alcanzado la edad en la que finaliza la escolaridad obligatoria en los países donde opera, a menos que participen en programas oficiales de aprendizaje.
 - La Compañía no debe emplear personas menores de 18 años para trabajos en condiciones peligrosas, en especial bajo tierra, bajo agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados.

5. Derechos humanos

5.6 Medidas adoptadas

En coherencia con los principios y compromisos en materia de Derechos Humanos establecidos por el Grupo VINCI, TECUNI ha implantado una serie de medidas orientadas a garantizar el respeto de estos derechos en el desarrollo de su actividad y a lo largo de su cadena de valor.

Entre las principales actuaciones adoptadas se encuentra la asunción como propia de la Guía VINCI de los Derechos Humanos, que establece el marco de referencia en esta materia. Dicha Guía se encuentra disponible y accesible tanto para las personas de la plantilla, a través de su publicación en la intranet corporativa, como para las partes interesadas externas mediante su difusión en la página web de TECUNI (omexom.es).

Asimismo, TECUNI traslada sus compromisos en materia de Derechos Humanos a terceras partes, incorporando en sus Condiciones Generales de Compra la obligación para empresas proveedoras y colaboradoras de cumplir con lo establecido en el Código Ético del Grupo VINCI, que incluye las directrices recogidas en la Guía de Derechos Humanos.

Durante el ejercicio 2025 se ha registrado una denuncia por acoso moral y respeto a la dignidad de una persona trabajadora, que ha sido gestionada y resuelta conforme a lo establecido en el protocolo, evidenciando la aplicación efectiva de los mecanismos definidos y el compromiso de la empresa con un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso.



CORRUPCIÓN Y SOBORNO



6. Corrupción y soborno

6.1 Prevención de la corrupción y el soborno

6.1.1 Manifiesto VINCI

Compromiso N°2 ¡Juntos, respetemos los principios éticos!

La ética es un elemento central de nuestros contratos y de nuestra relación con los clientes.

Nuestras empresas cumplen nuestra Carta de ética en todas las partes del mundo.

Nos comprometemos a que nuestras prácticas y las de nuestros subcontratistas sean completamente transparentes.



¡Juntos,
respetemos
los principios
éticos!

6. Corrupción y soborno

6.1 Prevención de la corrupción y el soborno

6.1.1 Manifiesto VINCI

Según el **Código de Ética y Comportamientos VINCI**:

Lucha contra la corrupción.

"La adjudicación, negociación y ejecución de contratos públicos o privados no deben dar lugar a comportamientos o hechos que puedan ser calificados de corrupción activa o pasiva, o de complicidad de tráfico de influencia o complicidad de favoritismo.

Ningún colaborador de VINCI debe conceder directa o indirectamente a terceros ventajas indebidas, de ninguna naturaleza y por ningún medio, con el objeto de obtener o mantener una transacción comercial o un trato preferente.

Está prohibida la corrupción de los funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.

Los colaboradores evitarán toda relación con terceros que pueda obligarlos personalmente y generar dudas sobre su integridad. Asimismo, procurará no exponer a tal situación a un tercero al que intente convencer o llevar a concluir un negocio con una sociedad del Grupo.

Todo colaborador que sea contactado a tales efectos deberá comunicarlo a su superior, que tomará todas las medidas necesarias para poner fin a esa situación.

No podrán ofrecerse ni aceptarse regalos en nombre de una sociedad de VINCI, salvo si su valor es simbólico o insignificante con respecto a las circunstancias, y siempre y que la naturaleza de las mismas no ponga en tela de juicio la honestidad del donador o la imparcialidad del beneficiario."



6. Corrupción y soborno

6.1 Prevención de la corrupción y el soborno

6.1.1 Manifiesto VINCI

Según el **Código de Ética y Comportamientos VINCI**:

Agentes comerciales.

"Las empresas de VINCI sólo recurrirán a intermediarios, como agentes comerciales, consultores o proveedores de negocios, cuando éstos estén en medida de proporcionar una prestación legítima, útil y fundada en una competencia profesional específica. Esto evidentemente excluye el recurso a un intermediario para la realización de operaciones contrarias a la ley o susceptibles de ser consideradas como corrupción.

Las empresas de VINCI deberán velar por que esas personas no comprometan al Grupo mediante actos ilícitos.

A tales efectos, velarán por:

- *Seleccionar con discernimiento a sus prestadores de servicios, teniendo en cuenta sus competencias y reputación, en especial en materia de ética en los negocios;*
- *Definir con precisión las prestaciones esperadas de los proveedores de servicios y la remuneración a la que éstas darán derecho;*
- *Asegurarse de la pertinencia e importancia de las prestaciones realizadas y de la coherencia de la remuneración con respecto a las prestaciones ofrecidas."*



6. Corrupción y soborno

6.2 Lucha contra el blanqueo de capitales

6.2.1 Manifiesto VINCI

Según el **Código de Conducta Anticorrupción**:

"Nuestro Manifiesto, promueve el cumplimiento de los principios éticos. Nuestro Código de Ética y Comportamientos formaliza las normas de conducta que se imponen a todas nuestras empresas y colaboradores.

La lucha contra la corrupción figura como el primero de estos principios. No se trata únicamente de que cada colaborador del grupo VINCI adopte un comportamiento intachable, sino que participe en el dispositivo de prevención de la corrupción en su quehacer diario.

Este dispositivo se basa fundamentalmente en el presente Código de Conducta Anticorrupción, la identificación de los riesgos de corrupción y la puesta en marcha de acciones preventivas.

Este Código de Conducta tiene por objeto hacer explícitas las normas recogidas en nuestro Código de Ética y Comportamientos en materia de lucha contra las diferentes formas de corrupción .

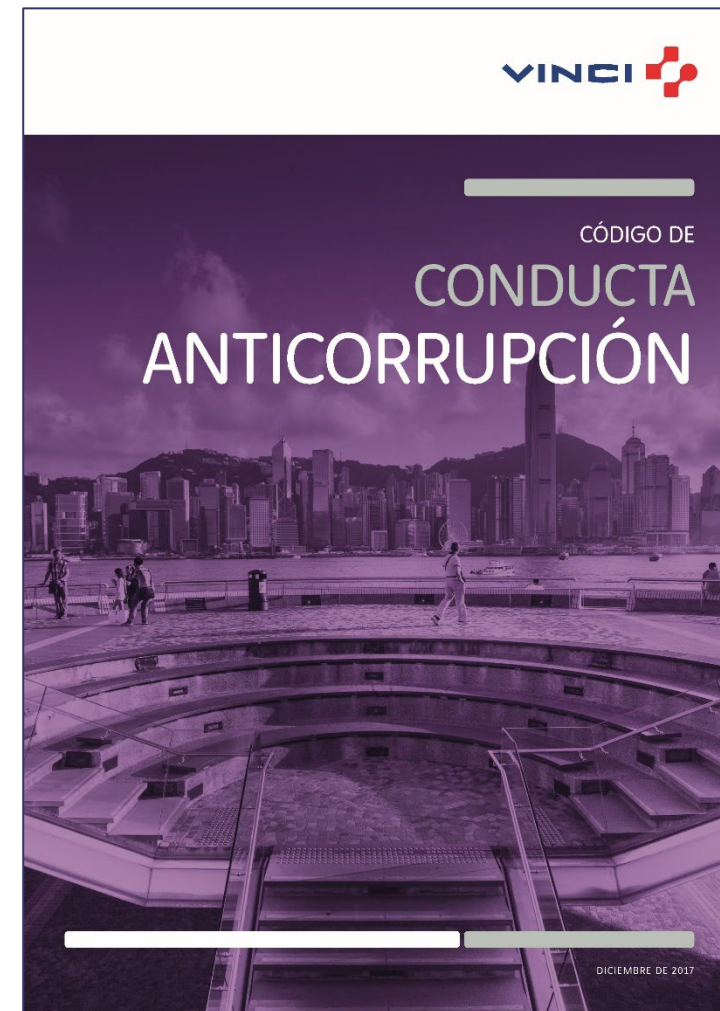
Xavier Huillard."

Corrupción y comportamientos ilícitos relacionados.

La corrupción suele ir acompañada de comportamientos ilícitos como por ejemplo tráfico de influencias, favoritismo, presentación de cuentas inexactas, malversación de bienes, abuso de cargo, enriquecimiento ilícito. En la mayor parte de los países, estos comportamientos constituyen infracciones tipificadas y pueden suponer la existencia de un acto de corrupción. Por ello, los colaboradores deben actuar con cautela.

Mecenazgo de empresa.

Se trata del apoyo financiero, experto o material que brinda una empresa, sin esperar contrapartida económica directa, a un organismo que ejerce una actividad sin ánimo de lucro, a fin de respaldar proyectos de interés general (arte, cultura, ciencia, proyectos humanitarios y sociales, investigación, etc.). El mecenas tiene una intención liberal y su acción es básicamente desinteresada.



6. Corrupción y soborno

6.3 Medidas adoptadas

En coherencia con los objetivos del Grupo VINCI en materia de prevención de la corrupción y el soborno, así como de lucha contra el blanqueo de capitales, TECUNI ha implantado un conjunto de medidas preventivas y de control orientadas a garantizar un comportamiento ético y responsable en el desarrollo de su actividad.

Entre las principales actuaciones adoptadas destacan las siguientes:

- **Adopción de los Códigos Éticos y Anticorrupción del Grupo VINCI.** TECUNI asume como propios los Códigos Éticos y de Conducta Anticorrupción, que se encuentran disponibles tanto para las personas de la plantilla como para las partes interesadas externas mediante su publicación en la intranet corporativa y en la página web de la compañía (omexom.es).
- **Aceptación de los Códigos y formación de la plantilla.** Durante el proceso de incorporación (onboarding), las personas que se incorporan a la organización tienen acceso a los Códigos Éticos y Anticorrupción a través de la herramienta corporativa, debiendo proceder a su lectura y aceptación. Adicionalmente, se imparten formaciones obligatorias en materia de anticorrupción mediante la plataforma corporativa de e-learning *UPI*, reforzando el conocimiento y la concienciación en esta materia.
- **Extensión de los compromisos a terceras partes.** A través de las Condiciones Generales de Compra de TECUNI, se exige a empresas proveedoras, contratistas y colaboradoras el cumplimiento de lo establecido en el Código Ético y de Comportamientos del Grupo, incluyendo las disposiciones recogidas en el Código

de Conducta Anticorrupción.

- **Procedimientos de diligencia debida.** TECUNI aplica procesos de diligencia debida en relación con empresas proveedoras y subcontratadas, conforme a lo descrito en el capítulo 7. Sociedad, en el apartado relativo a Subcontratas y proveedores.
- **Sistema Interno de Información (canal de denuncias).** VINCI Energies Spain y las sociedades que integran su Grupo ponen a disposición de las personas empleadas, colaboradoras y terceras partes un Sistema Interno de Información, que permite la comunicación confidencial de alertas relativas a:
 - Cualquier acción u omisión que pueda constituir una infracción del Derecho de la Unión Europea, o una infracción penal o administrativa grave o muy grave, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
 - Conductas, comportamientos o prácticas contrarias a la normativa de compliance, a los Códigos Éticos, o a las políticas en materia de Derechos Humanos, seguridad y salud o medioambiente, entre otras.
 - Denuncias de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, siempre que los hechos se produzcan en un ámbito laboral o profesional.

Durante el ejercicio 2025, no se han registrado denuncias relacionadas con el Código Ético y de Comportamientos ni con el Código de Conducta Anticorrupción en TECUNI, lo que evidencia el adecuado funcionamiento de las medidas preventivas implantadas y el compromiso de la organización con una gestión ética y transparente.

6. Corrupción y soborno

6.4 Procedimiento de diligencia debida

TECUNI dispone de un procedimiento específico de diligencia debida, denominado **Third Party Assessment (TPA)**, orientado a la identificación y evaluación de los riesgos de corrupción asociados a las relaciones comerciales con clientes, empresas proveedoras, subcontratadas y agentes o intermediarios comerciales.

El procedimiento TPA establece el marco metodológico para la evaluación del riesgo de corrupción, teniendo en cuenta la tipología de la relación, el entorno en el que se desarrolla y los riesgos previamente identificados. Este proceso se aplica en cada Unidad de Negocio, con un nivel de profundidad adecuado al riesgo identificado en el correspondiente mapa de riesgos de corrupción. La responsabilidad de la evaluación recae en la persona que desempeña la función de Gerente de Negocio.

Una vez completado el análisis y emitido el informe correspondiente, la relación comercial se clasifica en función del nivel de riesgo identificado, conforme a los siguientes criterios:

- **Riesgo bajo (verde):** la relación comercial puede continuar sin condiciones adicionales.
- **Riesgo moderado (amarillo):** la relación comercial puede mantenerse sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones.
- **Riesgo alto (rojo):** la relación comercial se suspende o finaliza hasta que se cumplan las condiciones establecidas para mitigar el riesgo identificado.

Este procedimiento permite a TECUNI prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción de forma sistemática, reforzando una gestión responsable de las relaciones con terceras partes y alineada con los principios de integridad y transparencia del Grupo VINCI.

SOCIEDAD



7. Sociedad

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

7.1.1 Manifiesto VINCI

Compromiso N°4: ¡Juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!

Nuestra actividad tiene un arraigo local. Por ello apoyamos a los empleados y a las empresas del Grupo que propician directa o indirectamente la solidaridad y la lucha contra la exclusión.

Nos comprometemos a respaldar la solidaridad ciudadana de nuestros asalariados, en particular merced a las fundaciones que el Grupo tiene en el mundo entero.

¡Juntos,
defendamos
la solidaridad
ciudadana!



7. Sociedad

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

7.1.1 Manifiesto VINCI

SOLIDARIDAD CIUDADANA

VINCI se compromete a:

- *Respaldar la solidaridad de los colaboradores y de las empresas del Grupo mediante acciones de mecenazgo a favor de las comunidades locales y nuestros territorios de implantación.*

Ámbitos de actuación

- *Mecenazgo financiero o en especie (en el marco y más allá de las acciones de las fundaciones de empresa).*
- *Mecenazgo de competencias (en el marco y más allá de las acciones de las fundaciones de empresa y de acuerdo con la Carta de mecenazgo).*
- *Temas de mecenazgo centrados en la lucha contra la exclusión, el medio ambiente o la cultura (grandes orientaciones del Grupo) o propias a cada empresa.*
- *Colaboración con asociaciones y redes nacionales, centros de investigación, universidades, etc. sin fines comerciales directos.*

Repercusión en el desempeño global

- *Factor de cohesión y de motivación de los colaboradores.*
- *Desarrollo de nuevas competencias entre los colaboradores (ej.: gestión de*

proyectos, relaciones con las partes interesadas, contratos de inserción social, comunicación, marketing, etc.).

- *Contribución indirecta al desarrollo socio-económico (imagen positiva) de los territorios, valorizable a nivel de las licitaciones y del arraigo local.*

Acciones evaluadas

- *Hacer un seguimiento de las actuaciones de interés general y de mecenazgo.*
- *Definir las orientaciones en materia de mecenazgo relacionadas con el Manifiesto.*
- *Desarrollar y mantener las colaboraciones en los ámbitos de la lucha contra la exclusión, la investigación sobre el medio ambiente, la cultura, ...*
- *Facilitar y potenciar la implicación de los asalariados en las acciones de mecenazgo / Favorecer y potenciar el mecenazgo de competencias.*
- *Evaluar el impacto en las acciones respaldadas y en los impulsores de proyectos.*
- *Medir el número de colaboradores implicados y comunicar a nivel interno.*
- *Desarrollar el intercambio y las sinergias con otras empresas y fundaciones.*

7. Sociedad

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

7.1.2 Impacto en el empleo y el desarrollo social. Actividad de la Fundación VINCI

Creada en 2002, la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité actúa como vínculo de unión entre VINCI, actor global en concesiones y construcción, y el entorno asociativo.

Durante todos estos años, la Fundación ha apoyado acciones innovadoras de agentes que luchan contra la exclusión, a través del acompañamiento realizado por trabajadores del grupo, que se implican de manera continuada, aportando su dedicación en proyectos que ellos mismos impulsan.

La Fundación evalúa las propuestas de apadrinamiento de sus empleados y las respalda con soporte económico y cediendo parte del tiempo de la jornada laboral, para que los trabajadores puedan poner en marcha o colaborar con los distintos proyectos.

En 2015 las empresas de Grupo VINCI en España, junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité, constituyen la Fundación VINCI España, una fundación hermana que se rige por los mismos principios, y que actúa como una organización sin ánimo de lucro dedicada a la lucha contra la exclusión social.

TECUNI, al igual que el resto de las filiales del Grupo VINCI en España, colabora activamente y participa en los proyectos impulsados por la Fundación VINCI España, contribuyendo a la creación de impacto social positivo en las comunidades en las que desarrolla su actividad.

El Comité de Selección de Proyectos, integrado por personas colaboradoras de las distintas empresas de VINCI en España, es el encargado de evaluar y preseleccionar las iniciativas que mejor se ajustan a los fines fundacionales. Estas propuestas son posteriormente elevadas al Patronato para su valoración y aprobación final.

Durante el ejercicio 2025, la Fundación VINCI España ha apoyado un total de **12 proyectos**, orientados principalmente a la inclusión social, la mejora de la empleabilidad y el acompañamiento a colectivos en situación de vulnerabilidad, contribuyendo al desarrollo social en los territorios en los que el Grupo VINCI y sus filiales, entre ellas TECUNI, desarrollan su actividad.



7. Sociedad

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

7.1.3 Impacto en el empleo y el desarrollo social. Centros especiales de empleo

TECUNI colabora activamente con centros especiales de empleo (CEE) y con entidades que desarrollan una labor social y/o ambiental, con el objetivo de impulsar el bienestar de la sociedad y contribuir al desarrollo sostenible a nivel local. A través de estas colaboraciones, la empresa apoya la integración laboral de personas con discapacidad y colectivos con especiales dificultades de inserción.

Las empresas y entidades colaboradoras prestan servicios, a través de sus CEE y empresas auxiliares, en distintos ámbitos relacionados con la actividad de la compañía, entre los que destacan:

- Fabricación y distribución de vestuario de protección, calzado de seguridad, guantes y otros equipos de protección individual (EPI).
- Diseño y mantenimiento de espacios verdes, así como servicios de jardinería.
- Compra, venta y distribución de productos y equipos industriales.
- Servicios de limpieza e higienización.

Entre los principales colaboradores, se encuentran, entre otros, Iturri S.A. y SAMSIC Social, así como otras entidades de carácter social y local con las que se mantienen relaciones comerciales estables.

Las inversiones realizadas en entidades locales que contribuyen al empleo y al desarrollo social se recogen en la tabla que se presenta a



continuación, reflejando el compromiso de TECUNI con una gestión responsable de su cadena de suministro y con el impulso del impacto social positivo en su entorno.

| Entidad | | | |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 2025 | 2024 | 2023 |
| Iturri S.A. | 95.980,91 | 52.505,50 | 42.114,12 |
| La Amistad Montesol | 25.266,85 | 26.449,04 | 24.537,35 |
| Gureak Berdea | | 10.879,28 | 9.390,51 |
| MRO Integración S.L. | 2.847,43 | 19.658,67 | 21.365,07 |
| SAMSIC Social | 50.972,22 | 49.116,41 | 46.484,83 |
| URBEGI Servicios Auxiliares | | - | 3.947,60 |
| Entidad | 175.067,41 | 158.608,90 | 147.839,48 |

De conformidad con la resolución de declaración de excepcionalidad 2025/000400-20, TECUNI debía cubrir el equivalente a 4 personas mediante medidas alternativas. A través de las colaboraciones establecidas con centros especiales de empleo y entidades sociales, la compañía cubre el equivalente a 8 personas, superando de este modo los requisitos establecidos y reforzando su compromiso con la inclusión laboral y el empleo responsable.

7. Sociedad

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

7.1.4 Relaciones y diálogo con las comunidades locales

TECUNI mantiene un firme compromiso con el desarrollo social y comunitario de los entornos en los que desarrolla su actividad, fomentando iniciativas que promueven la cohesión social, el deporte, la igualdad de oportunidades y la solidaridad.

En este marco, la compañía apoya activamente proyectos y actividades de carácter deportivo, social y cultural, entre las que se incluyen:

- Patrocinio del Deustu Arraun Taldea, club de remo de Bilbao, en todas sus categorías —desde infantil hasta absolutas— y en modalidades femeninas y masculinas.
- Colaboración con Elkar Kirolak en la celebración de la prueba ciclista Memorial Txuma 2025, facilitando la participación de chicas y chicos y promoviendo los valores del deporte, el trabajo en equipo y la convivencia.
- Apoyo al club Zorribike en la XV edición del Ziklokros de Lezama, memorial de José Antonio Dañobeitia, con la participación aproximada de 700 niñas y niños.
- Colaboración socio-deportiva en la III edición de la Burdin Hesiko Mendi Lasterketa Solidarioa, cuya recaudación se destinó a la humanización de la atención pediátrica en cáncer y enfermedades crónicas de la OSI Cruces Ezkerraldea.
- Patrocinio de la Asociación de Igualdad Cultural y Deportiva en el Torneo Cuencas Mineras de Ortuella de fútbol base femenino, integrado en el circuito nacional.



- Apoyo a la lurretako Olaburu Pelota Kirol Elkarte, colaborando en la financiación de un evento solidario cuya recaudación se destinó a la Asociación de Familias con Necesidades Especiales.
- Colaboración con Aldatz Gora Kultur Elkarte en los actos de celebración de su 45 aniversario.
- Colaboración con la Fundación Felisa mediante la adquisición de fotografías solidarias destinadas a apoyar a las personas afectadas por la DANA en Valencia.

Asimismo, durante los meses de noviembre y diciembre, TECUNI habilita espacios en sus instalaciones para promover la donación de juguetes usados por parte de las familias del personal. Los juguetes son entregados a Kooperera, entidad social impulsada por Cáritas, que trabaja en la creación de empleo para personas en situación de exclusión social. Posteriormente, los juguetes se acondicionan y se distribuyen a distintos puntos del Estado para su entrega a niñas y niños en situación de vulnerabilidad. En el ejercicio 2025 se recogieron 50 kg de juguetes.

Por otro lado, en 2025, y en colaboración con Donantes de Sangre de Euskadi, se facilitó en tres ocasiones la visita del autobús de donación de sangre a las instalaciones de la empresa, permitiendo que las personas de la plantilla pudieran realizar donaciones dentro del horario laboral. Como resultado de esta iniciativa, se alcanzaron 31 donaciones.

7. Sociedad

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

7.1.5 Relaciones y diálogo con las comunidades locales

TECUNI impulsa activamente iniciativas orientadas a la formación y orientación profesional de las personas más jóvenes, con el objetivo de acercarlas a los perfiles profesionales del futuro y favorecer su conocimiento del sector industrial. En este ámbito, la empresa colabora de forma continuada con centros de enseñanza de la margen izquierda, destacando, entre otros, el **Centro de Formación Somorrostro** y el **Centro Integrado de Formación Profesional San Jorge LHII**.

Asimismo, TECUNI es empresa socia colaboradora de la iniciativa **Industria Erronka**, promovida por la Federación Vasca de Empresarios del Metal (FVEM). Este programa tiene como finalidad aproximar al alumnado a la industria vasca, permitiéndoles conocer de primera mano la actividad de las empresas y su funcionamiento diario. En 2025, además del evento central celebrado en el BEC con la participación de diversos centros educativos, TECUNI ha contribuido mediante la organización de visitas a centros de enseñanza y la acogida de alumnado en sus instalaciones.

Durante el ejercicio 2025, un total de 34 personas han realizado prácticas formativas en TECUNI, tanto en modalidad de becas universitarias y de formación profesional, como de Formación Profesional Dual, de las cuales 8 fueron mujeres y 26 hombres, reforzando el compromiso de la compañía con el desarrollo del talento joven y la empleabilidad en su entorno más cercano.



7. Sociedad

7.2 Subcontratación y proveedores

7.2.1 Política de Compras y Condiciones Generales de Compra

Con el objetivo de garantizar los más altos niveles de calidad y fiabilidad exigidos por la clientela, TECUNI aplica una gestión rigurosa de su cadena de suministro, prestando especial atención a la metodología de trabajo y a la correcta ejecución de los servicios. En este sentido, la compañía prioriza a aquellas empresas proveedoras de materiales y servicios que, por su impacto en la seguridad y la continuidad del servicio, pueden influir de manera significativa en la calidad final de los trabajos realizados.

Las empresas proveedoras se clasifican en proveedores de materiales y proveedores de servicios. En la actualidad, TECUNI cuenta con más de 1.180 homologaciones activas, con las que mantiene relaciones basadas en criterios de calidad, cumplimiento normativo y responsabilidad.

La gestión de compras y subcontratación se articula a través de un conjunto de procedimientos y políticas internas, entre los que destacan:

- **Procedimiento de Compras**, que establece las Condiciones Generales de Compra, definiendo los requisitos aplicables en materia de calidad,

medioambiente, seguridad y salud, así como la documentación legal exigible.

- **Procedimiento de Evaluación de Proveedores de Materiales y Servicios**, que describe la sistemática para la homologación, seguimiento y control de aquellos proveedores considerados relevantes.
- **Procedimiento de Elaboración de Contratos con Subcontratas**, en el que se recogen las condiciones de subcontratación y los requisitos de cumplimiento en ámbitos como calidad, medioambiente, gestión energética, seguridad y salud y legislación laboral.

Asimismo, TECUNI dispone de **Condiciones Generales de Compra**, que se remiten junto con cada pedido y que recogen los principios éticos y de conducta exigibles a las empresas proveedoras. Estas condiciones incorporan y remiten a los principales documentos del Grupo, entre los que se incluyen *la Guía VINCI de los Derechos Humanos, el Código de Conducta Anticorrupción, las Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Líneas Directrices Medioambientales*, garantizando la extensión de los compromisos corporativos a lo largo de la cadena de suministro.

7. Sociedad

7.2 Subcontratación y proveedores

7.2.2 Consideración de nuestra responsabilidad social y ambiental

TECUNI integra criterios de responsabilidad social, ambiental y ética en la gestión de su cadena de suministro desde el inicio de la relación comercial. La evaluación de empresas proveedoras y subcontratadas se realiza teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la calidad, el precio, el servicio, los plazos de entrega y la capacidad de respuesta, así como la existencia de medidas en materia medioambiental, gestión energética, responsabilidad social corporativa, igualdad de oportunidades, inserción social, beneficios sociales y conciliación laboral.

Esta evaluación no se limita a la fase inicial, sino que se complementa con una reevaluación periódica, basada en las lecciones aprendidas que se generan al cierre de los proyectos. Estas revisiones permiten identificar posibles incidencias o áreas de mejora relacionadas con el desempeño de empresas proveedoras o subcontratadas. En aquellos casos en los que se detectan resultados desfavorables, se analizan y definen las acciones correctivas o medidas necesarias, garantizando un proceso de mejora continua. Dado este seguimiento constante, TECUNI no realiza auditorías específicas a proveedores.

Las empresas subcontratadas son objeto, asimismo, de un control continuo a través de la plataforma e-coordina, mediante la actualización de la documentación obligatoria requerida. La falta de actualización de dicha documentación puede dar lugar a la limitación o imposibilidad de acceso a los centros de trabajo de la clientela, hasta su regularización.

Como resultado del proceso de evaluación realizado en 2025, se han evaluado 79

empresas proveedoras y subcontratadas, siendo todas ellas aprobadas, sin que haya sido necesario recomendar medidas de mejora ni solicitar planes de acción específicos.

Adicionalmente, desde la perspectiva de la prevención de la corrupción y la responsabilidad social corporativa, TECUNI analiza anualmente a los diez principales proveedores y subcontratadas, considerando aspectos financieros, de cumplimiento ético y reputacionales. En el último análisis realizado, la totalidad de las empresas evaluadas ha resultado homologada favorablemente.

Durante el periodo evaluado, TECUNI ha trabajado con un total de 739 empresas proveedoras y subcontratadas, reflejando la relevancia de la cadena de suministro en el desarrollo de su actividad y la importancia de una gestión responsable de la misma.



7. Sociedad

7.3 Consumidores y clientes

Medidas para la salud y seguridad.

TECUNI garantiza el cumplimiento de la legislación y normativa aplicable con el objetivo de asegurar la calidad y seguridad de los servicios prestados, así como de los equipos instalados y del equipamiento auxiliar empleado en el desarrollo de su actividad. Este enfoque preventivo contribuye a minimizar riesgos, proteger a las personas usuarias de los servicios y reforzar la confianza de la clientela.

Sistemas de reclamación y quejas recibidas.

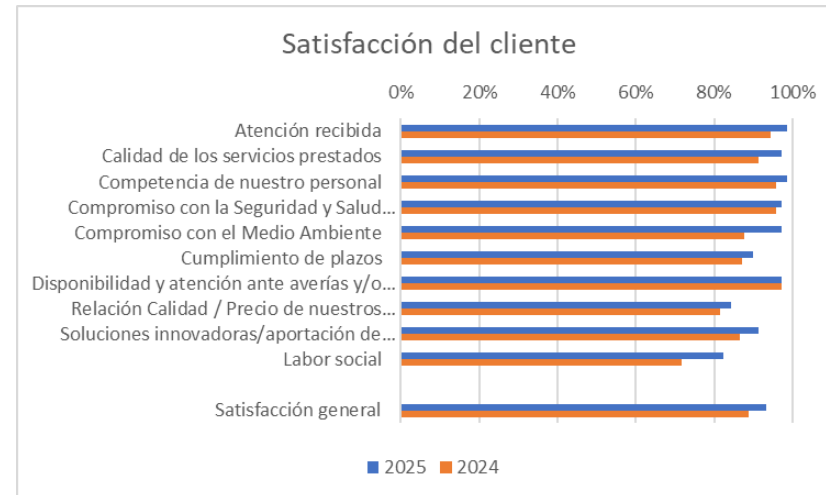
Como empresa certificada conforme a la norma ISO 9001, TECUNI dispone de un procedimiento específico para la gestión de reclamaciones y quejas, que permite su registro, análisis y resolución de manera sistemática. Todas las reclamaciones recibidas durante el ejercicio han sido gestionadas y resueltas de forma satisfactoria, de acuerdo con los requisitos del sistema de gestión de la calidad y en coordinación con la clientela afectada.

De manera complementaria, la empresa evalúa de forma periódica la satisfacción de la clientela, mediante encuestas realizadas sobre una muestra representativa de clientes con los que se han ejecutado trabajos durante el ejercicio anterior. La selección de la muestra se realiza desde cada Unidad de Negocio, atendiendo a criterios de representatividad.

Los resultados de este análisis reflejan un alto nivel de confianza y satisfacción global,

especialmente en aspectos relacionados con la atención recibida, la calidad de los servicios, la competencia del personal, el cumplimiento de los plazos y el compromiso con la seguridad, la salud y el medio ambiente. Asimismo, se valora positivamente la capacidad de respuesta ante incidencias, la aportación de soluciones técnicas y la relación calidad-precio de los servicios prestados.

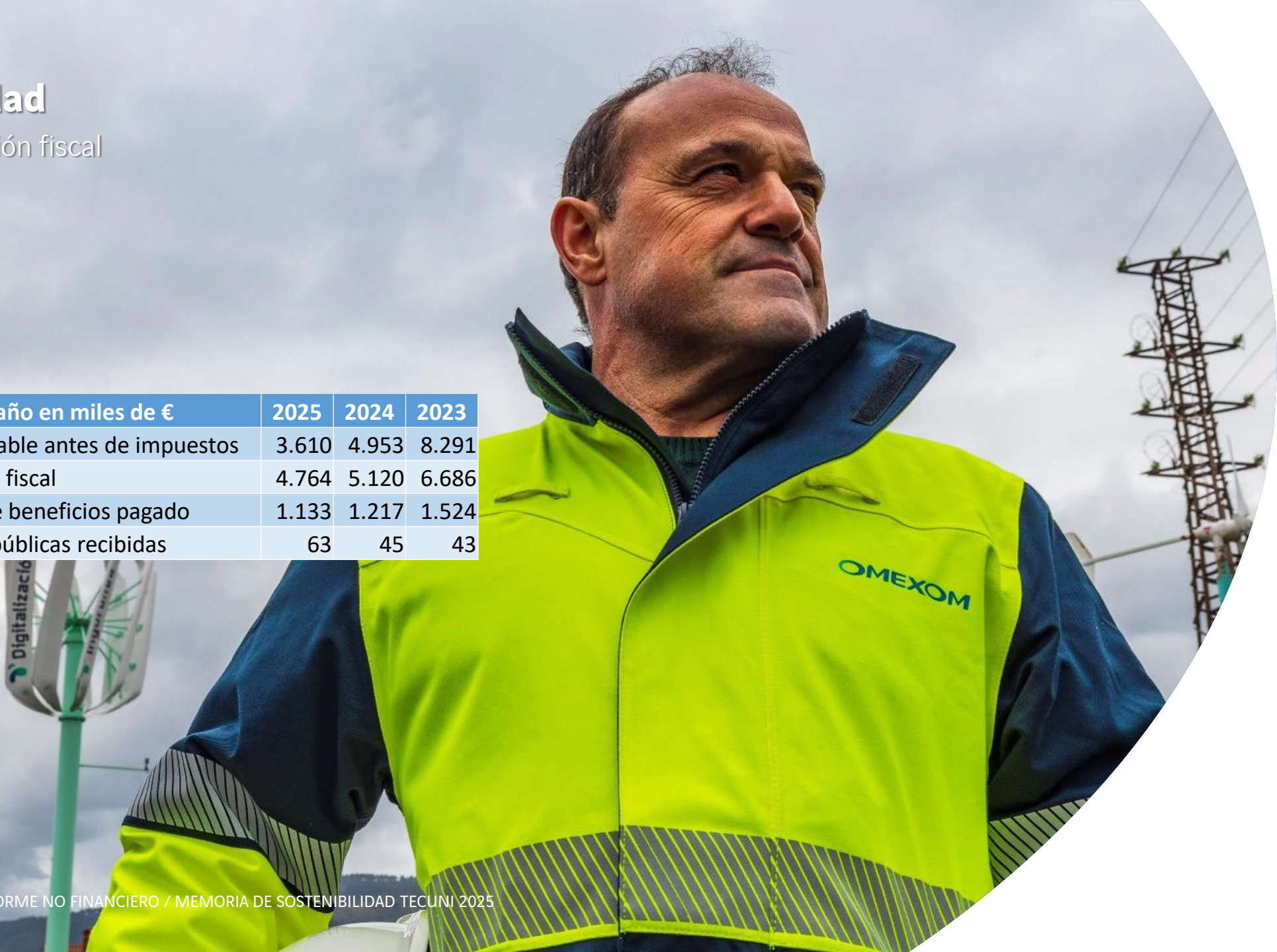
Este seguimiento continuo de la percepción de la clientela permite identificar oportunidades de mejora, reforzar las buenas prácticas y consolidar una relación basada en la calidad, la fiabilidad y la mejora continua, alineada con las expectativas de las partes interesadas.



7. Sociedad

7.4 Información fiscal

| Resultado por año en miles de € | 2025 | 2024 | 2023 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| Resultado contable antes de impuestos | 3.610 | 4.953 | 8.291 |
| Base imponible fiscal | 4.764 | 5.120 | 6.686 |
| Impuesto sobre beneficios pagado | 1.133 | 1.217 | 1.524 |
| Subvenciones públicas recibidas | 63 | 45 | 43 |



ANEXO

8



8.1 Tabla de contenidos

| 2. Nosotros | | |
|---|-----------------------|--------------|
| Requisito legal | Art. | Pág. Informe |
| Breve descripción del modelo de negocio: entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, principales factores y tendencias que puedan afectar a su evolución. | art 1 - pág. 5 | 10 a 24 |
| Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a las cuestiones anteriores y procedimientos de identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo las medidas adoptadas. | art 1 - pág. 5 | 27 a 29 |
| Resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados no financieros que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores. | art 1 - pág. 5 | 30 |
| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo: relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos. Cómo se gestionan esos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Incluir información sobre los impactos que se hayan detectado, incluyendo un desglose sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | art 1 - pág. 5 | 25, 31 y 32 |
| Indicadores clave de resultados no financieros de la actividad del grupo y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Utilizar los estándares de indicadores clave no financieros que cumplan con las directrices de la Comisión Europea y con los estándares GRI, mencionando el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Estos indicadores clave deben aplicarse a cada uno de los apartados del EINF y deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias, y coherentes con los parámetros utilizados en los procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. | art 1 - pág. 5 | 30, 33 y 34 |
| Facilitar información sobre los aspectos en los que haya más posibilidades de que se materialicen los principales riesgos de efectos graves y los que ya se hayan materializado. Los riesgos de efectos adversos pueden derivarse de actividades propias de la empresa o pueden estar vinculados a sus actividades. | PREAMBULO I pág. 2 | 33 y 34 |

8.1 Tabla de contenidos

| 3. Cuestiones ambientales | | | |
|---|---|----------------|--------------|
| Ámbito | Requisito legal | Art. | Pág. Informe |
| General | Los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, en la salud y la seguridad. | art 1 - pág. 6 | 36 a 49 |
| | Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental. | art 1 - pág. 6 | 42 |
| | Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. | art 1 - pág. 6 | 41 y 42 |
| | La aplicación del principio de precaución. | art 1 - pág. 6 | 43 |
| | La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. | art 1 - pág. 6 | 41 a 43 |
| Contaminación | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO2, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica, incluido el ruido y la contaminación lumínica. <i>La empresa no ha implementado medidas específicas para la reducción del ruido, dado que, según un estudio acústico realizado en 2005, el impacto sonoro derivado de su actividad fue considerado no significativo. En lo que respecta a la contaminación lumínica, todas las instalaciones están equipadas con sistemas de iluminación LED con regulación horaria, y la orientación de las luminarias evita la proyección directa hacia el firmamento.</i> | art 1 - pág. 6 | 48 y 49 |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos. | art 1 - pág. 6 | 44 |
| | Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. <i>La empresa no cuenta con medidas específicas para combatir el desperdicio de alimentos, ya que no es un aspecto que forme parte de su ámbito de actuación. Asimismo, no dispone de comedores para el personal ni de instalaciones similares que generen este tipo de residuos.</i> | art 1 - pág. 6 | - |

8.1 Tabla de contenidos

| 3. Cuestiones ambientales | | | |
|---------------------------------------|--|----------------|--------------|
| Ámbito | Requisito legal | Art. | Pág. Informe |
| Uso sostenible de recursos | Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales. | art 1 - pág. 6 | 45 |
| | Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso. <i>Las materias primas empleadas por la empresa, así como los demás materiales manufacturados, están determinados por los proyectos en los que se participa. En este sentido, no es posible ejercer facultad alguna para modificar las unidades de obra especificadas en dichos proyectos.</i> | art 1 - pág. 6 | - |
| | Consumo directo e indirecto de energía. | art 1 - pág. 6 | 45 |
| | Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables. | art 1 - pág. 6 | 49 |
| Cambio climático | Elementos importantes de emisiones de GEI generados por la actividad de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce. | art 1 - pág. 6 | 46 y 47 |
| | Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. | art 1 - pág. 6 | 41, 48 y 49 |
| | Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir emisiones de GEI y los medios implementados para tal fin. | art 1 - pág. 6 | 48 y 49 |
| Protección de la biodiversidad | Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. | art 1 - pág. 6 | 49 |
| | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. <i>En el eventual caso de que la empresa deba ejecutar trabajos en áreas protegidas, estos se llevan a cabo bajo estrictas medidas de protección medioambiental. Entre ellas se incluye la elaboración o adhesión a un Estudio de Impacto Ambiental, así como el seguimiento riguroso de dicho estudio mediante la implementación de un plan de actuación y la aplicación de controles definidos y periódicos.</i> | art 1 - pág. 6 | - |

8.1 Tabla de contenidos

| 4. Cuestiones sociales | | | |
|---------------------------------|--|----------------|--------------|
| Ámbito | Requisito legal | Art. | Pág. Informe |
| Empleo | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. | art 1 - pág. 6 | 51 y 52 |
| | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. | art 1 - pág. 6 | 51 y 52 |
| | Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. | art 1 - pág. 6 | 53 |
| | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. | art 1 - pág. 6 | 54 |
| | Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. | art 1 - pág. 6 | 57 |
| | Brecha salarial. | art 1 - pág. 6 | 58 |
| | La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad desagregada por sexo. | art 1 - pág. 6 | 57 |
| | La remuneración de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo. | art 1 - pág. 6 | 57 |
| | Implantación de políticas de desconexión laboral. | art 1 - pág. 6 | 59 |
| | Empleados con discapacidad. | art 1 - pág. 6 | 60 |
| Organización del trabajo | Organización del tiempo de trabajo. | art 1 - pág. 6 | 61 |
| | Número de horas de absentismo. | art 1 - pág. 6 | 62 |
| | Medidas para conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de esas medidas por ambos progenitores. | art 1 - pág. 6 | 63 |
| Salud y seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. | art 1 - pág. 7 | 64 a 70 |
| | Accidentes de trabajo: frecuencia y gravedad por sexo. | art 1 - pág. 7 | 71 |
| | Enfermedades profesionales por sexo. | art 1 - pág. 7 | 71 |

8.1 Tabla de contenidos

| 4. Cuestiones sociales | | | |
|----------------------------|--|-----------------------|---------------|
| Ámbito | Requisito legal | Art. | Pág. Informe |
| Relaciones sociales | Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar a los trabajadores y negociar con ellos. | art 1 - pág. 7 | 72 |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país. | art 1 - pág. 7 | 72 |
| | Balance de los convenios colectivos, particularmente en la salud y seguridad en el trabajo. | art 1 - pág. 7 | 72 |
| Formación | Políticas implementadas en formación. | art 1 - pág. 7 | 73 y 74 |
| | Cantidad total de horas de formación por categoría profesional. | art 1 - pág. 7 | 75 y 76 |
| Accesibilidad | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | art 1 - pág. 7 | 60 |
| Igualdad | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. | art 1 - pág. 7 | 77 a 83 |
| | Planes de igualdad. | art 1 - pág. 7 | 79, 80 y 83 |
| | Medidas adoptadas para promover el empleo. | art 1 - pág. 7 | 81 a 83 |
| | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. | art 1 - pág. 7 | 84 |
| | Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | art 1 - pág. 7 | 60, 104 y 105 |
| | Política contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad. | art 1 - pág. 7 | 77 y 78 |
| | Aplicación de convenios fundamentales para la organización internacional del trabajo. | PREAMBULO I pág. 2 | 91 |
| | Respeto de los derechos sindicales. | PREAMBULO I pág. 2 | 91 |
| | Diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades. | PREAMBULO I pág. 2 | 104 a 106 |

8.1 Tabla de contenidos

| 5. Derechos humanos | | |
|--|----------------|--------------|
| Requisito legal | Art. | Pág. Informe |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. | art 1 - pág. 7 | 89 |
| Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y medidas a mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. | art 1 - pág. 7 | 90 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. | art 1 - pág. 7 | 93 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. | art 1 - pág. 7 | 91 |
| La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. | art 1 - pág. 7 | 92 |
| La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. | art 1 - pág. 7 | 92 |
| La abolición efectiva del trabajo infantil. | art 1 - pág. 7 | 87 y 88 |

| 6. Corrupción y soborno | | |
|---|----------------|--------------|
| Requisito legal | Art. | Pág. Informe |
| Medidas para prevenir la corrupción y el soborno. | art 1 - pág. 7 | 95 a 100 |
| Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. | art 1 - pág. 7 | 95 a 100 |

8.1 Tabla de contenidos

| 7. Sociedad | | | |
|---|--|---|--------------|
| Ámbito | Requisito legal | Art. | Pág. Informe |
| Compromisos con el desarrollo sostenible | Impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local, en las poblaciones y en el territorio. | art 1 - pág. 7 | 104 |
| | Relaciones con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos. | art 1 - pág. 7 | 106 y 107 |
| | Acciones de asociación o patrocinio. | art 1 - pág. 7 | 106 |
| Subcontratación y proveedores | Inclusión en política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. | art 1 - pág. 7 | 108 |
| | Consideración de su responsabilidad social y ambiental. | art 1 - pág. 7 | 109 |
| | Sistemas de supervisión y auditorías. Resultados de las mismas. Due diligence. | art 1 - pág. 7 | 109 |
| | Incluir información sobre los procedimientos de diligencia debida (las actuaciones realizadas para identificar y evaluar los riesgos, así como para su verificación y control, incluyendo la adopción de medidas) aplicados por la empresa en relación a sus cadenas de suministro y subcontratación, para detectar, prevenir y atenuar efectos adversos existentes y potenciales. | art 1 - pág. 7 PREAMBULO I pág. 2 | 109 |
| Consumidores | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores. | art 1 - pág. 7 | 110 |
| | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas. | art 1 - pág. 7 | 110 |
| Información fiscal | Beneficios obtenidos por país. | art 1 - pág. 7 | 111 |
| | Impuestos sobre beneficios pagados. | art 1 - pág. 7 | 111 |
| | Subvenciones públicas recibidas. | art 1 - pág. 7 | 111 |
| | Incluir también referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales consolidadas. | art 1 - pág. 7 | 111 |



¡Gracias!

OMEXOM