

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

VOLTAN[®]

MULTITECHNICAL FIELD SERVICES

El Estado de Información No Financiera adjunto ha sido elaborado según lo requerido por la Ley 11/2018, del 28 de diciembre, de trasposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo.

Contenido

1. CONTRIBUIMOS A MEJORAR EL FUTURO. CONVERSACIÓN CON EL CEO.	5
2. CONOCE VOLTAN	6
2.1. VISIÓN 2027	12
2.2. MISIÓN 2027	13
2.3. ACTIVIDADES Y LÍNEAS DE NEGOCIO	14
2.4. VOLTAN EN EL MUNDO	18
2.5. NUESTRO MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE	19
2.5.1. SISTEMA DE REPORTE BASADO EN GRI	19
2.5.2. SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE VALOR	20
2.6. GOBERNANZA	22
2.6.1. MARCO REGULATORIO	22
2.6.2. ESTRUCTURA DE GOBIERNO	24
2.7. GRUPOS DE INTERÉS	26
2.8. INNOVACIÓN	29
3. 2024. UN AÑO DE ACTIVIDAD EN UN VISTAZO	30
4. COMO ENTENDEMOS LA SOSTENIBILIDAD	32
4.1. LA SOSTENIBILIDAD EN VOLTAN	32
4.2. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD	33
4.3. PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2026-2030	36
4.4. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	37
4.5. CUADRO DE MANDÓ DE GESTIÓN RESPONSABLE	39
4.6. TAXONOMIA	39
4.6.1. CONTEXTO E INTRODUCCIÓN	39
4.6.2. EVALUACIÓN DE LA ELEGIBILIDAD	41
4.6.3. EVALUACIÓN DEL ALINEAMIENTO	42
4.6.4. ALCANCE DEL INFORME	43
4.6.5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES	44
5. NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO	46
5.1. ASPECTOS MEDIO AMBIENTALES	47
5.2. GOBERNANZA DEL CAMBIO CLIMÁTICO	49

5.3. ESTRATEGIA DE CAMBIO CLIMÁTICO	49
5.4. GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES Y EL CAMBIO CLIMÁTICO	50
5.5. MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO	56
5.5.1. CONSUMO DE RECURSOS NATURALES	67
5.5.2. GESTIÓN RESPONSABLE DE LA ENERGÍA	68
5.5.3. BIODIVERSIDAD	73
5.5.4. CONSUMO DE AGUA	76
5.5.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PRODUCTO SOSTENIBLE	80
6. NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS	85
6.1. PERSONAS	86
6.1.1. EMPLEO DE CALIDAD	86
6.1.2. TALENTO NECESARIO	86
6.1.3. ECOSISTEMA DE APRENDIZAJE CONTINUO	89
6.1.4. SALARIOS DIGNOS Y EQUITATIVOS	91
6.1.5. DIÁLOGO SOCIAL	92
6.1.6. DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN	95
6.1.7. TABLAS DEMOSTRATIVAS	97
6.2. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	120
6.2.1. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SST	121
6.2.2. ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y PLANES DE PREVENCIÓN	122
6.2.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CIFRAS	136
6.3. CALIDAD Y SEGURIDAD DE CLIENTES	138
6.3.1. COMUNICACIÓN Y RELACIÓN CON EL CLIENTE	139
6.4. SOCIEDAD	143
6.4.1. PROMOCIÓN ECONÓMICA EN EL ENTORNO	146
7. INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO	146
7.1. GESTIÓN DE RIESGOS	146
7.1.1. CANAL DE DENUNCIAS	147
7.1.2. SISTEMA CORPORATIVO DE COMPLIANCE Y FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO	149
7.1.3. COMPROMISOS Y POLÍTICAS DE COMPLIANCE	151
7.1.4. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS	151

7.1.5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SANCIONES INTERNACIONALES	151
7.2. PREVENCIÓN DE DELITOS, ANTICORRUPCIÓN Y CONFLICTOS DE INTERESES.....	153
Compliance Penal	153
Gestión de riesgos	154
Política de regalos y atenciones, donaciones y patrocinios	155
Conflictos de interés	156
7.3. COMPETENCIA	157
7.4. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	157
7.5. CIBERSEGURIDAD EN LA EMPRESA.....	158
7.6. TRANSPARENCIA FISCAL	159
7.6.1. SUBVENCIONES PÚBLICAS	¡Error! Marcador no definido.
7.7. GESTIÓN CADENA DE SUMINISTRO	162
8. TABLA DE RELACIÓN. Anexo I	168

1. CONTRIBUIMOS A MEJORAR EL FUTURO.

CONVERSACIÓN CON EL CEO.



¿Qué momento vive hoy VOLTAN GROUP?

Estamos en una etapa de consolidación por un lado y de crecimiento estratégico por otro. VOLTAN se ha construido integrando capacidades muy complementarias aportadas por las empresas participes. Esa trayectoria nos permite cubrir una parte cada vez más completa de la cadena de valor de la energía: generación, transformación y transmisión y distribución, con una propuesta que abarca desde la construcción, la puesta en marcha, la operación, el mantenimiento y la ingeniería, con una visión 2027

orientada a reforzar nuestra presencia internacional y a ser un proveedor global de referencia en Europa.

¿Por qué son tan importantes los criterios ESG para VOLTAN?

Ya no hablamos de un marco paralelo al negocio, sino de la forma en la que queremos hacer empresa. En VOLTAN hemos pasado de la convicción a la gestión: contamos con un sistema de reporte alineado con GRI, un Plan de Sostenibilidad difundido entre las participantes, un cuadro de mando con indicadores ESG y objetivos concretos en emisiones, seguridad, satisfacción del empleado, homologación de proveedores y alineamiento con la Taxonomía Europea. Para nosotros, ESG significa gobernar mejor, decidir con más rigor y construir una compañía más resiliente, más segura y más útil para sus grupos de interés y para la sociedad.

¿Qué retos tiene por delante el grupo en el contexto internacional y sectorial actual?

El contexto exige ambición, pero también mucha disciplina. La demanda eléctrica mundial está creciendo con fuerza y la IEA advierte de que atenderla requerirá elevar de forma muy significativa la inversión anual en redes y flexibilidad. Al mismo tiempo, la Comisión Europea ha situado la electrificación y el refuerzo de las redes en el centro de su agenda industrial y energética. A esto se suma un marco regulatorio en evolución: Europa está simplificando parte de las obligaciones de

sostenibilidad para ganar competitividad, pero la exigencia de trazabilidad, control y calidad del dato sigue aumentando; en paralelo, la ciberseguridad de sectores críticos gana peso con normas como NIS2. Para una compañía como la nuestra, el reto no es solo crecer: es hacerlo manteniendo la seguridad de las personas, la excelencia operativa, el cumplimiento, la ciberresiliencia y la cercanía al cliente en cada mercado en el que operamos.

¿V con qué mensaje le gustaría abrir este informe?

Con un mensaje de confianza responsable. Venimos de una trayectoria industrial sólida y, al mismo tiempo, estamos demostrando capacidad para adaptarnos a los nuevos retos del sector: digitalización del mantenimiento de redes con drones a través de ATLAS, nuevos proyectos ligados al almacenamiento energético y la hibridación con baterías, avance en infraestructuras de evacuación y mantenimiento de alta tensión, refuerzo de la actividad internacional y pasos firmes en gobernanza y seguridad de la información, como la obtención de la certificación ISO 27001. También seguimos confirmando que el valor del grupo está en las personas y en la cultura de trabajo. Nuestro compromiso es seguir creciendo, sí, pero crecer bien: impulsando la transición energética, protegiendo a las personas, fortaleciendo la integridad y generando un impacto positivo, real y duradero en la sociedad.

2. CONOCE VOLTAN

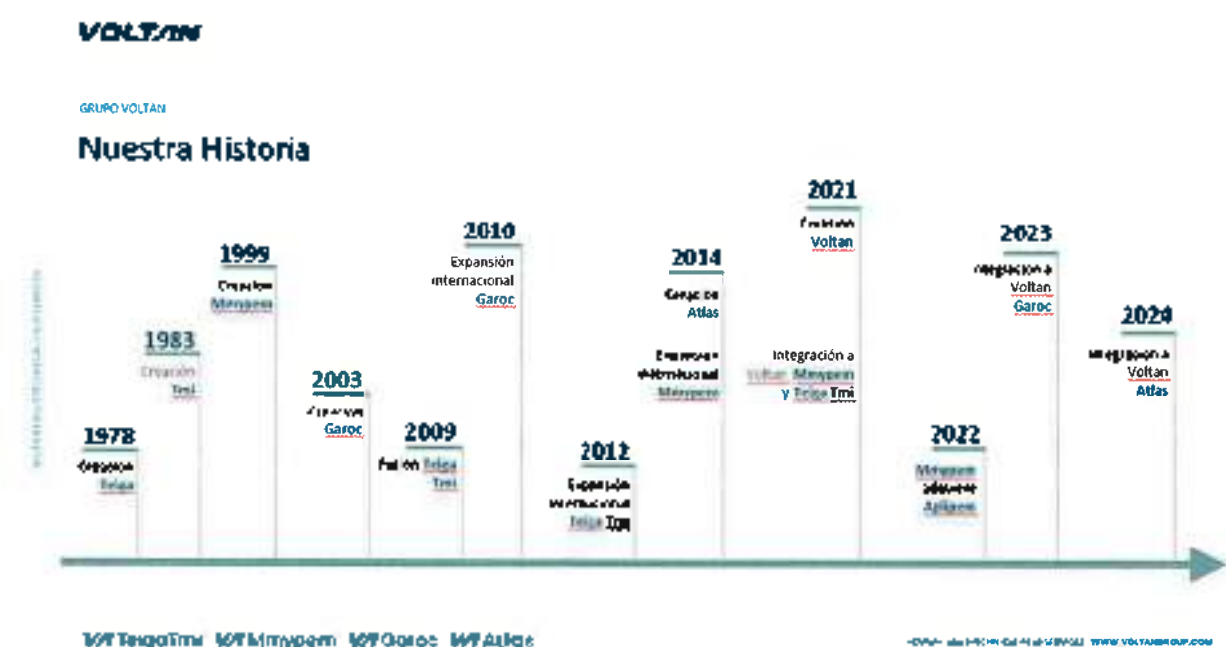
El presente estado de información no financiera corresponde al periodo de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre 2025 y abarca la información de todas sus empresas participadas.

VOLTAN es una empresa fundada en 2021, cuyo mayor inversor es Henko Partners I FCR, igualmente responsable, comprometido con estrictos principios medioambientales, sociales y de gobernanza.

VOLTAN, tiene como objetivo fundamental, llegar a ser, un proveedor de referencia de servicios electromecánicos industriales e ingeniería, ofreciendo soluciones integrales desde la construcción y montaje, puesta en marcha, supervisión y soluciones de Ingeniería, operación y mantenimiento de las instalaciones.

Este objetivo se alcanzará, construyendo un grupo de empresas líderes en servicios industriales de campo (field technical services) especializadas en los sectores energético e industrial, en un contexto de transición energética y descarbonización, y con afán de cubrir toda la cadena de valor de la energía, desde su producción, la transmisión y distribución, hasta sus usos finales, cuidando la salud y la seguridad de las personas y respetando el medioambiente.

El grupo VOLTAN está formado por las siguientes entidades:



VOLTAN TECHNICAL SERVICES, S.L., con C.I.F. B-42756783

El objeto de VOLTAN es muy amplio, abarcando diversos sectores y servicios.

No obstante, el cometido principal es el del diseño, construcción instalación, mantenimiento y explotación de cualesquiera instalaciones y centrales generadores de energía que utilicen cualquier recurso energético, así como; cualquier otra actividad relacionada con el estudio, implantación, desarrollo y utilización, transporte y distribución de la energía.

VOLTAN ofrece servicios técnicos de alta calidad y alto valor añadido en el sector energético, especializándose en la construcción, puesta en marcha, operación y mantenimiento de una variedad de activos, incluyendo plantas de generación de energía renovable y de tecnologías de transición, así como líneas eléctricas y subestaciones.

TEIGA TMI, S.L., con C.I.F. B15030026. (TEIGA TMI)

Tiene como objeto principal el diseño, montaje y mantenimiento de instalaciones: Eléctricas de alta y baja tensión, automatización y control de procesos y mecánicas (prefabricado y montaje de tuberías y estructuras metálicas). El diseño y producción de cuadros eléctricos. Instalación de sistemas de protección contra incendios: sistemas de detección y alarma de incendios, sistemas de abastecimiento de agua contra incendios, extintores de incendio, sistemas fijos de extinción por rociadores automáticos y agua pulverizada, sistemas fijos de extinción por espuma física, sistemas para el control de humos y de calor.

MONTAJES MECANICOS Y PUESTAS EN MARCHA J.R., S.L.U., con C.I.F. B15675507. (MMYPEM)

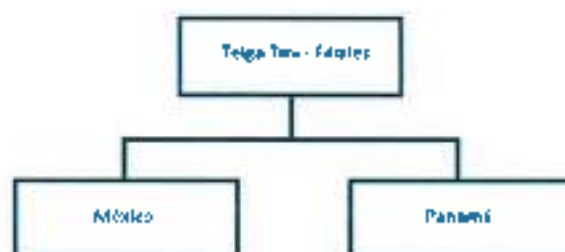
Tiene como objeto social principal la fabricación de estructuras metálicas, montaje mecánico, mantenimiento mecánico y apoyo mecánico y eléctrico a la puesta en marcha en centrales energéticas y plantas industriales.

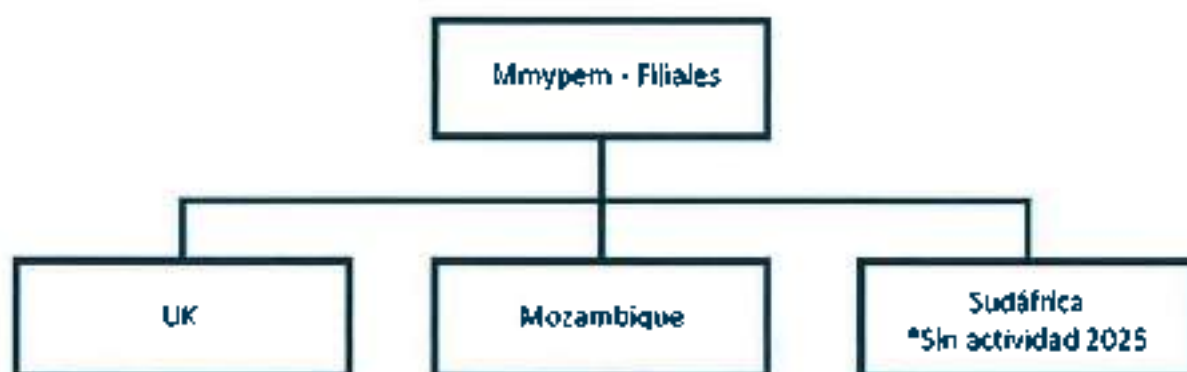
GRUPO DE ARQUITECTURA Y OBRA CIVIL, S.L., con C.I.F. B13371661. (GAROC)

Tiene como objeto principal el diseño y construcción de Líneas Eléctricas Aéreas, Subterráneas y subestaciones, trabajos de mantenimiento preventivo de líneas eléctricas, reparación de averías y revisión de medidas y adecuación de puesta a tierra de apoyos en líneas eléctricas de Alta Tensión. La gestión y explotación forestales, trabajos medioambientales de cortafuegos, desbroces y limpieza de maleza bajo líneas eléctricas de Alta Tensión y la Ingeniería y tramitación de permisos.

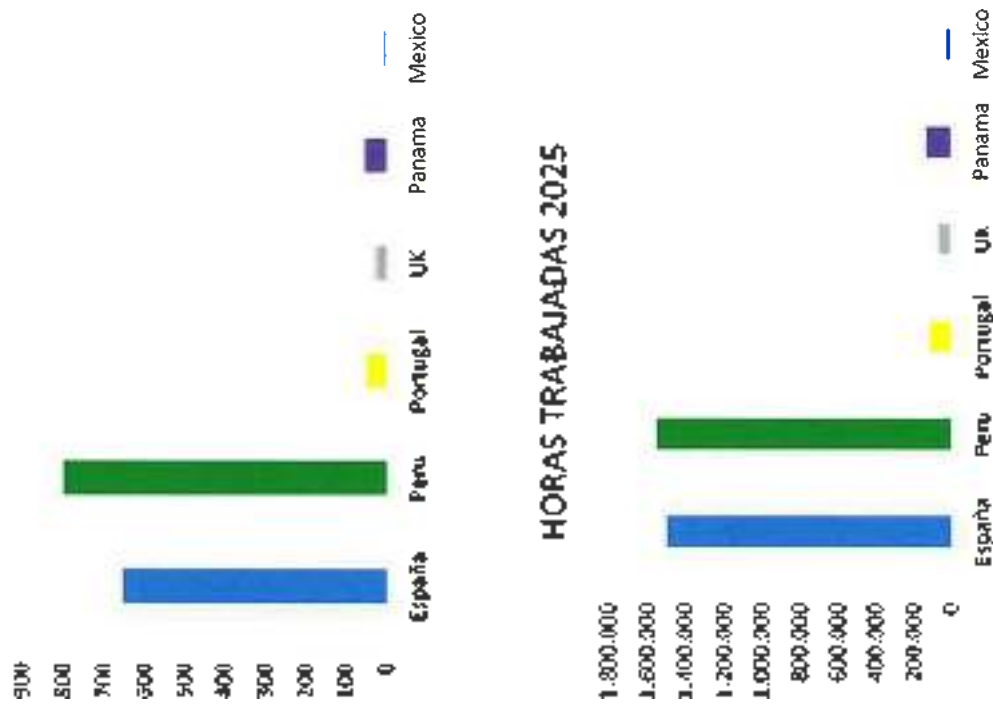
ATLAS INNOVATIVE ENGINEERING, S.L. con C.I.F. B47727995

Asistencia técnica y consultoría en ingeniería para la mejora de la eficiencia del mantenimiento de los activos. Servicios técnicos de inspección e inventario de activos para los sectores de: utilities de energía, infraestructuras de transporte, forestal y medioambiente.

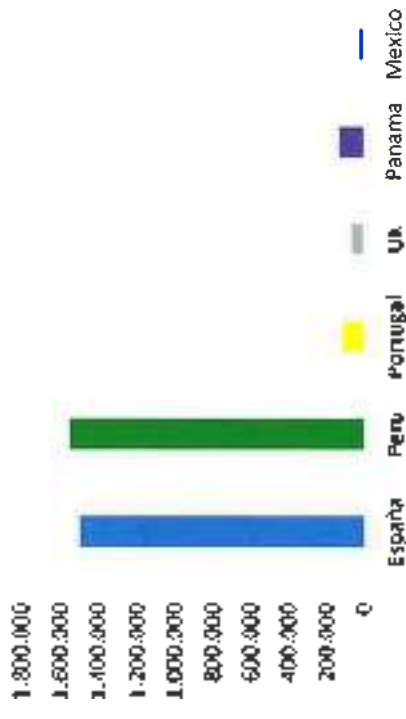




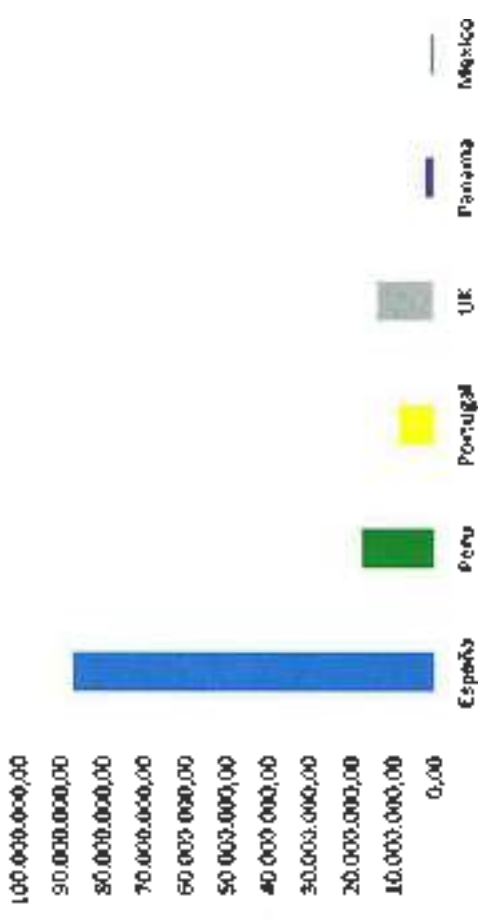
MEDIA EMPLEADOS 2025



HORAS TRABAJADAS 2025



CONSOLIDADO 2025 (€)



2.1. VISIÓN 2027

VOLTAN aspira a ser un referente como proveedor global de soluciones para el sector energético, expandiendo su presencia internacional de la mano de nuestros clientes. Nos enfocamos en ser un proveedor integral, cubriendo todo el ciclo de vida de los activos y reduciendo riesgos al ofrecer soluciones a los retos que pueden presentarse en los grandes proyectos de energía. La empresa se compromete a impulsar la transición energética, valorizando el capital humano y la cualificación técnica, creando valor sostenible para clientes y sociedad.

En un horizonte de 3 años, nuestra visión estratégica es consolidar nuestra posición como referente en el sector, impulsando el crecimiento sostenible y asegurando un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Esta visión se fundamenta en cuatro pilares: Resultados del negocio, Criterios de sostenibilidad, Desarrollo de recursos humanos y Cumplimiento corporativo.

Resultados del Negocio: Alcanzaremos un crecimiento constante y rentable, superando las expectativas de nuestros clientes y accionistas, manteniendo una sólida posición financiera que nos permita invertir en innovación, tecnología y expansión geográfica.

Criterios de Sostenibilidad: Operaremos de manera responsable y sostenible, minimizando nuestro impacto ambiental y contribuyendo al desarrollo de comunidades locales. Implementaremos prácticas ecoeficientes en nuestros procesos, promovemos el uso de energías renovables y fomentaremos la economía circular en la gestión de residuos. Además, nos aseguraremos de que nuestros proveedores compartan nuestros valores de sostenibilidad.

Desarrollo de Recursos Humanos: Por ello, nos enfocaremos en el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo, ofreciendo programas de capacitación, fomentando la diversidad y la inclusión, y promoviendo un ambiente de trabajo seguro y colaborativo. Seremos un empleador de elección, atrayendo y reteniendo el mejor talento en la industria.

Cumplimiento Corporativo: Operaremos con los más altos estándares éticos y de cumplimiento legal en todas nuestras actividades. Mantendremos una cultura de integridad y transparencia, promoviendo la ética empresarial y la responsabilidad corporativa en todas las áreas de nuestra operación. Tendremos mecanismos de control y monitoreo para garantizar el cumplimiento de normativas y regulaciones, así como para prevenir cualquier forma de corrupción o práctica ilegal.

En resumen, nuestra visión estratégica a tres años para VOLTAN se centra en el crecimiento sostenible, la excelencia operativa y el compromiso con nuestros colaboradores, clientes y el entorno. Estamos decididos a ser referentes en nuestro sector, no solo en términos de rendimiento financiero, sino también en impacto social y ambiental positivo. Con determinación y enfoque en estos pilares, estamos seguros de alcanzar nuestras metas y contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades en las que operamos.

2.2. MISIÓN 2027

Ofrecer servicios técnicos de alta calidad y alto valor añadido en el sector energético, especializándose en la construcción, puesta en marcha, operación y mantenimiento de una variedad de activos, incluyendo plantas de generación de energía renovable y de tecnologías de transición, descarbonización de la industria, así como líneas eléctricas y subestaciones. Satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes con un equipo altamente cualificado, garantizando seguridad, calidad y cumplimiento de costes y plazos en cada proyecto.

Nuestras capacidades nos permiten ofrecer una solución completa como proveedor único de servicios, abarcando toda la vida de los activos desde que se empiezan a construir hasta el final de su explotación comercial. Esta variedad de servicios nos convierte en un seguro con el que reducir el riesgo de cualquier proyecto. Tenemos la capacidad de resolver problemas y terminar trabajos allí donde otros no pueden llegar sin recurrir a terceros.

Resultados del Negocio: Aumentar nuestra cartera de clientes, diversificar nuestros servicios y fortalecer alianzas estratégicas que impulsen nuestra presencia en nuevos mercados. Consolidar nuestra posición como referentes en el mercado, expandiendo nuestra presencia geográfica y

diversificando nuestra cartera de servicios para adaptarnos a las necesidades cambiantes del sector industrial.

Criterios de Sostenibilidad: Integrar la sostenibilidad en todas nuestras operaciones, adoptando prácticas responsables que minimicen nuestro impacto ambiental y contribuyan al bienestar de las comunidades en las que operamos. Implementar prácticas ecoeficientes en nuestros procesos de montaje, promoveremos el uso de energías renovables y fomentaremos la economía circular en la gestión de residuos. Asegurar que nuestros proveedores compartan nuestros valores de sostenibilidad y ética empresarial, garantizando una cadena de suministro responsable y transparente.

Desarrollo de Recursos Humanos: Impulsar programas de capacitación, desarrollar una cultura de colaboración y liderazgo compartido, donde cada empleado se sienta valorado y motivado a contribuir al éxito de la empresa. Invertir en acciones en los ámbitos de la seguridad, la salud y el bienestar.

Cumplimiento Corporativo: Implementar las políticas, procedimientos y prácticas, así como; la aplicación del Manual de Prevención de Delitos. Desarrollar una cultura de cumplimiento corporativo, donde la responsabilidad y la ética empresarial son fundamentales en todas las decisiones y acciones que tomamos.

En resumen, crear valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas, impulsando el crecimiento económico y el progreso social de manera responsable y ética.

2.3. ACTIVIDADES Y LÍNEAS DE NEGOCIO

Las actividades principales del grupo VOLTAN son las siguientes:

ENERGÍA:

Contribuimos a combatir el cambio climático y lograr un futuro más sostenible para nuestro planeta. Voltan acompaña la transición energética construyendo plantas de diferentes tecnologías de generación.

Aportamos nuestras capacidades de montaje mecánico, limpiezas y sopladors, puesta en marcha, operación y mantenimiento, para hacer realidad sus proyectos de energías renovables y transición energética.

Generación - energía renovable

Tenemos amplias referencias en construcción, O&M de plantas hidroeléctricas, de biomasa, termosolares y en puesta en marcha eléctrica de plantas fotovoltaicas.

Generación - transición energética

Poseemos numerosas referencias en construcción, puesta en marcha, O&M de plantas de ciclo combinado, cogeneraciones y plantas de valorización energética de residuos.

Hidrógeno verde

Hemos participado en la construcción y puesta en marcha de los dos principales proyectos en España.

Este vector energético se posiciona como fundamental para descarbonizar la industria y el transporte de difícil electrificación.

Biogás

Tenemos las capacidades necesarias para la construcción, arranque y operación y mantenimiento de plantas de biogás y equipos de purificación para la inyección de biometano en los conductos de gas tradicionales.

Gases de transición (GN, GNL, GLP)

Tenemos referencias en proyectos de GLP, GN y GNL, incluyendo regasificación, gasoductos, ERMs, terminales de almacenamiento y plantas de embotellado.

Usos finales eficientes

Tenemos experiencia ofreciendo servicios a consumidores industriales en energía, como en la fabricación de componentes y materiales, la industria del reciclaje, la petroquímica o alimentaria, para un uso más eficiente y sostenible de la energía

TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN

En VOLTAN adaptamos la red eléctrica a los nuevos usos, avanzando en la electrificación de la demanda. Con equipos especializados y una amplia experiencia, realizamos montajes, pruebas en subestaciones y líneas eléctricas, incluyendo cimentaciones y refuerzo de líneas.

Además, utilizamos maquinaria específica propia para reducir riesgos y cumplir con los plazos de todos nuestros proyectos. También garantizamos tiempos de respuesta rápidos gracias a nuestros equipos locales para los contratos de mantenimiento.

Líneas aéreas

Amplia experiencia con más de 4.000 apoyos construidos en líneas de media, alta y muy alta tensión, en Europa y Latinoamérica.

También ofrecemos servicios integrales de inspección de líneas eléctricas, gestión de la vegetación, inventarios forestales y respuesta a catástrofes forestales.

Líneas subterráneas

Experiencia en líneas subterráneas (15kV a 400kV) incluyendo el acondicionamiento de galerías e instalaciones existentes.

Telecomunicaciones

Tenemos referencias en el montaje de torres para telefonía móvil, antenas urbanas, tendidos de fibra óptica y centros de transformación.

Electrificación de la movilidad

Ofrecemos soluciones integrales y confiables para la movilidad eléctrica y la electrificación ferroviaria.

Subestaciones

Ofrecemos soluciones integrales, que abarcan desde estudios de viabilidad, proyectos llave en mano, al mantenimiento de subestaciones.

VN TeigaTmi

show

- 2006-ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၁၀ ရက်နေ့တွင် အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း အစည်းအဝေးကျင်းပခဲ့သည်။
- အစည်းအဝေးတွင် အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့သည်။

Entwicklungsstadium / Die Entwicklungsländer

- **Protein synthesis on HAD 2-RNA: Protein coded for 242**
- **4-Phenyl-20-oxo-20-decarboxy-L-phenylalanine** (4-Phenyl-20-Oxopropionyl-L-phenylalanine)

4.5 miter in

- Անդրադարձի արժեքները 0 են:
- Արտադրության և ծախսերի փոփոխություն:

Ham [43] and

- Exclusionando a BIC / BICM de otras MGS
- Asegurar un BIC/ BICM
- Reseñando de los proyectos

Reap-It : Egoism = Subversionism

- [Coping strategies in children: A meta-analysis comparing parents' and teachers' reports](#)

© 2004 by John Wiley & Sons, Inc.

- **União Europeia** em 1992, a **Declaração de Amsterdã** estabeleceu a **liberdade de circulação** dos cidadãos europeus
- **Declaração de Amsterdã** em 1997, a **Declaração de Amsterdã** estabeleceu a **liberdade de circulação** dos cidadãos europeus

Colaboración Participativa Newfor Quadrante - 12 horas

Subtotal: 60.000 = Luring Sum

- [illegible]

Illegality (the author's surmise)

- **Investment expenditure 2020** 3 600 million; 7 500

1. [University of California](#)

- Entrega en proyectos de la mano de empresas connotadas
- La actividad de construcción debe estar bajo programación y control de calidad en todo momento

අයි. ආදායම

- Διαφορετικές αρχικές τιμές για α και β
- Διαφορετικές αρχικές τιμές για α και β
- Διαφορετικές αρχικές τιμές για α και β

Open Access

- <http://www.mhhe.com> is the place to go for more information.

Heaton, L., & O'Connell, J. (2001).

- `LD_LIBRARY_PATH` is the path to the library. `LD_LIBRARY_PATH=/usr/lib64:/usr/lib`

2.4. VOLTAN EN EL MUNDO

VOLTAN

Wszystkie dane zostały wzięte z książki, którą wybrała.

Nuestra Presencia en el Mundo

**VOLTAN**

© 2002 Blackwell Science Ltd *Journal of Internal Medicine* 252: 103–110

Referencias Globales



Exposition

[Argentina](#)
[Australia](#)
[Brazil](#)
[Canada](#)
[China](#)
[Czechia](#)
[Denmark](#)
[France](#)
[Germany](#)
[Greece](#)
[Hong Kong](#)
[India](#)
[Indonesia](#)
[Iran](#)
[Italy](#)
[Japan](#)
[Korea](#)
[Malaysia](#)
[Mexico](#)
[Netherlands](#)
[New Zealand](#)
[Norway](#)
[Peru](#)
[Poland](#)
[Portugal](#)
[Russia](#)
[Singapore](#)
[South Korea](#)
[Spain](#)
[Sweden](#)
[Switzerland](#)
[Taiwan](#)
[Thailand](#)
[Turkey](#)
[Ukraine](#)
[United Kingdom](#)
[United States](#)
[Vietnam](#)
[South Africa](#)
[Argentina](#)
[Uruguay](#)
[Venezuela](#)
[Morocco](#)
[Guinea](#)

2.5. NUESTRO MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE

2.5.1. SISTEMA DE REPORTE BASADO EN GRI

Durante 2024 y 2025, continuamos alineados con el estándar GRI.

Implementar un sistema de reporte de sostenibilidad basado en los estándares GRI no solo mejora la transparencia y la responsabilidad corporativa, sino que también permite a VOLTAN evaluar su progreso hacia objetivos de sostenibilidad y demostrar su compromiso con el desarrollo sostenible a sus Grupos de Interés.

2.5.1.1. Resiliencia de la estrategia y del modelo de negocio

Aunque en VOLTAN la sostenibilidad es un elemento clave, la elaboración de su Plan de Desarrollo Sostenible en su primera versión de 2023, puso aún más de manifiesto la integración de la sostenibilidad como motor estratégico, siendo uno de los 4 pilares de la estrategia, y estando implícito de manera transversal en el resto de los pilares.

- **Foco comercial:** VOLTAN se enfocará comercialmente en Europa, manteniendo un volumen estable en LATAM, poniendo el foco en los proyectos relacionados con la transición energética, como viene siendo la tónica hasta la fecha. Por tanto, la sostenibilidad se plantea como un pilar imprescindible que nos ayudará a alcanzar un volumen de ventas cercano a los 150 M€ en 2026, que supone un incremento del 10% respecto del año anterior. Nuestro alineamiento con la Taxonomía Europea de Actividades Sostenibles en 2024 fue aproximadamente del 50%, en 2025 hemos mantenido un porcentaje similar, que esperamos aumentar con durante el 2026 a través de una selección de los proyectos en los que intervenimos.
- **Eficiencia operacional:** el Grupo mejorará su eficiencia en la gestión de las compras y la ejecución de los servicios y productos, de esta manera, minimizaremos nuestros impactos negativos en el entorno a la par que mejoraremos en costes.

- **Innovación:** la Organización avanzará hacia el camino de la descarbonización, en la medida que sea posible, digitalización procesos (ciberseguridad, etc.) y la búsqueda de emisiones cercanas a cero.
- **Sostenibilidad:** VOLTAN apuesta por un crecimiento sostenible y respetuoso con el medio ambiente, por ese motivo, dentro de su VISION se incluye el “impulsar la transición energética” a través de los servicios desarrollados para clientes clave en el sector energético.

Así, como parte de la estrategia, el Grupo definió sus objetivos de primer nivel para el año 2026, considerando como principal objetivo de sostenibilidad

- Reducir las emisiones de alcance 1 y 2 hasta un 3%, con respecto a 2025, ya que es el primer año donde se dispone de datos de todas las ubicaciones.
- Sentar las bases para la recogida de datos del alcance 3.

Mediante la identificación de nuestros impactos, riesgos y oportunidades, hemos podido validar que nuestra estrategia incluye los temas más relevantes en materia de sostenibilidad; ayudándonos a reforzar la resiliencia de nuestro modelo de negocio y aumentando nuestra capacidad de abordar los retos derivados de nuestra actividad.

En esta línea, hemos desarrollado políticas específicas que abordan las diferentes temáticas identificadas en los ámbitos medioambientales, sociales y de gobierno, nos hemos fijado objetivos de seguimiento de las métricas clave; y hemos incorporado acciones diseñadas para abordar los principales puntos detectados, ayudándonos así a prevenir, mitigar y remediar los posibles efectos derivados de nuestros impactos y riesgos, y a maximizar el valor de nuestras oportunidades.

2.5.2. SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE VALOR

En VOLTAN, la sostenibilidad es un principio transversal que articula cada paso de nuestra cadena de valor, desde la selección de proveedores hasta el servicio o producto entregado.

Nuestra cadena de valor está estructurada en tres bloques principales: “aguas arriba”, “operaciones propias” y “aguas abajo”. Este modelo busca integrar la sostenibilidad en cada fase del ciclo de vida de nuestros productos y servicios, maximizando el impacto positivo en las comunidades donde operamos y en nuestros Grupos de Interés y minimizando nuestro impacto ambiental.

AGUAS ARRIBA

♦PROVEEDORES

OPERACIONES PROPIAS♦DESARROLLO DE SERVICIOS
♦PRODUCTOS**AGUAS ABAJO**♦CLIENTES
♦SOCIEDAD

En este bloque incorporamos a todos los proveedores y colaboradores que suministran materiales, componentes y servicios esenciales. La sostenibilidad en este ámbito se materializa mediante el Código de Conducta de Proveedores y la Homologación, que promueven la trazabilidad y el cumplimiento de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) desde el origen de la cadena.	En el núcleo de nuestras actividades se encuentra la ejecución de proyectos de transición energética de la mano de clientes de primer nivel. Desde nuestras ubicaciones en Europa y LATAM promovemos la eficiencia energética y la reducción de residuos. La digitalización de procesos, aspecto que seguiremos trabajando 2026 con mayor profundidad, también desempeña un papel fundamental en este bloque.	El impacto de nuestro trabajo afecta, no sólo al cliente final, sino a la comunidad en general: se desarrollan proyectos que pueden suministrar energía de manera más limpia y sostenible, se realizan los mantenimientos de las instalaciones minimizando el impacto medioambiental y priorizando las zonas de actuación, lo que hace que se protejan aquellas especies arbóreas sobre las cuales no es necesario actuar en ese momento, se toman las medidas necesarias para proteger la fauna y vegetación de las zonas de actuación.
---	---	---

2.6. GOBERNANZA

2.6.1. MARCO REGULATORIO



El marco regulatorio general en materia de Gobierno Corporativo lo componen 3 niveles:

- Las normas oficiales que rigen en cada país.
- Las normas que ha desarrollado el grupo y que son de aplicación a todas las entidades participadas.
- Las normas que se han desarrollado en cada entidad jurídica y que sólo le afectan a ella.

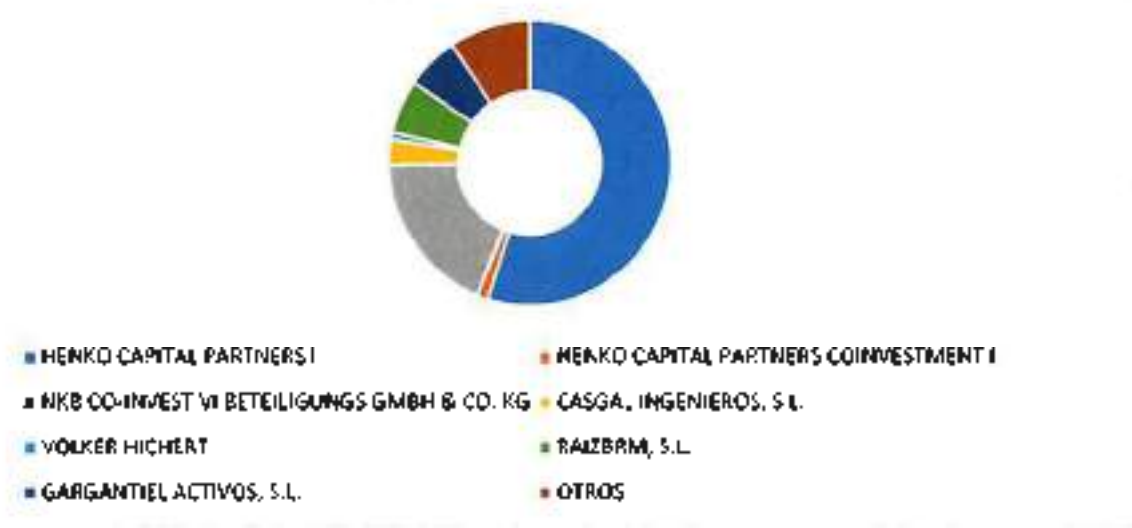
Con carácter regular se revisan las normas internas, a efectos de mejorar o actualizar su contenido. A la fecha de firma del presente Informe, si bien se están revisando varias de las políticas existentes, todavía se encuentran vigentes la mayoría de las desarrolladas como primera versión, destacando:

DOCUMENTO	REVISIÓN	FECHA APROBACIÓN
Manual de Prevención de Delitos Grupo Voltan	Rev0	30/09/2024
Régimen sancionador interno del código penal	Rev1	13/02/2026
Gestión del sistema de información	Rev1	13/02/2026
Gestión del conflicto de interés	Rev0	13/02/2026
Patrocinios y donaciones	Rev0	13/02/2026
Procedimiento de evaluación de riesgos	Rev1	13/02/2026
Política de Recursos Humanos	Rev0	25/10/2024
Política de Derechos Humanos	Rev0	25/10/2024
Política y procedimiento de selección de personal	Rev0	30/09/2024
Política de gestión de la relación con los grupos de interés	Rev0	25/10/2024
Política de Comunicación	Rev0	25/10/2024
Declaración de compromiso de VOLTAN con las prácticas Sostenibles y la protección del medioambiente	Rev0	25/10/2024
Política de compras y selección de proveedores	Rev0	30/09/2024
Procedimiento homologación de proveedores	Rev0	12/02/2025
Política de Salud y Seguridad Ocupacional	Rev0	25/10/2024
Proceso de auditoría interna	Rev0	28/04/2025
Política de Administración y Finanzas	Rev0	25/10/2024
Política de Morosidad	Rev0	01/07/2024
Política de WIP (work in progress)	Rev0	01/07/2024
Política de Gestión de la Competencia	Rev0	25/10/2024

2.6.2. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Junta general de socios

La Junta de Gobierno no ha variado en 2025



Consejo de administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gestión y representación, a excepción de algunos asuntos que se reservan a la Junta General de Socios. Compuesto por un grupo de profesionales con diversidad de conocimientos, experiencias y nacionalidades, su objetivo es aportar valor real a la compañía, trabajando cada día en su gestión desde la integridad y la transparencia, de la forma más eficiente y eficaz.

Es misión del Consejo de Administración de VOLTAN, desempeñar sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispensar el mismo trato a todos los accionistas que se hallen en la misma posición y guiarse por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y maximización del valor económico de la empresa.

Miembros del Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2025:

Lars Becker. Presidente del consejo. Dominical en representación del socio mayoritario, HENKO, del que es socio.

Migo Urbón. Dominical en representación del socio mayoritario, HENKO, del que es Director.

Javier Gómez. Independiente y actuando como Consejero Delegado de VOLTAN.

Durante el año 2025, el Consejo de Administración ha recibido mensualmente información sobre el desempeño del grupo en cuestiones ESG.

Comité de dirección

Durante 2024, el equipo de dirección se ha compuesto de los directivos de VOLTAN. Este equipo de dirección es el nexo entre el Consejo de Administración y el resto de la compañía.

Al 31 de diciembre de 2025 los miembros del Comité de Dirección han sido:

- Francisco Javier Gómez García, CEO GRUPO VOLTAN
- Miguel Estramiana, Director Comercial GRUPO VOLTAN
- Rubén Llopis, Director Administración y Finanzas GRUPO VOLTAN
- Pedro Antonio Fernandez Mora, Director General MMYPEM y TEIGA TMI
- Oscar Varela Sánchez, Director Operaciones MMYPEM y TEIGA TMI
- Baldomero Ruiz Mayoral, Director General GAROC
- Jose Pablo Ruiz Mayoral, Director Técnico GAROC
- Diego Cuasante Corral, Director General ATLAS
- Rubén Garañeda Bermejo, Responsable HSE y Producción de ATLAS

Política de remuneraciones

Atendiendo al modelo retributivo de la organización, se cumple la norma de que, a mayor antigüedad y mayor nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, mayor retribución. En el caso de los cargos

Directivos[1] la remuneración media asciende, en el caso de hombres, a 130.611 euros al año (138.402 euros en 2024). Estos importes son calculados teniendo en cuenta la retribución variable y, si tenemos en cuenta la remuneración de cada puesto Directivo, su diferencia es debida a que dentro del rango de director/a existen diferentes niveles y dependiendo del segmento de actividad, el porcentaje de remuneración variable es sensiblemente diferente. Durante el año 2025 un cargo directivo ha sido ocupado por una mujer.

2.7. GRUPOS DE INTERÉS

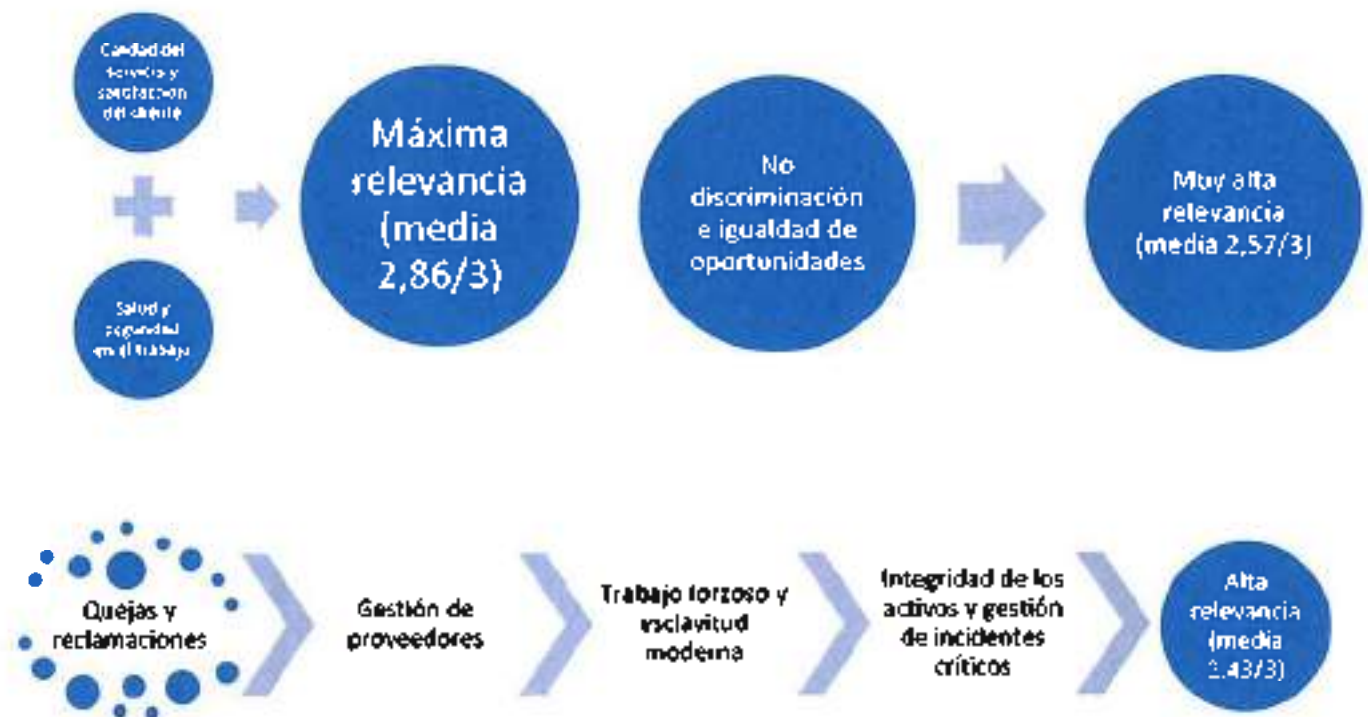
En 2025 se ha revisado el enfoque de la participación de los grupos de interés manteniendo las 6 categorías como en el año anterior.

[1] Cargo Directivo: Persona que ocupa un cargo de alta responsabilidad dentro de la organización, con funciones relacionadas con la planificación, dirección, supervisión y control de las actividades y recursos del grupo. Director/a general, Director/a financiero, Director/a de operaciones, Director/a de Desarrollo de Negocio, Director/a RRHH, Director/a ESG, Director/a de LATAM.

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA DE USO	ASUNTOS TRANSVERSALES
Personas de VOLTAN	Teléfono, mail, reuniones, encuesta de clima laboral, buzón	Constante	Diversidad e igualdad. Seguridad y salud laboral. Conexión y desconexión digital. Remuneraciones. Retención del talento.
Inversores	Informes corporativos, Reuniones.	Trimestral	Desempeño económico y financiero. Desempeño ESG y Objetivos de Desarrollo Sostenible.
Clientes	Teléfono, mail, reuniones, encuestas	Constante	Ética, integridad y transparencia. Transición energética. Innovación y ciberseguridad. Estrategia y cambios regulatorios. Respeto a los derechos humanos y comunidades locales. Desempeño ESG y Objetivos de Desarrollo Sostenible. Biodiversidad y naturaleza.
Cadena de Suministro	Teléfono, mail, reuniones, encuestas	Anual	Economía circular y huella ambiental. Sostenibilidad ambiental y social.
Comunidades (incluyendo los organismos reguladores)	Teléfono, mail, reuniones, acuerdos de colaboración, grupos de trabajo, redes sociales, eventos, web corporativa	Constante	Desempeño económico y financiero. Contribución social. Igualdad y diversidad.
Medioambiente	Inspecciones y auditorías, informes, Eventos, conferencias, jornadas de divulgación.	Periódica	Biodiversidad y gestión de recursos naturales. Descarbonización de la economía. Economía circular. Gestión del agua.

VOLTAN mantiene actualizados los canales de relación con sus Grupos de interés y hace un esfuerzo continuado por identificar los asuntos más importantes para cada uno de ellos. Para ello tiene abierto un espacio de participación, a través de la página web: <https://voltangroup.com/grupos-de-interes/> donde se les invita a trasladar aquellas cuestiones que son relevantes, consultas, inquietudes...

En 2025 se han recibido 7 encuestas, en las cuales éstos han sido los temas más relevantes:





Analizando estos resultados, que se han tenido en cuenta a la hora de realizar el análisis de doble materialidad, también se ha reflexionado sobre el tratamiento de datos, tomando las siguientes decisiones:

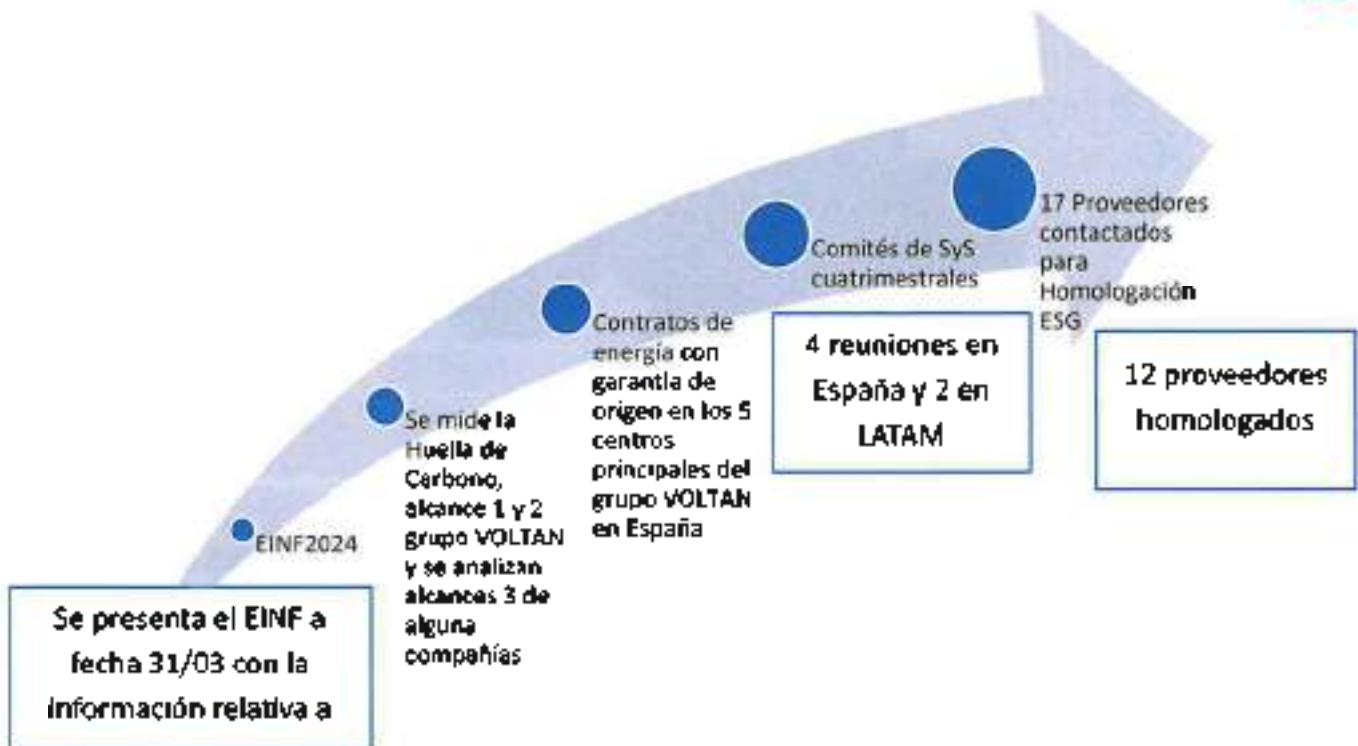
- Elaborar y aprobar un procedimiento para la recopilación y tratamiento de datos de los grupos de interés.
- Modificar la encuesta para obtener dichos datos.
- Publicitar en las redes sociales la existencia del canal de comunicación abierto en la web.

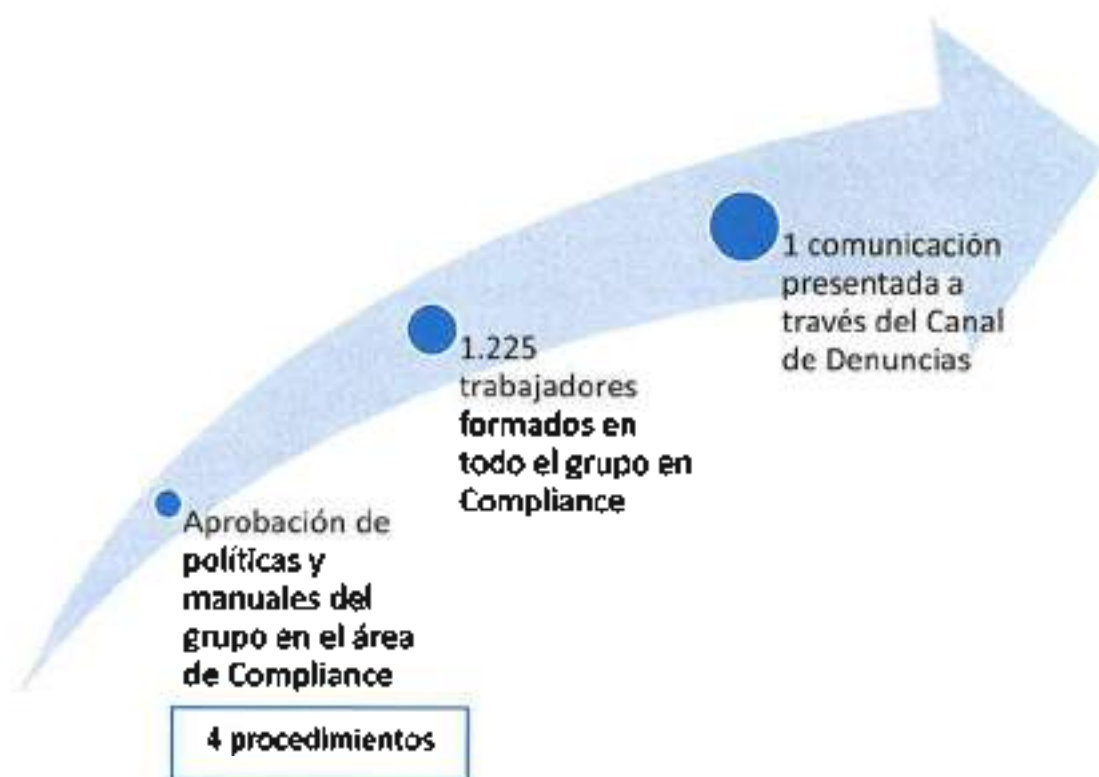
2.8. INNOVACIÓN

La empresa del grupo Atlas sigue siendo la más innovadora, a través del software "Predictra" y el uso de drones para su actividad.

Como objetivo de aquí a 2027, la empresa TEKA TMI trabajará para la obtención del cálculo de la huella de carbono de la actividad FABRICACIÓN DE CUADROS ELÉCTRICOS, con el objetivo final de poder calcular la huella de carbono de cada producto.

3. 2024, UN AÑO DE ACTIVIDAD EN UN VISTAZO

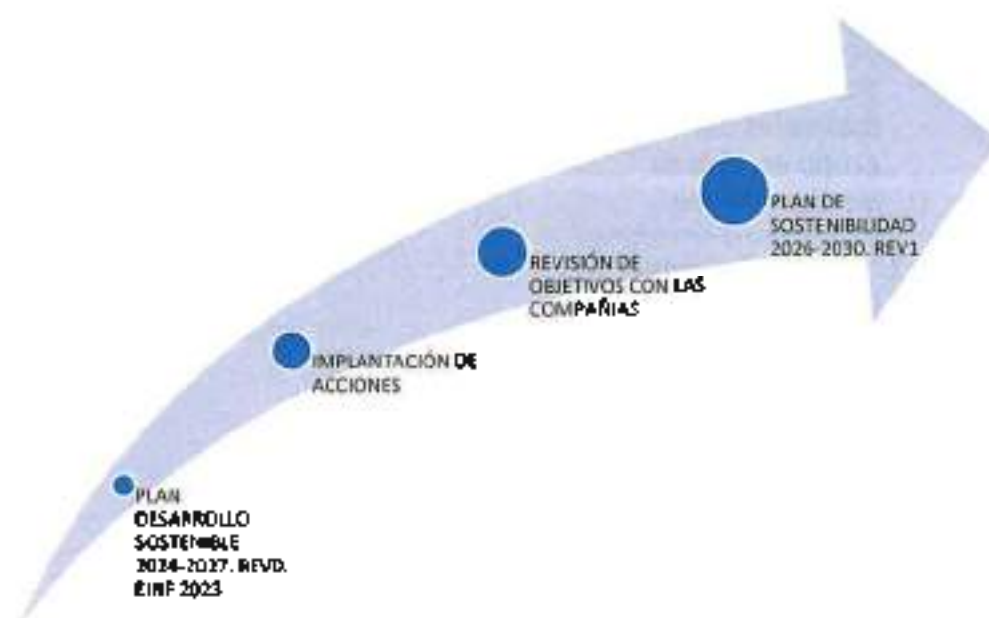




4. COMO ENTENDEMOS LA SOSTENIBILIDAD

4.1. LA SOSTENIBILIDAD EN VOLTAN

La sostenibilidad continúa consolidándose como un eje vertebrador de la estrategia corporativa de VOLTAN, no solo marcando la dirección de nuestras operaciones sino también reforzando la cultura y los valores que guían el comportamiento de la organización. Desde nuestro nacimiento reciente, la compañía ha evolucionado integrando criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG) en su modelo de negocio, y poco a poco, esta integración se va haciendo sólida y coherente.



En este contexto, hemos seguido avanzando con determinación para reforzar nuestro liderazgo en movilidad sostenible, guiada por los principios de nuestro Plan de Desarrollo Sostenible.

Nuestro trabajo durante 2025 se ha basado principalmente en unificar los criterios y procedimientos de trabajo base, trasladar toda la información contenida en las políticas de grupo y del Plan de Desarrollo Sostenible, y afianzar la estrategia con seguimiento y medición continua, alineando acciones y resultados.

4.2. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

En 2025, hemos revisado el Análisis de Doble Materialidad que realizamos en 2024, siguiendo las directrices de la Directiva sobre Información en materia de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y la guía publicada por el *European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)*. Esta revisión se ha centrado en la información facilitada por los grupos de interés a través de la encuesta enviada.

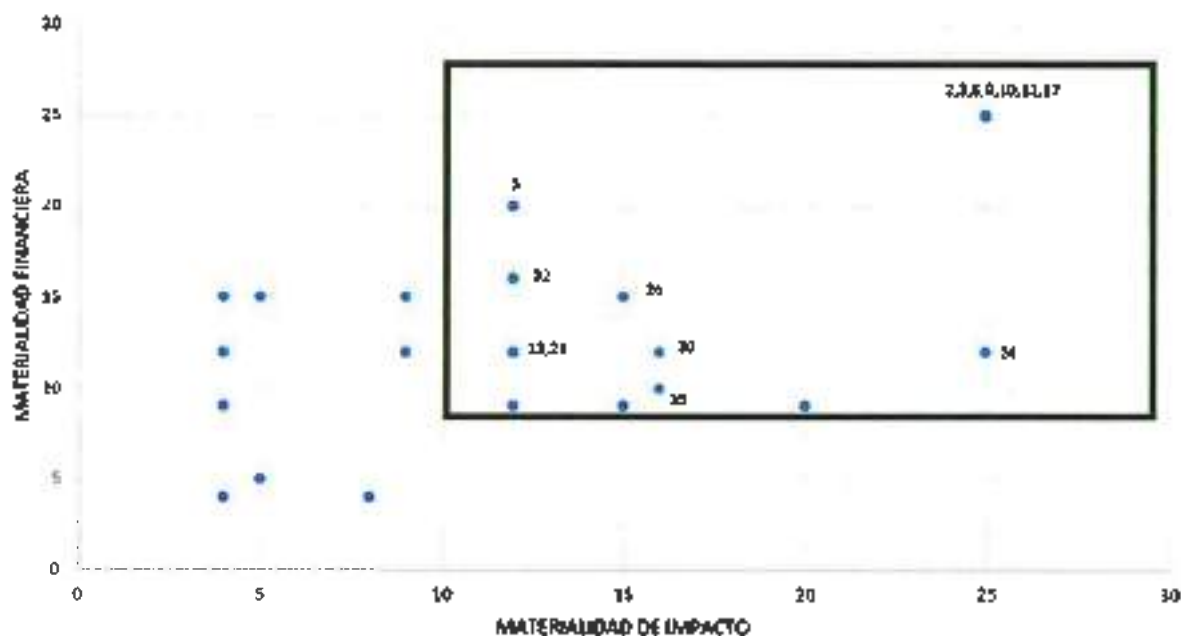
Los temas identificados en el Análisis de Doble Materialidad se estructuran en torno a tres dimensiones: Ambiental, Social y de Gobernanza.

A continuación, se presentan los temas materiales que hemos encontrado como más relevantes:

TEMA	
MEDIOAMBIENTE	Descarbonización de la economía/ Cambio climático
	Protección de la Biodiversidad
	Economía circular, Gestión de los recursos naturales y la energía
SOCIAL	Fomento del desarrollo socioeconómico local
	Diversidad, igualdad e inclusión
	Seguridad y salud
	Derechos Humanos
	Retención del talento
GOBERNANZA	Desempeño económico y financiero
	Ética y anticorrupción / Políticas Corporativas
	Ciberseguridad y seguridad en la Información
	Compromiso con el cliente y el proveedor

Se retira el tema de I+D+i, debido a que las actividades de la empresa no están relacionadas actualmente con líneas de innovación directa. Se añade el tema de Derechos Humanos, el cual sí tiene relevancia en los países en los que el grupo tiene actividad.

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



Nº	IMPACTO	Nº	IMPACTO	Nº	IMPACTO	Nº	IMPACTO
1	Generación de CO2 debido a la actividad	9	Uso elevado de materias primas que son recursos finitos	17	Contratación del personal local sin respetar los salarios mínimos y las condiciones que vulneran los derechos humanos	25	No adhesión a leyes, regulaciones y estándares internacionales relevantes
2	Mayor producción de energía renovable gracias al aumento de regulaciones que favorece a la sociedad con precios más bajos y el medio ambiente favoreciendo la transición energética	10	Contratación local	18	Aumento de la capacidad de atracción de talento y reducción de la rotación de empleados debido a la aplicación de políticas de contratación y remuneración, así como de medidas de conciliación	26	No disponer de Políticas de Seguridad de la Información
3	Cuidado de la biodiversidad a través de los planes de seguimiento ambiental de los clientes y proyectos por VOLTAN en los trabajos a desarrollar	11	Participación en asociaciones y proyectos sociales, aportación a la comunidad y al entorno	19	Escasez de beneficios sociales y medidas de conciliación atractivas para la retención del capital humano	27	Fomentar la capacitación mediante programas y cursos de formación adecuados para los proveedores con el fin de conocer desde el punto de vista ambiental, social y de buena gobernanza
4	Pérdida de confianza con las instituciones locales (gubernamentales y como administr. o entidades locales)	12	Transparencia de operaciones	20	Pérdida de reputación por incumplimiento de compromisos ESG que pueden dar lugar a Greenwashing	28	Falta de cláusulas ESG en el procedimiento de compra precisamente a la contratación de los proveedores

	por afectación y destrucción de hábitats y ecosistemas en las zonas de trabajo						
5	Menor generación de residuos en las actividades desarrolladas	13	No poder cumplir con las políticas de igualdad de género por ser sectores masculinizados	21	Aumento del acceso a financiación o reducciones de tasas de interés o similar	29	Incumplimiento de la legislación ambiental, el Sistema de Gobierno y sostenibilidad y los estándares internacionales
6	Crecimiento de energías renovables	14	Inclusión en todos sus aspectos	22	Indecuada gestión del mapa de riesgos adaptado al mercado y a las diferentes geografías	30	Tener una relación ética y equitativa con los proveedores, especialmente en comunidades vulnerables
7	Consumo de agua en zonas con estrés hídrico	15	Uso de materiales tóxicos que representan riesgos para el medio ambiente y la salud.	23	No disponer de un COMPLIANCE LEGAL	31	Duración de potenciales casos de violación de DDHH a través de una adecuada política de DDHH alineada con el proceso de debida diligencia a nivel grupo para la identificación, evaluación y, en su caso, gestión de mitigación. Uso de materiales primos provenientes de países donde no se respetan los Derechos Humanos
8	Contaminación del agua a través de vertidos	16	Falta de condiciones seguras, saludables, EPI,... a la hora de realizar la actividad	24	Promoción de una cultura empresarial basada en integridad y responsabilidad	32	Falta de provisiones que no trabajen y obtengan la materia prima o productos en países con fuerte riesgo de violación de derechos humanos

4.3. PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2026-2030



En 2024, se estableció un plan de sostenibilidad que ha sido difundido entre las compañías participantes. En 2025 ese plan se ha ido revisando y podemos destacar las siguientes acciones derivadas de los objetivos establecidos:

ACCIONES EJECUTADAS:

- Implementación de un sistema de denuncias anónimo para que los empleados puedan reportar prácticas injustas. Se ha creado un canal de denuncias universal y único, abierto a todos los grupos de interés y disponible en todas las páginas web de las compañías.
- Creación de un código de ética empresarial que cubra aspectos como el conflicto de intereses, soborno, y corrupción. Se dispone de un código ético para el trabajador, el cual es difundido a través de formación específica sobre el manual de prevención de delitos existente.
- Creación de un Comité de Seguridad y Salud formado por todas las participadas: CEO, Directores generales y Responsables de los dptos de SST. Se han creado dos comités, uno en España donde participa Portugal, y otro en LATAM. Las reuniones son cuatrimestrales.
- Adhesión al Pacto Mundial ONU. Estamos adheridos como grupo desde marzo de 2025.
- Alcanzar un 50% de consumo energético proveniente de fuentes renovables. Actualmente el 58% de la energía consumida en España proviene de fuentes renovables.

ACCIONES TODAVÍA EN DESARROLLO:

- Obtener la certificación EFR
- Realizar una evaluación de impacto en derechos humanos para identificar áreas de riesgo en las operaciones
- Alcanzar un objetivo del 85% de satisfacción general de los empleados mediante la implementación de mejoras en el entorno laboral y la cultura organizacional

ACCIONES NUEVAS INCORPORADAS A RAIZ DE LA REVISIÓN DEL PLAN EN 2026:

- Se han realizado auditorías energéticas en los centros de España (As Pontes 12/02/2026, Bergondo 25/06/2025. Ciudad Real en proceso) con unas acciones asociadas a la mejora energética de las instalaciones.

- Realización de un plan de movilidad para las empresas de GAROC, TEIGA TMI y MMYPEM, en España.
- Taxonomía: alinear nuestra actividad a un 90%.
- Realizar un plan de acción para Cero accidentes en cada una de las compañías.
- Plan de reducción de la huella de carbono y medición del alcance 3 en las áreas prioritarias.
- Conseguir que el 100% de los proveedores que son relevantes para el negocio hayan firmado el código de conducta.

Todas estas acciones tienen un seguimiento mensual con los responsables de cada compañía y país.

4.4. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En el año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó unánimemente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos objetivos constituyen un marco global que inspira a gobiernos, empresas y sociedad civil a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las condiciones de vida y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

En VOLTAN seguimos comprometidos con el cumplimiento de estos objetivos, contribuyendo de forma activa a través de su actividad empresarial y su enfoque de sostenibilidad. Se presentan a continuación los ODS sobre los que la Compañía ejerce una mayor influencia positiva.

EJE MEDIOAMBIENTAL		
TRANSICIÓN ENERGÉTICA Realización de servicios para la transición energética: plantas solares, biomasa, hidrógeno... Mantenimientos de líneas con cables de sostenibilidad 	REDUCCIÓN DE LA HUELLA AMBIENTAL Desarrollo de estrategias contra el Cambio Climático como la disminución del consumo de energías y fomento de la eficiencia energética. Gestión eficiente de los recursos naturales en la producción. Reducción, reutilización y reciclado de los residuos producidos  En 2023 se llevó a cabo trabajos que pertenecían al Programa de Acceso	IMPULSO DE LA COMPRA RESPONSABLE Requerimientos de compromisos de sostenibilidad recogidos en el Código de Conducta de Proveedores. Exigencia del cumplimiento del Reglamento REACH. Evaluación de la gestión de la sostenibilidad de proveedores. Formación y concienciación de los empleados en aspectos de sostenibilidad. Desarrollo de proveedores locales de pequeño y mediano tamaño.

	Universal a la Energía en Panamá. https://www.programaenergiaa.com/, el cual aporta al ODS7 el acceso universal a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna (solar, eólica) y la eficiencia energética en los elementos de transporte y distribución.	
EJE SOCIAL Y ETICO		
DESARROLLO PROFESIONAL Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS Comenzarse con el respeto escrupuloso de los derechos fundamentales, la igualdad de trato y la no discriminación. Fomento de altos estándares de ética profesional, prevención del fraude y de la corrupción y respeto al derecho de la competencia. Aplicación de políticas de desarrollo de personas y salud y seguridad laboral comprendidas entre todas las actividades del Grupo en las distintas zonas geográficas.	CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD Promoción económica del entorno a través de la contratación de trabajadores y proveedores locales. Suministro de productos y servicios de acuerdo con altos estándares de calidad y seguridad para los clientes y usuarios.	

Además, en 2025 se marcó la Casilla de Empresa Solidaria en el pago del Impuesto sobre Sociedades de España que permite destinar el 0,7% de la cuota íntegra a proyectos sociales y medioambientales, contribuyendo así a que se destinen más recursos a proyectos sociales concretos a favor de los colectivos en situación de vulnerabilidad, permitiendo luchar contra la pobreza, la discriminación y la desigualdad y apoyando así a millones de personas.

Entre los principales Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre los que incide la marcación de la casilla de fines sociales del Impuesto de Sociedades se encuentran la erradicación de la pobreza (ODS 1), la reducción de las desigualdades (ODS 10), la contribución a la igualdad de género (ODS 5), la creación de empleo de calidad (ODS 8), la inversión en prosperidad, paz y sostenibilidad (ODS 16) y la cooperación entre diferentes actores sociales para alcanzar el resto de metas planteadas por Naciones Unidas (ODS 17).

4.5. CUADRO DE MANDO DE GESTIÓN RESPONSABLE

La gestión responsable requiere herramientas de seguimiento que permitan evaluar el desempeño, garantizar la transparencia y tomar decisiones basadas en evidencias. En este sentido, en VOLTAN hemos establecido un cuadro de mando con indicadores clave ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza), que facilita la monitorización de los objetivos prioritarios, supervisados, en última instancia, por el Consejo de Administración.

Este cuadro de mando ofrece una visión clara y sintética del progreso en las áreas más relevantes, impulsando la mejora continua, la adaptación a nuevos requerimientos normativos y la alineación de las actuaciones con la estrategia corporativa y las expectativas de los grupos de interés.

Algunos de los indicadores que se utilizan para el seguimiento son:

- Reducción de la Huella de Carbono
 - o Valor de la Huella de Carbono Global
- Alineamiento de la empresa con la Taxonomía Europea de Actividades Sostenibles en un 70%
 - o % de ventas alineadas
- Mantener los índices de siniestralidad dentro de los siguientes objetivos:
 - o Índice de Incidencia= 4,000
 - o Índice de Frecuencia= 25
 - o Índice de Gravedad= 1
- % de proveedores homologados bajo criterios ESG
- Consumo energético
- Satisfacción del empleado

4.6. TAXONOMIA

4.6.1. CONTEXTO E INTRODUCCIÓN

El Pacto Verde Europeo es una nueva estrategia de crecimiento destinada a transformar la UE en una sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no haya emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050. Para alcanzar estos objetivos medioambientales y sociales la UE ha elaborado un marco regulatorio que contiene

diferentes normativas y planes, destacando en este caso el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles. Sus tres principales objetivos son:

1. Reorientar los flujos de capital hacia inversiones sostenibles a fin de alcanzar un crecimiento sostenible e Inclusivo.
2. Gestionar los riesgos financieros derivados del cambio climático, el agotamiento de los recursos, la degradación del medio ambiente y los problemas sociales.
3. Fomentar la transparencia y el largoplacismo en las actividades financieras y económicas.

En relación al primer objetivo se generó la necesidad de desarrollar un marco común en el que se definiera qué era sostenible y qué no y es a raíz de esta que surge el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento UE de Taxonomía). Una clasificación de actividades económicas que contribuyen a los objetivos medioambientales de la UE.

La Taxonomía se estructura en base a seis objetivos ambientales que son: 1) mitigación del cambio climático, 2) adaptación al cambio climático, 3) prevención y control de la contaminación, 4) transición a una economía circular, 5) sostenibilidad y protección de los recursos hídricos y marinos y 6) protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

La Taxonomía establece un listado de las actividades que contribuyen sustancialmente a uno o varios de los objetivos. Estas se encuentran en los documentos que se denominan Actos Delegados, en los cuales se incluyen los criterios técnicos que debe cumplir una actividad. Es importante destacar que la taxonomía distingue dos alcances en lo que a requerimientos de divulgación se refiere:

- **Actividades Taxonómicamente Elegibles:** Una actividad económica elegible para la Taxonomía es una actividad económica descrita en el Acto Delegado, independientemente de que dicha actividad económica cumpla alguno o todos los criterios técnicos de selección.
- **Actividades Taxonómicamente Alineadas:** Una actividad económica alineada con la Taxonomía significa una actividad económica que cumple con todos los requisitos establecidos en el Reglamento de la Taxonomía:
 - a. Contribuir sustancialmente a uno de los objetivos ambientales: Este criterio se refiere al impacto positivo que tiene una actividad en uno de los seis objetivos medioambientales.
 - b. El análisis de "no causar daños significativos": La evaluación tiene como objeto garantizar que la propia Taxonomía no incluya actividades económicas que socaven alguno de los otros cinco objetivos medioambientales.

c. Cumplir las salvaguardias sociales mínimas: A nivel corporativo se deben cumplir las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

El Grupo VOLTAN ha identificado las actividades Taxonómicamente-elegibles y Taxonómicamente-alineadas dentro de su negocio (incluyendo sucursales y filiales), en base a Información del año fiscal 2025 de los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático.

En el año 2026 se seguirá trabajando en el detalle del estudio.

4.6.2. EVALUACIÓN DE LA ELEGIBILIDAD

Tras el análisis del portfolio del Grupo VOLTAN, se identificaron las siguientes actividades Taxonómicamente-elegibles según el Reglamento Delegado (EU) 2020/852, Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 y Reglamento Delegado (UE) 2023/2486.

Grupo 1. Silvicultura

Para el cálculo de elegibilidad se han tenido en cuenta los proyectos llevados a cabo por el Grupo VOLTAN relacionados con:

1.3. Gestión forestal

Grupo 3. Fabricación

Para el cálculo de elegibilidad se han tenido en cuenta los proyectos llevados a cabo por el Grupo VOLTAN relacionados con:

3.20. Fabricación, instalación y mantenimiento de material eléctrico de alta, media y baja tensión para la transmisión y distribución eléctrica que den lugar a una contribución sustancial a la mitigación del cambio climático o la faciliten

Grupo 4. Energía

Para el cálculo de elegibilidad se han tenido en cuenta los proyectos llevados a cabo por el Grupo VOLTAN relacionados con:

- actividades de construcción y explotación de instalaciones de generación de electricidad a partir de hidroeléctrica (actividad 4.5).

- energía solar (actividad 4.1).
- bioenergía (actividad 4.8).
- combustibles fósiles (actividad 4.29).
- actividades de transmisión y distribución de electricidad (actividad 4.9).
- actividades de almacenamiento de hidrógeno (actividad 4.12).
- actividades de almacenamiento de electricidad (actividad 4.10).

Grupo 6. Transporte

Para el cálculo de elegibilidad se han tenido en cuenta los proyectos llevados a cabo por el Grupo VOLTAN relacionados con:

6.14. Infraestructura para el transporte ferroviario

4 6.3. EVALUACIÓN DEL ALINEAMIENTO

Una vez identificadas las actividades taxonómicamente elegibles, se ha procedido al análisis de los requisitos establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 2021/ 2139 de la Comisión Europea en el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales.

La empresa, a través de sus participadas ATLAS, GAROC, MMYPEM y TEIGA TMI, desarrolla proyectos clave en el ámbito de la transición energética y la sostenibilidad, alineándose con los principios establecidos en la taxonomía de la UE. Esta taxonomía proporciona un marco para identificar actividades económicas que contribuyen a la consecución de los objetivos medioambientales, como la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y el fomento del uso de energías renovables. A continuación, se detallan los principales proyectos de las empresas y sus alineamientos con dichos objetivos.

Proyectos de MMYPEM

Uno de los principales proyectos de la empresa consiste en la implementación de sistemas fotovoltaicos. A través de MMYPEM, se realizan proyectos fotovoltaicos que incluyen la colocación y posicionamiento de estructuras de hormigón, los anclajes, la instalación de módulos fotovoltaicos, la instalación eléctrica y el conexionado de los mismos. Estos proyectos están claramente alineados con

los objetivos de la taxonomía en relación con la transición hacia fuentes de energía renovables y la mitigación del cambio climático. La energía fotovoltaica es una fuente limpia y renovable, que contribuye directamente a la reducción de las emisiones de CO₂, uno de los objetivos clave de la taxonomía.

Proyectos de TEIGA TMI

Además de los proyectos fotovoltaicos y de hidrógeno, TEIGA TMI lleva a cabo proyectos en centrales hidráulicas. La energía hidráulica es una de las fuentes de energía renovable más antiguas y confiables, que contribuye a la generación de electricidad sin emitir gases de efecto invernadero. Estos proyectos se alinean plenamente con los criterios de la taxonomía, ya que la generación de energía hidroeléctrica forma parte de las actividades económicas que promueven la transición hacia un sistema energético sostenible y limpio.

En Perú, se están desarrollando desde 2025 instalación eléctrica para las nuevas líneas de metro de Lima, que es obra nueva. Y en Panamá, participamos en el Programa de Acceso Universal a la Energía en la Comarca Ngäbe-Buglé. Financiado por la Unión Europea y dirigido a comunidades remotas para la provisión de servicios sostenibles no convencionales.

Proyectos de instalación y mantenimiento de líneas eléctricas (GAROC España y Perú)

GAROC lleva a cabo proyectos de suministro, construcción, montaje y mantenimiento de líneas para la transmisión de energía, incluyendo en estos proyectos tanto líneas aéreas como subterráneas.

Proyectos de ATLAS

ATLAS, a través de las inspecciones de las líneas eléctricas, favorece la estabilidad de la red y la durabilidad de los componentes, realizando un mantenimiento esencial para la vida útil de la red y sus elementos. Además, también realiza planes de gestión forestal.

4.6.4. ALCANCE DEL INFORME

Para el reporte del año 2025, en la evaluación realizada para identificar las actividades elegibles según la Taxonomía UE, se ha considerado el negocio desarrollado desde España, Portugal, Reino Unido, Mozambique, México, Perú y Panamá.

4.6.5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Aunque el Grupo VOLTAN no se encuentra actualmente obligado a reportar de conformidad con la Taxonomía de la Unión Europea, la Compañía ha decidido avanzar de manera progresiva y voluntaria en este ámbito, como muestra de su compromiso con la transparencia, la mejora continua y la integración de criterios ESG en la gestión del negocio.

Durante el ejercicio, se ha llevado a cabo un análisis preliminar del conjunto de proyectos desarrollados por las distintas sociedades y geografías del Grupo, con el objetivo de identificar su potencial elegibilidad y alineación con las actividades contempladas en la Taxonomía de la UE. Este trabajo ha supuesto la revisión del total de los proyectos ejecutados por país y por compañía, permitiendo establecer una primera base metodológica común para futuros ejercicios de reporte.

Como resultado de este análisis, se ha identificado que aproximadamente un 46% de la facturación total de la compañía proviene de proyectos que, una vez analizados, presentan potencial elegibilidad bajo la Taxonomía de la Unión Europea.

Este primer ejercicio constituye un hito relevante en el desarrollo de nuestras capacidades de reporte en sostenibilidad y confirma la elevada vinculación de nuestra actividad con soluciones y servicios asociados a la transición energética ya una economía más sostenible.

De cara al ejercicio 2026, la Compañía trabajará en el refuerzo del modelo de clasificación y trazabilidad de la información desde el origen, incorporando criterios de identificación taxonómica en fases tempranas del proceso, especialmente desde la oferta comercial y en la carga estructurada de datos en el ERP. Este avance permitirá mejorar la robustez, confiabilidad y comparabilidad de la información reportada, así como profundizar progresivamente en el nivel de detalle y definición del análisis.

La Compañía mantendrá este compromiso en los próximos ejercicios, continuando con el desarrollo de su metodología interna y reportando de forma cada vez más precisa, completa y transparente su grado de elegibilidad y alineación con la Taxonomía de la Unión Europea.

EMPRESA	IMPORTE ALINEADO APROX.	PORCENTAJE RESPECTO A LA FACTURACIÓN TOTAL DEL GRUPO
ATLAS	483.401 €	9,46 %
GAROC ESPAÑA	29.962.825 €	100%
MMYPEM	17.630.956 €	51,65%
TEIGA TMI ESPAÑA	2.114.291 €	6,64%

TEIGA PANAMA	147.308 €	6,52%
TEIGA PERU	2.035.112 €	35,54%
VOLTAN PERU	8.222.894 €	69,28%

	TOTAL CONSOLIDADO	% ALINEAMIENTO APROX.
GRUPO VOLTAN	130.209.019 €	46,54%

5. NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO



El Grupo VOLTAN es consciente de que sus actividades industriales provocan efectos sobre el medio ambiente. Así, en línea con lo establecido en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2030 al que está adherido desde marzo de 2025, se compromete a impulsar medidas que contribuyan a la sostenibilidad ambiental, así como a desarrollar acciones en relación con la mitigación de las causas del calentamiento global y la adaptación al Cambio Climático.

Para reforzar y ampliar este compromiso, disponemos de la Política de Impacto Ambiental y Sostenibilidad del grupo (25/10/2024, rev0), disponemos de un Código de Conducta de Proveedores y una Política de Compras (dentro del Manual de Prevención de Delitos) que incluyen compromisos que contribuyen a fortalecer una cadena de valor sostenible.

En materia de gobernanza, existe una persona responsable de coordinar e impulsar todas las acciones que se manifiesten necesarias para la consecución y mejora del desempeño ambiental del Grupo.

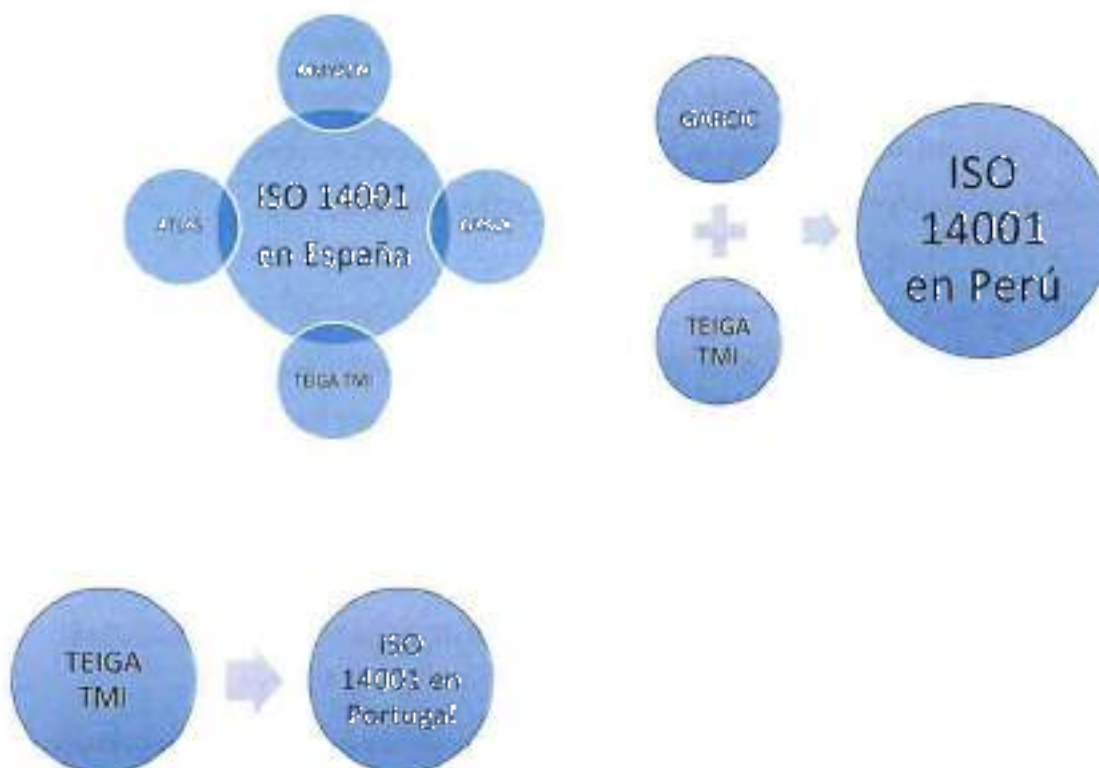
En la esfera externa, para dar respuesta a las expectativas e intereses de sus Grupos de Interés en relación con la preservación del medioambiente, los requisitos regulatorios cada vez más exigentes y el análisis constante de la gestión por parte de los clientes, VOLTAN mantiene una relación fluida con ellos mediante el establecimiento de canales de comunicación abiertos con, entre otros, la Administración, las comunidades locales y/o asociaciones de la sociedad civil.

5.1. ASPECTOS MEDIO AMBIENTALES

Los proyectos de VOLTAN buscan el impacto positivo en el planeta a través de modelo de negocio basado en el acompañamiento de los clientes en la transición energética.

Formalizamos este compromiso a través de nuestras Prácticas de Calidad, Prevención y Medio Ambiente, que se basan en la mejora continua y pretende crear un entorno seguro, saludable y sostenible. Estas políticas son promovidas por nuestro CEO y aplicadas por todos los profesionales del

Grupo, y se despliegan a través de la implementación de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA), basados en la norma ISO 14001.



De esta manera, los centros que disponen de un sistema de gestión ambiental certificado cubren el 93,27% de la plantilla total del Grupo.

Aunque se ha trabajado en 2025 para establecer en Panamá procesos y procedimientos que mejoren el desempeño ambiental de la compañía, finalmente, se ha decidido no continuar con la implantación de un Sistema de Gestión ambiental basado en la norma ISO 14001 en el país.

En todos los centros certificados, se realizan inspecciones y auditorías internas y externas, en base a la norma ISO 14001: 2015, con carácter anual (como mínimo, aunque, en 2024, algunas empresa como TEIGA TMI y MMYPEM fueron auditadas más veces a través de clientes), en las que se evalúa el avance en la implantación y certificación del sistema de gestión ambiental, su eficacia y, en especial, se verifica la correcta aplicación de las políticas de cada empresa participada, así como el cumplimiento de los requisitos ambientales legales y de cliente, entre otros. Derivado del resultado de estas auditorías, se

establecen acciones correctivas y de mejora para el sistema de gestión. Asimismo, se desarrollan programas ambientales para el seguimiento y mejora de los sistemas, incluyendo acciones de sensibilización ambiental para personal.

5.2. GOBERNANZA DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El Consejo de Administración es el máximo responsable de la supervisión de la gestión del cambio climático del Grupo, al que se informa directamente y de forma mensual a través de la persona responsable de Sostenibilidad del grupo sobre las principales iniciativas de sostenibilidad, incluyendo la mitigación del cambio climático, así como las métricas y seguimiento de los objetivos asociados. Cada una de las empresas participadas cuenta con un equipo de personas que componen los departamentos de medioambiente correspondientes.

5.3. ESTRATEGIA DE CAMBIO CLIMÁTICO

VOLTAN definió su compromiso de mitigación del cambio climático basándose en cuatro pilares:



Estas medidas están alineadas con los objetivos del plan de sostenibilidad actual y con la hoja de ruta de la descarbonización.

La evolución de los objetivos se revisa mensualmente por la persona responsable de Sostenibilidad, y, en cada caso, se toman las medidas necesarias.

5.4. GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES Y EL CAMBIO CLIMÁTICO

La gestión de los riesgos climáticos del Grupo está integrada en la gestión de riesgos corporativa.

Este año hemos avanzado en el análisis de los riesgos y oportunidades siguiendo la metodología de TCFD.

CATEGORÍA TCFD /EMERGENTE	TEMA	RIESGO / OPORTUNIDAD	TIPO	HORIZONTE	IMPACTO	PROBABILIDAD	CRITICIDAD	MEDIDAS DE MITIGACIÓN
Transición (política y legal)	Descarbonización de la economía / cambio climático	Incremento de costos operativos y de inversión por localización del carbón, endeudamiento regulatorio, requisitos de reporte y sanciones de eficiencia y decarbonización.	RIESGO	CORTO	ALTO	ALTA	MUY ALTA	Hoja de ruta de descarbonización; inventario GEI; objetivos y plan de inversión energética; vigilancia regulatoria; cláusulas ESG en ofertas y contratos.
Transición (mercado y reputación)	Descarbonización de la economía / cambio climático	Pérdida de competitividad e ingresos si la oferta no se adapta a la demanda de soluciones bajas en carbono ni a los requisitos de clientes, financiadores o cadenas de suministro.	RIESGO	MEDIO	ALTO	MEDIA	ALTA	Desarrollo de soluciones bajas en carbono; cálculo de huella de producto/servicio; formación comercial; integración de criterios climáticos en licitaciones y propuestas de valor.
Riesgo físico agudo	Descarbonización de la economía / cambio climático	Interrupción de obras, mantenimiento y logística, daños en activos; y aumento de primas de seguro por inundaciones, tormentas, incendios si ellas no calor.	RIESGO	CORTO	ALTO	ALTA	MUY ALTA	Planes de continuidad y emergencia; evaluación climática por emplazamiento; inversión en coberturas; protocolos de parada segura; descarbonización logística y de proveedores.
Riesgo crónico	Descarbonización de la economía / cambio climático	Menor productividad, más absentismo y mayores costos de seguridad y salud por calor extremo, estrés térmico y cambios en la disponibilidad de agua.	RIESGO	MEDIO	ALTO	MEDIA	ALTA	Planes de adaptación y confort térmico; gestión del agua; medición de turnos; monitoreo meteorológico; refuerzo prevención de seguridad y salud.

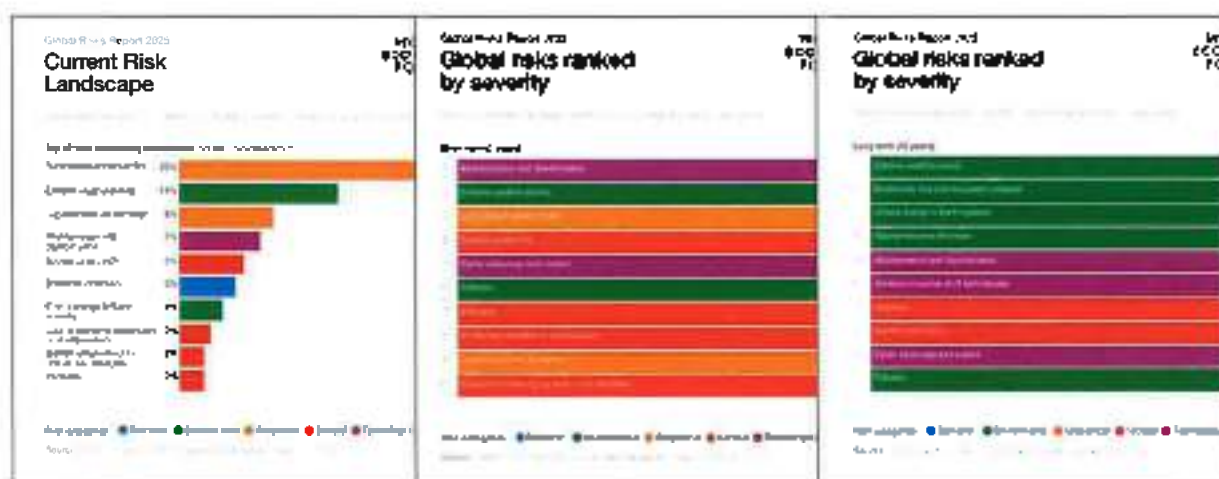
Oportunidad climática	Descarbonización de la economía / cambio climático	Incremento de ingresos por servicios y soluciones vinculadas a electrificación, eficiencia energética, autoconsumo, redes e infraestructuras reguladas y descarbonización de clientes.	Oportunidad	Medio	Alto	Alta	Alta	Repertorio comercial específico; algunas tecnologías; capacitación técnica y comercial; priorización de proyectos con retorno climático y económico.
Oportunidad climática	Descarbonización de la economía / cambio climático	Mejora del acceso a financiación, seguros, licitaciones y alianzas comerciales al disponer de objetivos de reducción de emisiones, plan de transición y evidencias de resiliencia climática	Oportunidad	Medio	Medio	Medio	Medio	Gobernanza climática; reporting alineado con la normativa; objetivos verificables; seguimiento de KPIs; integración del clima en estrategia y gestión de riesgos.
Riesgo emergente	Economía circular / recursos naturales y energía	Aumento de costes de aprovisionamiento, retrasos de proyecto y tensiones de suministro por escasez o volatilidad de cobre, acero, aluminio, semiconductores y otros componentes críticos	Riesgo	Corto	Alto	Alto	Muy Alto	Mapa de materias críticas; contratos anticipados; contratos marco; dual sourcing; studies de seguridad selectivos; homologación de materiales alternativos.
Oportunidad emergente	Economía circular / recursos naturales y energía	Reducción de dependencia y mejora de márgenes mediante materiales alternativos, contenido reciclado, diseño de equipos y diversificación de proveedores.	Oportunidad	Medio	Medio	Medio	Medio	Ecodiseño; criterios de circularidad en compras; homologación técnica de sustitutos; evaluación de coste total; desarrollo de proveedores locales y regionales
Riesgo emergente	IAO+ / Inteligencia artificial	Errores técnicos, sesgos, incumplimientos regulatorios y fuga de información confidencial o propiedad intelectual por uso	Riesgo	Corto	Alto	Medio	Alto	Política corporativa de IA, evaluación de casos de uso, control humano; clasificación de datos; validación de

		de la Unión gubernanza y supervisión humana.						modelos; registro de incidencias y formación ética y legal
Oportunidad emergente	IA-Di / inteligencia artificial	Incremento de productividad y calidad en presupuestación, planificación, mantenimiento preventivo, gestión documental, soporte técnico y optimización energética.	OPORTUNIDAD	CORTO	ALTO	ALTA	MUY ALTA	Inventarización de casos de uso; pilotos controlados; datos de calidad; integración con procesos críticos; métricas de productividad y ciberseguridad por diseño.
Riesgo emergente	Ciberseguridad y seguridad de la información / inteligencia artificial	Aumento de ciberataques, fraude, phishing y suplantaciones asistidas por IA con impacto reputacional, operativo y económico	RIESGO	CORTO	ALTO	ALTA	MUY ALTA	Monitorización continua; simulaciones de phishing; gestión de accesos; planes de respuesta y recuperación; requisitos de seguridad a terceros.
Riesgo emergente	Desempeño económico y financiero / inestabilidad política	Interrupción de operaciones, restricciones comerciales o regulatorias, riesgo país, sanciones, divisa y rebots en mercados o cadenas de suministro relevantes.	RIESGO	CORTO	ALTO	MEDIA	ALTA	Mapa geopolítico de exposición; diversificación geográfica; revisión contractual; seguimiento de sanciones y cambios regulatorios; coberturas y planes de contingencia
Oportunidad emergente	Compromiso con el cliente y el proveedor / inestabilidad política	Refuerzo de la resiliencia operativa mediante aprovisionamiento local o regional, proveedores alternativos y mayor visibilidad sobre componentes críticos.	OPORTUNIDAD	MEDIO	MEDIO	MEDIA	MEDIA	Segmentación de proveedores críticos; evaluación de riesgo país; localización parcial de compras; auditorías y planes de continuidad corporativa
Riesgo emergente	Retención del talento / escasez de mano de obra	Dificultad para atraer y retener perfiles técnicos y digitales, con retrasos de ejecución, menor capacidad de crecimiento y sobrecostos salariales.	RIESGO	CORTO	ALTO	ALTA	MUY ALTA	Plan de talento, marca empleadora; movilidad redistributiva; acuerdos con centros de FP y universidades; movilidad interna e internacional; automatización selectiva.

Oportunidad emergente	Retención del talento / Retención de mano de obra	Mejora de cobertura de vacantes y productividad mediana formación dual y planes de sucesión.	Oportunidad	Medio	Alta	Alta	Alta de capacidades críticas; itinerarios formativos, programas de mentorización, planes de carrera; soluciones de rotación, cobertura y productividad. Planificación de recursos; límites de fatiga y horas extraordinarias; reducción de siniestros; adaptación y capacitación acelerada; seguimiento de indicadores SST.
Riesgo emergente	Seguridad y salud / Retención de mano de obra	Menor probabilidad de accidentes, errores operativos y falta por sobrecarga de trabajo, horas extra y menor experiencia de parte de la plantilla.	Riesgo	Corto	Alto	Medio	Alta

La identificación de riesgos se realiza a través de entrevistas personales con los responsables de las distintas unidades de negocio y áreas corporativas relevantes (principalmente miembros del Comité de Dirección). Una vez identificados, se evalúan en base a su probabilidad de ocurrencia e impacto en los objetivos estratégicos.

Además, podemos tener en cuenta el Informe sobre Riesgos Globales 2025 del Foro Económico Mundial, los asuntos relacionados con los conflictos armados, los riesgos climáticos y la inestabilidad geopolítica son, en general, los principales riesgos detectados. En general, los datos coinciden con las conclusiones del año pasado, aunque gana presencia la preocupación por el cambio climático como amenaza percibida a 10 años vista.



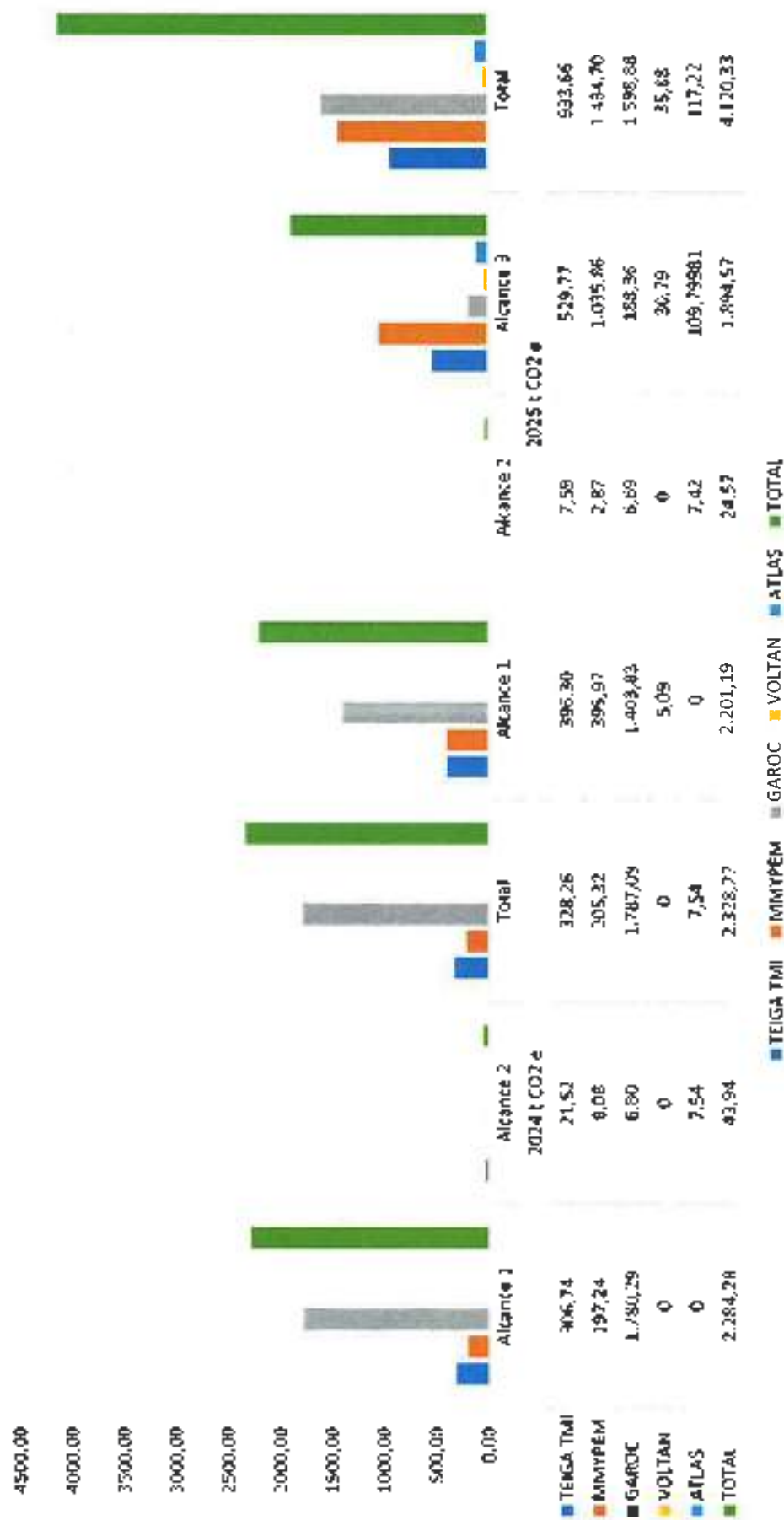
A estos riesgos ambientales los siguen como más numerosos aquellos relacionados con la tecnología: desinformación, consecuencias negativas de la inteligencia artificial y ciberseguridad.

Por ese motivo, debemos tener en cuenta el contenido de este informe y mejorar nuestra capacidad de anticiparnos a los retos del entorno mediante el diseño de planes de acción a nivel global. De esta manera, con nuestra presencia internacional y en colaboración con otros agentes, seremos parte activa de la solución a los retos actuales de la sociedad.

5.5. MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Durante el año 2025 continuamos con la recogida de los datos necesarios para realizar el cálculo de la Huella de Carbono, alcance 1, 2 y 3, generada por las empresas en la realización de sus actividades. Se han obtenido los siguientes datos:

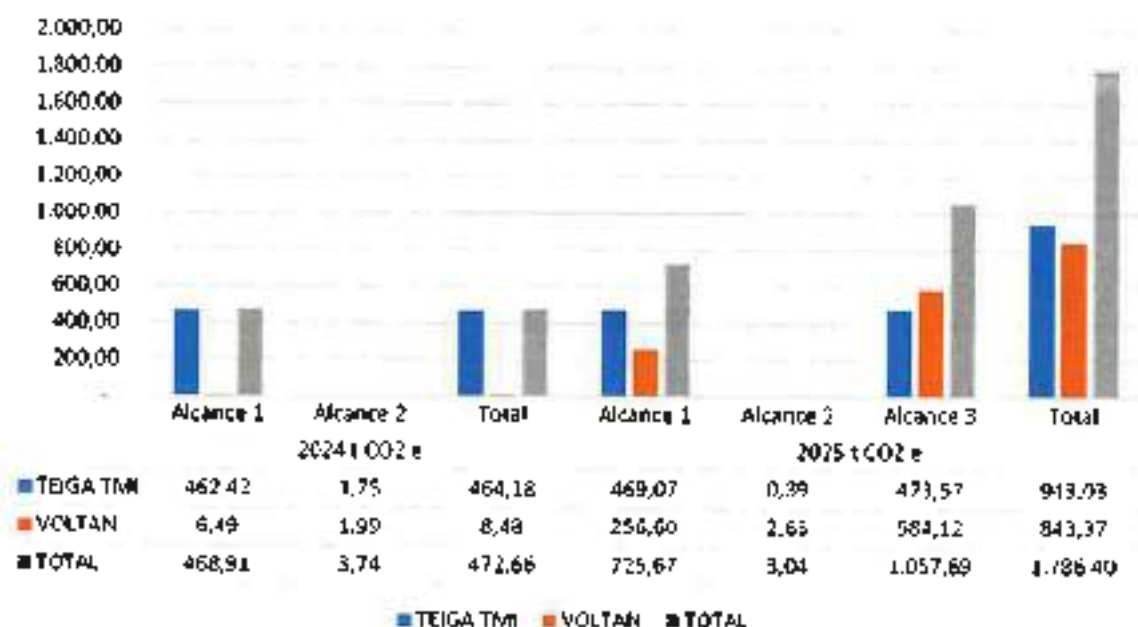
Huella de Carbono España



Para la Huella de Carbono en España, en alcance 1 y 2 se ha usado la calculadora del MITECO. Para el alcance 3 se ha usado una metodología propia.

Al ser empresas que trabajan en las instalaciones del cliente, la variación con respecto a 2024, para TEIGA TMI es la existencia de un proyecto importante en Burgos que requiso de un consumo mayor de combustible para las máquinas y un mayor movimiento de vehículos. En el caso de MMYPEM, el aumento es debido al refinamiento de la toma de datos, ya que este año se ha hecho con una calidad de detalle mayor. En GARDC sin embargo, la época de lluvias (que propició paradas de trabajo importantes) y la cercanía de los proyectos ha hecho que el consumo de combustible fuera menor durante el año.

Huella de Carbono Perú



Las Huellas de Carbono se han calculado en Perú con la herramienta proporcionada por el gobierno.

<https://huellacarbonoperu.minam.gob.pe/huellaperu/#/inicio>



TEIGA TMI SUCURSAL DEL PERU

TEIGA TMI SUCURSAL DEL PERU

Primeramente hecha en Casare del Perú

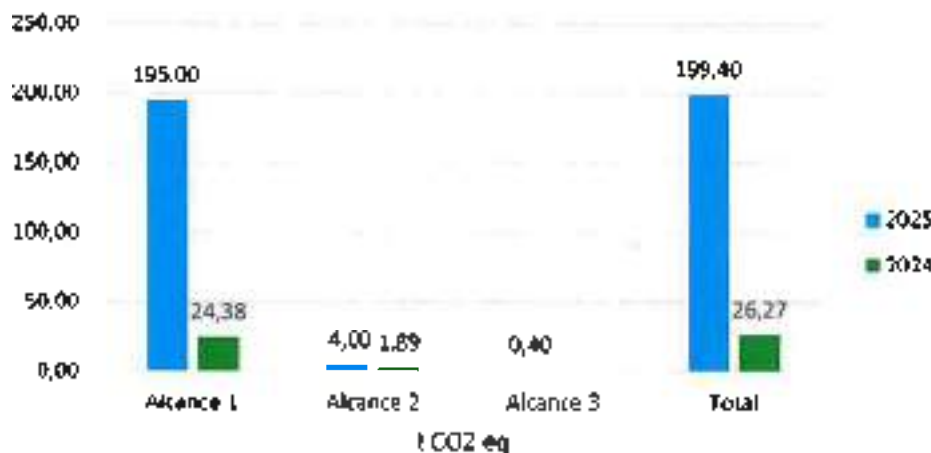
El presente documento es propiedad de TEIGA TMI SUCURSAL DEL PERU y no debe ser utilizado sin el consentimiento expreso de TEIGA TMI SUCURSAL DEL PERU.

1 de 1



En TEIGA TMI sucursal Perú, hemos sido reconocidos y certificados con nuestra primera estrella del Programa Huella de Carbono Perú, otorgada por el Ministerio del Ambiente, en reconocimiento a nuestra gestión ambiental durante el 2024.

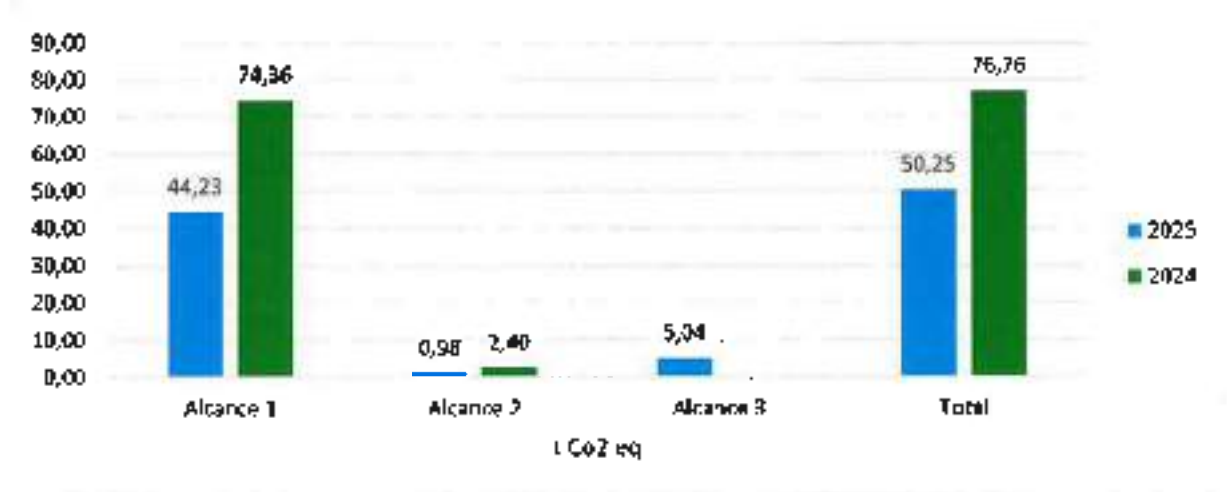
Huella de Carbono Portugal



En Portugal, para el cálculo de la Huella de Carbono de 2025, en su alcance 1 y 2, se ha usado el Documento Calculadora GEE, versión mayo 2024.

Para el alcance 3 se desarrolló una metodología propia basada en los datos oficiales de GHG y <https://apambiente.pt/>.

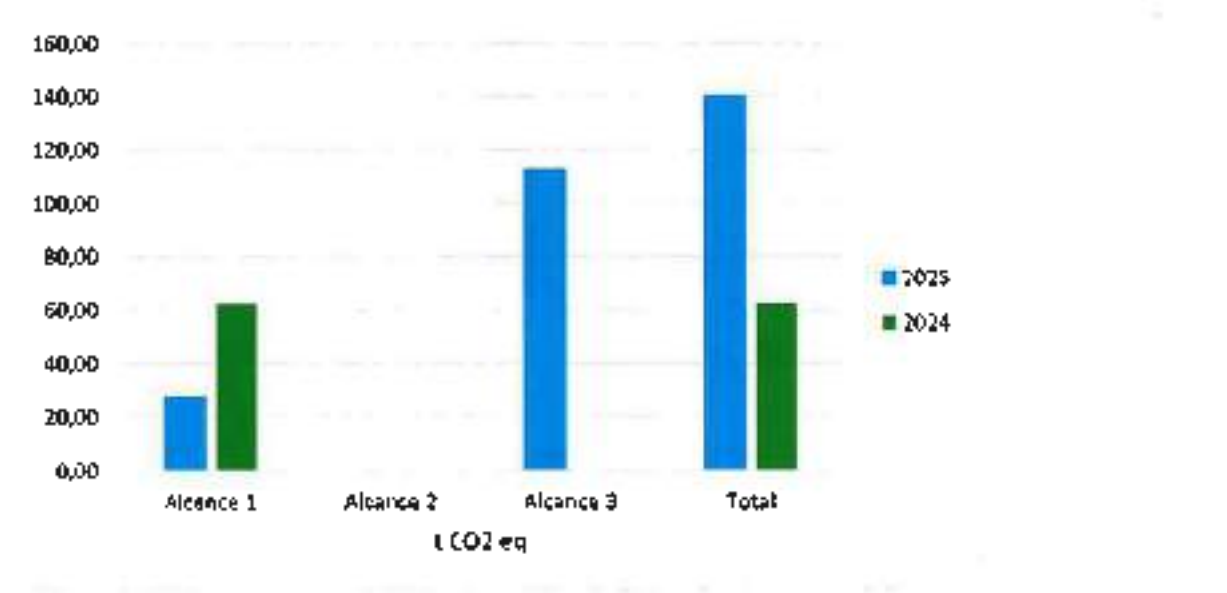
Huella de Carbono Panamá



En Panamá, para el cálculo de la Huella de Carbono de 2025, en su alcance 1 y 2, se ha usado el Estándar Técnico de Reduce Tu Huella Corporativo – Carbono de la República de Panamá v3.0 de 2024.

Para el alcance 3 se utilizaron los datos oficiales de la EPA.

Huella de Carbono MMYPEM UK

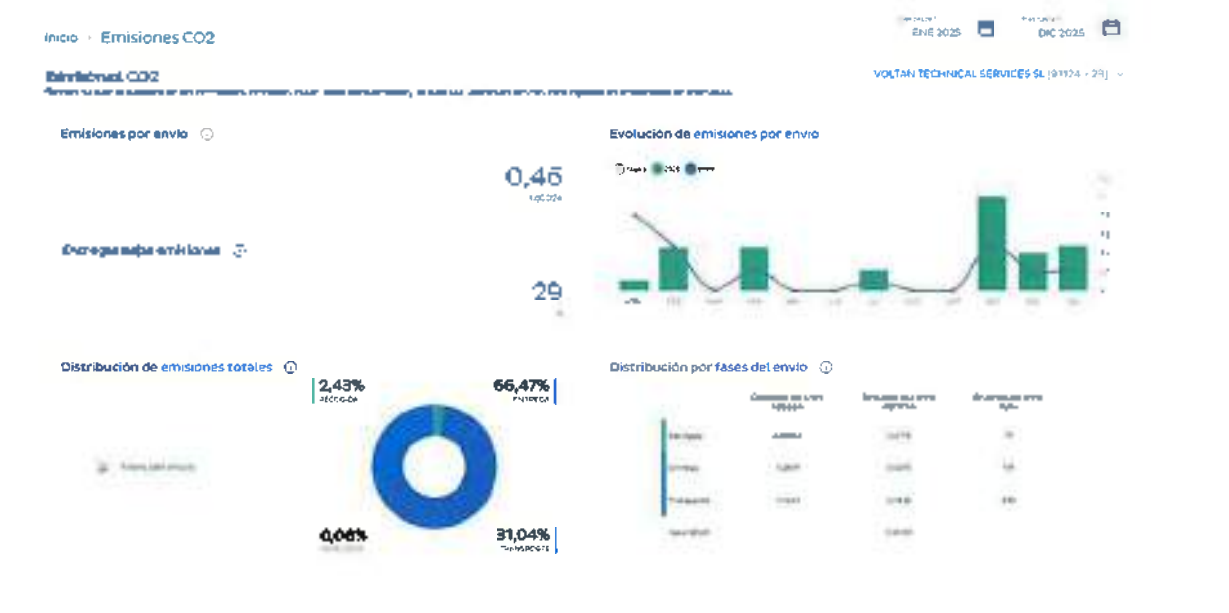


Para el cálculo de la huella de carbono se usa una metodología propia basada en las publicaciones de DESNZ / UK Government.

En el caso de Mozambique y México, no se ha realizado el cálculo, ya que no se disponen de datos suficientes.

Además, al ser la actividad tan cambiante, debido a los proyectos, los valores de la huella de carbono no podrán estabilizarse (en el cómputo general) aunque si en las instalaciones fijas.

Además, seguimos trabajando con nuestros proveedores, para conseguir el mayor cálculo de Huella posible, como en el caso de SEUR que ya ha reportado la Huella generada derivada de los trabajos que le hemos encargado:



Y nuestro proveedor en Madrid, Cabify, nos ha indicado que durante 2025 se han compensado 58 kg de CO2 a través del PROYECTO EN ESPAÑA Bosque Galicia I, ya que el proveedor compensa el 100% de la huella de carbono mediante proyectos en los países donde opera. Entre ellos, el proyecto en España busca restaurar ecológicamente la zona del Concello de Aylón a través de la reforestación, protegiendo el suelo de la erosión hídrica y favoreciendo la recuperación de flora y fauna local.



Como parte de nuestra mejora continua, hemos participado en el proyecto de Pacto Mundial Climate Ambition Accelerator (mayo 2025).

A continuación, se describen las acciones que componen nuestro plan de reducción de la huella de carbono:

Alcance	Acción	Descripción	Reducción/resultado esperado
2	Auditorías rápidas y submedición	Submetering en climatización, iluminación y TI de sedes prioritarias.	-10% a -12% kWh en sedes intervenidas
2	Medidas no-CAPEX de operación	Setpoints HVAC, horarios, apagado fuera de horario, sensores y control operativo.	-12% a -18% emisiones eléctricas 2027
2	BMS y retrofit de edificios clave	Control avanzado y mejora de equipos en sedes con mayor consumo.	-20% a -25% kWh / -25% a -35% emisiones a 2030
2	Control de la temperatura	Redefinir los estándares de temperatura en nuestras instalaciones. Un sólo grado de diferencia en los termostatos puede suponer un incremento en el consumo de energía de entre un 15% (calefacción) o un 10% (aire acondicionado).	-10% a -15% emisiones eléctricas 2027
2	Control de la temperatura	Instalar láminas de protección solar en las ventanas.	-10% a -15% emisiones eléctricas 2027
3	Control del consumo de agua	Instalar aireadores en los grifos y priorizar equipos que supongan un menor consumo de agua.	-5% emisiones de carbono en 2027
2	Control del consumo eléctrico	Promover elecciones y comportamientos responsables en todos los ámbitos que requieran el uso de energía. P.ej. apagar equipos que no estén en uso, apagar la luz al salir de una sala, apagar el Wi-Fi después del trabajo, poner los equipos en modo hibernación cuando no estén en uso tras unos minutos...	-10% a -15% emisiones eléctricas 2027

2	Control del consumo eléctrico	Reducir el consumo de energía instalando dispositivos de control automático. • Detectores de movimiento o presencia. • Focos, que permitan encender una lámpara a partir de un nivel de iluminación fijado por el usuario. • Temporizadores para cortar el suministro eléctrico por la noche y los fines de semana y/o desconectar automáticamente los equipos electrónicos.	-10% a -15% emisiones eléctricas 2027
2	Control del consumo eléctrico	Priorizar el uso de bombillas energéticamente eficientes. Implementar progresivamente bombillas LED a medida que vayan dejando de funcionar las anteriores.	-10% a -15% emisiones eléctricas 2027
2	Control del consumo eléctrico	Priorizar proveedores de energía basados en fuentes renovables tanto como sea posible.	-10% a -15% emisiones eléctricas 2027
3	Control del consumo de papel y tóner	Minimizar el consumo de tinta y papel de nuestras impresoras configurándolas para que por defecto impriman a doble cara y en blanco y negro.	-5% emisiones de carbono en 2027
3	Control del consumo de papel y tóner	Implementar una política papeles en las oficinas	-5% emisiones de carbono en 2027
1	Telemática y eco-driving	Seguimiento de conducción, ralentí, rutas y visitas.	-8% a -10% combustible a 2027
1	Electrificación de flota ligera	Renovación progresiva de turismos y furgonetas con Infraestructura de recarga asociada.	-30% a -40% emisiones de combustible a 2030
1	Elección de transporte público	Priorizar el traslado de trabajadores a los centros de trabajo por medio de transporte público o tren cuando esta elección no influya negativamente en el trabajador	-8% a -10% combustible a 2027
1	Gestión eficiente del combustible	Asegurar mediante monitorización GPS la óptima utilización de la flota móvil.	-8% a -10% combustible a 2027

1	Eco-driving	Fomentar el uso de Combustible 100% verde	-8% a -10% combustible a 2027
3	Encuesta de movilidad y política híbrida	Mapa modal por centro y reglas homogéneas para trabajo híbrido viable.	Base de commuting + quick wins
3	Plan de movilidad por centro	Transporte público, carpooling, bici, plazas preferentes y gestión de parking.	-20% a -30% commuting a 2030
3	Plan de movilidad por centro	Desarrollar materiales de sensibilización para concienciar a nuestros equipos sobre el impacto de los viajes de trabajo en la huella de carbono y cómo reducirlo.	-20% a -30% commuting a 2030
3	Plan de movilidad por centro	Desarrollar y promover iniciativas para compartir coche entre personal	-20% a -30% commuting a 2030
3	Política virtual first / rail first	Sustituir vuelos por tren cuando sea viable y reforzar reuniones virtuales.	-15% a -20% a 2027
3	Presupuesto de carbono y aprobación previa	Límites por unidad de negocio y validación adicional de vuelos.	-40% a -50% a 2030
3	Telemática y eco-driving	Utilizar compañías de taxi sostenibles	-15% a -20% a 2027
3	Mapa de emisiones por gasto	Segmentar top 80% del gasto crítico y estimar intensidad de carbono por familia de compra.	Cobertura inicial de materiales y proveedores críticos
3	Programa de proveedores estratégicos	Solicitar objetivos de reducción y planes de acción a proveedores de acero, tubería, cable y piezas.	≥70% del gasto crítico con datos y plan
3	Design-to-carbon y sustitución de materiales	Rediseñar especificaciones para reducir intensidad de carbono sin afectar calidad o seguridad.	-55% a 2040 en alcance 3 prioritario
3	Priorizar hoteles ecológicos y neutros en carbono	Estudiar con las agencias de viaje cómo hacer la estancia con menos impacto en la emisión de carbono	-8% a 2040 en alcance 3 prioritario

3	Programa de proveedores estratégicos	Solicitar a nuestros proveedores que incluyan una estimación del impacto medioambiental de sus insumos y servicios como parte de sus cotizaciones y basar nuestras decisiones de aprovisionamiento también en base a este parámetro.	-55% a 2040 en alcance 3 prioritario
1+2	Desfossilización de oficinas	Eliminar equipos fósiles residuales y consolidar activos de baja eficiencia.	Senda -85% alcance 1+2 a 2040
3	Reducción de residuos	Estudiar con operaciones la gestión eficiente de los materiales para reducir los residuos generados	-55% a 2040 en alcance 3 prioritario
3	Valorización del 100% de los residuos	Conseguir que, aquellos residuos que no se pueda evitar generar, sean valorizados en el 100% de los casos	-8% a 2040 en alcance 3 prioritario

5.5.1. CONSUMO DE RECURSOS NATURALES

Disponemos de un procedimiento para la gestión de los Recursos Naturales (rev0, 25-10-2024).

En la compra de materiales, VOLTAN incorpora criterios medioambientales con especial enfoque en la selección de materiales reciclables y reutilizables. El material más común es el metal y está catalogado como no renovable

	RECURSOS PRIMARIOS							
	2024				2025			
	HIERRO	MADERA	ACERO	HORMIGON	HIERRO	MADERA	ACERO	HORMIGON
TEGA TMI ESPAÑA	10,6 Tn	9,80 m3	-	-	48,26 Tn	2,79 m3	-	-
BAROC	-	49 m3	-	-	28,46 Tn	108 m3	5,9 Tn	9.882,25 m3
MMYPEM ESPAÑA	-	-	-	-	18,14 Tn	-	-	-
TEGA TMI PANAMÁ	-	-	1,5 Tn	0,14 m3	-	-	21,80 Tn	-

	METALES					
	2024			2025		
	KG	ML	UD	KG	ML	UD
ACCESORIOS INOXIDABLE	2.324,35	471,00	17.630	-	757,00	-
ACCESORIOS CARBONO	-	-	-	-	-	8.261
TUBO INOXIDABLE	601,26	9.577,25	940	-	8.496,00	-
TUBO CARBONO	-	-	-	7.271,00	-	-
OTRAS PIEZAS INOXIDABLE	114,00	3,07	13.030	1.947,00	-	-

OTRAS PIEZAS CARBONO						449,00
-------------------------	--	--	--	--	--	--------

De cara a 2026, se trabajará en la unificación de las unidades en las que se toman os datos de compra de materias primas, para poder, en los siguientes años, hacer el siguiente análisis:

1. Qué materias primas son las más consumidas
2. Con qué proveedores se trabaja en la compra de esas materias primas
3. Cuál es el país de origen de esa materia prima
4. Existe en el mercado una materia prima con las mismas prestaciones y un porcentaje de material reciclado

Además, se cumplirá estudiará la reducción y/o uso de elementos reciclados de los materiales usados en el envío de mercancía a las obras y/o clientes.

EMPRESA	2025		
	CARTÓN ONDULADO	PAPEL FILM PLÁSTICO KG	PAPEL BURBUJA KG
MMYPEM	0	56,81*	2*
TEIGA TMI ESPAÑA	0	361*	6*

* Son cantidades estimadas

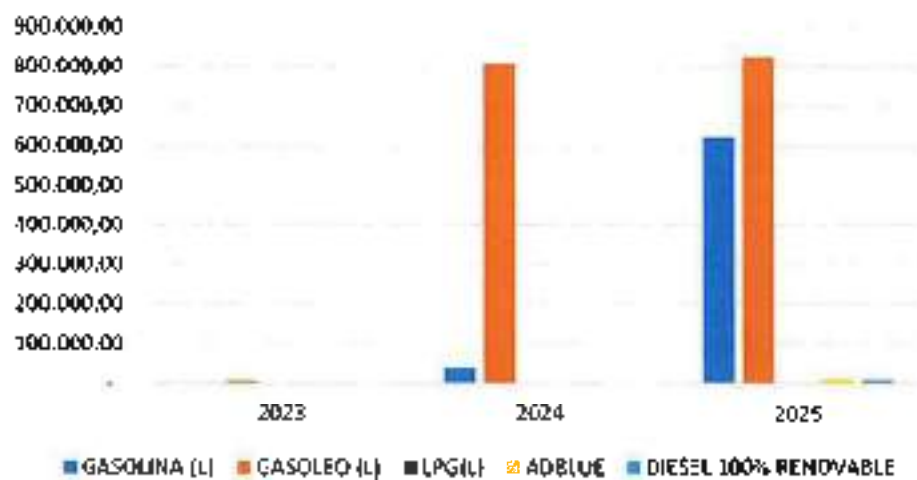
5.5.2. GESTIÓN RESPONSABLE DE LA ENERGÍA

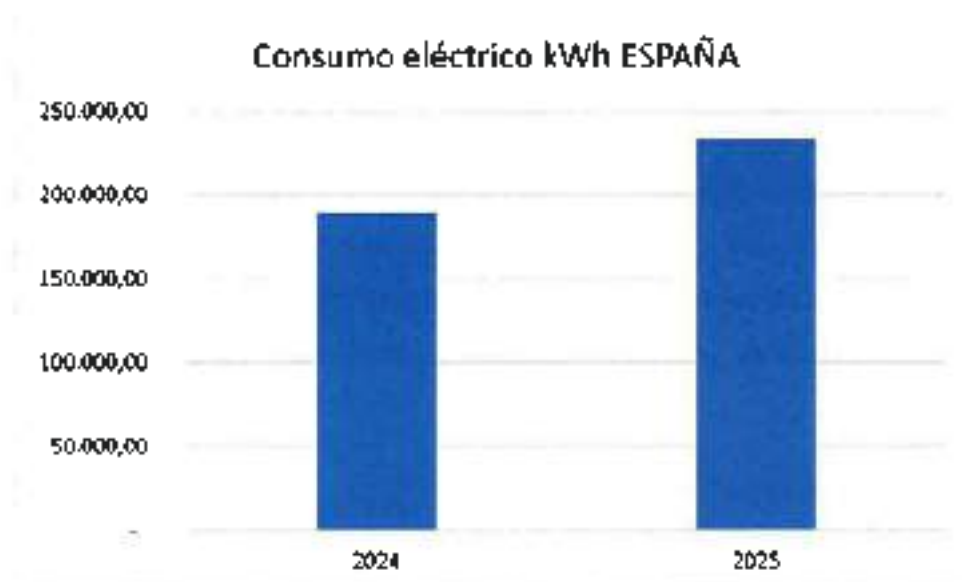
Nuestras actividades requieren el empleo de electricidad y diferentes tipos de combustibles, como gasolina, diésel y gas natural. La iluminación, climatización, uso de maquinaria en nuestras instalaciones y el uso de vehículos y maquinaria de movimiento de tierra propios, contribuyen nuestro consumo energético principal. Por ello, VOLTAN trabaja en la mejora continua de sus procesos productivos. Entre otras medidas, destacan el incremento de la compra de energía con garantía de origen renovable en España (un 300% más que el año anterior, en 2024: 30.928 kWh y en 2025: 135.390,67 kWh), siendo el 58% del total.

VOLTAN ESPAÑA:

El aumento del consumo de combustible de un año a otro está directamente relacionado con el nivel y la distribución geográfica de la actividad de la empresa. Al trabajar en obras ubicadas en distintos puntos de España, el consumo depende del número de obras ejecutadas, de su duración, de la distancia a recorrer hasta cada emplazamiento y de las necesidades de desplazamiento interno asociadas a cada proyecto. Por tanto, un incremento del consumo no responde necesariamente a una menor eficiencia, sino a una mayor intensidad de actividad y una mayor dispersión territorial de las obras.

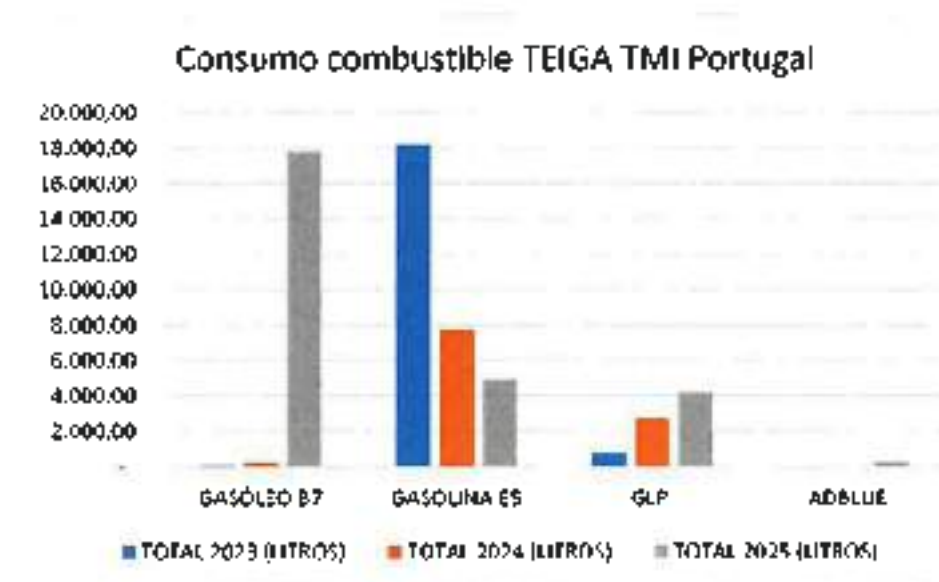
Consumo combustible VOLTAN España





En relación al aumento del consumo eléctrico, se debe a que este año se han tenido en cuenta las instalaciones de Yeles, Gijón y Algeciras.

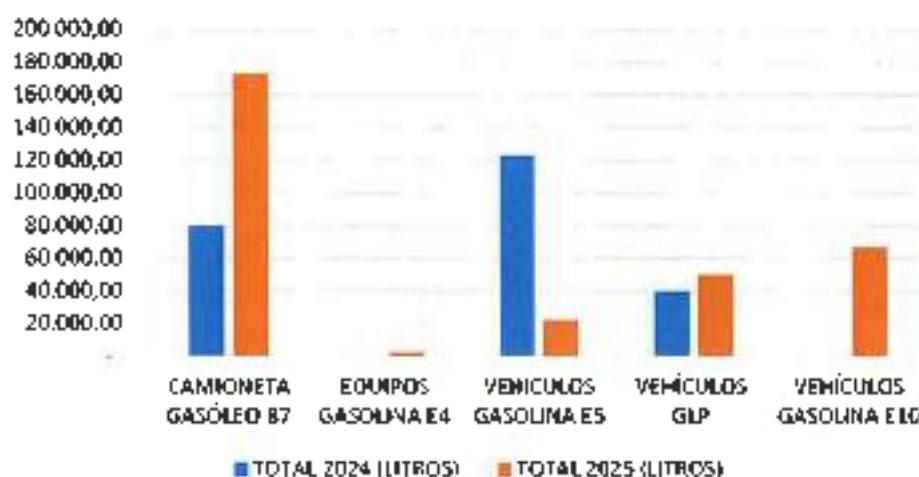
VOLTAN PORTUGAL:



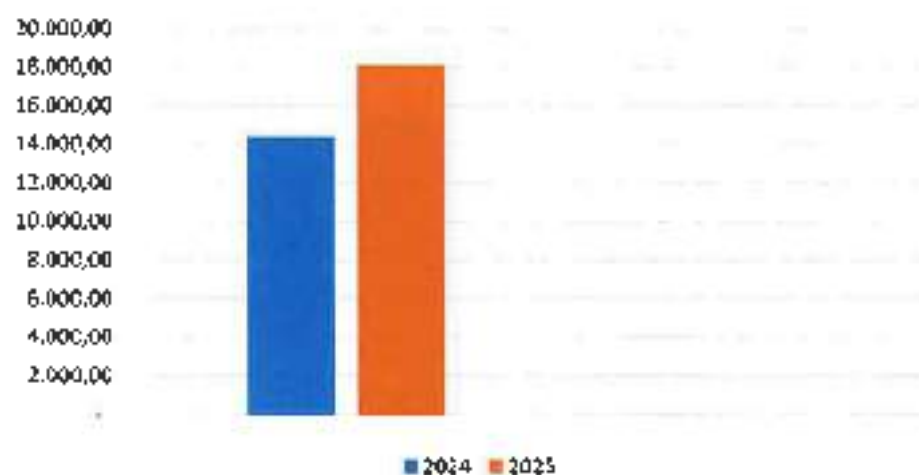
En el caso de Portugal, los trabajos se realizan en las instalaciones de los clientes, asumiendo estos el consumo de energía. El mayor volumen de consumo está en los vehículos.

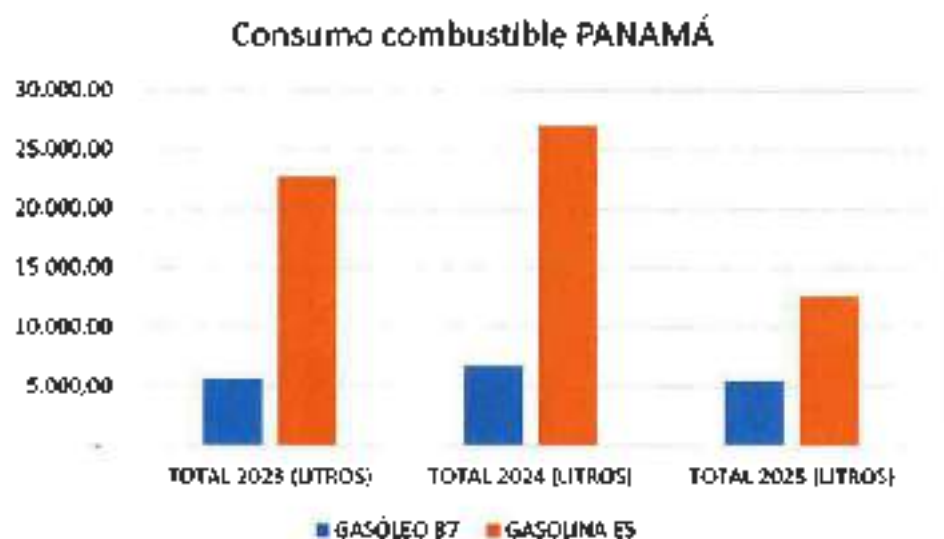
VOLTAN PERÚ:

Consumo combustible PERÚ

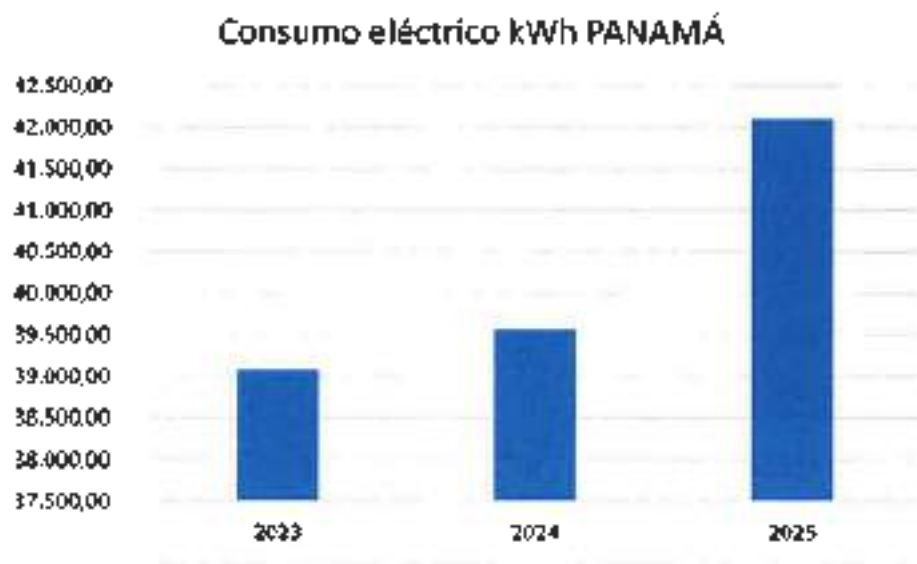


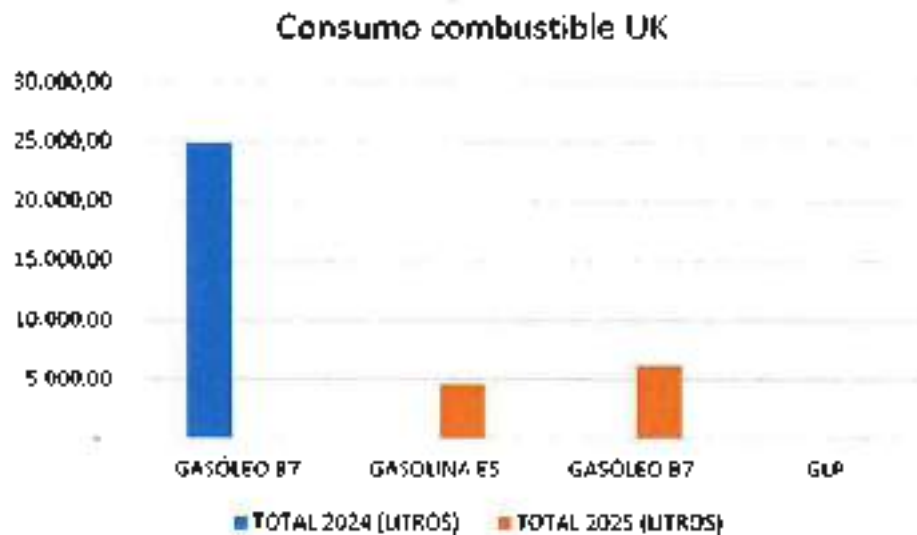
Consumo eléctrico kWh PERÚ



VOLTAN PANAMÁ:

El consumo de combustible disminuye porque también lo hace la carga de trabajo durante el año y aumenta el trabajo en oficina.



VOLTAN UK:

En Mozambique y México no disponemos de datos sobre nuestro consumo energético ya que lo asume directamente nuestro cliente.

Una de las iniciativas más importantes del proceso de descarbonización del grupo, consiste en aumentar el consumo de energía eléctrica renovable, a través de contratos con garantía de origen, en los diferentes centros de trabajo, en función de las características y posibilidades de los diferentes países donde opera. En 2024, la electricidad renovable supuso el 16,33* % del total consumido en España. En 2025 es el 58%.

El objetivo es conseguir que, en 2027, el 100% de la electricidad consumida en las oficinas y taller del grupo en España disponga de certificados de Garantía de Origen y que, en 2027, el 10% de los vehículos usados en España sean híbridos y/o eléctricos.

*Nota: en el EIRF de 2024, este dato era erróneo, se ha corregido en este informe.

5.5.3. BIODIVERSIDAD

VOLTAN, a través de su compromiso con la Biodiversidad, promueve la conservación y el uso responsable del patrimonio natural, no solo como medio necesario para el desarrollo económico y

el progreso social, sino también como un bien clave y de alto valor por sí mismo. Los principios establecidos se enmarcan en las siguientes líneas de actuación:

- Conservación, protección y mejora del medio natural a través de actuaciones específicas.
- Control y compensación de los impactos generados por las actividades de la compañía.
- Divulgación y fomento del conocimiento y la formación de la conservación de la biodiversidad, poniendo en valor y comunicando las actuaciones desarrolladas, así como potenciando las buenas prácticas.
- Colaboración con administraciones públicas, comunidades locales, organizaciones sociales y otros grupos de interés para desarrollar actuaciones de conservación sensibilización e investigación en relación con la biodiversidad.

¿Cómo protegemos la biodiversidad en los trabajos que realiza GAROC?

Los impactos son controlados a través de las Evaluaciones de Impacto Ambiental realizadas por los clientes en aquellos proyectos o instalaciones de trabajo que lo requieran.

En los trabajos de construcción de subestaciones eléctricas:

Las medidas a tener en cuenta para la protección de la biodiversidad de los emplazamientos asociados a nuestras actividades, abarca, por ejemplo, la mitigación del impacto ambiental sobre la fauna y flora, rutas migratorias o de paso para especies animales en cuyo recorrido se encuentre intercalado el proyecto.

Medidas sobre la vegetación existente:

- Identificar visualmente en la zona afectada las especies protegidas, balizarlos y señalar su presencia
- Respetar, durante los trabajos de obra civil del proyecto, las cantidades de tierra vegetal en la zona, para su posterior extendido en las fases de restauración posterior
- Minimizar el traslado a vertedero de tierras estériles, favoreciendo su integración en fases constructivas de proyecto que requieran de materiales de similar tipología
- Acondicionamiento de puntos limpios y políticas de gestión de residuos, con el fin de no generar impacto en el ecosistema
- Realizar restauraciones y replantaciones de especies autóctonas una vez finalizados los trabajos

- Respetar los límites de policía y cauces naturales, asociados a la hidrología del entorno, así como gestionar la correspondiente humectación de las vías de acceso para no generar partículas en suspensión y minimizar así el impacto sobre el entorno.

Medidas sobre la fauna:

- Identificación y reubicación dentro de la zona de anidaciones o zonas de apareamiento
- Implementación de dispositivos de visualización y anticolidión para aves
- Fabricación e instalación de cajas nido
- Implementación de elementos para determinadas especies de insectos

En trabajos de construcción y mantenimiento de líneas eléctricas:

Para la protección de la biodiversidad durante la construcción y vida útil de las líneas eléctricas de alta tensión, se utilizan diferentes dispositivos que se instalan en la propia línea, así como medidas complementarias que se implantan durante la construcción, siempre basadas en los estudios previos medioambientales que las diferentes administraciones implicadas en la tramitación de los proyectos emiten.

Medidas durante la construcción:

- Identificación de especies protegidas de fauna y flora.
- Identificación de periodos de paradas biológicas, para permitir la nidificación de las aves y que puedan nidificar en la zona de influencia de la instalación eléctrica.
- Identificación y balizamiento de zonas de flora protegida, para evitar afectar a estas especies.
- Implantación de sistemas de limpieza de cubas, para evitar los vertidos de residuos de hormigón.
- Implantación de sistemas de almacenamiento y recogida de los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, que se puedan generar durante la ejecución de los trabajos.
- Utilización de medios especiales para la construcción (por ejemplo, los helicópteros) para evitar afectar a los entornos protegidos.

Medidas para la vida útil de la instalación:

Basándose en los estudios medioambientales y autorizaciones concedidas a cada proyecto, estas son algunas de las medidas que se utilizan para la protección de las aves:

- Instalación de balizas salvapájaros en los cables de guarda, para evitar la colisión de aves.
 - o Dispositivos de espiral
 - o Dispositivos de tiras de neopreno
 - o Dispositivos giratorios
 - o Dispositivos luminosos
- Instalación de cajas nidos en los apoyos, para facilitar la nidificación de aves.
- Instalación de dispositivos antiposada, para evitar la nidificación de las aves en las estructuras y así evitar posibles electrocuciones.
- Instalación de dispositivos aislantes en puentes y cadenas, para evitar electrocuciones de aves.

Medidas durante las inspecciones periódicas de la instalación:

- Realizar el seguimiento de los planes de avifauna establecidos.
- Reporte de especies muertas, zonas inundadas, árboles caídos...
- Solicitud de las autorizaciones pertinentes a los Directores de cada parque natural sobre el cual se hacen vuelos con helicópteros.
- Análisis de las necesidades de tala y poda de las especies en la zona de la línea a inspeccionar con el objeto de establecer prioridades concretas y salvaguardar la poda y/o tala de aquellas especies donde no es necesario actuar.

5.5.4. CONSUMO DE AGUA

En nuestros emplazamientos, el uso principal del agua se destina a consumo y saneamiento. Solo en un número reducido de ubicaciones se requiere un consumo más intensivo. La responsabilidad en el uso de los recursos, y en especial en la gestión del agua, constituye uno de los compromisos esenciales del grupo.

El consumo de agua que realiza VOLTAN en sus actividades es el siguiente:

- GAROC ESPAÑA
 - Perforaciones

- Riego
- Extinción de posibles incendios forestales
- TEIGA TMI ESPAÑA + MMYPEM
 - Limpieza de soldaduras
- ATLAS
 - No usa agua en su actividad
- TEIGA TMI PORTUGAL
 - Casetas de obra

En Panamá, México, Mozambique y UK, el consumo de agua para nuestra actividad es suministrada por el cliente. No tenemos datos al respecto.

El agua es un recurso vital para la vida en el planeta y, por las actividades realizadas por las empresas participadas, no es necesario el uso de grandes cantidades de este recurso natural. Aun así, la Compañía trabaja para lograr una gestión eficiente y responsable del agua con iniciativas como la medición de la huella hídrica y la identificación del nivel de estrés hídrico de cada instalación.

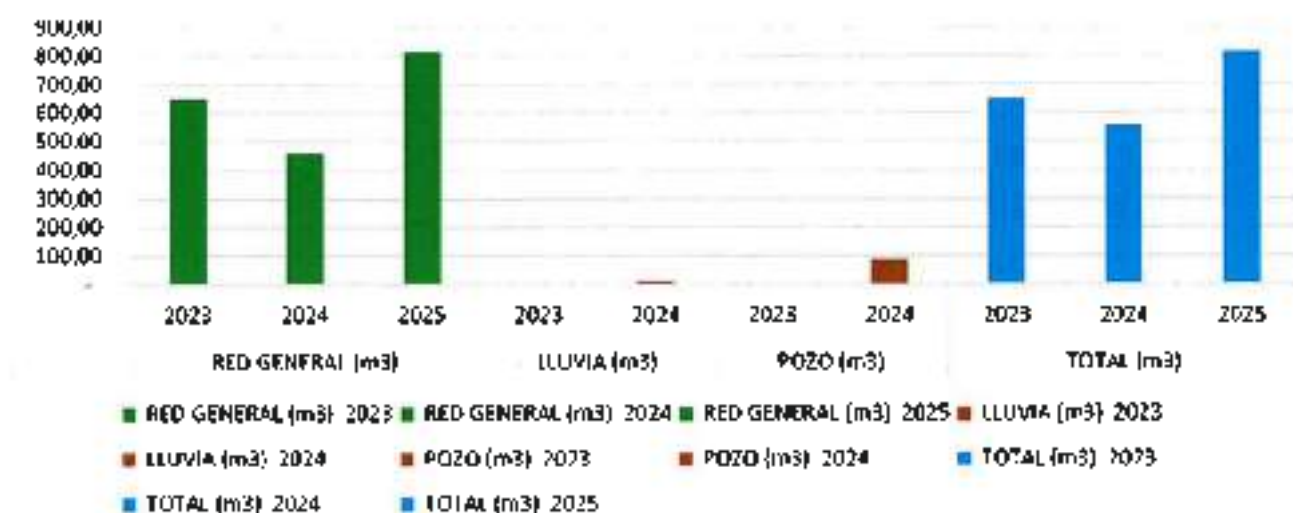


VOLTAN identifica como uno de los principales Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el objetivo 6 “Agua Limpia y Saneamiento” y reconoce el acceso al mismo como un Derecho Humano. Por ejemplo, y en línea con este compromiso de sostenibilidad, la Compañía desarrolla con sus clientes medidas para proteger las cuencas hidrográficas de los ríos cuando realiza trabajos en las centrales hidroeléctricas.

El Grupo brinda a todos sus empleados acceso a agua potable a través de fuentes de agua y agua embotellada, administradas de forma segura y en pleno funcionamiento en todos los centros de trabajo, al tiempo que garantiza zonas para asearse y a sistemas de saneamiento, velando por las condiciones de salud y seguridad de la plantilla.

Durante el año 2023, no se han producido incidentes relacionados con la gestión del agua.

Consumo de agua VOLTAN (m3).- España



España	RED GENERAL (m3)			LLUVIA (m3)		POZO (m3)	
EMPRESA	2023	2024	2025	2023	2024	2023	2024
TEIGA TMI	492,00	225,00	446,00				
MMYPEM	54,00	98,00	34,00				
GAROC CIUDAD REAL	105,00	120,00	98,00		10,00		88,50
GAROC YELES			71,00				
VOLTAN		15,00	43,00				
ATLAS			120,00				
TOTAL	651,00	458,00	578,00	-	10,00	-	88,50

En el caso de TEIGA TMI, los trabajos donde se realiza un consumo de agua que podamos controlar es en el taller ubicado en Bergondo, A Coruña. Los consumos son variables, ya que dependen del volumen de trabajo de prefabricación que haya ese año en las instalaciones propias. Este centro es el único que no hace un vertido total del agua, ya que, para su proceso de trabajo, necesita el uso del agua para la limpieza de la soldadura realizada. El agua usada para esta actividad se recoge en un depósito y es gestionada como residuo peligroso posteriormente.

Para MMYPEM, el consumo de agua que se realiza está relacionado con el agua consumida en las oficinas y el almacén situado en As Pontes, A Coruña.

GAROC usa el agua para perforaciones controladas, riesgos de caminos y prevención de incendios forestales. Su uso está justificado pues mediante el riego se controla la contaminación por partículas en suspensión y, además, debido a las zonas donde ejerce su trabajo, debe disponer de agua disponible por si se produce un incendio forestal o, debido a las condiciones atmosféricas, es necesario mantener la humedad de la zona.

ATLAS no consume agua para su actividad y, en el caso de las oficinas, dispone de un consumo mínimo que, en este caso, ha estimado.

En el caso de Portugal, los trabajos realizados se sitúan en las instalaciones de los clientes. En 202 no hay datos propios.

Consumo de agua VOLTAN (m3).- Peru



VOLTAN no necesita, para la realización de su actividad, autorizaciones de vertido, no obstante, en el taller de TEIGA TMI España, se adoptan medidas de prevención para garantizar que, los vertidos que se realizan a la red general, cumplen con unos valores aceptables con respecto a pH, hierro, nitratos, sulfuros, hidrocarburos... realizando analíticas anuales y con el mantenimiento periódico del decantador de hidrocarburos que está instalado.

Estas acciones forman parte de los sistemas de gestión ambiental que las compañías tienen implantados, verificados y certificados según el estándar internacional ISO 14001.

En la evaluación de proveedores con respecto a criterios ESG se solicita información de la gestión que hacen nuestras empresas colaboradoras con respecto a su uso del agua, valorando positivamente las medidas que implementan en relación con la gestión del agua y analizando aquellos proveedores que tienen un impacto significativo en este recurso.

Aunque, según los recursos consultados en *Aqueduct Water Risk Atlas*, del Instituto de Recursos Mundiales, con fecha 17/03/2026, la zona donde está ubicada la empresa se considera como de riesgo bajo-medio en el caso de UK, TEIGA TMI España y MMYPEN España, medio-alto para GAROC España y Panamá y extremadamente alto en algunas instalaciones de España, Mozambique y Perú, cabe destacar que nuestro consumo en agua no es significativo y está ligado, en su mayoría, a la necesidad de disponer de agua para aquellas zonas donde puede existir riesgo de incendio o sea necesario humedecer los caminos y la vegetación.

5.5.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PRODUCTO SOSTENIBLE.

En un contexto de recursos cada vez más limitados, la economía circular adquiere un papel crucial en la preservación del medio ambiente. Consciente de esta realidad, VOLTAN busca alcanzar el mayor ratio de reciclabilidad posible a través del uso de componentes reciclados en sus proyectos.

Desde abril de 2024, en la producción de cuadros eléctricos de TEIGA TMI, se usan armarios modulares de acero descarbonizado que están diseñados con acero reciclado fabricado con energía renovable (huella de carbono de 505 kg CO2 eq.). Y ATLAS, repara equipos informáticos propios con piezas de otros equipos que ya no son útiles.

Como objetivo de aquí a 2027, la empresa TEIGA TMI trabajará para la obtención del cálculo de la huella de carbono de la actividad FABRICACIÓN DE CUADROS ELÉCTRICOS, con el objetivo final de poder calcular la huella de carbono de cada producto.

Fruto del compromiso de la Compañía con la economía circular, se ha establecido el objetivo, a nivel Grupo, de reciclar el 10% de todos los residuos principales generados de cara a 2026.

Este propósito es monitorizado de forma mensual por los responsables de medioambiente de cada compañía y revisado trimestralmente por la persona responsable de sostenibilidad del VOLTAN.

Para promover el crecimiento sostenible y el uso responsable de los recursos, VOLTAN cuenta con políticas de sostenibilidad y compras responsables, donde se establecen los principios generales del Grupo.

Además, empresas como GAROC en España, tiene acuerdos de reutilización de restos de tala y poda con los gestores ambientales.

Gestión de los residuos

VOLTAN tiene como objetivo reducir, reutilizar y reciclar los residuos generados en su actividad.

La gestión de los residuos se realiza de manera independiente por parte de cada centro de trabajo, cumpliendo con los requisitos legislativos de cada localización. En todas ellas se realiza el control y seguimiento por tipo de residuo a través de seguimiento interno. En algunas instalaciones se realizan memorias anuales de residuos peligrosos y no peligrosos que se presentan a la administración pública competente.

Tn	RESIDUOS NO PELIGROSOS			RESIDUOS NO PELIGROSOS: REUTILIZACIÓN Y RECICLAJE			RESIDUOS PELIGROSOS			RESIDUOS PELIGROSOS: REUTILIZACIÓN Y RECICLAJE		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
MMYPEM	0,02	3,91	0,41	0,00	3,91	0,41	0,00	0,00	0,07	0,00	0,12	0,07
TEIGA TMI ESPAÑA	67,00	355,00	90,89	67,00	348,97	89,37	6,00	7,25	5,85	4,00	6,37	4,51
MMYPEM HOLANDA	0,00	0,00	18,58	0,00	0,00	18,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GAROC ESPAÑA	1335,83	6614,82	4229,98	0,00	6614,82	4229,98	0,00	0,68	1,897	0,00	0,08	1,67
TEIGA TMI PERU	0,00	101,30	83,62	0,00	0,04	0,00	0,00	1,50	2,81	0,00	0,00	0,00
VOLTAN PERU	0,00	2,61	0,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,55	0,53	0,00	0,00	0,00
PORTUGAL	5,16	52,28	1,23	5,16	52,28	1,23	0,10	0,13	0,46	0,00	0,00	0,46
PANAMA	0,00	2,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	1.408,01	7.132,32	4.425,41	72,16	7.020,02	4.339,67	6,10	10,11	11,82	4,00	6,57	6,71

*Datos aproximados

El porcentaje de volumen de residuos reciclados se mantuvo estable.



A pesar de la diversidad en la composición de los residuos en función de las actividades desarrolladas por la compañía, se observa una relevancia significativa en ciertas tipologías como los residuos de construcción, madera y plásticos. Esto es motivado por obras grandes donde el material a montar viene en cajas de madera de grandes dimensiones y recubiertas con plástico protector.

La gestión de los residuos se realiza conforme a las siguientes premisas:

1. Reducir la generación de residuos en origen.
2. Maximizar la reutilización, reciclado y valorización de los residuos. En esta línea, durante el año 2025, el 97,96% del total de los residuos tanto peligrosos, como no peligrosos, generados se han valorizado, manteniendo el objetivo de ir mejorando año tras año.
3. Promover campañas de sensibilización sobre la segregación y minimización de residuos.
4. Realizar un tratamiento y una gestión correcta de los residuos, con gestores próximos a las instalaciones y evaluando a nuestros socios de la cadena.

Como acciones previstas para 2026, se destacan:

- Trabajar con las empresas del grupo para afinar el reporte de las cantidades de residuos gestionadas y su destino final.

- Adhesión al Pacto de Economía Circular del Ministerio de Agricultura y Pesca , Alimentación y Medioambiente en España.
- Acordar con los gestores de los residuos la priorización en la gestión de los residuos de códigos R.

6. NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS



6.1. PERSONAS

Las personas que forman VOLTAN son clave para el desarrollo de un proyecto sostenible y la clave para el despliegue de la estrategia de manera sostenida, garantizando un entorno laboral seguro, justo e inclusivo, promoviendo el bienestar, el desarrollo y el compromiso de las personas alineadas con sus valores, y asegurando el cumplimiento de altos estándares éticos y laborales.

6.1.1. EMPLEO DE CALIDAD

El empleo de calidad y estable sigue siendo un objetivo a conseguir de VOLTAN. La experiencia y el conocimiento de las personas son uno de los ejes que han facilitado la posición competitiva de VOLTAN en todas sus actividades.

La generación de empleo de calidad implica también la necesaria organización del trabajo de acuerdo con la legislación laboral propia de cada país y los convenios colectivos de aplicación. Así, cada empresa participada, determina los aspectos relativos, entre otros, a la jornada laboral, periodos de descanso, calendario, vacaciones, licencias y excedencias, así como pactos de beneficios sociales de acuerdo con las prácticas de mercado.

Además, cada sociedad establece medidas destinadas a facilitar la conciliación. Algunas de ellas tienen que ver con la regulación de la jornada de trabajo, cuyo seguimiento se realiza, en general, a través del registro de la hora de entrada y salida. Otras medidas que se pueden destacar son:

Jornada intensiva en verano, flexibilidad de entrada, teletrabajo según necesidades...

Además, se recogen medidas relativas al derecho a la desconexión digital.

6.1.2. TALENTO NECESARIO

Es el objetivo de VOLTAN ofrecer una propuesta de valor que, alineada con sus valores, atraiga y comprometa el talento que las actividades de negocio requieren, asegurando al mismo tiempo un dimensionamiento adecuado.

Por otro lado, se ha puesto foco en la mejora de la experiencia del candidato, en línea con nuestro compromiso con ofrecer una experiencia digital positiva. Así, durante 2025 hemos optimizado nuestra presencia en plataformas clave en atracción de talento como LinkedIn.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso constante con las personas, la innovación y la sostenibilidad.

En 2025 la plantilla media del Grupo se mantiene como el año anterior, aproximadamente, con 1.419 empleados (1.544 empleados en 2024).

La captación de talento, en este sentido, es una de las palancas clave para dar respuesta a los retos de negocio de las diferentes actividades del Grupo y se pone especial foco, tanto en su ejecución, como en la mejora de su desempeño.

Entre las actuaciones que VOLTAN desarrolla actualmente para dotar de los recursos adecuados a las diferentes actividades en las distintas zonas geográficas, destacan las siguientes: la presencia en ferias de empleo, tanto nacionales como internacionales, jornadas de puertas abiertas o la publicación de ofertas a través de diferentes plataformas de empleo o redes sociales.



Feria de empleo de la Universidad de Ferrol – Festalent 2025 – 30.10.25

Ejemplo de esto es su presencia en la Feria de empleo de la Cámara de Comercio – Talento Joven (Palexco – A Coruña) – 25.11.25, V Foro de empresa EQ – ETSE, Universidad de Santiago – 04.12.25 y el evento Young Talent de Venancio Sakines (Oleiros) – 10.04.2025.

Además, mantiene un convenio de colaboración abierto con la UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA, desde el 2025, para el desarrollo de un programa de formación en alternancia para el máster universitario dual en ingeniería química y que tiene una duración de 4 años.

Durante 2025, se ha definido el proceso de integración a nivel Grupo en tres etapas:



En 2025, se ha implantado un sistema de evaluación de desempeño en las compañías de Energía en España, proporcionando a nuestra plantilla información clara y constructiva sobre su rendimiento. Durante estas evaluaciones, nuestros profesionales reciben una retroalimentación detallada que destaca tanto sus puntos fuertes como las oportunidades de mejora. Este proceso no sólo les permite comprender sus propios avances, sino que también contribuye a su alineación con los objetivos y valores del Grupo. Además, una de las acciones más importantes desarrolladas fue la implantación del portal del empleado, SESAME, en todas las empresas españolas.

Con respecto a las jornadas de puertas abiertas, al abrir nuestras puertas a estudiantes, les proporcionaremos una visión transparente y auténtica de nuestra cultura organizacional y nuestras operaciones. Esto fortalece nuestra imagen como empleador comprometido, innovador y dispuesto a compartir conocimientos. Además, al exponer a los estudiantes a nuestro entorno laboral, estamos contribuyendo a la incorporación de futuros profesionales que podrían convertirse en valiosos activos para la empresa. La experiencia directa en nuestras instalaciones les permite comprender la aplicación

práctica de sus estudios y, potencialmente, estimula el interés en carreras relacionadas con nuestras áreas.

En España, participamos en convenios con institutos cercanos, para acoger alumnos de prácticas, que no solo son beneficiosas para los estudiantes y profesionales en formación, sino que también son una estrategia integral para preparar y cultivar futuros talentos para nuestros equipos.

6.1.3. ECOSISTEMA DE APRENDIZAJE CONTÍNUO

VOLTAN tiene el compromiso de promover un ecosistema de aprendizaje que permita el desarrollo del talento de manera continua. Se proporcionan oportunidades de desarrollo profesional a todas las personas, reconociendo que su crecimiento es clave para la sostenibilidad del proyecto.

Con el objeto de asegurar un proceso de formación eficaz y eficiente, se realiza un diagnóstico de necesidades de formación (por ejemplo: seguridad y salud laboral, calidad, seguridad de producto, cumplimiento normativo, etc.), se ejecuta y se evalúa.

En 2025, hemos realizado formación:

ESPAÑA	HORAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	8.637	6.191	2.392

ESPAÑA	TITULADOS SUPERIORES Y MEDIOS	TÉCNICOS NO TITULADOS Y ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
TOTAL	2.981	1.323	4.303

ESPAÑA	ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)	MEDIOAMBIENTE
TOTAL	309	4.298	3.773	0

PORTUGAL	HORAS DE FORMACIÓN	NOMBRES	MUJERES
TEIGA TMI	336	265	71
SUBCONTRATISTAS	157	128,45	28,55
TOTAL	854	753	101

* datos estimados

PORTUGAL	TITULADOS SUPERIORES Y TITULADOS MEDIOS	TÉCNICOS NO TITULADOS Y ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
TEIGA TMI	78	26	232

PORTUGAL	ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)	MEDIOAMBIENTE
TEIGA TMI	0	230	184	246

PERU	HORAS DE FORMACIÓN	NOMBRES	MUJERES
TEIGA TMI	13.012	11.511	1.502
GAROC	3.687	3.551	136
TOTAL	16.700	15.061	1.638

PERU	TITULADOS SUPERIORES Y TITULADOS MEDIOS	TÉCNICOS NO TITULADOS Y ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
TEIGA TMI	651	12.362	0
GAROC	362	3.325	0
TOTAL	1.013	15.687	0

PERU	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)	MEDIOAMBIENTE
TEIGA TMI	11.529,	0	1.443
GAROC	3.362	0	258

TOTAL	14.891	0	1.701
--------------	---------------	----------	--------------

PANAMA	HORAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
TEIGA TMI	412	401	11
SUBCONTRATAS	11	11	0

PANAMA	TITULADOS SUPERIORES Y TITULADOS MEDIOS	TÉCNICOS NO TITULADOS Y ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
TEIGA TMI	36	36	340

PANAMA	ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)	MEDIOAMBIENTE
TEIGA TMI	53	383	0	12

UK	HORAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
MMYPEM	222	222	0

UK	TITULADOS SUPERIORES Y TITULADOS MEDIOS	TÉCNICOS NO TITULADOS Y ADMINISTRATIVOS	OTRO PERSONAL
MMYPEM	122	0	100

UK	ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE	SALUD Y SEGURIDAD	OTRAS MATERIAS (DESARROLLO DE HABILIDADES, MEJORA DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS DEL ÁREA)
MMYPEM	0	222	0

6.1.4. SALARIOS DIGNOS Y EQUITATIVOS

VOLTAN se compromete a ofrecer a las personas salarios que aseguren un nivel de vida digno. La organización establece mecanismos para garantizar la equidad retributiva, asegurando que todas las

personas, sin importar su género, raza, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, discapacidad, edad, religión u otra condición, reciban una compensación justa y equitativa.

El tratamiento de fijación y gestión de las remuneraciones dentro del Grupo VOLTAN se desarrolla atendiendo a lo recogido en la Política en materia de gestión retributiva y que es de aplicación al Grupo. Esta regulación corporativa tiene como objetivo asegurar un tratamiento adecuado en términos de coherencia interna y competitividad externa de las retribuciones y el alineamiento de estas con los retos y necesidades de las actividades. Estos criterios generales se concretan en unos niveles retributivos adecuados en todos los países en los que está presente VOLTAN, considerando el salario mínimo establecido por ley o convenio colectivo de aplicación en cada caso.

Con respecto a la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, es necesario decir que el sector industrial en el que trabaja VOLTAN, presenta históricamente una baja presencia femenina en los perfiles técnicos de campo. Esto provoca que los pluses asociados a la producción (tales como productividad, horas extra, penosidad, etc) recaigan en su mayoría sobre el colectivo masculino, que ocupa el grueso de los puestos operativos.

Gran parte de la actividad se desarrolla en paradas técnicas industriales y turnos rotativos. El devengo de pluses por nocturnidad, turnicidad y disponibilidad es superior en el colectivo masculino debido a su mayor representación en las cuadrillas de mantenimiento.

Concluyendo que las diferencias retributivas identificadas no derivan de una infravaloración de los puestos ocupados por mujeres, sino de la composición demográfica de la plantilla y la distribución de las tareas que exigen mayor movilidad o turnicidad. De hecho, en empresas como GAROC, los puestos técnicos los ocupan principalmente mujeres, por lo que la diferencia existente entre salarios es a favor de las mujeres.

6.1.5. DIÁLOGO SOCIAL

VOLTAN respeta y garantiza el derecho de los trabajadores a asociarse libremente y a participar en negociaciones colectivas sobre condiciones de trabajo. Fomenta un diálogo abierto y constructivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, reconociendo la importancia de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan a sus condiciones laborales. Ampara la constitución de órganos de representación que faciliten la comunicación y colaboración, asegurando que los trabajadores puedan ejercer su derecho a defender sus intereses por esta vía. Los

procedimientos para informar y consultar al personal y negociar son variados dentro del Grupo, lo que aporta mayor flexibilidad para la adecuación de las vías más apropiadas, de acuerdo con los usos y costumbres de cada geografía y regulación legal.

En 2025 todos los empleados de España están amparados bajo convenios colectivos sectoriales:

- Siderometalurgia A Coruña
- Siderometalurgia Ciudad Real
- Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad

En Panamá y Perú, existen Códigos de Trabajo y Reglamentos de Trabajo creados por las empresas y aprobados por las organizaciones públicas del país.

En Portugal se sigue el Contrato Coletivo entre AECOPS – Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços –Fetese e outros, publicado no BTE nº 37/2021 de 08 de outubro do Código de Trabalho.

Y en Mozambique, el acuerdo colectivo de trabalho (act) entre central termica temane sa (ctt) sinticim.

Y en Mexico se regula a través de un CCT, contrato colectivo de trabajo, entre el sindicato y la patronal.

No obstante, sólo una de las empresas de España tiene Comité de Empresa.

Satisfacción del empleado:

Para conocer el grado de satisfacción de los empleados, en 2025 las empresas de energía de España hicieron una encuesta a los trabajadores. Esta encuesta estuvo activa entre el 25 de febrero y el 26 de marzo de 2025. Se recibieron 44 respuestas:

- Obra: 50%
- Oficina: 47,7%
- Taller: 2,3%

A través de los resultados se llevaron a cabo las siguientes acciones:

Debilidad	Propuesta acciones	Responsable ejecución	Plazos
Área retributiva	Definir política transparente de retribución variable con criterios claros y objetivos medibles	RRHH / Dirección	jun-25
	Entrevistas a los responsables departamentos para detección de insatisfacciones y solicitud de propuestas para sus equipos 2025	RRHH / Dirección	oct-25
	Revisión de propuestas con dirección	RRHH / Dirección	nov-25
Desconexión digital	Implementar Política de Desconexión digital en la empresa	PRL	abr-25
Formación	Realización de encuestas de detección de necesidades formativas	RRHH / PRL	ene-25
	Elaboración de plan de formación que responda a dichas necesidades	RRHH / PRL	dic-25
Comunicación interna	Jornada con los principales responsables y figuras clave en cada una de las áreas para compartir evolución de la empresa, plan estratégico y principales áreas de mejora	Dirección	jun-25
	Evaluaciones de desempeño como oportunidad de feedback bidireccional	RRHH	dic-25

Además, a través del buzón de sugerencias, se han recibido 11 comunicaciones, de las cuales 7 están resueltas y 5 están en proceso.

En GAROC España también se ha realizado una encuesta de satisfacción a los empleados, con un resultado promedio del índice de satisfacción del 87,35%.

En Atlas, se realizó una encuesta en febrero de 2025, con una puntuación promedio de 4,31 puntos sobre 5.

6.1.6. DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

6.1.6.1. Igualdad de oportunidades

Uno de los pilares del compromiso con las personas de VOLTAN, tal como indica el Código de Conducta, la Política de Sostenibilidad y los Planes de Igualdad, es el respeto a la diversidad y el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el Grupo no tolera ningún tipo de acoso y promueve un entorno de trabajo diverso, inclusivo y equitativo donde se valore y respete la diversidad. Para asegurar este compromiso, VOLTAN establece iniciativas que garantizan y promueven la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen, género, etnia, orientación sexual, identidad de género, edad, religión, estado civil, condición socioeconómica o capacidad. Además, adopta medidas que garanticen una aplicación equitativa de los procesos de personas a lo largo de su vida laboral.

En los procesos de reclutamiento y selección se garantizan las mismas oportunidades de ingreso manteniendo criterios no discriminatorios, a través de la realización de reclutamientos en abierto a todas las personas, el empleo de requerimientos de selección objetivos y sin tener en cuenta situaciones no relacionadas con el puesto de trabajo.

Asimismo, se garantiza el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

Con el fin de llevar un control integral de dichos compromisos y sus respectivas iniciativas, todas las sociedades españolas del Grupo al cierre del ejercicio están en trámites de cumplir con la normativa legal relativa al desarrollo de planes de igualdad y cuentan con distintos mecanismos de gestión, tales como el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y comisiones de igualdad, con representación de la empresa y de los trabajadores, con el fin de prevenir y, en su caso, resolver los casos de acoso sexual y la discriminación laboral por razón de sexo. Durante el ejercicio 2024 se han iniciado las adecuaciones necesarias para el cumplimiento Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Los planes definitivos fueron aprobados a lo largo del año:

Plan LGTBI de MMYPEM aprobado el 02/06/2025, el de TEIGA TMI aprobado el 09/06/2025 y el de GAROC está registrado desde el 06/03/2025.

Asimismo, a lo largo de 2025 se ha seguido trabajando en la divulgación interna de los planes de igualdad y de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo a través de los medios habituales y la promoción del uso del lenguaje igualitario e inclusivo tanto en las comunicaciones internas, como externas. Así como en los protocolos de desconexión laboral.

Las denuncias relativas a esta materia se tramitan a través del Sistema Interno de Información (canal de denuncias) y se reportan con detalle en el capítulo 7.



En la central de Madrid, VOLTAN colabora con REFRUITING, comprando fruta de temporada a una empresa que emplea a personas con diversidad.

6.1.6.2. Accesibilidad universal

La accesibilidad a los entornos físicos de VOLTAN se fomenta mediante el aseguramiento de que toda nueva inversión de edificios industriales y de servicios, así como toda adecuación o acondicionamiento de dotación e instalaciones de servicios generales se realiza de acuerdo con la normativa y los estándares de accesibilidad del lugar.

En cuanto a la accesibilidad de la información, VOLTAN está firmemente comprometido con la accesibilidad de su web y desea que sus contenidos lleguen al mayor número de usuarios, independientemente de su condición de discapacidad.

Finalmente, cabe destacar que el Grupo VOLTAN cumple con lo establecido por la legislación relativa a derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en cada país. Esto se realiza mediante la contratación directa de trabajadores con discapacidad certificada, junto con la adopción de medidas alternativas recogidas en la legislación vigente, si bien es cierto que no en todas las organizaciones se logra llegar a los mínimos exigidos. Esto es, principalmente, por el sector de la actividad y la dificultad para encontrar a personal cualificado que disponga de un certificado de discapacidad reconocido.

AÑO	Nº DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VINCLADAS A LA EMPRESA
2023	3
2024	4
2025	11 (1 GAROC, 7 TEIGA TMI, 3 MMYPEM)

Tanto MMYPEM como GAROC tienen aprobado un certificado de excepcionalidad para el cumplimiento del mínimo legal exigido en España.

6.1.7. TABLAS DEMOSTRATIVAS

A continuación, presentamos las tablas requeridas para informar sobre la gestión de nuestros profesionales. Todos los datos están en euros:

ESPAÑA

AÑO	MEDIA ANUAL EMPLEADOS	HOMBRES	MUJERES
2025	653,50	591,88	61,62

EMPLEADOS TOTALES A 31/12	HOMBRES	MUJERES
568	505	63

Empleados por Categoría /Seko a Cierre de Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Personal directivo	4	1
Responsables departamento	13	6
Profesionales, técnicos y similares	94	32
Personal de servicios administrativos y similares	9	19
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	243	4
Trabajadores no cualificados	141	1
Total	505	63

	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	3,00*	-

*Nota= los consejeros pertenecen a VOLTAN (1) y a HENKO (2)

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	1	0
Personal directivo	16,84	7
Profesionales, técnicos y similares	106,21	31,15
Personal de servicios administrativos y similares	9,12	19,36
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	314,92	3,46
Trabajadores no cualificados	141	1
Total	591,88	61,62

Discapacidad	2025
Empleados discapacidad	11,00
Empleados en plantilla	653,50
Ratio	1,68%

Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	19	0	19
Bajas voluntarias	120	9	129
Jubilación	3	0	3
Fallecimiento	0	0	0
Ratio	24%	15%	23%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	132,59	46,65	179,24
Técnicos no titulados y administrativos	24,13	15,36	39,49
Otro personal	466,93	4,44	471,37

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	59.859,05	37.912,13	37%
Técnicos no titulados y administrativos	34.791,88	33.278,23	4%
Otro personal	48.661,68	35.984,54	26%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<30 años	272,41	32,00	304,41
30 a 50 años	474,00	49,46	523,46
>50 años	302,00	8,00	310

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<30 años	43.962,38	34.288,24	22%
30 a 50 años	52.100,36	40.196,88	23%
>50 años	57.500,52	33.245,03	42%

Nuevas contrataciones

Hombre	Mujer	Total
1.269,00	48,00	1.317,00
Edad	Total	
<35 años	388,00	
35 a 50 años	551,00	
>50 años	378,00	

Nº DESPIDOS	10
<35 AÑOS	2,00
ENTRE 35 Y 50	13,00
> 50 AÑOS	4,00

Promedio de contratos indefinidos y temporales y contratos jornada completa o parcial

1. POR SEXO

Sexo	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Total Contratos	Jornada Completa	Jornada Parcial	Total Jornada
Hombre	357,83	229,49	587,37	587,17	0,2	587,37
Mujer	48,33	11,74	60,07	56,55	3,57	60,12
TOTAL	406,21	241,23	647,44	643,72	3,77	647,49

2. POR EDAD

Rango de Edad	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Total Contratos	Jornada Completa	Jornada Parcial	Total Jornada
Menor de 30 años	80,881	53,72	134,601	131,85		131,85
De 30 a 50 años	248,5	124,29	372,79	365,42	2,2	367,62
Mayor de 50 años	119,21	69,76	188,97	183,6	1,89	185,49
TOTAL	448,591	247,77	696,361	680,87	4,09	684,96

3. POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación Profesional	Contratos Indefinidos	Contratos Temporales	Total Contratos	Jornada Completa	Jornada Parcial	Total Jornada
Altos directivos (no consejeros)	8	0	8	8	0	8
Resto de personal directivo	12,84	1	13,84	13,84	0	13,84
Profesionales, técnicos y similares	111,57	33,42	144,99	143,33	2,67	146
Personal de serv. administrativos y similares	30,92	5,57	36,49	35,49	0	35,49
Resto de personal cualificado	280,65	204,73	485,38	464,38	1	465,38
TOTAL	420,96	244,72	665,7	663,04	3,67	666,71

MEXICO

AÑO	MEDIA ANUAL EMPLEADOS	HOMBRES	MUJERES
2025	4,1	4,1	0

EMPLEADOS TOTALES A 31/12	HOMBRES	MUJERES
0	0	0

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	0	0
Profesionales, técnicos y similares	0	0
Personal de servicios administrativos y similares	0	0
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	0	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	0	0

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	0	0
Profesionales, técnicos y similares	0	0
Personal de servicios administrativos y similares	0	0
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	4,1	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	4,1	0

Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	0	0	0
Bajas voluntarias	0	0	0
Jubilación	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0
Ratio	0%	0%	0%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	0	0	0
Técnicos no titulados y administrativos	0	0	0
Otro personal	4,1	0	4,1

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	0	0	-
Técnicos no titulados y administrativos	0	0	-
Otro personal	99.617,81	0	100%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<30 años	5	0	5
30 a 50 años	9	0	9
>50 años	2	0	2

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<30 años	102.468,77	0	100%
30 a 50 años	100.368,46	0	100%
>50 años	89.450,46	0	100%

Nuevas contrataciones

Hombre	Mujer	Total
1,00	-	1,00
Edad	Total	
<35 años	-	
35 a 50 años	-	
>50 años	1,00	

NOTA= el salario promedio tiene peculiaridades. El personal finalizó entre Marzo y Abril de 2025, por lo que se han tenido en cuenta todos los conceptos (salario, indemnización, PTU, acuerdos con los trabajadores) y se ha extrapolado a un año.

UK

AÑO	MEDIA ANUAL EMPLEADOS	HOMBRES	MUJERES
2025	28,75	26,18	2,58

EMPLEADOS TOTALES A 31/12	HOMBRES	MUJERES
14	12	2

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	0	0
Profesionales, técnicos y similares	1	1
Personal de servicios administrativos y similares	0	1
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	11	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	12	2

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	0,92	0,06
Profesionales, técnicos y similares	1,73	1,52
Personal de servicios administrativos y similares	0	1
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	23,53	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	26,18	2,58

Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	0	0	0
Bajas voluntarias	0	0	0
Jubilación	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0
Ratio	0%	0%	0%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	2,64	1,58	4,22
Técnicos no titulados y administrativos	0	1	1
Otro personal	23,53	0	23,53

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	65.666,67	63.540,64	22%
Técnicos no titulados y administrativos	-	38.000,00	100%
Otro personal	57.655,15	-	100%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<30 años	9	2	11
30 a 50 años	35	2	37
>50 años	3	0	3

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<30 años	56.429,92	43.982,84	22%
30 a 50 años	59.305,01	70.328,13	-19%
>50 años	50.094,08	-	100%

Nuevas contrataciones

Hombre	Mujer	Total
20,00	1,00	21,00
Edad	Total	
<35 años	7,00	
35 a 50 años	13,00	
>50 años	1,00	

MOZAMBIQUE

AÑO	MEDIA ANUAL EMPLEADOS	HOMBRES	MUJERES
2025	1	1	0

EMPLEADOS TOTALES A 31/12	HOMBRES	MUJERES
1	1	0

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	0	0
Profesionales, técnicos y similares	0	0
Personal de servicios administrativos y similares	1	0
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	0	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	1	0

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	0	0
Profesionales, técnicos y similares	0	0
Personal de servicios administrativos y similares	1	0
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	0	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	1	0

Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	0	0	0
Bajas voluntarias	0	0	0
Abilación	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0
Ratio	0%	0%	0%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	0	0	0
Técnicos no titulados y administrativos	1	0	1
Otro personal	0	0	0

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	-	-	-
Técnicos no titulados y administrativos	34.684,80	-	100%
Otro personal	-	-	-

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<30 años	-	-	-
30 a 50 años	1	-	1
>50 años	-	-	-

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<30 años	-	-	-
30 a 50 años	34.684,80	-	100%
>50 años	-	-	-

Nuevas contrataciones

Hombre	Mujer	Total
-	-	-
Edad	Total	
<35 años	-	
35 a 50 años	-	
>50 años	-	

PERU

AÑO	MEDIA ANUAL EMPLEADOS	HOMBRES	MUJERES
2025	800	746	54

EMPLEADOS TOTALES A 31/12	HOMBRES	MUJERES
933	881	51

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	1	0
Responsables departamento	5,58	2
Profesionales, técnicos y similares	253	39
Personal de servicios administrativos y similares	8	6
Comerciales, vendedores y similares	2	0
Resto del personal cualificado	515	2
Trabajadores no cualificados	96	2
Total	881	51

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	1	
Responsables departamento	5,58	2,00
Profesionales, técnicos y similares	200,83	39,67
Personal de servicios administrativos y similares	8,17	6,50
Comerciales, vendedores y similares	2,42	0
Resto del personal cualificado	434,08	4,46
Trabajadores no cualificados	95,17	2,00
Total	746,75	54,63

Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	26,00	0	26,00
Bajas voluntarias	168,00	23,00	191,00
Jubilación	0	0	0
Fallecimiento	1,00	0	1,00
Ratio	27%	43%	28%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	209,33	41,67	251,00
Técnicos no titulados y administrativos	442,25	10,25	452,50
Otro personal	95,17	2,00	97,17

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	17.596	17.373	1%
Técnicos no titulados y administrativos	7.154	9.237	-29%
Otro personal	5.596	8.616	100%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<30 años	316	32	347,48
30 a 50 años	314	18	332,15
>50 años	117	4	120,98

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<30 años	8.342	12.335	-48%
30 a 50 años	10.996	19.856	100%
>50 años	11.623	21.441	-84%

Nuevas contrataciones

Hombre	Mujer	Total
1.343,00	35,00	1.378,00
Edad	Total	
<35 años	690,00	
35 a 50 años	530,00	
>50 años	158,00	

Nº DESPIDOS	15
<35 AÑOS	9,00
ENTRE 35 Y 50	4,00
> 50 AÑOS	2,00

PORTUGAL

AÑO	MEDIA ANUAL EMPLEADOS	HOMBRES	MUJERES
2025	50,56	48,35	2,21

EMPLEADOS TOTALES A 31/12	HOMBRES	MUJERES
61	59	2

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	0	0
Profesionales, técnicos y similares	2	0
Personal de servicios administrativos y similares	0	1
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	57	1
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	59	2

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	0	0
Profesionales, técnicos y similares	1,1	0
Personal de servicios administrativos y similares	0	0,42
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	47,25	1,79
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	48,35	2,21

Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	1	0	1
Bajas voluntarias	11	1	12
Jubilación	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0
Ratio	24%	2%	26%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	1,1	0	1,1
Técnicos no titulados y administrativos	0	0,43	0,43
Otro personal	47,24	1,79	49,03

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	48.645,24	-	-
Técnicos no titulados y administrativos	-	22.663,42	-
Otro personal	47.088,15	26.739,38	43%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<30 años	33	3	36
30 a 50 años	68	1	69
>50 años	23	0	23

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<30 años	35.369,26	27.654,09	22%
30 a 50 años	53.084,40	19.919,29	62%
>50 años	46.309,59	-	-

Nuevas contrataciones

Hombre	Mujer	Total
97,00	3,00	100,00
Edad	Total	
<35 años	24,00	
35 a 50 años	57,00	
>50 años	19,00	

PANAMÁ

AÑO	MEDIA ANUAL EMPLEADOS	HOMBRES	MUJERES
2025	53,81	48,86	4,95

EMPLEADOS TOTALES A 31/12	HOMBRES	MUJERES
66	60	6

Empleados por Categoría /Sexo a Cierre de Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	1	0
Responsables departamento	2	3
Profesionales, técnicos y similares	4	0
Personal de servicios administrativos y similares	53	3
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	0	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	60	6

Empleados por Categoría /Sexo a PROMEDIO del Ejercicio 2025

Categoría	2025	
	Hombre	Mujer
Consejeros	0	0
Personal directivo	1	0
Responsables departamento	1,22	3,14
Profesionales, técnicos y similares	3,9	0
Personal de servicios administrativos y similares	42,74	1,81
Comerciales, vendedores y similares	0	0
Resto del personal cualificado	0	0
Trabajadores no cualificados	0	0
Total	48,86	4,95

Rotación	Hombres	Mujeres	Total
Despidos	3	0	3
Bajas voluntarias	0	0	0
Jubilación	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0
Ratio	6%	0%	6%

Clasificación por estudios

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Titulados superiores y medios	7,67	4,86	12,53
Técnicos no titulados y administrativos	1,59	0	1,59
Otro personal	39,6	0,09	39,69

Remuneración anual media

Categoría	Hombre	Mujer	Brecha
Titulados superiores y medios	€ 34.443,28	€ 13.842,08	60%
Técnicos no titulados y administrativos	€ 10.271,18	-	-
Otro personal	€ 13.270,41	€ 15.726,06	-19%

Clasificación por edades

Edad	Hombre	Mujer	Total
<30 años	8,25	1,73	9,98
30 a 50 años	32,36	3,22	35,58
>50 años	8,25	0	8,25

Remuneración anual media

Edad	Hombre	Mujer	Brecha
<30 años	€ 11.068,90	€ 10.587,83	4%
30 a 50 años	€ 14.272,17	€ 16.171,43	-13%
>50 años	€ 21.020,57	-	-

6.2. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En el Grupo VOLTAN sabemos que el desarrollo de nuestra actividad puede generar riesgos para la seguridad y salud de las personas, por lo que trabajamos por desarrollar acciones que construyan seguridad, impulsando medidas que contribuyen a proteger a las personas frente a los riesgos laborales.

En las actividades del Grupo VOLTAN, tanto nuestros trabajadores asalariados como nuestras subcontratas estamos expuestos a diferentes riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Las actividades realizadas por las distintas sociedades del Grupo pueden acometerse en instalaciones propias o del cliente. Es decir, las actividades se desarrollan en diversos ámbitos geográficos y lugares de trabajo de diferentes propietarios, con unos niveles de cultura en temas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) muy diversos, al igual que por parte de los clientes, socios, subcontratistas o el propio país de destino.

Esta diversidad de actividades y localizaciones origina que los riesgos de seguridad, ergonomía, higiene y psicología a los que están expuestos nuestros trabajadores asalariados y subcontratas sean de distinta naturaleza.

Ante la diversidad de actividades y localizaciones en las que operamos, y siendo la Seguridad y la Salud de los trabajadores uno de nuestros asuntos materiales principales en el Grupo VOLTAN, se dispone de una [Política de Salud y Seguridad Ocupacional \(rev0, 25-10-2024\)](#) y de controles para garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable en esta materia en las geografías donde estamos presentes.

En este sentido, en VOLTAN disponemos de un proceso continuo para identificar, evaluar y gestionar los riesgos de SST asociados a nuestras actividades. Este proceso incluye la identificación y categorización de los riesgos presentes o derivados de las diferentes actividades laborales que realizamos con el fin de eliminar o minimizar su impacto sobre la seguridad y salud de las personas, implementando medidas de mitigación y planes de acción específicos. Además, se realiza un reporte mensual al Consejo de Administración sobre el plan de acción de cada una de las empresas participes y se ha creado un Comité de Seguridad y Salud de VOLTAN que se reúne cuatrimestralmente para dar seguimiento a las acciones concretas.

6.2.1. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SST

Mediante los Sistemas de Gestión de la SST, se identifican y evalúan los requisitos legales aplicables, con un control periódico de su cumplimiento. Asimismo, se realiza la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas, asegurando la consecución de los objetivos establecidos por la organización.

Los centros que disponen de un sistema de gestión de seguridad laboral certificado cubren el 93,27% de la plantilla total del Grupo.

Certificación 100% por la línea de negocio en ISO 45001:



En todas ellas, se realizan auditorías internas para realizar un seguimiento interno del sistema de gestión implantado, o en proceso de implantación, según los requisitos de la norma ISO 45001 y los requisitos legales aplicables según la legislación vigente en cada país.

Audidores internos evalúan la eficacia del sistema de gestión y la correcta aplicación de los procedimientos de VOLTAN. Como resultado de estas auditorías internas, se establecen acciones correctivas para subsanar las no conformidades que se hayan podido identificar y acciones de mejora para el sistema de gestión.

En lo que respecta a personal de las subcontratas, no se dispone de información del porcentaje de miembros cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad de la empresa.

El sistema de gestión de SST se estructura para desarrollar, implantar y supervisar actividades que constituyen una sistemática de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y

daños materiales. En el sistema de gestión se establecen los principios de la gestión y los procedimientos y procesos del sistema que desarrollan las actividades preventivas.

El sistema de gestión implantado en VOLTAN, además de velar por la seguridad y salud de sus empleados, aborda cuestiones para prevenir o mitigar los riesgos de los trabajadores de otras empresas que desarrollan su actividad en las instalaciones de cada una de las participadas, de quienes visitan las instalaciones y de aquellos empleados de las empresas subcontratadas que se desplazan a las instalaciones de los clientes para participar en nuestros proyectos. Para ello, dentro del sistema de gestión, se establecen las medidas y los medios de coordinación con estas empresas en cuanto a la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y la coordinación de actividades empresariales. Del mismo modo, se recogen modos de actuación para la gestión de las visitas a las instalaciones de VOLTAN (talleres y almacenes), en cuanto a información de los riesgos y medidas de prevención a adoptar.

6.2.2. ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y PLANES DE PREVENCIÓN

Evaluación de riesgos

Una de las actividades principales del sistema de gestión es la evaluación de riesgos; proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para adoptar las medidas preventivas. Tras realizar la identificación de los riesgos por lugares de trabajo, puestos de trabajo o actividades, tanto de seguridad, higiene, ergonomía o psicología, se realiza la evaluación de estos riesgos, que incluyen, entre otros, aquellos que pueden generar una lesión por accidente laboral con grandes consecuencias.

La evaluación de los riesgos se realiza en todos aquellos lugares de trabajo donde se realizan actividades, tanto en instalaciones propias como en instalaciones de terceros, como puede ser en las actividades realizadas en las instalaciones del cliente. Este proceso incluye las actividades de los trabajadores propios y, en el caso de las empresas subcontratadas, gestionadas mediante la coordinación de actividades empresariales, se solicita que aporten su evaluación de riesgos para cada caso.

Una vez realizada la evaluación de riesgos, se informa a los empleados de los resultados derivados de la evaluación de riesgos y de las medidas de prevención, protección y medidas de emergencia a

adoptar. Las personas que evalúan riesgos son las que disponen de la capacitación y las competencias necesarias según lo establecido en la legislación correspondiente.

En el caso de los trabajadores de las subcontratas, se mantienen informados a través de las reuniones informativas en los lugares de trabajo y la información trasladada desde sus empresas.

A través del proceso de identificación, evaluación y gestión de los riesgos asociados a las actividades que realizamos en el Grupo, pretendemos eliminar o minimizar los impactos negativos que generan sobre la seguridad y salud de las personas, dando así respuesta a uno de los principios básicos en materia de SST de nuestra Política corporativa de SST. Para gestionar esos impactos, riesgos y oportunidades, implementamos medidas de mitigación y planes de acción específicos.

En todo caso, cuando la evaluación de riesgos identifique un riesgo significativo de que se produzcan impactos negativos en la seguridad y salud del personal, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su protección, priorizándola frente a otros factores operativos. Este principio rector garantiza que la gestión de riesgos en el Grupo se realice con el máximo rigor, priorizando un entorno de trabajo seguro y cumpliendo con nuestro compromiso corporativo en materia de seguridad y salud laboral.



Llevamos a cabo la Parada de Seguridad "Primero la vida" en nuestra sede Chimbote – Perú, contando además con la visita y participación de nuestro cliente ISA Energía Perú.

Durante la jornada se realizaron actividades orientadas a la concientización y fortalecimiento de la cultura preventiva:

- ✓ *Taller de identificación de riesgos críticos*
- ✓ *Exposición y espacio de reflexión*
- ✓ *Firma de compromiso en mural*
- ✓ *Capacitación sobre riesgos críticos*

Servicios de salud ocupacional

En VOLTAN contamos con servicios de salud ocupacional externos cumpliendo con los requisitos legales aplicables en cada uno de los países correspondientes.

En los Planes de Prevención de Riesgos Laborales anuales de las sociedades del Grupo en España, establecemos las directrices a seguir con respecto a la vigilancia de la salud, tanto individual como colectiva, a la promoción de la salud, así como a otras actividades, como la gestión de las urgencias y emergencias y la gestión de actividades de formación e información. En los planes anuales incluimos líneas de actuación y acciones concretas para garantizar una vigilancia de la salud que abarque a todos los trabajadores y que cumpla con los requerimientos legales aplicables.

Esta vigilancia se lleva a cabo mediante un conjunto de actividades cuyo objetivo es la detección precoz de alteraciones de salud, principalmente relacionadas con el trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, derivados de la exposición a los factores de riesgo (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales) a los que están expuestos los diferentes grupos de profesionales, en función a la actividad que ejercen y el lugar donde lo realizan. Todos los factores de riesgo identificados pueden producir algunos daños a la salud, enfermedades o lesiones que pueden detectarse con diferentes métodos diagnósticos. A cada grupo profesional expuesto a unos factores de riesgo se le establece una periodicidad para la aplicación de los métodos diagnósticos y, como conclusión, se recoge la aptitud o no aptitud de los trabajadores/as. La base de estas actividades es "el examen de salud programado y la realización de "estudios epidemiológicos" entre otros.

Para los exámenes de salud programados, y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos realizados por el personal competente en la materia en cada caso, se definen los Protocolos de Vigilancia de la Salud de los trabajadores, que se recogen en procedimientos o documentos específicos. En estos documentos se establecen todos los detalles sobre su desarrollo y se engloban todos los factores que intervienen en la vigilancia de la salud de los trabajadores/as. Asimismo, consideran la legislación vigente en cada caso, las guías y protocolos editados por las autoridades sanitarias de cada

país, y sirven de referencia para realizar exámenes de salud periódicos como herramienta fundamental para la vigilancia sanitaria.

Estos Protocolos son revisados y actualizados periódicamente, adaptándose a las nuevas condiciones de trabajo de los diferentes grupos profesionales.

Del mismo modo, y dentro de las actividades de vigilancia de la salud que realizamos en las sociedades del Grupo, como ejemplo a destacar, disponemos de procedimientos de actuación ante situaciones de embarazo y lactancia, que tienen por objeto general la adopción de un conjunto de medidas destinadas a la protección laboral de la mujer e hijo durante las situaciones de embarazo y lactancia. De forma específica, se determina el riesgo para el embarazo o la situación de lactancia materna al que se encuentra expuesta la mujer trabajadora, se realiza la certificación médica que acredite que las condiciones del puesto de trabajo influyen o no negativamente en la salud de la trabajadora, el feto o el lactante, y se establecen recomendaciones de adaptación, limitación, cambio de puesto de trabajo o la solicitud del subsidio de riesgo durante el embarazo.

Así, tenemos procedimientos para la adecuación laboral de trabajadores/as sensibles o con limitaciones psicofísicas, cuyo objetivo es establecer el modo de actuación ante trabajadores sensibles a factores de riesgo del trabajo y ante aquellos con limitaciones físicas o psíquicas para asignarles a puestos de trabajo adecuados para preservar su salud y/o seguridad y la de terceros.

Anualmente, en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales o planificación de la actividad preventiva de cada sede, definimos los objetivos a cumplir en esta materia, en los términos que se consideren adecuados, así como el contenido y modo específicos de realizar los exámenes para conseguir los mismos.

En cuanto a las actividades de promoción de la salud, tenemos como objetivo colaborar con el Sistema Nacional de Salud en la promoción de hábitos de vida saludables que mejoren el bienestar físico y mental de los trabajadores.



Para ello, el sector de energía de España, ha creado el programa Healthy Life, en el que se trata de crear un entorno de trabajo positivo, seguro y colaborativo, donde se comparten todas las newsletter y eventos relevantes.

En lo relativo a la promoción de la salud, añadir que en el resto de las filiales del Grupo también estamos abordando este tipo de actividades con campañas que pretenden promocionar y dar pautas para lograr que los trabajadores adquieran hábitos de vida saludables tanto en el trabajo como en su vida personal.

Además, en varias participadas se han establecido medidas complementarias como la realización de pruebas complementarias en las analíticas anuales, valor PSA, a los varones mayores de 50 años.

Diálogo social en materia de SST y Comunicación

En el ámbito de la SST promovemos el diálogo social gestionado a través de comités formales entre trabajador/a-empresa.

El funcionamiento de dichos comités de seguridad y salud laboral se recoge en reglamentos o documentos internos que dan respuesta a los requerimientos legales aplicables en cada país en cuestión, donde también se detallan la composición de este órgano de consulta y participación, las competencias y responsabilidades de cada una de las partes representadas en el mismo, así como la periodicidad y algunos otros detalles de funcionamiento de dicho foro.

En España, GAROC y TEIGA TMI disponen de Comité de Seguridad y Salud. En el caso de GAROC, está formado por los delegados de personal. TEIGA TMI tiene representación sindical. Ambos sindicatos se reúnen 4 veces al año, como mínimo.

En Perú, GAROC tiene un Comité central (creado el 12/04/2024) y 2 subcomités, donde participan los trabajadores, los representantes de la empresa y, de manera trimestral, el médico ocupacional. En 2025

se han registrado 13 reuniones de los Comités. TEIGA TMI cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo creado el 19/01/2024, con representación de los trabajadores. En 2025 se han registrado 12 reuniones del Comité ordinarias y 2 extraordinarias.

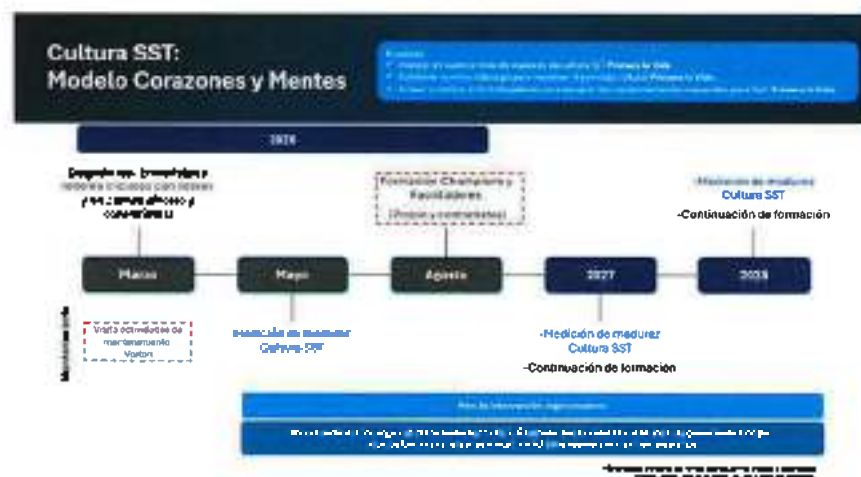
En Portugal, TEIGA TMI dispone de una Comisión de trabajadores formada por un representante elegido por los propios trabajadores y se reúne anualmente.

Todos estos mecanismos en su conjunto posibilitan la representación del 78,29% de los empleados totales del Grupo, en el campo de la SST.

Además, en el sistema de gestión de la SST, disponemos de herramientas y canales de comunicación para notificar situaciones de peligro o incidencias, y para proponer medidas y actuaciones para reducir los riesgos y evitar incidentes o accidentes que causen daños a la salud de las personas.

Se trata de protocolos específicos, buzones de comunicación... no obstante, existe una premisa básica implantada en las empresas del Grupo: es un derecho del trabajador, establecido en la legislación de alguno de los países y en los procedimientos propios de empresa, el abandono del puesto de trabajo si las condiciones de trabajo no cumplen con los requisitos de seguridad mínimos exigidos.

Adicionalmente, a través del Sistema Interno de Información del Grupo VOLTAN y el canal de denuncias disponible, se canalizan las posibles comunicaciones y/o denuncias que pueda haber en el ámbito de la SST, proporcionando una protección especial a los informantes de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.



Como programa especial de participación, VOLTAN Perú ha sido invitado por el principal cliente ISA REP a participar en CORAZONES Y MENTES, que tendrá lugar de marzo a agosto de 2026. Un proyecto con vistas a campo y talleres de co-

creación.

Actividades preventivas de control de los riesgos

Además de la evaluación de riesgos o de la vigilancia de la salud, existen otras actividades preventivas de control de los riesgos como, por ejemplo, las inspecciones de seguridad, las observaciones del trabajo, los paseos de seguridad, la gestión de los equipos de protección individual, el desarrollo de procedimientos e instrucciones de seguridad, la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y los mecanismos para controlar los riesgos derivados del suministro de equipos o materiales, entre otros. Todas estas actividades las recogemos en los procedimientos de los sistemas de gestión que cada empresa tiene implantado. En aquellos lugares donde no está implantado todavía, nos adaptamos a las directrices marcadas por el cliente y, en la mayoría de los casos, se elaboran procedimientos de control específicos o se adaptan los existentes en las centrales españolas.

Las inspecciones de seguridad de las condiciones o lugares de trabajo permiten evaluar de forma dinámica y eficaz los riesgos laborales de las diferentes áreas de trabajo. Realizamos estas inspecciones periódicamente, y posteriormente, hacemos un seguimiento de las medidas correctoras y de las anomalías identificadas en las mismas.

Las observaciones del trabajo se realizan como complemento a las inspecciones de seguridad, de cara a completar un control eficaz de los riesgos de los puestos de trabajo. Esta actividad pretende observar tareas para detectar y notificar situaciones o comportamientos inseguros en los procesos que puedan derivar en daños a personas o cosas. Análogamente a las inspecciones de seguridad, el análisis de tareas se realiza periódicamente para comprobar que el modo de hacer del trabajador/a, las consignas de seguridad o cualquier instrucción concreta recibida por los trabajadores/as se desarrolla correctamente.

Adicionalmente, se realizan paseos de seguridad por parte de los clientes en sus propias instalaciones. Estos paseos tienen por objeto observar las tareas e identificar las mejoras necesarias para realizar los trabajos de forma segura, fomentar la participación y comunicación con los trabajadores, así como para demostrar el compromiso preventivo de la Dirección y mejorar su relación con los trabajadores. Este tipo de actividades son una de las palancas que nos ayudan en la generación de una cultura preventiva positiva.

Por otro lado, realizamos una gestión de los equipos de protección individual (EPI). Tomando como referencia la evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, desde el punto de vista de higiene

(presencia de contaminantes) o desde el punto de vista de seguridad (situaciones que puedan producir un accidente), definimos el grado de protección necesario para concretar el equipo adecuado.

Además, a través de la elaboración y definición de procedimientos e instrucciones de seguridad, establecemos las medidas preventivas a adoptar en los procesos y operaciones del trabajo que consideramos críticas.

Estos documentos específicos, están disponibles junto con el resto de documentación del sistema de gestión, y la información de los riesgos y medidas preventivas recogidas en los mismos la transmitimos a los trabajadores/as mediante el procedimiento de información de los trabajadores/as.

En lo que respecta a la actuación en situaciones de emergencia, en cada una de los centros de trabajo, disponemos de procedimientos específicos donde se identifican las situaciones que pudieran derivar en una emergencia, así como los puntos o instalaciones concretas donde se puedan producir, y se desarrollan las medidas de actuación que se deben adoptar en las diferentes situaciones de emergencia. Para formar e informar al personal de la Organización en la preparación y respuesta ante una emergencia, además de los simulacros de emergencia según el Plan anual de simulacros, realizamos acciones formativas en las charlas de sensibilización ambiental y en las formaciones en materia de SST, extinción de incendios y en primeros auxilios.

En el caso de incorporar un nuevo equipo de trabajo, máquina o instalación sometida a reglamentación industrial y sus modificaciones posteriores, establecemos mecanismos para asegurar que cumplan las condiciones mínimas exigibles para garantizar la seguridad y salud de los operadores y de las otras personas afectadas por su funcionamiento. El desarrollo de esta actividad se define en los procedimientos específicos de control de maquinaria e instalaciones definidos en cada centro.

Gestión de sustancias químicas

En 2026, se definirá un Plan de Gestión de Sustancias Químicas con el objetivo principal de reducir el impacto sobre la seguridad y la salud de las personas y sobre el medio ambiente derivado de las actividades realizadas como pintura, aislamiento...

Formación en SST

La formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo se deriva de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y de las actividades realizadas, y de la reglamentación sectorial correspondiente en cada caso. Disponemos de un proceso de formación/

información, en cada empresa, sobre los riesgos, medidas de prevención, protección y medidas de emergencia a adoptar en los lugares de trabajo, que realizamos a los trabajadores de nueva incorporación a través de un plan de acogida.

Además, según las tareas a realizar por el trabajador/a y los riesgos expuestos en su puesto de trabajo, impartimos formación específica en prevención de riesgos laborales, y actualizamos cuando aparezcan nuevos riesgos o haya cambios que requieran actualizar la formación.

Al mismo tiempo, las acciones para la toma de conciencia se realizan a través de acciones formativas, charlas de sensibilización, planes de acogida, reuniones de trabajadores/as, etc.

La formación de los trabajadores está orientada a los riesgos que están presentes en sus actividades, como pueden ser los riesgos específicos del puesto, la actuación ante emergencias (incluyendo simulacros de incendio) y primeros auxilios, formación en prevención de lesiones musculoesqueléticas, formación en riesgos psicosociales y protocolos de acoso, en el uso de equipos de trabajo, en alturas o riesgo eléctrico, en riesgo higiénico y uso de productos químicos entre otros.

Gestión de los incidentes

Como actividades relevantes del sistema de gestión podemos citar la investigación de los accidentes e incidentes, cuyo objetivo es adoptar las medidas necesarias para impedir su repetición, obteniendo datos que permitan definir los hechos, identificar los peligros, evaluar los riesgos y establecer las causas básicas que los originaron. El proceso de investigación se realiza conforme a los criterios establecidos en los procedimientos específicos definidos para este proceso.

Analizamos los accidentes e incidentes en su conjunto para detectar los puntos críticos de la organización y las causas básicas repetitivas, haciendo un seguimiento de las medidas correctoras. Además, realizamos análisis estadísticos periódicos de los accidentes que hayan ocurrido en las sociedades del Grupo.

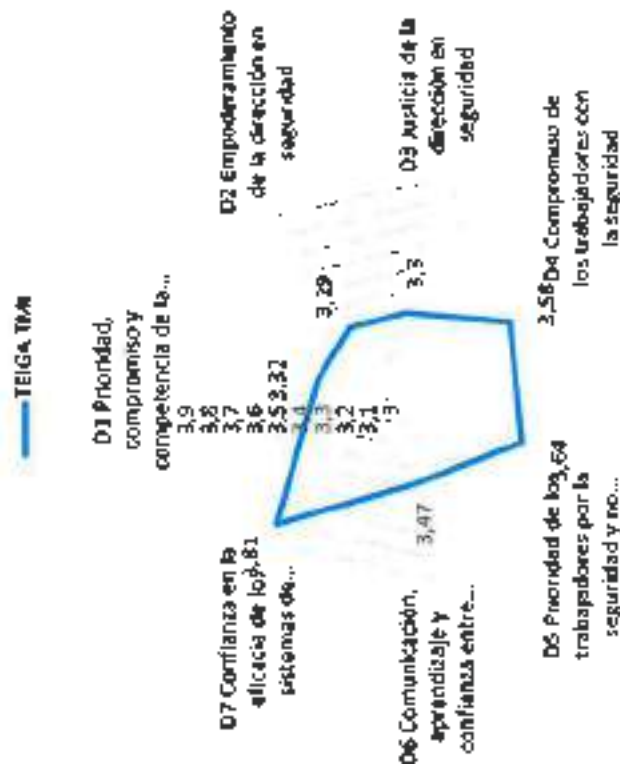
En cuanto a la comunicación de los incidentes y para transmitir la importancia de la comunicación de dichas situaciones, realizamos campañas divulgativas sobre la necesidad de comunicar este tipo de incidencias dentro de un proceso de mejora continua, y para evitar que se produzcan daños a la salud de las personas.

Cultura preventiva

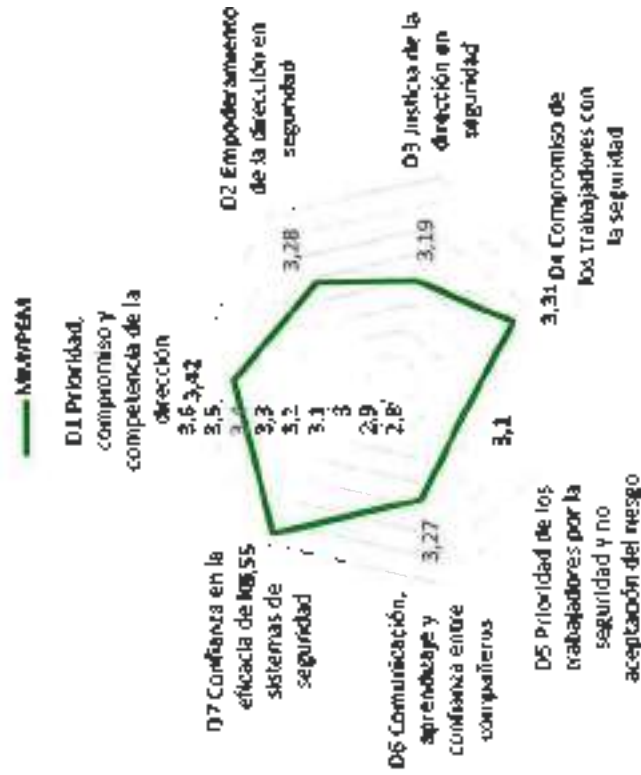
En la línea de lo que recoge uno de nuestros principios básicos, en lo relativo a construir una cultura preventiva positiva, hemos puesto en marcha procesos de diagnóstico de la situación de la cultura preventiva, a través del cuestionario NOSACC-50 (Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire), que es utilizado para conocer el clima preventivo de una organización. Estos son los resultados para 2025.

173

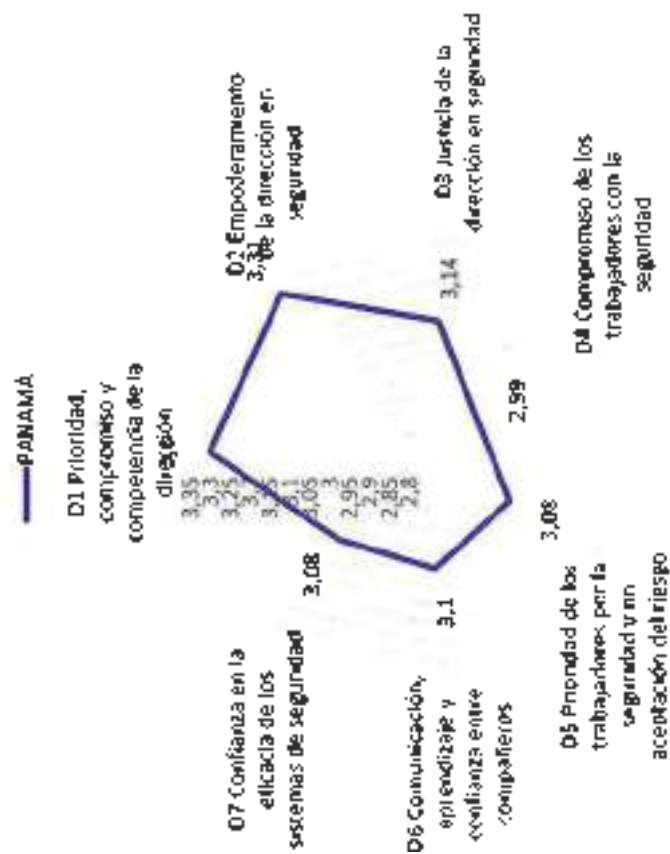
2025.- Resultados NOSACQ-50



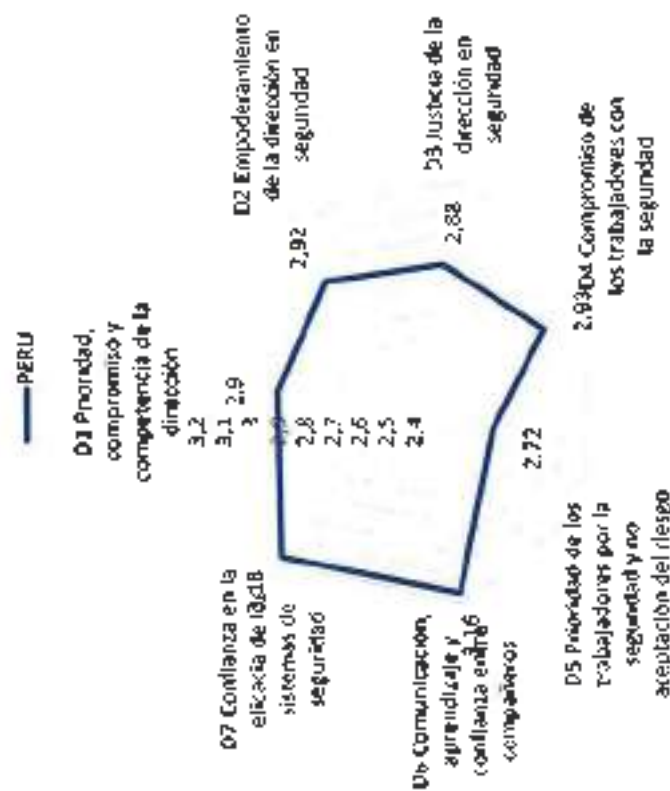
2025.- Resultados NOSACQ-50



2025.- Resultados NOSACQ-50



2025.- Resultados NOSACQ-50



Del análisis conjunto de los informes disponibles de España y Panamá, se desprende una conclusión general clara: el clima de seguridad es favorable y presenta una base preventiva sólida en las muestras evaluadas. En conjunto, los resultados reflejan una percepción positiva del compromiso organizativo con la seguridad, especialmente en lo relativo al papel de la dirección, la confianza en los sistemas preventivos y, en términos generales, la estructura de funcionamiento de la seguridad.

Como puntos fuertes, destaca la confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad (D7), que aparece entre las mejores valoradas y actúa como uno de los pilares más estables del clima preventivo. También muestra una posición fuerte la prioridad, compromiso y competencia de la dirección (D1), lo que indica que la seguridad es percibida como un asunto relevante a nivel organizativo. En varios de los informes, la capacidad de liderazgo preventivo de la dirección (D2) también obtiene resultados positivos, reforzando la idea de que existe una base directiva favorable para sostener la cultura de seguridad.

Como campos de mejora, el patrón más repetido aparece en la justicia de la dirección en seguridad (D3). Aunque esta dimensión no se sitúa en valores negativos, si resulta de forma reiterada una de las más contenidas, lo que sugiere la necesidad de reforzar la percepción de equidad, coherencia y transparencia en la forma de gestionar errores, incidentes y decisiones relacionadas con la seguridad. Junto a ello, también se aprecia margen de mejora en las dimensiones vinculadas al comportamiento cotidiano de los trabajadores, especialmente en el compromiso práctico con la seguridad (D4) y en la prioridad de la seguridad y no aceptación del riesgo (D5). Esto indica que, aun existiendo una base preventiva positiva, todavía conviene consolidar más la traducción de esa cultura en hábitos diarios, conductas observables y rechazo efectivo de ataques o tolerancia al riesgo.

En síntesis, la lectura global del NOSACC-50 permite afirmar que la organización parte de una cultura de seguridad favorable, con fortalezas bien definidas en liderazgo preventivo y confianza en los sistemas, pero con un reto común: hacer más visible y consistente la justicia organizativa en seguridad y reforzar la integración de la seguridad en la práctica diaria de trabajo. La prioridad de mejora no debe centrarse tanto en crear cultura desde cero como en madurar y homogeneizar la cultura ya existente, para que el clima de seguridad no sea solo positivo, sino también más equilibrado en todas sus dimensiones.

Cultura de Seguridad

Instrumento: Cuestionario NOSAQ-80

Estadística	DIMENSIONES	GENERAL
Cadena de mando	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	2.96
Cadena de mando	IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN	2.92
Cadena de mando	TRATO JUSTO	2.86
La población trabajadora	COMPROMISO COLECTIVO	2.93
La población trabajadora	CONCIENCIA DEL RIESGO	2.72
La población trabajadora	APRENDIZAJE COLECTIVO	3.16
La población trabajadora	CONFIANZA EN LA PREVENCIÓN	3.18
GENERAL	PROMEDIO GLOBAL	2.96



Con respecto a los datos obtenidos en Perú, el informe fue encargado a una consultora externa ya que estaba enmarcado dentro de un proyecto mayor.

NIVEL DE CULTURA PREVENTIVA ESCALERA DE PARKER



En general, la media global nos indica que estamos ante organizaciones que se encuentran ya en la fase PROACTIVA, con una media de 3,22, aunque hay países como Perú que deben de seguir trabajando ya que su media es de 2,96.

6.2.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CIFRAS

En relación con los objetivos de siniestralidad, medimos principalmente 3 indicadores:

- Índice de frecuencia
- Índice de gravedad
- Índice de incidencia

Datos de siniestralidad grupo

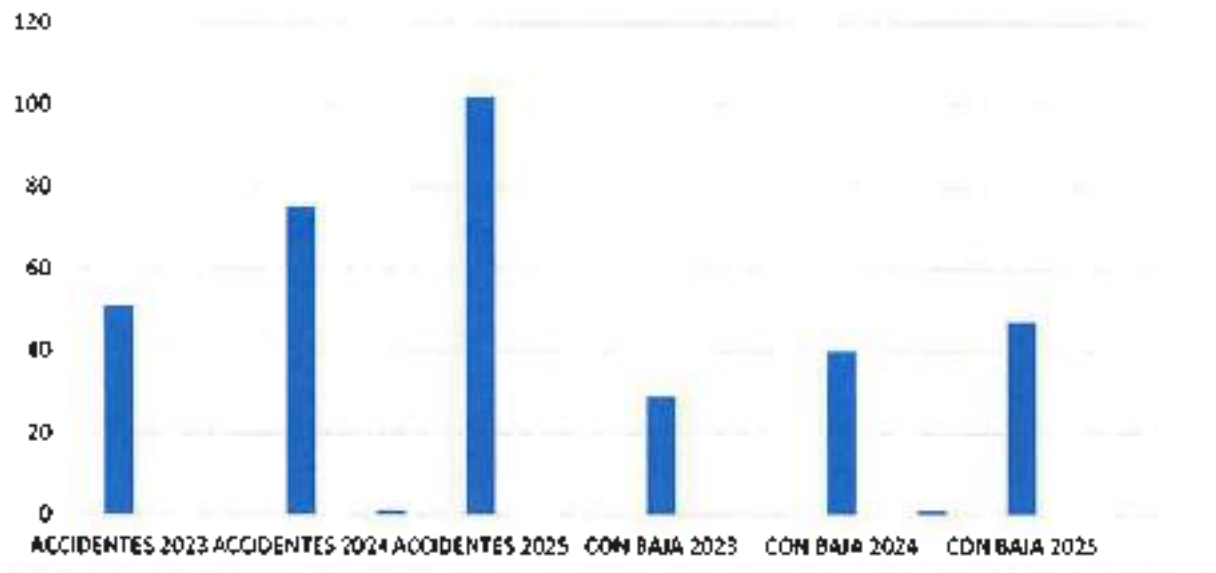
	OBJETIVO	2023	2024	2025
INCIDENCIA	4,000	4.225	2.526	2.763
FRECUENCIA	25	18	14	14
GRAVEDAD	1	1,33	0,75	2,29

Se observa una consecución del objetivo del índice de incidencia y frecuencia, aunque el número de accidentes total ha aumentado un 36%.

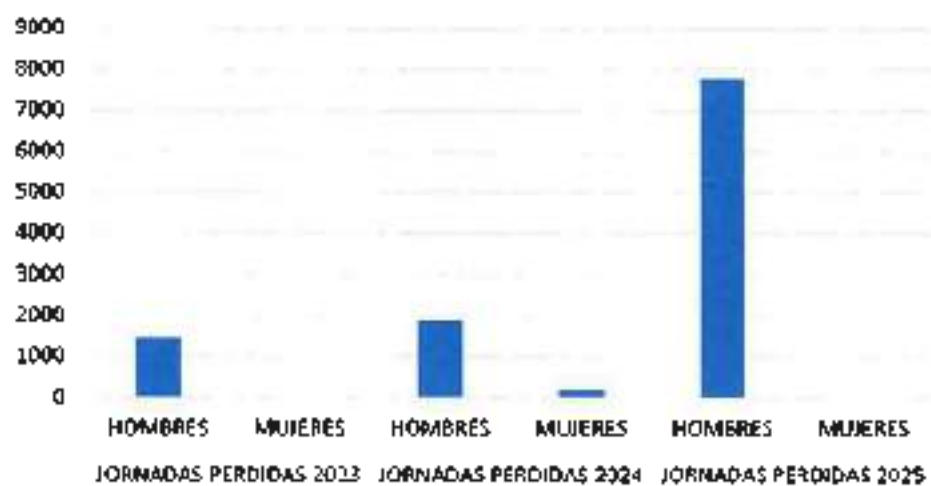
Los principales tipos de lesiones laborales ocurridos en el ejercicio 2025 entre los trabajadores de VOLTAN han sido principalmente, del siguiente tipo:

- sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculoesquelético.
- caídas y tropiezos.
- golpes y cortes con herramientas.
- proyecciones de partículas.

Accidentes VOLTAN



Jornadas perdidas VOLTAN



Alguna de las empresas arrastra días de baja de accidentes laborales ocurridos en años anteriores a 2025 y en Perú ocurrió un accidente mortal, por ese motivo se han computado 6.000 jornadas perdidas por accidente a mayores, incidiendo este dato directamente en el índice de gravedad. Además, a raíz de este suceso, se realizan auditorías 360° por el cliente para supervisar los trabajos y comprobar la correcta ejecución del plan de acción derivado.

En el caso de los trabajadores no empleados de VOLTAN, se ha registrado 1 accidente sin baja en 2025.

	2023	2024	2025
Número de enfermedades profesionales (empleados propios)	1	1*	0

*Nota: se corrige este dato con respecto al informe anterior ya que la resolución llegó posteriormente a la presentación del mismo.

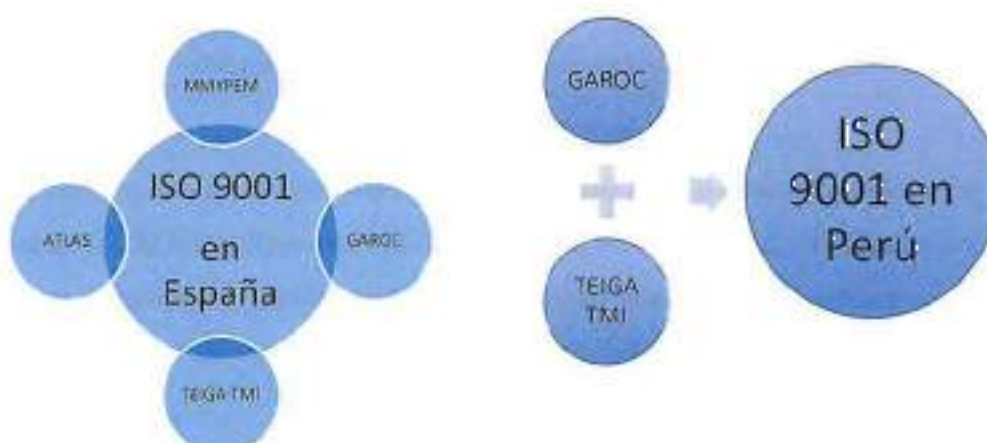
6.3. CALIDAD Y SEGURIDAD DE CLIENTES

El principio de mejora continua en la Gestión de la Calidad es un objetivo primordial para VOLTAN, implementado en todas las etapas y niveles de la organización.

Desde la fase de diseño inicial de productos y servicios hasta el servicio de postventa, cada proceso y práctica esté orientado a mantener y elevar los estándares de calidad. La Integración de la Calidad en el Modelo de Gestión permite una supervisión constante y una adaptación proactiva a los cambios y desafíos del entorno legal y del mercado.

Además, se evalúa y mejora continuamente su Sistema de gestión de Calidad mediante un riguroso proceso de auditorías internas y externas, análisis exhaustivos de riesgos y oportunidades y la retroalimentación constante de los Grupos de Interés.

En el presente ejercicio, se han mantenido todas las certificaciones ISO 9001.



Los centros que disponen de un sistema de gestión certificado cubren el 93,27% de la plantilla total del Grupo.

6.3.1. COMUNICACIÓN Y RELACIÓN CON EL CLIENTE

Los canales de comunicación con los clientes de la compañía persiguen la accesibilidad y la agilidad. Habitualmente, los canales de comunicación concretos con cada cliente se acuerdan con éste al inicio del proyecto o pedido e incluyen, típicamente, informes mensuales, reuniones de seguimiento de proyecto a nivel de Gerente y reuniones trimestrales de seguimiento de proyecto de alto nivel. Adicionalmente, se acuerda con el cliente la herramienta de gestión documental a utilizar para las comunicaciones oficiales de proyecto, así como los flujos de aprobación e interlocutores válidos (por ejemplo: actas de reuniones oficiales con cliente, Plan de Gestión del Proyecto, cuadro de mando e indicadores de proyecto, etc.).

Además, cada vez con mayor frecuencia los clientes auditan a las empresas en cuestiones ESG. Durante 2025, la empresa MMYPEM fue auditada en octubre para ACCIONA y la empresa TEIGA TMI fue auditada en noviembre para ENAGAS.

En Perú, el cliente RED DE ENERGÍA DEL PERÚ S.A. - REP. S.A. auditó a VOLTAN en enero (homologación proveedor BUREAU VERITAS DEL PERÚ) y en septiembre (Auditoría 360°). Con este cliente, el diálogo es continuo, participando activamente con ellos en las diversas mesas de diálogo que tienen, como las reuniones mensuales de ALIADOS, con todas las contratistas de todos los países.

6.3.1.1. Satisfacción de los clientes

Medir la satisfacción de los clientes ayuda a planificar acciones orientadas a mejorar la experiencia con la compañía. Dada la diversidad de productos y servicios que presta VOLTAN, los factores que se contemplan en la medición de la satisfacción de los clientes son variados: desde la evaluación de plazos y desempeño del equipo en proyectos de energía y construcción, hasta la gestión comercial, pasando por la disponibilidad y la resolución de incidencias en servicios.

El método más habitual de recabar información sobre satisfacción y/o experiencia con los servicios y proyectos son las encuestas. Uno de los objetivos que tiene VOLTAN es la implantación de un procedimiento común de consultas a todos los clientes, siguiendo la política comercial del grupo.

GAROC ESPAÑA:

Se han enviado encuestas a los 5 clientes principales, obteniendo una satisfacción global media del 92%.

ATLAS:

En el caso de Atlas, la tendencia en cuanto a la satisfacción del cliente durante el año 2025 se mantiene. Los clientes muestran una mayor exigencia en cuanto a la valoración de la calidad del servicio, que, sobre la satisfacción percibida por el cliente, es buena.

Además, durante 2025 en una licitación para un cliente, la oferta fue bonificada por su alta calidad en seguridad y salud (+100.000€)

Todo ello se refleja en las invitaciones recibidas para participar como ponentes en las jornadas de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO que EDP ha realizado este año.

Por otra parte, MIMYPEM ha recibido la comunicación de un cliente, GE VERNOVA felicitando al equipo por haber terminado el montaje del complejo sistema de aire de entrada de la turbina de gas de Munich, y en particular, por los desafíos que presentaba en cuanto a PRL.

6.3.1.2. Atención de quejas

VOLTAN actúa ante las demandas de sus clientes mediante:

- Procedimientos específicos en todas las divisiones para la gestión de quejas, reclamaciones y sugerencias.
- Canales accesibles para que los clientes trasladen sus quejas, reclamaciones y sugerencias.
- Designación de responsables para evaluar las causas de las quejas y coordinar su resolución.
- Información a clientes y usuarios sobre el estado de las reclamaciones y su resolución y cierre, una vez obtenida la conformidad de quien presentó la queja.
- Registro y medición anual del número de reclamaciones recibidas.
- Medición del grado de resolución de las reclamaciones cerradas/pendientes y el tiempo invertido en ello.
- Definición de planes de acción y/o acciones de mejora cuando sea necesario.

Los tiempos de resolución de reclamaciones son dispares en los diferentes negocios de VOLTAN, ya que dependen de la naturaleza propia de cada actividad.

En los sistemas de gestión de la calidad, están definidos los procedimientos para entablar reclamaciones y quejas por parte de los clientes, donde se describen los mecanismos de seguimiento y resolución de los mismos, así como el seguimiento de indicadores específicos.

En VOLTAN se entiende por reclamación de cliente, toda queja formal de cliente recibida sobre aspectos contractuales y que no se puedan catalogar como alguna de las siguientes:

- (i) informe de desviación
- (ii) desviaciones de auditorías de clientes
- (iii) no conformidades detectadas durante la realización del proyecto y que se solucionan a baja escala

Una vez recibida la reclamación, se aplica el procedimiento para la gestión de reclamaciones cliente, que cuenta con las siguientes fases:



- **Análisis preliminar o prediagnóstico:** Se realiza un análisis preliminar de la Reclamación, iniciando el proceso de Reclamación y registrando la información de partida.
- **Diagnóstico y acciones correctivas:** La reclamación es compartida con el equipo técnico, quienes analizan la información recibida, realizan la puesta en común y elaboran el diagnóstico.
- **Informe final y feedback a cliente:** Una vez realizado el análisis, se elabora el informe de la reclamación y se envía un primer *feedback* al cliente, en el plazo acordado en la reclamación.
- **Seguimiento y cierre de la reclamación:** Regularmente se realiza seguimiento de las reclamaciones de clientes abiertas (pendientes de cierre), así como del estado de las acciones inmediatas/reparadoras y acciones correctivas derivadas de las mismas. Una vez todas las acciones de una reclamación están realizadas, se procede al cierre formal de la reclamación y se elabora el Informe de No Conformidad (NCR).

Además, tenemos implantado un Sistema Interno de Información (canal de denuncias) accesible a través de nuestra página web y que podría ser utilizado por los clientes, para plantear sus quejas, preocupaciones o necesidades. Si bien este canal está diseñado para ser anónimo, fácil de usar y accesible para todos, para proteger a cualquier persona que haga uso de nuestro Sistema Interno de Información y sufriera alguna represalia por ello, disponemos de la Política del Sistema Interno de Información que se ha desarrollado en cumplimiento de las diferentes exigencias normativas internacionales y nacionales de protección de los Informantes.

Durante el 2025 hemos recibido 5 no conformidades contractuales derivadas de unos trabajos realizados en Perú, con una repercusión aproximada de 55.700 euros. Para la resolución de cada una de ellas, se ha seguido el esquema anterior hasta llegar a la subsanación y cierre de la mismas.

6.3.1.3. Administraciones públicas

VOLTAN mantiene una relación transparente y constante con las administraciones públicas de todos los países donde opera. La compañía considera importante la participación pública en el proceso de adopción de cualquier iniciativa regulatoria, a fin de garantizar que se vean debidamente ponderados y reflejados los intereses de todos aquellos afectados por las medidas a adoptar.

VOLTAN defiende el diálogo constante con las autoridades reguladoras, implicándose y comprometiéndose a colaborar con ellas. En consecuencia, se involucra activamente en el desarrollo de aquellas políticas públicas que afectan a las áreas y sectores en los que desarrolla su actividad, aportando la experiencia del sector privado a los organismos legisladores.

Entre las prácticas que se realizan para promover el conocimiento se encuentran los procesos de análisis, elaboración de estudios y la difusión de sus resultados, así como la participación en la presentación de propuestas, comentarios o alegaciones en los trámites de información pública de los distintos procedimientos destinados a fijar el marco regulatorio de cada sector.

La posición de la compañía es siempre coherente con su compromiso con el cuidado y respeto del medioambiente, el apoyo a las energías renovables y la sostenibilidad en el uso de los recursos.

Asimismo, se fomenta la presencia en foros, asociaciones y grupos diversos, aportando conocimientos, ideas, iniciativas y experiencias adquiridas a lo largo de los años, con el objetivo de que las políticas públicas estén orientadas a un desarrollo y crecimiento sostenibles, tanto en lo social como en lo económico y ambiental.

Conforme a lo previsto en su Código de Conducta, VOLTAN no realiza contribuciones económicas con fines políticos, o para obtener un trato de favor. La compañía tampoco utiliza los patrocinios o las donaciones con estos objetivos.

6.4. SOCIEDAD

VOLTAN es consciente de que sus actividades tienen un impacto directo e indirecto en el desarrollo de las comunidades locales donde opera y en el bienestar de la sociedad en general.

Realiza aportaciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro:

Aportaciones a asociaciones y	2025
entidades sin ánimo de lucro (€)	38.260 euros

Además, VOLTAN colabora en España con:

- La Fundación Venancio Salcines y FEUGA, a través de la contratación de Becas.
- La Fundación Llamada con 8 kg de equipos recogidos
- La Fundación SEUR con 10 kg de tapones recogidos
- Asociado a:
 - o FUNDACIÓN AFIM
 - o FUNDACIÓN PRO ENFERMOS MENTALES
 - o CRUZ ROJA

En Perú, las actividades de tala y poda se contratan a personal de la zona de trabajo y, en caso de que sea necesario, también se adecuan las fincas con tierra, sin coste alguno para los propietarios.



Participación del equipo de Energía de España en el V Urban Trail Solidario del Polígono de Bergondo. Todo lo recaudado en esta edición se destinó a la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de A Coruña (AFACO).



Participación del equipo de Panamá en el proyecto de acompañamiento al Instituto Oncológico Nacional de Panamá, donde se desarrolló una actividad de bingo, se entregaron bolsas de alimentos a los ganadores y se compartieron refrigerios con los participantes.

Participación del equipo de Panamá en la carrera organizada por Nestlé, bajo el lema "Todos por niños saludables", en beneficio de Aldeas Infantiles.



6.4.1. PROMOCIÓN ECONÓMICA EN EL ENTORNO

El Grupo VOLTAN contribuye al fomento de la transformación industrial y competitividad del territorio a través de la colaboración con diferente intensidad y alcance en iniciativas y actuaciones específicas que pueden afectar a la economía de los lugares donde opera a nivel local e internacional.

Las participadas del grupo VOLTAN pertenecen a varias asociaciones sectoriales, entre las que destacan:

ASOCIACION DE INVESTIGACION METALURGICA DEL NOROESTE
ASOCIACION PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCION
ASOCIACION ESPAÑOLA DEL HIDROGENO
ASOCIACION DE INDUSTRIALES METALURGICOS DE GALICIA
ASOCIACION ESPAÑOLA DE MANTENIMIENTO AEM
ASOCIACION EMPRESARIOS DE BERGONDO
ASOCIACION ESPAÑOLA DE TÉCNICOS DE CERVEZA Y MALTA
ASOC CLUSTER GALLEGO IND Y SERV APOYO AL DESAROLLO DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES Y SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA
CAMARA OFICIAL DE COMERCIO IND Y NAVEGACIÓN
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS SEARA
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE CONSTRUCCIÓN DE CRUDAD REAL (APEC)
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE INDUSTRIALES ELECTRICISTAS Y DE TELECOMUNICACIONES DE A CORUÑA

7. INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

7.1. GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión adecuada de los posibles riesgos existentes en cada una de las actividades que realizamos en la compañía hace que, periódicamente, revisemos tanto los procedimientos de trabajo que se han establecido como los controles para minimizar o, cuando no se pueda, mitigar dicho riesgo.

7.1.1. CANAL DE DENUNCIAS

Desde 2023, que se creó el Canal de Denuncias, y que sigue alojado en una plataforma específica, las compañías se han ido adhiriendo formalmente a este Sistema de Información y redirigiendo a su vez sus propias páginas web a este canal único:

https://whistleblowersoftware.com/secure/voltan_canal_denuncias.

Esta plataforma está diseñada para proporcionar las debidas garantías técnicas de seguridad y confidencialidad a los informantes. Asimismo, su diseño cumple con los distintos requisitos normativos de las diferentes legislaciones europeas en materia de *whistleblowing*.

A modo de resumen, estos serían los hitos más relevantes:

FECHA	HITO
30/11/2023	Aprobación del Sistema de Información, creación del canal de denuncias y designación del Responsable del Sistema
30/11/2023	Adhesión de las empresas TEIGA TMI, GAROC y MIMYPEM al Sistema de Información
08/07/2025	Adhesión de ATLAS al Sistema de Información
Cambio 29/10/2025	Cambio del Responsable del Sistema de Información

Además, se han realizado las comunicaciones necesarias de las correspondientes designaciones a las Comunidades Autónomas correspondientes de GALICIA, MADRID, CASTILLA LA MANCHA y CASTILLA Y LEÓN. En el caso de la comunicación al registro nacional de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AAI) el plazo se ha abierto durante la ejecución del presente informe y se dispone de 2 meses para hacer las comunicaciones pertinentes.

En cuanto a la Política del Sistema Interno de Información, está aprobada por el Consejo de Administración de VOLTAN, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y se comunica a todos los empleados del Grupo VOLTAN al inicio de su contratación a través de un módulo de formación específico, creado en 2025 y accesible a través de la web <https://formacionvoltan.com/> donde tanto las personas trabajadoras como los proveedores realizan la formación de cumplimiento

legal asignada y con un módulo dedicado al Canal de Denuncias (funcionamiento, qué se puede comunicar, quien puede usarlo...):




Es un canal que tiene la empresa para comunicar posibles infracciones penales o administrativas que se realizan en la propia empresa.



Has clic en el video para conocer como realizar tu denuncia a través de nuestro sitio web.

Esta vía de comunicación está abierta a cualquier persona que haya tenido o tenga una relación con la empresa para que puedan informar, de forma confidencial si así lo desean, de cualquier indicio o sospecha razonable de incumplimiento de la ley o normativa interna de VOLTAN.

Durante el año 2025:

- Se ha realizado un control permanente del canal de denuncias y un chequeo periódico de su buen funcionamiento (a través de las auditorías internas realizadas por nuestros clientes, como por ejemplo ISA y ENAGAS), habiéndose registrado 1 comunicación, la cual está cerrada a fecha del presente informe.
- No se ha producido ningún caso de corrupción o soborno.
- No se han recibido condenas ni multas por infracciones de leyes en materia de corrupción.

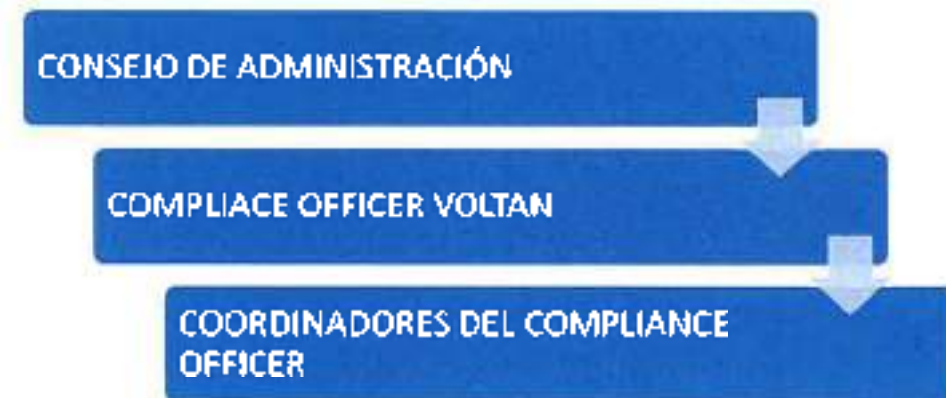
Además, con objeto de estar al día de las mejores prácticas conocidas, hemos asistido al I Seminario de la Autoridad Independiente en materia de corrupción de Castilla y León, con la presencia de Ignacio Sáez Hidalgo, director de Gabinete de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

7.1.2. SISTEMA CORPORATIVO DE COMPLIANCE Y FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO

El Sistema de Cumplimiento Legal está destinado a la prevención, detección y gestión temprana de los riesgos de cumplimiento.

Está integrado, entre otros, por aquellas normas y procedimientos que tienen por objeto garantizar la actuación del Grupo VOLTAN conforme a los principios éticos y a la legislación aplicable, previniendo y actuando contra conductas incorrectas o contrarias a la ética, a la ley o al Sistema Interno, que puedan ser cometidas en el seno de la organización o en su actividad.

El Consejo de Administración es quien aprueba las políticas en materia de Compliance y se asegura de que las mismas estén alineadas con la estrategia del Grupo VOLTAN.



Con objeto de dar a conocer las políticas aprobadas y las conductas no permitidas en VOLTAN, se han desarrollado durante este año, dos módulos de formación:

- *Formación trabajador: Manual de Prevención de Delitos rev0.*
- *Formación mandos: Manual de Prevención de Delitos rev0*

Donde se explican, entre otros puntos:



También se firman los códigos de conducta, para todo el personal, y los compromisos de cumplimiento, para aquellas personas trabajadoras que tienen responsabilidad dentro de la empresa.

En 2025, el número de personas trabajadoras formados fue de:

PAIS	EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES
ESPAÑA	VOLTAN	7
	TEIGA TMI	68
	GAROC	112

	ATLAS	13
	MMYPEM	109
PERÚ	TEIGA TMI PERÚ	282
	VOLTAN PERU	581
PANAMÁ	TEIGA TMI PANAMA	53
TOTAL		1.225

7.1.3. COMPROMISOS Y POLÍTICAS DE COMPLIANCE

7.1.3.1. Código ético

El Consejo de Administración de VOLTAN mantiene actualizado el Código Ético (cuya versión inicial y vigente data del 30 de septiembre de 2024) que refleja una declaración responsable al más alto nivel y una garantía del liderazgo y compromiso con la ética, la sostenibilidad y el buen gobierno del Grupo VOLTAN y es la piedra angular que sirve de base para las políticas y normas de actuación internas.

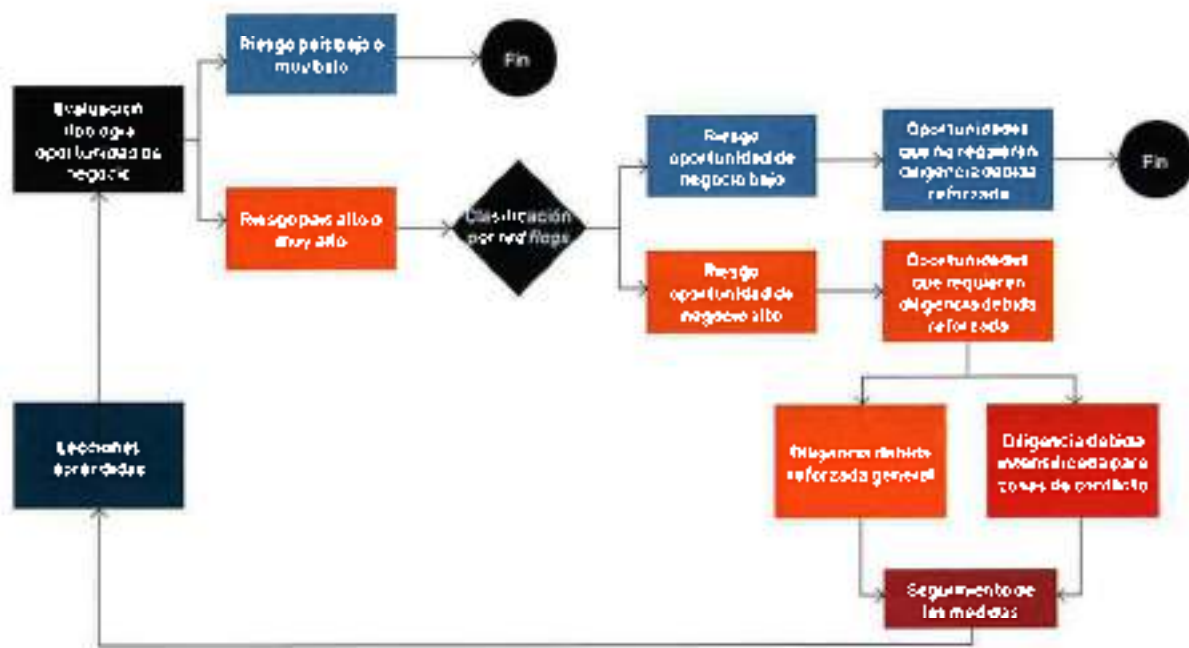
7.1.4. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

Cabe destacar que en 2025 no se han recibido multas o sanciones por incumplimientos significativos de leyes, regulaciones o compromisos.

7.1.5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SANCIONES INTERNACIONALES

Mediante la Política de Derechos Humanos de VOLTAN (rev0. 31-04-2024), el Consejo de Administración mantiene al más alto nivel el compromiso con la cultura ética y de Compliance, asumiendo de una manera más detallada nuestra responsabilidad de respetar los Derechos Humanos en el ámbito de nuestra actividad y cadena de valor. Además, con nuestra adhesión al Pacto Mundial en marzo de 2025, nos hemos comprometido explícitamente a respetar y apoyar los derechos humanos a través de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

En 2026, con nuestra participación en Programa Acelerador Business and Human Rights (BHR) de Pacto Mundial, implantaremos un sistema de gestión de los riesgos en materia de Derechos Humanos (Diligencia Debida) para seguir el esquema que sigue a continuación:



La evaluación de riesgos es un aspecto clave y, una vez revisado el procedimiento de trabajo, será importante la actualización anual del listado de riesgo-país a efectos de Compliance, considerando factores de valoración de los Derechos Humanos y otros relevantes tales como la existencia de conflicto en el país, el número de convenios fundamentales de la OIT ratificados o el índice de percepción de la corrupción, entre otros.

7.1.5.1. Gestión de denuncias en materia de Derechos Humanos:

El Sistema Interno de Información, descrito en apartados anteriores, ya cumple con las futuras exigencias de la Directiva Europea 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas (también conocida como CS3D o CSDDD), en lo que respecta a disponer de un mecanismo de notificación públicamente accesible a través de la página web corporativa de cada empresa participada para formular denuncias en caso tener conocimiento de una posible vulneración de los Derechos Humanos, con respecto a las propias operaciones de cualquier entidad del Grupo VOLTAN.

Durante el ejercicio 2025, no se ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos a través del Sistema Interno de Información ni de ningún otro medio.

A través de nuestra asociación a Pacto Mundial, en marzo de 2025, y la implantación de nuestro sistema de homologación de proveedores, trabajamos para cumplir con nuestros compromisos:

- Apoyando y respetando la protección de los derechos humanos en todas nuestras actividades.
- Trabajando con nuestros proveedores en la no vulneración de los derechos humanos.
- Apoyando a nuestros trabajadores a participar en los Comités de Empresa.
- Prohibiendo los trabajos forzados, el trabajo infantil... en nuestra cadena de valor.
- Promoviendo la Integración y la no discriminación.
- Protegiendo el medioambiente a través de nuestros planes de acción asociados a las normas ISO14001.
- Trabajando contra la corrupción a través de políticas específicas y formación a todas las personas trabajadoras y nuestros proveedores homologados.

Nuestro objetivo para 2026 es, con nuestra participación en Programa Acelerador Business and Human Rights (BHR) de Pacto Mundial, mejorar el proceso de diligencia debida en derechos humanos:

- Analizando los riesgos para la empresa y las personas.
- Priorizando dichos riesgos.
- Tomando decisiones adecuadas.

7.2. PREVENCIÓN DE DELITOS, ANTICORRUPCIÓN Y CONFLICTOS DE INTERESES

Estudiando la percepción que tiene la población sobre la corrupción de cada país, en 2025 podemos indicar que, de los países en los que trabajamos, y teniendo en cuenta los datos aportados por Transparencia Internacional, <https://www.transparency.org/>, Reino Unido sería el país mejor posicionado (20/182) y Mozambique el peor (161/182) debido al aumento de la inestabilidad política, escándalos de deuda oculta...

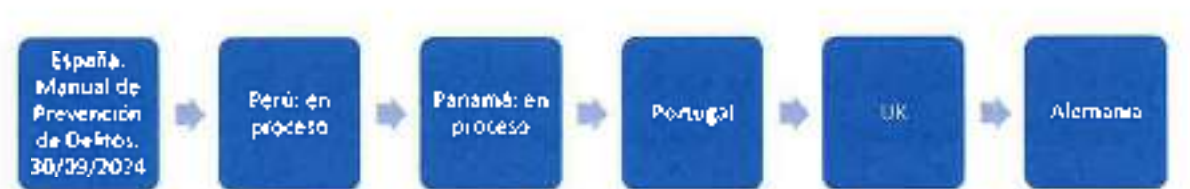
Esto hace que los esfuerzos para cumplir las políticas aprobadas se posicionen en los países de LATAM, principalmente.

Compliance Penal

El Manual de Prevención de Delitos vigente es la revisión inicial, aprobado por el Consejo de Administración de VOLTAN el 30 de septiembre de 2024. En él se detallan las políticas y procedimientos

clave para la gestión y prevención de los riesgos de comisión de delitos en el seno del Grupo VOLTAN, sin perjuicio de las especificidades que apliquen por el ordenamiento jurídico aplicable a las filiales y sucursales internacionales.

Nuestro trabajo en 2025, que continúa en 2026, es la revisión de este documento para acoger a las actividades que VOLTAN realiza en Panamá y Perú.



Gestión de riesgos

En 2025 se ha desarrollado el **PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS, VN-PRO-COMPLI-ER-001**, que explica la metodología para realizar un análisis de riesgos según los siguientes pasos:

1. Elaborar un listado con los delitos imputables a una empresa según el código penal de cada país.
2. Revisar con los responsables de cada área de cada empresa y evaluar con ellos la posibilidad de que se materialice el riesgo.
3. Para aquellos riesgos que se hayan detectado y clasificado como PROBABLE, BASTANTE PROBABLE y MUY PROBABLE, asignarles un valor, según los siguientes cuatro criterios:
 - Probabilidad de ocurrencia
 - Impacto económico
 - Impacto reputacional
 - Eficacia de los controles

Una vez que cada riesgo está priorizado, (alto, medio, bajo) se decidirá para cada riesgo, una estrategia de respuesta basada en:



Estas estrategias son establecidas y acordadas con las distintas gerencias y directores de área y, anualmente como mínimo, se revisan:

- Seguimiento de los riesgos que afectan a la actividad de las empresas
- Revisión de las fuentes que afectan a la probabilidad de ocurrencia, con objeto de recopilar más datos
- Revisión del valor final del riesgo, por si existe algún cambio
- Seguimiento de los controles establecidos

Política de regalos y atenciones, donaciones y patrocinios

En VOLTAN promovemos, como principio esencial, la prohibición de aceptar u ofrecer regalos y atenciones (obsequios o favores) cuyo valor no sea meramente simbólico y que excedan los usos sociales habituales, pudiendo interferir en las decisiones que se deban de tomar dentro de la actividad de la empresa.

Con respecto a las donaciones, no se han realizado contribuciones de carácter político de manera directa ni indirecta durante el ejercicio reportado. Además, VOLTAN es una empresa con una posición neutral en cuanto a partidos políticos.

En 2026 se ha aprobado el procedimiento relacionado con este punto:

- VN-PO-COMPLI-DONA-000 POLÍTICA DE PATROCINIOS Y DONACIONES.

Conflictos de interés

Todos los Miembros del Grupo VOLTAN deben evitar cualquier conflicto de intereses al que puedan verse expuestos y que pueda alterar la independencia en la toma de decisiones o suponer un riesgo potencial de actuación desleal, a partir de los principios generales o parámetros de comportamiento desarrollados de forma detallada en el Código de Conducta del Grupo VOLTAN y cuyos elementos esenciales se indican a continuación:



Actualmente, en la formación impartida a cada una de las personas trabajadoras de VOLTAN, se les explica qué es un conflicto de interés y se cubre una declaración al respecto, por si hubieran detectado una situación relacionada y puedan informar a la empresa de la circunstancia concreta y que ésta pueda ser estudiada para tomar las acciones más adecuadas al respecto.



En 2026 se ha aprobado el procedimiento relacionado con este punto:

- VN-PRO-COMPLI-CONFL-000 PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Y se trabajará en la realización de una nota Informativa para todo el personal de VOLTAN, que detalle con más ejemplos y casos prácticos, cómo detectar un conflicto de interés, ya que, en la formación básica impartida, donde se realiza un test para verificar el entendimiento de la materia, se detectó como una de las cuestiones que más dudas genera en las personas trabajadoras.

7.3. COMPETENCIA

En VOLTAN nos comprometemos a impulsar la libre competencia y a cumplir con cualquier normativa de ámbito local, nacional o internacional en materia de Derecho de la competencia a fin de evitar cualquier conducta que pueda constituir una infracción de dicha normativa, tales como los acuerdos colusorios o restrictivos de la Competencia, el abuso de posición dominante o las concentraciones prohibidas, comprometiéndonos, asimismo, a colaborar con las autoridades que regulan el mercado. En este sentido, disponemos de una Política Gestión de la Competencia (rev0, 25-10-2024) que regula este punto.

7.4. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Toda la información de carácter sensible que gestionamos en VOLTAN deberá ser tratada con absoluta reserva y confidencialidad y, en concreto, aquella que incluya datos personales.

En este sentido, para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable en cada jurisdicción, el Grupo VOLTAN cuenta, entre otros, con delegados de Protección de Datos nombrados en las entidades legalmente obligadas, con una oficina de protección de datos que puede ser externa o interna formada por expertos en la materia y con desarrollos normativos adaptados a las necesidades de cada una de ellas.

En VOLTAN hemos establecido mecanismos necesarios para la adecuada coordinación con el área de ciberseguridad en el caso de producirse brechas en las que se vean afectados datos de carácter personal. Las compañías en España disponen de servicios contratados a entidades externas que velan por el cumplimiento de la protección de los datos de carácter personal. En Portugal, Perú y Panamá se está revisando actualmente la aplicación de la normativa en nuestros procesos, con el fin de mejorar su aplicación.

Durante el año 2025, no se han producido incidencias graves relacionadas con la protección de datos. Asimismo, no hemos recibido ninguna reclamación fundamentada relativa a violaciones de la privacidad de clientes.

7.5. CIBERSEGURIDAD EN LA EMPRESA



Durante 2025 se ha implantado y certificado un sistema de gestión de la información en base a la ISO 27001, empezando por las oficinas centrales de VOLTAN en España (Madrid).

Además, se han instalado Firewall Fortinet en las instalaciones de Bergondo y Ciudad Real.

Como Hitos de 2025, podemos destacar:

- Implantación y certificación ISO 27001
- Migración e integración de correos en Voltangroup.com

- Portal myvoltan.com/mivoltan.com
- Plataforma formación Chamilo
- Implantación software de control de activos GLPI
- Implantación software de fichaje Sesame

Nuestros objetivos para 2026 son:

- Avanzar en todos los frentes con el fin de certificar en ISO27001 en las empresas participadas
- Adaptación, ampliación o cambio de equipos para migración completa a Windows 11
- Copias de seguridad SharePoint/Fuera de SharePoint
- Implantar sistemas de fuga de información (DLP Data Loss Prevention)
- Ampliar Helpdesk a todas las empresas y otras áreas
- Asentar software de control de activos GLPI
- Asentar plataforma formación Chamilo
- Dotar de más contenido y funcionalidad a myvoltan.com/mivoltan.com
- IA, Automatización de procesos. Modelos mini de inteligencia artificial entrenados para tareas específicas.

7.6. TRANSPARENCIA FISCAL

Actualmente, se encuentran vigentes la Políticas de:

- Administración y Finanzas (rev0, 25-10-2024)
- Morosidad (rev0, 01/07/2024)
- WIP WORK IN PROGRESS (rev0, 01/07/2024)

y en desarrollo las políticas de:

- Política de Tesorería, rev0
- Política de Gastos Anticipados, rev0
- Política de Activos fijos, rev1, que sustituirá a la actual política existente de Adquisición de Activos, rev0, 30/09/2024.

Las políticas recogen los siguientes principios de actuación en materia tributaria del Grupo VOLTAN:

1. Cumplir en todo momento con sus obligaciones fiscales.
2. Colaborar en todo momento con las Administraciones Tributarias.

3. Evitar la utilización de estructuras, procesos o sistemas de carácter opaco, diseñados con exclusivas finalidades tributarias.
4. Evitar la realización de inversiones u operaciones en o a través de territorios calificados como paraísos fiscales o jurisdicciones no cooperativas, de acuerdo con la legislación española, o de territorios de baja o nula tributación, con la única finalidad de minorar la carga tributaria. Las inversiones u operaciones en dichos territorios sólo se permitirán cuando respondan a motivos empresariales y tengan por objeto el desarrollo de la actividad incluida en el objeto social de VOLTAN, previa aprobación por el Consejo de Administración en los casos legal y reglamentariamente previstos.
5. Comprometerse a que las actuaciones en materia tributaria respondan siempre a un motivo económico válido.
6. Prevenir y reducir, en la medida de lo posible, los riesgos fiscales en el desarrollo de sus actividades, manteniendo en todo caso un perfil de riesgo prudente.
7. Velar por el cumplimiento en todo momento de las obligaciones relativas a las operaciones entre partes vinculadas, manteniendo una política de precios de transferencia responsable y conforme al principio de plena competencia, evitando así la erosión de bases imponibles a través del establecimiento de precios no ajustados a mercado.

El Grupo VOLTAN ha implantado un Sistema Interno de Información abierto para que cualquier empleado o grupo de interés externo a la Compañía pueda realizar cualquier comunicación, incluso referente a la gestión fiscal de la Compañía.

El Grupo VOLTAN mantiene una relación cooperativa con las distintas Administraciones Tributarias con las que se relaciona como consecuencia de su actividad, basada en los principios de transparencia y buena fe.

A continuación, se presenta la información significativa financiera del Grupo VOLTAN:

	RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	Impuestos sobre beneficios	BENEFICIO DEL EJERCICIO	Subvenciones	Otros Tributos
ESPAÑA	2.532.352	-711.649	1.820.703	77.553	-11.139.886
CHILE	-56.041	0	-56.041	0	-2.845
COSTA DE MARFIL	-13.943	0	-13.943	0	-2.845
ISRAEL	-25.473	0	-25.473	0	0
MEXICO	-103.891	0	-103.891	0	-1.841
MOZAMBIQUE	-392.058	0	-392.058	0	0
PANAMA	-292.221	0	-292.221	0	-289.616
PERÚ	-1.050.869	0	-1.050.869	0	-687.809
PORTUGAL	1.025.715	-276.708	749.007	0	-509.328
SUDÁFRICA	-283.910	0	-283.910	0	0
UK	-418.346	0	-418.346	0	-340.766
URUGUAY	46.616	0	46.616	0	0
TOTAL	987.931	-988.357	-20.426	77.553	-12.974.836

la información significativa financiera correspondiente al ejercicio 2024 es la siguiente:

	RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	Impuestos sobre beneficios	BENEFICIO DEL EJERCICIO	Subvenciones	Otros Tributos
ESPAÑA	(3.045.909)	(506.696)	(3.741.096)	51.141	(14.289.885)
CHILE	375.637	0	375.637	0	6.329
COSTA DE MARFIL	255.827	0	255.827	0	19.627
ISRAEL	96.229	0	96.229	0	0
MEXICO	227.769	(97.492)	130.276	0	(405.183)
MOZAMBIQUE	(946.019)	0	(946.019)	0	0
PANAMA	868.802	(151.892)	716.910	0	(150.795)
PERÚ	(444.645)	(51.360)	(307.514)	0	0
PORTUGAL	720.673	(191.897)	528.776	0	0
SUDÁFRICA	(278.330)	0	(278.330)	0	(19.235)
UK	2.430.261	(605.883)	1.824.378	0	(399.256)
URUGUAY	(478.784)	0	(478.784)	0	0
TOTAL	(218.490)	(1.605.220)	(1.823.709)	51.141	(15.239.398)

7.6.1. SUBVENCIONES PÚBLICAS

No se han recibido subvenciones públicas en 2025. Así como tampoco se recibieron en 2024.

7.7. GESTIÓN CADENA DE SUMINISTRO

En VOLTAN, entendemos que una cadena de suministro responsable, sostenible y ética es esencial para garantizar la eficiencia operativa y cumplimiento de los objetivos en toda la cadena de suministro.

Por ello, trabajamos con una amplia red de proveedores, seleccionados no solo por su capacidad técnica y operativa, sino también por su alineación con nuestros valores de sostenibilidad, innovación y calidad.

Nuestras Políticas están alineadas con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, abarcando los derechos humanos, el respeto por el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, y son aplicables tanto a nuestras operaciones como a las de nuestros proveedores.

Durante el año 2025, el Grupo VOLTAN destinó aproximadamente 61 M€ millones de euros a aprovisionamientos y servicios suministrados por proveedores de primer nivel, quienes interactúan y facturan directamente a las empresas del Grupo VOLTAN.

Estos proveedores están distribuidos en más de 5 países, aunque la mayoría se encuentra en la Unión Europea.

COMPRAS A PROVEEDORES LOCALES	COMPRAS A PROVEEDORES NO LOCALES	TOTAL DE COMPRAS
35.445.796,69 €	25.563.611,82 €	61.009.408,51 €

Comunicación con los proveedores:

VOLTAN está plenamente comprometida con la promoción y protección de los derechos humanos, para la erradicación del tráfico de seres humanos, el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil, en toda su cadena de suministro.

Este compromiso se basa en marcos internacionales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y que tiene como resultado la obligatoriedad de aceptar el Código de Conducta de Proveedores de VOLTAN, para todos nuestros proveedores.

Durante el último año, no se han identificado casos de incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT o las Directrices de la OCDE en nuestra cadena de suministro.



En caso de detectarse, VOLTAN cuenta con procesos establecidos para abordar y corregir estas situaciones, incluyendo auditorías específicas, diálogos directos con los proveedores involucrados y medidas correctivas diseñadas para evitar su recurrencia.

En el transcurso de 2025, no se recibieron notificaciones de conflictos de interés ni de violaciones a los principios éticos comerciales a través del canal de denuncias, ni de ningún otro medio, por parte de proveedores.

Actualmente, el Grupo VOLTAN realiza los pagos de acuerdo a las prácticas comerciales de cada país, considerando la normativa legal existente en cada jurisdicción, no existiendo una práctica estandarizada en el Grupo.

estandarizada en el Grupo.

Uno de nuestros objetivos de 2026 es crear, dentro de nuestra página web, un espacio para trasladar la información a los proveedores.



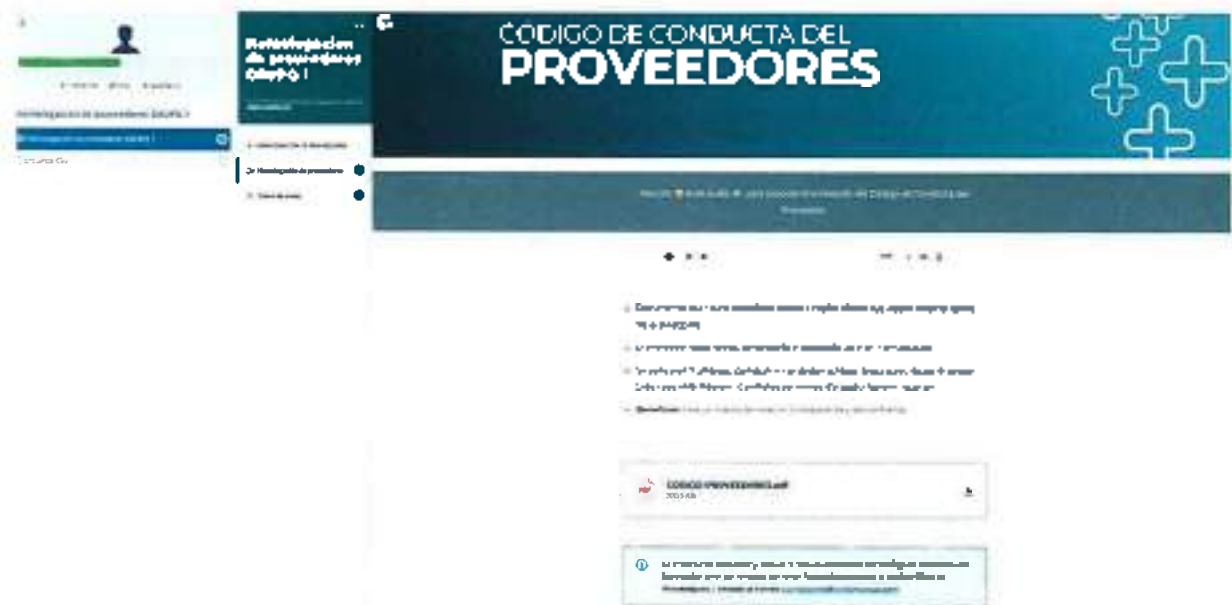
Evaluación de proveedores:

Durante 2025 se ha desarrollado el procedimiento de Evaluación de los Proveedores Según Criterios ESG (rev0, 12/02/2025), con el que, a través de la formación de proveedores, se clasifican los proveedores según su actividad en cuestiones ESG siguiendo los siguientes pasos:



Para ello, se dispone de una formación específica para los proveedores a través de la cuál hacemos la debida diligencia:







1.- MEDIOAMBIENTE

¿Dispone la compañía de una política relativa a la gestión medioambiental?

Si ☒ No ☐

*Adjunte documento

1.1.- ENERGÍA

1.1.1. ¿Aplica la compañía la norma de referencia internacional para la gestión eficiente de la energía (ISO 50001 o dispone de algún sello equivalente (ENERGY STAR, BREEAM, LEED, Certificación Green Building Council, etc.)?

Si ☐ No ☐

1.1.2. ¿Ha invertido la compañía en proyectos de energías renovables como Biogás, Biomasa, Geotermia, Parques Eólicos, Plantas Solares, ... y/o participa en programas de compra de energía renovable?

Si ☐ No ☐

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

1.1.3. En caso contrario, ¿tiene la compañía previsto realizar alguna inversión en proyectos de energía renovable en los próximos dos años?

Si ☐ No ☐

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

1.1.4. ¿Contabiliza el consumo total de energía?

Si ☐ No ☐

Consumo total de energía: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

En

Año: Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Cuestionario que cubren los proveedores a través de la formación.

Durante 2026 se revisará el procedimiento y la formación recogida en la plataforma con objeto de adaptar el proceso de recogida de información a la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), donde se elimina el mapeo exhaustivo de la cadena de valor, haciendo un scoping general como punto de entrada a la debida diligencia y, deja solo en las áreas de mayor probabilidad y gravedad, la evaluación en profundidad.

En cualquiera de los casos, ante la evidencia de la existencia de un riesgo grave y/o incumplimiento por parte del proveedor, VOLTAN suspenderá temporalmente la relación con aquellas entidades implicadas en efectos adversos graves hasta que estos se corrijan.

Además, durante 2026 se revisará:

- o El Código de Conducta de Proveedores, rev0, 30/09/2024
- o La Política de Compras y sus procedimientos asociados, como el de Homologación de Proveedores, rev0, 25/10/2024
- o La Política de Impacto Ambiental y Sostenibilidad, rev0, 25/10/2024
- o La Política de Derechos Humanos, rev0, 31/04/2024

En 2025 se han homologado a 12 proveedores críticos para las empresas participadas.

8. TABLA DE RELACIÓN. Anexo I

Ámbitos Generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-3 Detalles organizativos GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales Marco interno: descripción del entorno y del modelo de negocio de Oracle	2, 2.1, 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 2.6.	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos			
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	Marco interno	5.4.	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión				
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 2-23 Compromisos normativos GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Materiales	5.3.	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		5.3.	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		5.1.	
	Aplicación del principio de precaución		5.3.	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		-	Ver cuentas consolidadas
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación química)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales-emisiones	5.5.	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 2-9 Gestión de los temas materiales-efluente y residuos GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	5.5.5.	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		NO APLICA	Debido a la naturaleza de las actividades de VOLTAM, este indicador se considera no material.
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5 Consumo de agua	5.5.3.	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	-	5.5.1	

	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-3 Consumo energético dentro de la Organización	5.5.2.	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales: energía	5.5.2.	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la Organización	5.5.2.	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados	3-3 Gestión de los temas materiales GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alquiler 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alquiler 2)	5.3., 5.2.	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales: cambio climático	5.3., 5.2.	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.3., 4.4., 4.5.	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	5.5.3.	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	5.5.3.	

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión				
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	6.1.7.	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.1.7.	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: promedio anual de contratos y sus desgloses	6.1.7.	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	6.1.7.	
	Brecha salarial	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.1.7.	
	Retribución media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Retribución	6.1.7.	

	Remuneración media de los consejeros por sexo	media (incluye retribución fija, retribución variable y ayuda comida)	6.1.7.	
	Remuneración media de los directivos por sexo		6.1.7.	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: descripción cualitativa	6.1.6.1.	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.1.6.2.	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa/cuantitativa	6.1.5.	
	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	6.2.3.	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa sobre medidas de bienestar	6.2.1.	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa sobre la salud y seguridad en el trabajo	6.2.2.	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2. Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	6.2.4.	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa sobre el diálogo social	6.2.5.	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios colectivos	6.2.5.	
	Balances de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de Salud y Seguridad tratados en acuerdos formales con	6.2.5.	

		sindicatos		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar los apodos de los empleados y programas de ayuda a la transición 3-3 Gestión de temas materiales: Formación	6.1.3.	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Medio de horas de formación al año por empleado	6.1.3.	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Mapa-Intemp: descripción Cuantitativa	6.1.6.3.	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 Gestión de los temas materiales: Diversidad e Igualdad de oportunidades	6.1.6.1.	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		6.1.6.1.	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		6.1.6.3.	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		6.1.6.1.	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-23 Compromisos normativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	7.1.5.	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 Compromisos normativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	7.1.5.	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	7.1.5.1.	

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23 Compromisos normativos	7.1.5.	
--	------------------------------------	--------	--

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la emisión
Enfoque de gestión			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-24 Compromisos normativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	7.2.	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 Compromisos normativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	7.2	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6.4.	

Información sobre la Sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la emisión
Enfoque de gestión			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los Interesados GRI 413-1	6.4., 6.4.1.
	Impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		6.4., 6.4.1.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con ellos	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6.4.1.
	Acciones de asociación o patrocinio		7.2
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales GRI 414-1	7.7.
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		7.7.
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	7.7.

Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	6.3.	
	Sistemas de reclamación		6.3.1.2.	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		6.3.1.2.	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.6.	
	Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Impuestos sobre beneficios pagados	7.6.	
	Subvenciones públicas recibidas	-	7.6.	

El Consejo de Administración de la Sociedad Dominante Voltan Technical Services, S.L en fecha 31 de marzo de 2026, proceden a formular el informe de gestión consolidado, que incluye el Estado de información no financiera del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025.

En Madrid, a 31 de marzo de 2026.

En calidad de: Presidente del Consejo de Administración 	En calidad de: Consejero 
En calidad de: Consejero 	