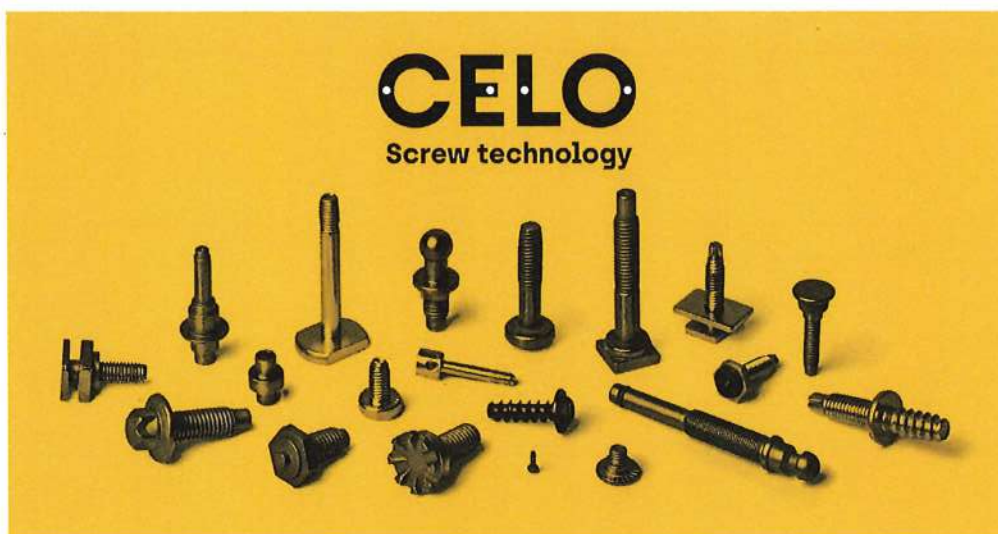


## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA EJERCICIO 2025



# Índice

---

## **0. Introducción**

### **I. Modelo de negocio**

1. ¿Quiénes somos?
2. Nuestra historia
3. Organización y estructura
4. Certificaciones
5. Localización
6. Políticas
7. Riesgos

### **II. Análisis de materialidad**

### **III. Medioambiente**

1. Uso sostenible de recursos
2. Economía circular
3. Contaminación
4. Cambio Climático
5. Protección de la biodiversidad

### **IV. Personal**

1. Empleo
2. Organización del tiempo de trabajo
3. Seguridad y salud
4. Relaciones sociales
5. Formación
6. Accesibilidad
7. Igualdad y diversidad

### **V. Derechos humanos**

### **VI. Corrupción y soborno**

1. Medidas adaptadas contra la corrupción y el soborno
2. Medidas contra el Blanqueo de capitales
3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

## **VII. Sociedad**

1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
2. Subcontratación y proveedores
3. Consumidores
4. Información fiscal

## **VIII. Indicadores GRI**

## 0. INTRODUCCIÓN

---

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad <sup>1</sup>introdujo en el ordenamiento jurídico español, nuevas obligaciones por parte de determinadas empresas y grupos societarios, para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general, incrementando para ello la divulgación de información no financiera.

Desde 2021 el grupo CELO (en adelante Grupo Celo o Celo) se encuentra incluido dentro el rango de sujeción de la citada normativa en materia de información no financiera y diversidad, por lo que, una vez finalizado el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 es la quinta vez que afrontamos el reto de continuar desarrollando de la mejor manera y más transparente posible la información corporativa relacionada con cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, de respeto a los derechos humanos, sobre la lucha contra la corrupción y el soborno y sobre la sociedad en general. La fecha del último informe realizado es el 31 de marzo de 2025.

Nuevamente, este **Estado de Información No financiera Consolidado, complementa el Informe de Gestión consolidado del grupo CELO** respecto de aquellos aspectos mencionados en el párrafo anterior, y que pueden resumirse con los criterios ESG, esto es, factores ambientales, sociales y de buen gobierno vinculados con las actividades del grupo CELO.

El contenido del presente Estado de Información No Financiera (EINF) ha sido elaborado siguiendo los requerimientos establecidos en los GRI Standards de Global Reporting Initiative (GRI), utilizados como marco de referencia para la elaboración y presentación de la información no financiera y su contenido ha sido verificado por la sociedad "AOB GLOBAL

---

<sup>1</sup> Trasposición de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

AUDITORIA DE CUENTAS, S.L", inscrita en el Registro Oficial de Auditores con el número S1058.

No se han detectado errores al cierre del ejercicio que requieran la reexpresión de información de informes anteriores. No obstante, respecto a la información publicada en el EINF 2024, la retribución correspondiente al ejercicio 2024 ha sido revisada y ajustada a equivalente de jornada completa. Esta modificación tiene como finalidad homogeneizar el criterio de cálculo y mejorar la comparabilidad de la información retributiva, por lo que los importes difieren de los comunicados en el EINF 2024.

La información facilitada corresponde a todas las sociedades del Grupo, en los apartados en los que no se dispone de toda la información se indican las sociedades/países a los que hace referencia.

En otro orden de cosas, es pertinente comentar que el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea adoptaron en el año 2020 el Reglamento (UE) 2020/852, de 18 de junio, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento UE 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

El Grupo CELO ha analizado el posible impacto del Reglamento (UE) 2020/852 (Taxonomía Europea) sobre sus actividades. Teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades desarrolladas por el Grupo y tras el análisis efectuado, la práctica totalidad de estas se considera fuera del ámbito de las actividades económicas contempladas en los actos delegados actualmente vigentes.

Asimismo, se ha identificado una actividad que podría encontrarse dentro del alcance de la normativa, si bien no reúne actualmente las condiciones necesarias para ser considerada alineada con los criterios establecidos en la Taxonomía Europea.

Por ello, la Dirección considera que la aplicación de la Taxonomía Europea no tiene un impacto significativo sobre las actividades del Grupo y, en consecuencia, no se incluyen en el presente informe indicadores específicos de volumen de negocio, inversiones (CapEx) y gastos operativos (OpEx) asociados a actividades alineadas con la Taxonomía Europea.

En caso de preguntas sobre el informe o su contenido pueden dirigirse a [facturas.proveedor@celo.com](mailto:facturas.proveedor@celo.com)

# I. Modelo de negocio

---

## 1. ¿Quién somos?

El Grupo CELO (en adelante CELO) es un grupo de empresas familiar dedicada al diseño y producción de tornillería y fijaciones técnicas.

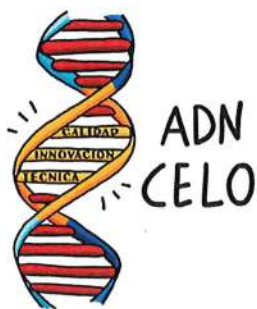
Nuestros productos tienen por misión unir; ensamblar elementos y fijar diferentes tipos de estructuras.

Nuestra misión es ayudar a nuestros clientes a ser más competitivos colaborando con ellos en la reducción de sus costes y los tiempos de instalación y ensamblaje.



Nos gusta resumir nuestra visión de empresa en esta fórmula que integra el conocimiento y la innovación en el numerador, la reducción de costes y de tiempos en el denominador, y el equipo en el exponencial. Todo ello

para conseguir la satisfacción y lealtad de nuestros clientes.



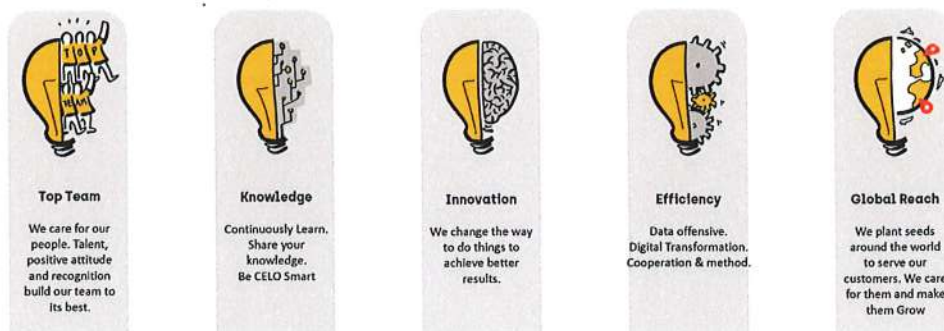
trabajamos.

Sabemos que los pequeños detalles son los que marcan la diferencia en nuestros productos, y estos detalles en la mejora de la calidad, en la innovación y en el desarrollo técnico son lo que marcan el ADN de nuestra empresa, nuestro enfoque de negocio y la forma en que

**"Small Things Matter" = "los detalles marcan la diferencia".**

El desarrollo estratégico de CELO se basa en los siguientes 5 ejes estratégicos:

## The 5 strategic axes to build CELO competitive advantages.



## Valores

Desde CELO consideramos que la **Honestidad**, la **Responsabilidad**, la **Integridad** y el **Respeto** son los valores que debemos demostrar en nuestro trabajo.

### CELO – Nuestros valores



Because we know that Small Things Matter

## Nuestro Grupo en breve



A lo largo de la última década, CELO ha mantenido una trayectoria de crecimiento sostenido y consolidado, alcanzando un incremento medio anual del 10,7% en su cifra de facturación.

## Divisiones de negocio



## Fábricas



En 2024, el Grupo inauguró la planta productiva CELO Mexico Fasteners, S. de R.L., ubicada en Querétaro (México), especializada en la fabricación de tornillos para metales y plásticos de diámetros comprendidos entre 2 mm y 6 mm.. Con esta nueva fábrica damos servicio al creciente número de clientes en este país, y además complementamos la gama de producción de tornillos en América pudiendo fabricar la gama entre 2mm y 14mm.

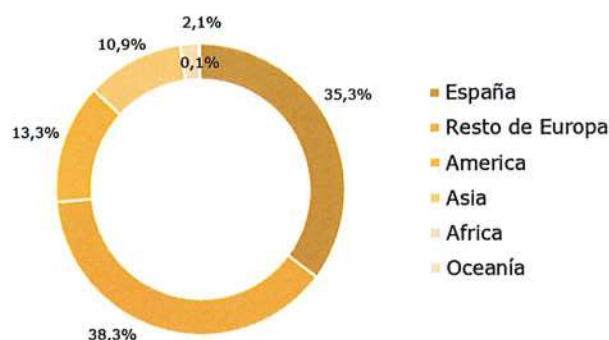
## Centros logísticos

CELO dispone de plataformas logísticas de distribución, que se reparten por todo el planeta. Con más de 11.000 referencias y 600 millones de piezas en stock en productos de sujeción, fijación y tornillería, para ofrecer un servicio global a cualquier cliente y planta de ensamblaje del mundo.

En el ejercicio 2022 se constituyó una nueva sociedad Celo Fijaciones Marruecos SL. Con la apertura de esta nueva empresa el Grupo CELO tiene un nuevo centro logístico que nos permite mejorar nuestro servicio local y con ellos nuestra presencia en el sector de fijaciones y soportes en el sector de la construcción en este país.

| Europa                                                                                                                                                                              | América                                                                                                                                            | Asia                                                               | África                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>•Castellar Valles (Esp)</li> <li>•Aichach (Alemania)</li> <li>•Körnie (Hungría)</li> <li>•Lodz (Polonia)</li> <li>•Lyon (Francia)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Grand RapidS(USA)</li> <li>•Queretaro (Mexico)</li> <li>•Santiago (Chile)</li> <li>•Miami (USA)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Taicang (China)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Casablanca (Marruecos)</li> </ul> |

### DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LAS VENTAS 2025



La creación y consolidación de nuestras empresas internacionales nos ha permitido diversificar el riesgo y alcanzar un crecimiento más equilibrado. Europa continúa siendo nuestro principal mercado, representando el 73,6 % de las ventas del Grupo (35,3 % correspondiente a España y 38,3 % al resto de Europa).

Seguimos apostando firmemente por nuestro mercado de origen, donde identificamos importantes oportunidades de crecimiento. Al mismo tiempo, impulsamos el desarrollo estratégico de nuestra actividad en Asia, América y África, mercados con un elevado potencial de expansión. Durante este ejercicio, además, hemos iniciado nuestra incursión en Oceanía, ampliando así nuestra presencia internacional y reforzando nuestra estrategia de diversificación geográfica.

Somos conscientes de que el desarrollo de estos mercados requiere inversiones tanto financieras como en recursos humanos, que seguiremos abordando con determinación, pero también con prudencia, para garantizar un crecimiento sostenible y equilibrado a largo plazo.

Nuestro portafolio de productos está bien diversificado y cada año seguimos creciendo en la venta de nuestros productos estratégicos que aportan una ventaja competitiva y unos márgenes superiores al promedio.

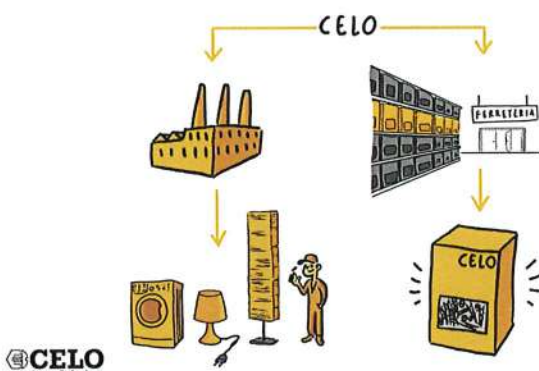
Como ejemplo, el incremento de Ventas global de CELO 2024 vs 2023 fue de un 2%, mientras que el incremento de los productos estratégicos fue superior a dicho porcentaje. Esta relación es uno de los indicadores estratégicos que seguimos con detalle.

## 2. Nuestra historia



productos, propiedad de un amigo común.

Por experiencia propia, ellos sabían que los pequeños detalles en la calidad, el diseño y la fabricación de los tornillos podrían marcar una gran diferencia en el rendimiento de los productos finales y los tiempos de instalación.



Y con sus ahorros y mucha ilusión iniciaron su aventura.

En los años 80 CELO expande su negocio a distribuidores para llegar a empresas medianas que también requieren tornillos técnicos. Para ofrecer un mejor servicio, crean su primer almacén lo que permite a CELO convertirse en el principal distribuidor de tornillos pequeños en España. La caja amarilla CELO se convierte en la referencia del "tornillo de calidad" en España.

En los años 90 se especializa en la producción de tornillos para plásticos y roscas para metales. Adquiere patentes para Taptite®, Remform® y Torx® entre otros. Innova en tornillos para trabajos en metal y puertas y ventanas de aluminio para convertirse en el líder del mercado en este sector en España.



En los inicios del 2000 CELO toma la decisión trascendental de transformar su vocación exportadora para devenir una "empresa internacional". A la vez decide especializar sus negocios y, en consecuencia, su organización, en el sector industrial por un lado y el sector de la construcción por otro.

**CELO Industria** crea su propia filial en Francia en el año 2000, a la cual le siguen Hungría en 2003 y Polonia en 2005. En el 2006 CELO abrimos nuestra propia fabrica en China para servir a los numerosos clientes que internacionales que en aquellos años trasladaban sus producciones a Asia. Ya en 2012 abrimos una filial en México, en 2016 compramos la empresa fabricante de tornillos para automoción Trident Fasteners en USA y en 2024 decidimos invertir en una fábrica de tornillos en Queretaro, México.

En paralelo la **CELO Construcción** también hace su camino. El año 2000 CELO compra la empresa Apolo, líder en España en fijaciones para el sector eléctrico y sanitario. Aprovecha la creación de las filiales en Hungría y Polonia para introducir sus productos de fijación en estos países y adyacentes como Eslovaquia, República Checa, Rumania. En el año 2009 compramos la empresa fabricante de fijaciones de Nylon MEA Befestigungssysteme en Alemania. En el año 2023 invertimos en una pequeña fábrica de Perfiles en Castellar del Vallés.

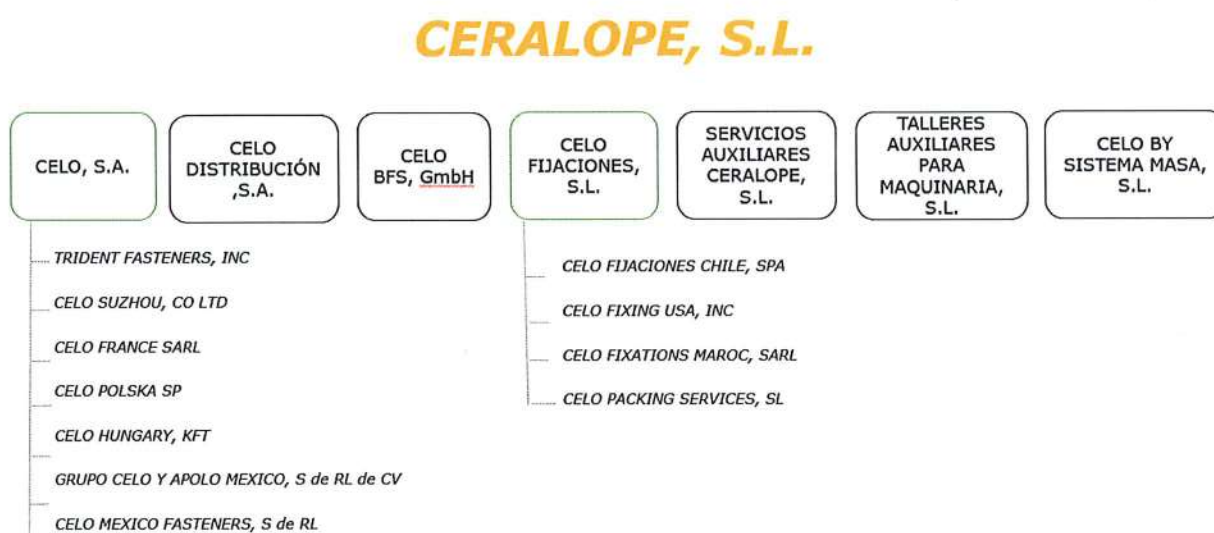
Más recientemente, en 2024 compramos una empresa dedicada al diseño, suministro e instalación de sistemas de soportación de fachadas ventiladas.



En los últimos años CELO continua su expansión internacional creando filiales en Chile (2018), Miami (2020), Marruecos (2022), Méjico (2024). Así mismo, amplia la red comercial en Francia, Balcanes, Repúblicas Bálticas, Suecia, y recientemente en India.

### 3. Organización y estructura

Organigrama societario:



CERALOPE, S.L. es la sociedad dominante del Grupo con sede social en Castellar del Vallés (Barcelona) cuya actividad es la dirigir y gestionar la actividad y la participación en el capital de las compañías participadas, así como la prestación de servicios corporativos de Informática, operaciones, marketing, compras, control de gestión, Tesorería, RRHH, I+D, ingeniería de aplicación, y sistemas de calidad. Estas actividades corporativas tienen como objetivo prioritario ofrecer unos recursos profesionales de alto nivel que no serían posibles de obtener por parte de cada una de las empresas por su cuenta, a la vez que alinear planes de acción, conseguir sinergias de costes y de conocimiento. Por último, los servicios de CERALOPE aseguran el control y la disciplina financiera, contable, de sistemas de información y de operaciones.

Tanto el administrador único de la sociedad como los "general managers" son considerados altos ejecutivos, y tienen responsabilidades de alto nivel, incluyendo, entre otras, la dirección

general de la empresa y la gestión de áreas clave dentro de la organización (Finanzas, Recursos Humanos, Ventas...), asegurando así el desempeño de la sociedad en sus respectivas regiones y ámbitos operativos.

Los altos ejecutivos se reúnen mensualmente para realizar un seguimiento de los objetivos anuales. Además, se realizan reuniones corporativas trimestrales de equipo donde se analizan los resultados obtenidos a lo largo del trimestre. Una vez realizada la reunión, se propone un plan de actuación para periodos futuros.

El máximo órgano de gobierno tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada en este Informe, incluidos los temas materiales de la organización, previo reporte de cada una de las áreas implicadas.

No existen, durante el ejercicio 2025, comités (formalmente constituidos) que dependan de los órganos de administración.

La empresa SERVICIOS AUXILIARES CERALOPE, S.L. es responsable de gestionar y mantener los activos inmobiliarios del Grupo en España (Fábrica, almacenes y oficinas en Castellar del Valles 3 edificios).

La actividad operativa de CELO se concentra en el resto de las sociedades realizando las actividades de producción, logística y delegaciones comerciales.

En 2023 el Grupo abrió dos nuevas Sociedades, Celo Packing Services S.L., cuyo objeto social es la manipulación y envasado de todo tipo de productos, tanto de compañías que pertenezcan al mismo grupo que la sociedad como productos de terceros.

#### **4. Certificaciones**

Para ofrecer las máximas garantías de calidad y fiabilidad a nuestros clientes, y a su vez para fortalecer las relaciones con trabajadores y proveedores, las empresas de CELO tienen implementados y disponen de certificaciones en varios sistemas de gestión de calidad (SGC), así como a nivel de producto. Todos ellos basados en distintos estándares

internacionales, que buscan asegurar un enfoque lógico a la gestión de la organización, así como de su gestión ambiental. Además, también disponemos del certificado en sistemas de gestión de calidad específicos para el sector de la automoción, para el cual se fabrican una parte importante de nuestros productos.

En relación, a la división de la construcción también se disponen de distintas certificaciones para productos específicos, como la Evaluación Técnica Europea – ETA (European Technicas Assessment) que permite el marcado voluntario CE de los productos no armonizados. Sobres las certificaciones para la extinción de fuego tenemos, el CNBOP EN 15276-1:2019 (Polonia), TSUS (Eslovaquia), PAVUS (República Checa) y EMI (Hungría). En el 2024 se consiguió la ICC-Evaluation Service (equivalente a la ETA europea) para el mercado americano de algunos productos.

Actualmente la relación de certificaciones obtenidas para las distintas sociedades de CELO es la siguiente:

| ISO 9001                                        | ISO 14001                                         | REACH                                                                        | IATF 16949                                                                                  | ECOVADIS                                                                             |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| ISO 9001: 2015<br>Sistema de gestión de calidad | ISO 14001: 2015<br>Sistemas de gestión ambiental. | REACH: 2018<br>Registro, evaluación, autorización y restricción de químicos. | IATF 16949: Requisitos para organizaciones productoras de piezas de recambio en automoción. | Certificación ESG<br><br>En 2025 se ha conseguido la medalla de Bronce en CELO, S.A. |

5. Localización

CELO tiene una presencia mundial, en la siguiente tabla se muestra la localización de sus fábricas, delegaciones y áreas de distribución:

|         |            |  Fábrica |  Logística |  Comercial |
|---------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| EUROPA  | España     | ✓                                                                                         | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
|         | Alemania   | ✓                                                                                         | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
|         | Hungría    |                                                                                           | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
|         | Polonia    |                                                                                           | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
|         | Francia    |                                                                                           | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
|         | Austria    |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
|         | Letonia    |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
|         | Slovakia   |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
|         | Croacia    |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
|         | Rumania    |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
|         | Suecia     |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
|         | Rep. Checa |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
| AMÉRICA | EE.UU      | ✓                                                                                         | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
|         | México     | ✓                                                                                         | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
|         | Chile      |                                                                                           | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
| ASIA    | China      | ✓                                                                                         | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
|         | EAU        |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
|         | SAU        |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
|         | India      |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |
| ÁFRICA  | Marruecos  |                                                                                           | ✓                                                                                           | ✓                                                                                           |
|         | Argelia    |                                                                                           |                                                                                             | ✓                                                                                           |

## 6. Políticas

Las políticas y procedimientos descritos en el presente apartado tienen carácter corporativo y se aplican a todas las sociedades que integran el Grupo CELO, adaptándose, en su caso, a los requisitos legales específicos de cada país en el que opera el Grupo. En aquellos supuestos en que determinadas políticas o procedimientos se encuentren limitados a una sociedad o jurisdicción concreta, dicha circunstancia se indica expresamente en el apartado correspondiente.

### CODIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPALES POLÍTICAS DEL GRUPO CELO

CELO dispone de un conjunto de políticas y procedimientos de actuación que han sido elaborados y debidamente aprobados por nuestro órgano de administración, las cuales se han difundido entre todo el personal de la organización para su conocimiento e

implantación, y que son objeto de revisiones y actualizaciones periódicas. Estas políticas se comunican a todos los trabajadores en el momento de su incorporación y permanecen disponibles para su consulta a través de los canales internos corporativos. Asimismo, los principios y compromisos recogidos en el Código de Conducta y en las principales políticas corporativas se trasladan a proveedores, colaboradores y demás terceros relevantes mediante los procedimientos de homologación, contratación y gestión de relaciones comerciales.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha continuado el proceso de revisión, actualización y armonización de sus políticas a nivel corporativo, con el objetivo de disponer de un marco normativo común para todas las sociedades del Grupo y reforzar progresivamente su comunicación a los distintos grupos de interés.

A continuación, se detallan las políticas consideradas más relevantes:

El **Código de Conducta**, aprobado desde el año 2017 y revisado en 2025, define y recogen los principios y valores que deben prevalecer en cualquier actuación originada, vinculada o derivada del Grupo y cualquiera de nuestras sociedades. Dichos principios y valores se han establecido por nuestro propio Consejo de Dirección, como base para el desarrollo, tanto interno como externo, del global de toda nuestra actividad. En dicho Código se establecen las bases para abordar las situaciones que pueden ser susceptibles un conflicto de interés.

El Código de Conducta es comunicado a todos los empleados durante su incorporación a la compañía y se encuentra permanentemente disponible a través de los canales internos corporativos. Asimismo, sus principios y compromisos son trasladados a proveedores, colaboradores y otros terceros mediante los procesos de homologación, contratación y evaluación periódica de proveedores.

La aceptación de los principios recogidos en el Código de Conducta y en las políticas corporativas asociadas forma parte de los requisitos de relación comercial del Grupo. Su cumplimiento se supervisa a través de los procedimientos internos de control, auditorías, evaluación de proveedores y del Sistema Interno de Información (canal de denuncias), que permite comunicar posibles incumplimientos de forma confidencial.

El Grupo conserva la documentación y evidencias derivadas de dichos procesos de homologación, contratación, aceptación de condiciones y evaluaciones periódicas, que permiten acreditar la difusión y aplicación de los principios éticos y de conducta establecidos.

La implementación de una **cultura de cumplimiento** dentro de CELO, alineada con los estándares de cumplimiento normativo vigentes hoy en día en nuestra sociedad, es la base sobre la que se trabaja día a día para su máximo respeto e implementación en todos y cada uno de los procesos y relaciones con nuestros trabajadores, entes del mercado, la administración pública, y el resto de los sujetos que conformen los grupos de interés de CELO, detallados en el Apartado II. Análisis de materialidad **Análisis de materialidad** de este Informe (**¡Error! Marcador no definido.**).

La mayoría de las políticas de CELO están basadas en el anteriormente referido Código de Conducta, e integran el Modelo de Cumplimiento Normativo de CELO, siendo las más relevantes los que ahora siguen:

➤ **Política de escalación para denuncia de irregularidades.**

La finalidad de esta política es doble; por un lado, prevenir e impedir conductas inapropiadas tanto dentro como fuera de la organización, y por el otro establecer los mecanismos necesarios para detectarlas y mitigarlas de la forma más eficiente y contundente posible, preservando al máximo de lo posible de sus efectos más perjudiciales a todos nuestros grupos de interés, así como a la propia sociedad en su conjunto, todo ello en cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. El canal de denuncia se encuentra en la Intranet del grupo, con acceso por parte de todos los trabajadores y segmentada para cada una de las empresas.

➤ **Política contra el soborno y la corrupción.**

Su finalidad es prevenir, detectar y reportar cualquier indicio o conducta de soborno, corrupción dentro de la organización. Para más información al respecto, consultar el Apartado VI. Corrupción y soborno de este Informe

➤ **Política de calidad y medioambiental.**

En la que se regulan cuestiones tan importantes como el reciclaje y la gestión de residuos, la sostenibilidad y respeto con el medio ambiente y el nivel de calidad de todos nuestros productos. Para más información al respecto, consultar el Apartado III. Medioambiente (26) de este Informe.

➤ **Políticas de Recursos Humanos**

Tenemos implementadas una serie de Políticas, Procedimientos y Guías de actuación, a disposición de todos nuestros trabajadores, en las que se regulan aspectos tan importantes para nuestra organización como son la **seguridad y salud de nuestros trabajadores, la prevención del acoso en el trabajo por cualquier causa, la conciliación laboral y familiar, la selección y formación de personal**, entre otras, estando las principales descritas en el Apartado IV. Personal de este Informe.

## 7. Riesgos

El análisis de los principales y más relevantes riesgos derivados de las actividades de CELO no ha variado en los últimos años, pudiéndose resumir en los siguientes apartados:

### ENTORNO:

- Sector regulado
- Propiedad industrial
- Secretos empresariales

El modelo de negocio de CELO, asentado sobre la fabricación y comercialización de distintos productos de tornillería y fijación, tanto para el sector de la industria como de la construcción, requiere de una especial atención a todos aquellos aspectos vinculados con la propiedad industrial, desde la protección y explotación de patentes hasta el control y uso de las distintas marcas y nombres comerciales con las que nos identificamos en el mercado. Así mismo con los secretos empresariales, especialmente por lo que respecta a conocimientos tecnológicos, industriales y comerciales, que conforma el know how que nos diferencia de nuestra competencia y a su vez nos hace ser la primera elección de todos nuestros clientes.

#### OPERATIVOS:

- Materias primas
- Suministro y logística
- Tecnología
- Innovación

La disponibilidad de las materias primas necesarias para la fabricación de todos nuestros productos es clave para la satisfacción, en tiempo y forma, de los intereses de nuestros clientes, teniendo en cuenta siempre los altos estándares de calidad exigidos en nuestro sector y las expectativas de nuestros clientes, especialmente en momentos de cierta inestabilidad social y económica como los actuales en los que esta situación puede verse alterada. Una buena

previsión y un consolidado conocimiento del sector son clave para afrontar con éxito circunstancias como las descritas.

La estabilidad laboral y un buen entorno de trabajo pueden ser la diferencia entre el éxito y el fracaso en una empresa, por lo que desde CELO disponemos de un conjunto de políticas internas destinadas a propiciar un entorno laboral adecuado para el buen desarrollo empresarial de CELO y a su vez, un asegurara un crecimiento personal y profesional de nuestros empleados. Tanto la salud como la seguridad de nuestros trabajadores es el principal foco de atención en un sector de actividad industrial como el nuestro.

Además, en nuestro sector, la innovación es imprescindible para poder afrontar los retos del presente y del futuro, y alcanzar así nuevas y mejores maneras de hacer las cosas.

Y todo ello en vistas a las amenazas medioambientales al que nuestro entorno está cada vez más expuesto. Nuestra filosofía de trabajo está no únicamente alineada con las necesidades y expectativas de nuestros clientes, sino que además lo queremos conseguir con el menor impacto posible a nuestro entorno. No obstante, trabajamos cada día para ser lo más sostenibles que el estado de la ciencia y la tecnología nos permita.

#### INFORMACIÓN:

- Eficiencia
- Confidencialidad
- Disponibilidad

Teniendo en cuenta que la información es uno de los principales activos de CELO, por lo que aspectos como la confidencialidad, la disponibilidad e integridad de esta son clave para poder dar un servicio eficiente y de calidad a nuestros clientes. En un mundo interconectado y teniendo en cuenta que CELO es un grupo internacional, es esencial disponer de unas medidas técnicas y

organizativas que ofrezcan las máximas garantías de seguridad.

## FINANCIEROS:

- Liquidez
- Fluctuación de lo tipos de cambio
- Fiscalidad responsable

El riesgo de liquidez se atribuye principalmente a las cuentas a cobrar, lo que comporta que CELO está expuesto al riesgo de crédito de sus clientes, derivado del posible incumplimiento de pago. Para minimizar dicho riesgo CELO hace una gestión proactiva del riesgo, seguimiento de la financiación concedida a sus clientes y asegurando una parte significativa de los saldos a cobrar.

Dada la presencia en el ámbito internacional con actividades en numerosos países, la volatilidad de los tipos de cambio se considera un riesgo significativo para CELO, así como hacer conocer la fiscalidad específica en cada uno de los países en los que opera.

CELO identifica y evalúa periódicamente los principales riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) que pueden afectar a sus operaciones, personas, cadena de suministro, reputación, seguridad de la información y cumplimiento normativo. La evaluación de los riesgos se realiza considerando criterios de impacto potencial y probabilidad de ocurrencia, definiéndose medidas de prevención, mitigación y seguimiento, así como responsables para su supervisión y control.

La siguiente matriz resume los principales riesgos no financieros identificados por el Grupo y las medidas implantadas para su gestión:

## Resumen de los principales riesgos ESG del Grupo CELO

| Riesgo                               | Impacto    | Probabilidad | Principales medidas de control                                        |
|--------------------------------------|------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Seguridad y salud laboral            | Alto       | Medio        | Plan de PRL, formación, seguimiento de accidentes                     |
| Cambio climático y emisiones         | Alto       | Medio        | Energía fotovoltaica, eficiencia energética, plan de descarbonización |
| Consumo de recursos y residuos       | Medio-Alto | Medio        | Gestión ambiental, reciclaje y economía circular                      |
| Cadena de suministro                 | Alto       | Medio        | Homologación y auditoría de proveedores                               |
| Derechos humanos                     | Medio      | Bajo         | Código de Conducta y evaluación de proveedores                        |
| Corrupción y soborno                 | Alto       | Bajo         | Política anticorrupción y canal de denuncias                          |
| Talento y retención                  | Medio-Alto | Medio        | Formación, promoción interna y conciliación                           |
| Ciberseguridad y protección de datos | Alto       | Medio        | Medidas técnicas y organizativas de seguridad                         |
| Calidad y seguridad del producto     | Alto       | Bajo-Medio   | Sistemas ISO 9001 e IATF 16949                                        |
| Cumplimiento normativo               | Alto       | Bajo         | Modelo de cumplimiento y políticas corporativas                       |

Los riesgos identificados son objeto de seguimiento periódico por parte de la Dirección y de las áreas responsables correspondientes. La gestión de estos riesgos se apoya en las políticas corporativas del Grupo, entre las que destacan el Código de Conducta, la Política de Calidad y Medio Ambiente, las Políticas de Recursos Humanos, la Política contra la Corrupción y el Soborno y la Política de Escalación de Irregularidades

## II. Análisis de materialidad

---

Durante 2025, CELO llevó a cabo un análisis de doble materialidad alineado con las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS) y orientado a la futura aplicación de la Directiva sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD). Este análisis constituye un hito relevante en la integración de los criterios ESG dentro de la estrategia corporativa. La dirección destaca que la sostenibilidad influye en las decisiones corporativas, el desarrollo de productos, la gestión de personas y la relación con clientes y proveedores.

El proceso evalúa dos dimensiones:

- **Materialidad de impacto**, que analiza los efectos positivos y negativos de la actividad de CELO sobre el medio ambiente y la sociedad.
- **Materialidad financiera**, que analiza cómo las cuestiones de sostenibilidad pueden representar riesgos u oportunidades para el negocio y afectar a sus resultados económicos y la capacidad de generar valor a largo plazo.

El análisis permitió identificar, evaluar y priorizar los principales impactos, riesgos y oportunidades (IROs), estableciendo la base para la definición de la estrategia ESG y del plan de acción de sostenibilidad del Grupo.

Tras el análisis de doble materialidad se definió una estrategia ESG basada en tres pilares:

### 1. Asegurar el futuro del planeta

Objetivos:

- Reducir emisiones.
- Aumentar la eficiencia energética.
- Mejorar la circularidad.
- Reducir impactos ambientales.

## 2. Potenciar el bienestar y crecimiento de las personas

Objetivos:

- Seguridad y salud laboral.
- Formación.
- Bienestar.
- Igualdad y diversidad.
- Desarrollo profesional.

## 3. Gobernanza, ética y cumplimiento

Objetivos:

- Ética empresarial.
- Transparencia.
- Cumplimiento normativo.
- Gestión responsable.

En este sentido, del análisis vigente el resultado obtenido es el siguiente:



**Accionistas:** el perfil accionarial de CELO diseña la naturaleza y el alcance de las metas, misión y valores empresariales de CELO, con el objetivo de satisfacer las expectativas de crecimiento, desarrollo y rentabilidad.



**Equipo humano:** Los empleados son una parte esencial del éxito de CELO y de acuerdo con la información disponible sobre la percepción de los trabajadores respecto a la cultura empresarial, este grupo de interés prioriza el compromiso en el trabajo, las condiciones laborales, estabilidad, seguridad y valoración personal, independientemente del puesto o área de especialización. Así mismo también se

han puesto de manifiesto aspectos de mejora, entre ellos el liderazgo y comunicación.



**Clientes y mercado:** el propósito de CELO para con sus clientes es ofrecer soluciones que mejoren los tiempos y los costes de instalación y de ensamblaje. Para conseguir este fin, hacemos mucho énfasis en la asistencia personal y cercana, colaborando en la realización de pruebas, análisis técnicos y demostraciones de producto. El perfil del cliente de CELO es internacional y los mercados en los que tiene presencia son el de la construcción i industria. Para nuestros clientes alguno de los puntos clave es la logística (entregas a tiempo, entregas sin errores) y el servicio al cliente (apoyo y eficiencia en la atención al cliente y departamento comercial, reactividad y flexibilidad)



**Proveedores:** La larga historia de CELO ha permitido que la relación con la mayoría de sus proveedores sea muy cercana, lo que se ha traducido en una escasa rotación de proveedores durante los últimos años. CELO comparte con sus proveedores el enfoque de su proyecto y valores empresariales para conseguir nuevas oportunidades en el mercado y un mayor desarrollo.



**Sociedad:** bajo el lema de "Small Things Matter", CELO contribuye al ensamblaje y fijación de una infinidad de elementos y siendo nuestros productos parte de un engranaje de piezas pequeñas que, juntas, crean algo más grande. La aplicación constante de mejoras tecnológicas en sus instalaciones genera externalidades positivas en la sociedad, así mismo, la incorporación de nueva maquinaria reduce significativamente las emisiones contaminantes. Siendo nuestro compromiso obtener una producción más sostenible, eficiente y respetuosa con el medio ambiente.

### III. Medioambiente

---

En un contexto en el que la sostenibilidad medioambiental cobra cada vez mayor relevancia, CELO mantiene un firme compromiso con la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación, adaptando su actividad para minimizar el impacto ambiental dentro de las capacidades y características de sus sectores de actividad. El Grupo orienta sus esfuerzos a que sus productos contribuyan a mejorar el bienestar y la salud de las personas, y por ello prioriza el cuidado del medioambiente, comprometiéndose a identificar sus focos de riesgo, evaluarlos y gestionar los impactos derivados de su actividad. En esta línea, CELO continúa trabajando en el desarrollo e implementación de nuevas estrategias y medidas que favorezcan un desarrollo sostenible y coherente con su entorno.

#### 1. Uso sostenible de los recursos

CELO está trabajando para posicionarse como líder dentro de la transición hacia energías renovables, por lo cual se encuentra trabajando en dos direcciones:



#### **Implantación de energías renovables en sus plantas**

CELO ha seguido avanzando en la autosuficiencia energética gracias a las placas implantadas en el ejercicio 2022 en dos de sus sociedades españolas, Celo SA y Ceralope. En el ejercicio 2025, las instalaciones fotovoltaicas del Grupo generaron 407.060 kWh de energía, frente a los 337.391 kWh del ejercicio anterior. Este incremento de 69.669 kWh (20,6%) ha permitido aumentar el autoconsumo de energía renovable y reducir la dependencia del suministro eléctrico de la red, contribuyendo a mejorar la eficiencia energética y a disminuir la huella ambiental de la actividad.

Durante el ejercicio 2023, se llevó a cabo la instalación de placas solares en China, donde se espera lograr, en un futuro, un autoconsumo del 60%. En 2024 se logró un ahorro energético del 4,9 %; todavía no se dispone de la información correspondiente al ejercicio actual. A ello se suma la inversión realizada por las

filiales españolas en nueva maquinaria de tornillería e inyección de plásticos, que reduce sensiblemente el consumo de energía.

### Desarrollo de soluciones innovadoras para adaptar su producto a las nuevas necesidades (I+D+I)

En este sentido, CELO se está especializando en tornillos para el montaje de vehículos eléctricos e híbridos y, desde hace varios años, ha iniciado el desarrollo de fijaciones sobre aislamientos exteriores de edificios, siendo en la actualidad uno de los referentes en este sector a nivel mundial.

En concreto, en los dos últimos años los consumos de recursos han sido los siguientes:

| <b>MATERIA PRIMA (en Tn)</b> | <b>2024</b> | <b>2025</b> |
|------------------------------|-------------|-------------|
| Fleje                        | 952         | 893         |
| Granulado plástico           | 562         | 715         |
| Acero                        | 6.777       | 7.422       |

El consumo de materia prima solo incluye los datos de las compañías Celo, S.A. (España), Celo Suzhou (China), Celo BFS (Alemania) y Trident USA (Estados Unidos).

Durante el 2025 se ha seguido el enfoque de los pedidos que se inició en 2023, manteniendo un inventario más reducido y consiguiendo una mayor rotación del stock, también hemos diversificado y ampliado nuestra gama de proveedores.

Respecto al producto acabado se reforzaron las esquinas de los palets de producto mejorando el embalaje para no tener mermas en el producto acabado producidas por el deterioro del producto durante el traslado.

| <b>DIVISIONES</b> | <b>GASES VOLUMEN (m³)</b> |                |
|-------------------|---------------------------|----------------|
|                   | <b>2025</b>               | <b>2024</b>    |
| ESPAÑA            | 75.433                    | 75.219         |
| Resto de EUROPA   | 41.490                    | 49.003         |
| ASIA              | 20.438                    | 18.182         |
| AMERICA           | 149.087                   | 133.446        |
| <b>Total</b>      | <b>286.448</b>            | <b>275.850</b> |

| DIVISIONES      | ENERGÍA (Kw/h)   |                  |
|-----------------|------------------|------------------|
|                 | 2025             | 2024             |
| ESPAÑA          | 2.626.505        | 2.559.538        |
| Resto de EUROPA | 1.388.934        | 1.325.958        |
| ASIA            | 3.665.150        | 3.674.280        |
| AMERICA         | 1.023.589        | 1.109.194        |
| <b>Total</b>    | <b>8.704.178</b> | <b>8.668.970</b> |

| Indicador 2025                              | Valor         |
|---------------------------------------------|---------------|
| Consumo energético total                    | 8.704.178 kWh |
| Energía fotovoltaica generada               | 407.060 kWh   |
| % autoconsumo renovable sobre consumo total | 4,68%         |

Durante el ejercicio 2025, las instalaciones fotovoltaicas del Grupo generaron 407.060 kWh de energía renovable. Esta producción representa el 4,68 % del consumo energético total del Grupo, contribuyendo a reducir la dependencia energética de fuentes externas y a disminuir el impacto ambiental asociado a la actividad. El Grupo continuará impulsando proyectos de autoconsumo y eficiencia energética con el objetivo de incrementar progresivamente el peso de las energías renovables en su mix energético.

La sociedad informa del consumo energético global consolidado del Grupo, dado que actualmente no dispone de información homogénea para distinguir entre consumo directo e indirecto en todas las sociedades incluidas en el perímetro de reporte. No obstante, el Grupo continúa avanzando en la mejora de sus sistemas de recopilación de información ambiental con el objetivo de incrementar el nivel de detalle y trazabilidad de los datos reportados en ejercicios futuros

La reducción en el consumo de gas en el resto de Europa corresponde al traslado de las instalaciones de la sociedad CELO POLSKA a un edificio más eficiente, el anterior presentaba ciertas deficiencias en materia de aislamiento térmico.

La optimización de la gestión del agua y la reducción de su consumo continúan siendo una prioridad para CELO. Tanto en España como en China el agua utilizada en los procesos productivos se depura en estaciones propias, mientras que en la planta de Estados Unidos es tratada mediante gestores externos especializados.

| DIVISIONES      | VOLUMEN DE AGUA (m³) |              |
|-----------------|----------------------|--------------|
|                 | 2025                 | 2024         |
| ESPAÑA          | 1.692                | 1.632        |
| Resto de EUROPA | 270                  | 2.166        |
| ASIA            | 5.743                | 5.708        |
| AMERICA         | 281                  | 343          |
| <b>Total</b>    | <b>7.986</b>         | <b>9.849</b> |

En el ejercicio 2025, el consumo total de agua del Grupo se situó en 7.986 m³, frente a los 9.849 m³ registrados en 2024, lo que representa una reducción del 18,92 % respecto al ejercicio anterior.

No obstante, esta variación no resulta directamente comparable entre ambos ejercicios, dado que el dato de 2024 incluía el consumo de agua de las operaciones en Alemania (1.618 m³), información de la que no se ha dispuesto para el ejercicio 2025.

Excluyendo dicho consumo, el dato comparable de 2024 se situaría en 8.231 m³, frente a los 7.986 m³ de 2025, lo que supone una reducción del 2,98 %, atribuible a las medidas de eficiencia y racionalización en el uso del agua implementadas por el Grupo en sus centros de operación.

## 2. Economía circular

CELO se compromete a realizar una transición hacia un modelo de economía circular por lo que ha iniciado políticas para una mejor gestión de los residuos, con tecnologías punteras para alinearse con un modelo de economía circular.

Siguiendo su compromiso, en los últimos años, han realizado inversiones para reducir el consumo del Grupo. La principal inversión realizada, este ejercicio, ha sido la implementación de placas solares para las filiales españolas, que juntamente con la inversión en maquinaria para tornillería, realizada en ejercicios anteriores, ha ayudado a reducir sustancialmente el consumo energético.

✓ Reducción de energía para ensamblaje

Otra medida con impacto significativo es el ensamblaje mediante tornillos, este asegura que los productos sean más fácilmente reciclables que mediante el uso de otras fijaciones como soldadura, remaches, o adhesivos. Nuestros equipos de ingeniería promocionan los tornillos autoroscantes para metales y plásticos que reducen el

número de operaciones de producción y con ello la reducción de energía necesaria para el ensamblaje.

✓ Reducción de tratamiento de aguas y aceites

También hay que destacar la relevancia de la tecnología de la que dispone CELO que le permite producir sus tornillos con un acero sin fosfatos que reduce el posterior tratamiento y reciclaje de las aguas y aceites. Es una tecnología puntera que se está intentando implantar en todos los países donde opera el CELO.

✓ Tratamiento de residuos externalizado

CELO tiene extrema precaución con el tratamiento de sus residuos y mantiene acuerdos con distintas empresas que se encargan de la evacuación y tratamiento de estos.

✓ Reciclaje de tornillos rechazados

Los tornillos que no superan los controles de calidad durante el proceso productivo se identifican y separan como chatarra metálica, siendo reincorporados al ciclo de fabricación de acero a través de proveedores especializados, evitando así su tratamiento como residuo y reforzando el modelo de economía circular.

En particular, CELO, S.A. tiene externalizado el tratamiento y gestión de residuos. Durante los dos últimos años se han identificado y cuantificado los siguientes residuos:

| CANTIDAD DE RESIDUOS EXTERNALIZADOS NO PELIGROSOS        |         |                     |
|----------------------------------------------------------|---------|---------------------|
| TIPO DE RESIDUO                                          | 2024    | 2025                |
| Aceites procedentes de máquinas.                         | 4,5 Tn  | 6.000 l             |
| Envases de pinturas                                      | 0,10 Tn | 0,6 Tn              |
| Restos de grasas                                         | 0,3 Tn  | 0,2 Tn              |
| Residuos generales de la fábrica                         | 23,8 Tn | 0,25 m <sup>3</sup> |
| Puntas de tornillos y fritura de hierro                  | 90 Tn   | 108,74 Tn           |
| Cajas de embalaje de papel y cartón                      | ND      | 3,4 Tn              |
| Plásticos de embalaje                                    | ND      | 3,4 Tn              |
| Residuos orgánicos                                       | ND      | 2.880 l             |
| Ceras y grasas usadas                                    | ND      | 540 l               |
| Aguas residuales de procesos no tratables con depuradora | 69,00   | 60.000 l            |

La diferencia de unidades utilizadas entre ejercicios corresponde al criterio de medición aplicado por cada gestor autorizado, por lo que la comparabilidad interanual es limitada.

## **Gestión de residuos peligrosos y no peligrosos**

CELO gestiona los residuos generados por su actividad a través de gestores autorizados, aplicando los procedimientos establecidos en la normativa ambiental vigente y promoviendo, siempre que resulta técnicamente viable, su valorización y reciclaje. La compañía realiza una identificación y segregación de las distintas corrientes de residuos generadas en sus centros de trabajo, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos conforme a la clasificación efectuada por los gestores autorizados y la normativa aplicable.

Entre las principales corrientes de residuos peligrosos gestionadas se encuentran los aceites usados procedentes de maquinaria, determinados envases contaminados, grasas y ceras usadas, así como determinadas aguas de proceso que requieren tratamiento especializado. Por su parte, entre los residuos no peligrosos destacan los residuos metálicos valorizables, el papel y cartón, los plásticos de embalaje, los residuos orgánicos y otras fracciones asimilables a residuos industriales no peligrosos.

CELO mantiene su compromiso con la prevención en origen, la correcta segregación y la valorización de residuos, favoreciendo su reincorporación a procesos productivos siempre que sea posible. En este sentido, los residuos metálicos generados durante el proceso de fabricación son gestionados para su recuperación e incorporación al ciclo de producción del acero, contribuyendo a la reducción del consumo de materias primas y al desarrollo de un modelo de economía circular.

La clasificación definitiva de cada corriente de residuos y su tratamiento se realizan de acuerdo con la caracterización efectuada por los gestores autorizados y la documentación ambiental correspondiente.

Para minimizar los residuos especiales en la fábrica de Castellar, se realizó la sustitución de la depuradora fisicoquímica por un evaporador que concentra el residuo y contratación de un servicio de recogida y la limpieza y reutilización de los trapos sucios.

Para dar cumplimiento al Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases, las tres sociedades ubicadas en España están adheridas al SCRAP (Sistemas colectivos de responsabilidad ampliada del productor) Recyclia envases y realizan la declaración anual de envases (cartón y plástico) puestos en el mercado español.

En la fábrica de Alemania se realiza el siguiente proceso en el tratamiento del agua residual:

El agua adicional para el sistema de enfriamiento abierto se ejecuta a través de un sistema de ablandamiento. Para evitar un espesamiento excesivo y un valor de pH demasiado alto, se utiliza el sistema de desalinización (Medición de conductividad) agua drenada en el sistema de alcantarillado.

Los valores de agua especificados de acuerdo con el Apéndice §31 de la Ordenanza de Aguas Residuales son cumplidos por este sistema.

Para que los requisitos de VDI2047 y 42. BImSchV también se puede cumplir, en agua de servicio (agua circulante) cada 2 semanas se realiza un examen fisicoquímico para controlar los parámetros bacteriológicos. Para mantener el crecimiento bacteriológico lo más bajo posible, se aplica un biocida oxidativo al sistema. Después de agregar el biocida, la desalinización se bloquea durante 180 minutos, con lo que el biocida tiene tiempo suficiente para liberar su contenido activo en el agua. Del mismo modo, mediante el bloqueo se evita que el biocida activo entre en el sistema de alcantarillado. Con esta tecnología de proceso, se cumplen todos los requisitos legales y oficiales.

### **3. Contaminación**

CELO tiene muy presentes y muestra su total concienciación frente los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Unión Europea, la lucha contra el cambio climático y sus efectos derivados. Motivados por los ODS, CELO ha venido incorporando indicadores que le permitan valorar el impacto de su actividad por lo que respecta a las emisiones globales de CO2 del total de CELO. Consciente de este reto, CELO mantiene su compromiso para reforzar e invertir en los recursos necesarios que le permitan mejorar la gestión y el control de las emisiones de Carbono.

#### **Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)**

| Tipo de emisión                                                                  | Alcance<br>GHG<br>Protocolo | tn CO <sub>2</sub> e |              |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------|--------------|
|                                                                                  |                             | 2025                 | 2024         |
| Emisiones directas derivadas del consumo de combustibles y otras fuentes propias | Scope 1                     | 633                  | 426          |
| Emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad adquirida             | Scope 2                     | 2.633                | 2.858        |
| <b>Total emisiones GEI</b>                                                       |                             | <b>3.266</b>         | <b>3.284</b> |

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se han calculado siguiendo la metodología del GHG Protocol, utilizando la herramienta GEH de la Oficina Catalana del Canvi Climàtic y aplicando los factores de emisión publicados por la Oficina Española de Cambio Climático (MITECO) para el ejercicio 2025. Las emisiones directas corresponden al Scope 1 y las emisiones indirectas asociadas a la energía adquirida corresponden al Scope 2.

Las emisiones de carbono del Grupo en el ejercicio 2025 ascendieron a 3.266 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente, frente a las 3.284 toneladas registradas en 2024, lo que supone una reducción del 0,5% respecto al ejercicio anterior. Esta evolución se debe principalmente a la reducción de las emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad, favorecida por el incremento del autoconsumo de energía renovable procedente de las instalaciones fotovoltaicas y por las inversiones realizadas en maquinaria más eficiente.

Del total de emisiones registradas en 2025, 633 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente corresponden a emisiones directas (Scope 1) y 2.633 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente a emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad adquirida (Scope 2). Aunque durante el ejercicio se produjo un incremento de las emisiones directas derivadas del consumo de combustibles, la reducción de las emisiones indirectas permitió compensar dicho aumento, dando como resultado una disminución de las emisiones totales del Grupo respecto al ejercicio anterior.

En el marco del proyecto ESG impulsado por el Grupo, CELO está desarrollando un **Plan de Descarbonización** orientado a la reducción progresiva de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Este plan incluirá medidas dirigidas a mejorar la eficiencia energética, incrementar el uso de energías renovables y descarbonizar progresivamente las operaciones propias del Grupo. Asimismo, se fomentará la colaboración con proveedores y otros socios estratégicos para reducir las emisiones asociadas a la cadena de valor y avanzar conjuntamente hacia un modelo de negocio más sostenible.

En relación con otros aspectos ambientales, durante el ejercicio 2025 no se han identificado emisiones significativas de contaminantes atmosféricos distintos de los gases de efecto invernadero ni incidencias relevantes relacionadas con contaminación acústica o lumínica derivadas de las actividades desarrolladas por el Grupo

#### **4. Cambio climático**

CELO identifica el cambio climático como uno de los principales retos ambientales a largo plazo. Entre los riesgos potenciales asociados a esta materia se encuentran el incremento del coste de la energía, la evolución de los requisitos regulatorios en materia de descarbonización, posibles alteraciones en la cadena de suministro y los efectos derivados de fenómenos meteorológicos extremos. Con el objetivo de mitigar estos riesgos, el Grupo impulsa medidas de eficiencia energética, el incremento del autoconsumo renovable, la modernización de equipos productivos y el desarrollo de soluciones de fijación que contribuyen a la reducción del consumo energético y a la mejora del desempeño ambiental de sus clientes.

El grupo desarrolla su actividad cumpliendo las leyes vigentes en materia de protección medioambiental de todos los países en los que opera. Concretamente, CELO Suzhou dispone del certificado ISO 14001 de gestión medioambiental.

En relación con el filtraje de humos, con el objetivo de minimizar el impacto ambiental de la actividad fabril, la fábrica de Castellar cuenta con un adecuado sistema de salida y recogida de humo y gases producidos por las máquinas.

Así mismo, en las fábricas de China y Estados Unidos se cuenta con un sistema de filtraje de humos en el sector de las máquinas de estampar y en China además se dispone de este mismo sistema en la sección de tratamiento térmico.

Durante los últimos años, se han realizado diversas inversiones en maquinaria en distintas sociedades del grupo, con el objetivo de optimizar el uso de recursos y reducir el impacto ambiental.

#### **Consideraciones medioambientales en nuestra oferta de productos**

Desde nuestra fundación, CELO ha estado comprometida con la sostenibilidad, incorporando este principio en nuestra estrategia empresarial. Como empresa, nos dedicamos a ofrecer soluciones de fijación que no sólo sean rentables, sino que también apoyen activamente la transición hacia un futuro más sostenible.

La gama de productos de CELO se destaca por algunas características clave que mejoran su desempeño ambiental:

- **Reducción del consumo de energía en el montaje**

Las soluciones de fijación mecánica de CELO están diseñadas para reemplazar los métodos convencionales de unión que consumen mucha energía, como la soldadura o los adhesivos químicos. Al permitir instalaciones más rápidas y sencillas con un uso mínimo de herramientas o energía, nuestros sistemas reducen significativamente el consumo de energía in situ, lo que contribuye a una ejecución de proyectos más eficiente y sostenible.

- **Fácil desmontaje y reciclabilidad (Modularidad)**

La sostenibilidad no termina en la instalación. CELO diseña sus productos teniendo en cuenta todo el ciclo de vida. Su diseño intuitivo facilita el desmontaje, lo que no solo favorece el mantenimiento y la reutilización de componentes, sino que también mejora la reciclabilidad al final de la vida útil de un producto. Este enfoque circular minimiza la generación de residuos y maximiza la recuperación de recursos.

- **Ahorro energético mediante el uso de sistemas de fachada ventilada**

La división de fachadas ventiladas de CELO ayuda a los edificios a reducir sus demandas de calefacción y refrigeración, lo que genera ahorros de energía a largo plazo y un mejor desempeño ambiental para nuestros clientes.

- **Uso de acero sin fosfatos**

En nuestras fábricas españolas, fabricamos tornillos utilizando acero 100% libre de fosfatos, eliminando los procesos tradicionales de fosfatado. Esta innovación reduce la contaminación de las aguas residuales, los residuos peligrosos, el uso de energía y las emisiones de CO<sub>2</sub>, al tiempo que simplifica los procesos de reciclaje de agua y aceite.

Las actuaciones descritas contribuyen a la reducción progresiva del impacto ambiental asociado a las actividades del Grupo, reforzando su capacidad para afrontar los retos derivados del cambio climático y favoreciendo la transición hacia una economía baja en carbono. Asimismo, el desarrollo de soluciones de fijación más eficientes y sostenibles permite trasladar estos beneficios ambientales a los productos y proyectos de sus clientes.

## **5. Protección de la biodiversidad**

CELO desarrolla su actividad de conformidad con la normativa ambiental aplicable en los países en los que opera. Atendiendo a la naturaleza de sus actividades y a la ubicación de sus instalaciones, no se han identificado impactos significativos sobre la biodiversidad ni sobre espacios naturales protegidos derivados de su actividad.

No obstante, el Grupo mantiene un seguimiento continuo de sus obligaciones ambientales y de los procedimientos administrativos asociados a sus centros productivos. A la fecha de formulación del presente informe, la planta de Castellar del Vallès se encuentra pendiente de la obtención de determinados trámites administrativos ambientales, sin que dicha circunstancia haya supuesto incidencias ambientales relevantes durante el ejercicio.

Asimismo, CELO S.A. ha sido reconocida con la medalla de bronce de Ecovadis, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y las mejores prácticas internacionales en sostenibilidad. Este hito avala la solidez de nuestras políticas corporativas y marca una hoja de ruta clara hacia la excelencia en la ética empresarial.

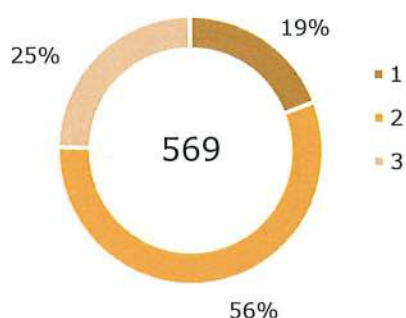
Objetivos ambientales 2026:

El Grupo mantiene entre sus principales objetivos ambientales la mejora de la eficiencia energética, la reducción progresiva de emisiones de gases de efecto invernadero, la minimización de residuos, el incremento del uso de energías renovables y la optimización del consumo de recursos naturales. Estos objetivos son objeto de seguimiento periódico dentro del proyecto ESG y del futuro Plan de Descarbonización

## IV. Personal

### El principal activo de CELO es su equipo.

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS POR FRANJA DE EDAD

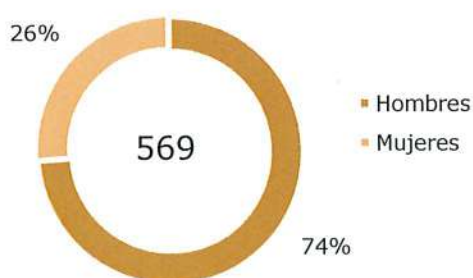


- 1: Porcentaje de personal con menor de 30 años.  
2: Porcentaje de personal entre 30 y 50 años, ambos incluidos.  
3: Porcentaje de personal mayor de 50 años.

"Top team" es uno de los pilares de desarrollo del negocio que se traduce en políticas orientadas a invertir recursos y esfuerzos personales en la mejora de competencias y habilidades de nuestras personas, el liderazgo de nuestros responsables de equipos y el trabajo colaborativo dedicando especial atención a la selección de talento, formación y promoción interna, y la estabilidad en un entorno seguro y motivador.

### 1. Empleo

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS POR GÉNERO 2025



A finales del 2025 CELO empleaba un total de 569 trabajadores, un 7,7 por ciento más que a finales del ejercicio anterior. CELO incentivó la diversidad de género a pesar de encontrarse dentro de un sector masculinizado. A finales del 2025 el porcentaje de mujeres ha mantenido un nivel muy similar al ejercicio anterior.

CELO trabaja bajo el propósito de la creación de empleo estable y de calidad en las zonas donde se sitúa, por lo que podemos observar que los números en las distintas categorías profesionales, casi en su totalidad, son crecientes. Debido a la operativa de CELO el grueso de los trabajadores se encuentra en los operarios y técnicos que llegan a representar un 66,43 por ciento del total de los trabajadores en 2025, frente al 67 por ciento que representaba al 2024.

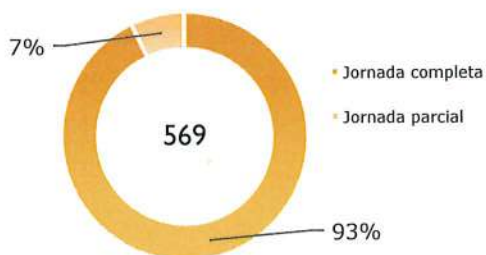
| CATEGORÍA      | HOMBRE     |            | MUJER      |            | TOTAL      |            |
|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       |
| CEO            | 1          | 1          | 0          | -          | 1          | 1          |
| Directivo      | 6          | 6          | 3          | 2          | 9          | 8          |
| Manager        | 42         | 41         | 17         | 17         | 59         | 58         |
| Administrativo | 11         | 8          | 37         | 34         | 48         | 42         |
| Supervisor     | 36         | 37         | 9          | 10         | 45         | 47         |
| Técnico        | 120        | 115        | 52         | 49         | 172        | 164        |
| Operario       | 181        | 171        | 25         | 19         | 206        | 190        |
| Junior         | 23         | 15         | 6          | 3          | 29         | 18         |
| <b>Total</b>   | <b>420</b> | <b>394</b> | <b>149</b> | <b>134</b> | <b>569</b> | <b>528</b> |

### Trabajadores por categoría, sexo y edad

| CATEGORÍA      | HOMBRE      |                    |             |             |                    |             | MUJER       |                    |             |             |                    |             | TOTAL      |            |
|----------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|------------|------------|
|                | Menor de 30 | 2025 Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | 2024 Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | 2025 Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | 2024 Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | 2025       | 2024       |
| CEO            | 0           | 0                  | 1           | -           | -                  | 1           | 0           | 0                  | 0           | -           | -                  | -           | 1          | 1          |
| Directivo      | 0           | 4                  | 2           | -           | 4                  | 2           | 0           | 1                  | 2           | -           | -                  | 2           | 9          | 8          |
| Manager        | 0           | 29                 | 13          | 1           | 26                 | 14          | 1           | 10                 | 6           | 1           | 11                 | 5           | 59         | 58         |
| Administrativo | 3           | 6                  | 2           | 4           | 3                  | 1           | 9           | 24                 | 4           | 8           | 21                 | 5           | 48         | 42         |
| Supervisor     | 4           | 19                 | 13          | 4           | 20                 | 13          | 0           | 8                  | 1           | 1           | 8                  | 1           | 45         | 47         |
| Técnico        | 21          | 77                 | 22          | 28          | 65                 | 22          | 6           | 41                 | 5           | 11          | 33                 | 5           | 172        | 164        |
| Operario       | 27          | 91                 | 63          | 26          | 85                 | 60          | 9           | 10                 | 6           | 10          | 5                  | 4           | 206        | 190        |
| Junior         | 23          | 0                  | 0           | 13          | 1                  | 1           | 6           | 0                  | 0           | 3           | -                  | -           | 29         | 18         |
| <b>Total</b>   | <b>78</b>   | <b>226</b>         | <b>116</b>  | <b>76</b>   | <b>204</b>         | <b>114</b>  | <b>31</b>   | <b>94</b>          | <b>24</b>   | <b>34</b>   | <b>78</b>          | <b>22</b>   | <b>569</b> | <b>528</b> |

### Distribución trabajadores según jornada laboral (completa / parcial), edad y sexo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN LA JORNADA



| JORNADA/<br>FRANJA EDAD | HOMBRE     |            | MUJER      |            | TOTAL      |            |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                         | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       |
| Jornada completa        | 400        | 383        | 129        | 120        | 529        | 503        |
| Menor de 30             | 61         | 67         | 27         | 34         | 88         | 101        |
| Entre 30 y 50           | 225        | 203        | 81         | 68         | 306        | 271        |
| Mayor de 50             | 114        | 113        | 21         | 18         | 135        | 131        |
| Jornada parcial         | 20         | 11         | 20         | 14         | 40         | 25         |
| Menor de 30             | 17         | 9          | 4          | -          | 21         | 9          |
| Entre 30 y 50           | 1          | 1          | 13         | 10         | 13         | 11         |
| Mayor de 50             | 2          | 1          | 3          | 4          | 6          | 5          |
| <b>Total</b>            | <b>420</b> | <b>394</b> | <b>149</b> | <b>134</b> | <b>569</b> | <b>528</b> |

Desde CELO se favorece la conciliación familiar facilitando la reducción de la jornada laboral de la plantilla de trabajadores.

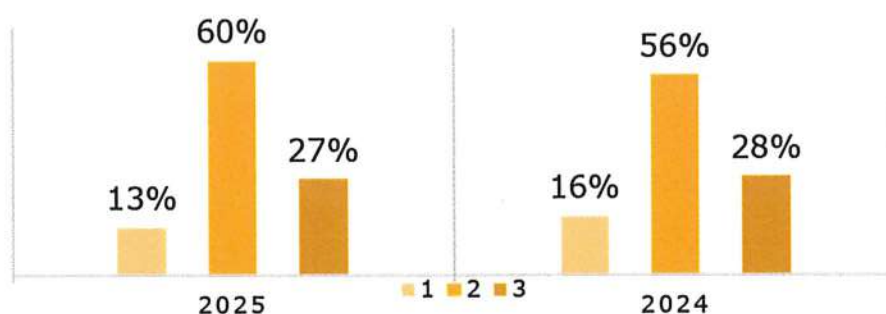
### Distribución por jornada laboral, categoría y sexo

| JORNADA/<br>CATEGORÍA | HOMBRE     |            | MUJER      |            | TOTAL      |            |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                       | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       |
| Completa              | 400        | 383        | 129        | 120        | 529        | 503        |
| CEO                   | 1          | 1          | 0          | 0          | 1          | 1          |
| Directivo             | 6          | 6          | 3          | 2          | 9          | 8          |
| Manager               | 42         | 41         | 16         | 17         | 58         | 58         |
| Administrativo        | 11         | 8          | 29         | 28         | 40         | 36         |
| Supervisor            | 36         | 37         | 9          | 10         | 45         | 47         |
| Técnico               | 116        | 113        | 45         | 43         | 161        | 156        |
| Operario              | 179        | 170        | 23         | 17         | 202        | 187        |
| Junior                | 9          | 7          | 4          | 3          | 13         | 10         |
| Parcial               | 20         | 11         | 20         | 14         | 40         | 25         |
| Administrativo        | 0          | 0          | 8          | 6          | 8          | 6          |
| Manager               | 0          | 0          | 1          | 0          | 1          | 0          |
| Técnico               | 4          | 2          | 7          | 6          | 11         | 8          |
| Operario              | 2          | 1          | 2          | 2          | 4          | 3          |
| Junior                | 14         | 8          | 2          | -          | 16         | 8          |
| <b>Total</b>          | <b>420</b> | <b>394</b> | <b>149</b> | <b>134</b> | <b>569</b> | <b>528</b> |

### Distribución trabajadores según tipo contrato (indefinido / temporal)

En cuanto a empleo CELO trabaja bajo el propósito de aportar empleo digno y estable en las zonas donde trabaja y, en consecuencia, el porcentaje de personal con contrato indefinido en 2025 alcanza el 90 por ciento de sus trabajadores, frente al 92 por ciento del 2024. Los contratos temporales en 2025 fue el 10 por ciento, frente al 8 por ciento del año anterior, crecimiento producido principalmente en los menores de 30 años.

### PERSONAL CON CONTRATO INDEFINIDO



- 1: Porcentaje de personal con contrato indefinido menor de 30 años.  
2: Porcentaje de personal con contrato indefinido entre 30 y 50 años, ambos incluidos  
3: Porcentaje de personal con contrato indefinido mayor de 50 años.

*Distribución por tipo de contrato, edad y sexo*

| CONTRATO/<br>FRANJA EDAD | HOMBRE     |            | MUJER      |            | TOTAL      |            |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                          | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       |
| Indefinido               | 379        | 362        | 134        | 124        | 513        | 486        |
| Menor de 30              | 47         | 55         | 20         | 24         | 67         | 79         |
| Entre 30 y 50            | 218        | 195        | 90         | 78         | 308        | 273        |
| Mayor de 50              | 114        | 112        | 24         | 22         | 138        | 134        |
| Temporal                 | 41         | 32         | 15         | 10         | 56         | 42         |
| Menor de 30              | 31         | 21         | 11         | 10         | 42         | 31         |
| Entre 30 y 50            | 8          | 9          | 4          | -          | 12         | 9          |
| Mayor de 50              | 2          | 2          | 0          | -          | 2          | 2          |
| <b>Total</b>             | <b>420</b> | <b>394</b> | <b>149</b> | <b>134</b> | <b>569</b> | <b>528</b> |

*Distribución por tipo de contrato, categoría y sexo*

| CONTRATO/<br>CATEGORÍA | HOMBRE     |            | MUJER      |            | TOTAL      |            |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                        | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       |
| Indefinidos            | 379        | 362        | 134        | 124        | 513        | 486        |
| CEO                    | 1          | 1          | 0          | -          | 1          | 1          |
| Directivo              | 6          | 6          | 3          | 2          | 9          | 8          |
| Manager                | 42         | 41         | 16         | 17         | 58         | 58         |
| Administrativo         | 11         | 8          | 36         | 34         | 47         | 42         |
| Supervisor             | 35         | 36         | 9          | 10         | 44         | 46         |
| Técnico                | 114        | 107        | 52         | 49         | 166        | 156        |
| Operario               | 167        | 161        | 18         | 12         | 185        | 173        |
| Junior                 | 3          | 2          | 0          | -          | 3          | 2          |
| Temporales             | 41         | 32         | 15         | 10         | 56         | 42         |
| Manager                | 0          | -          | 1          | -          | 1          | -          |
| Administrativo         | 0          | -          | 1          | -          | 1          | -          |
| Supervisor             | 1          | 1          | 0          | -          | 1          | 1          |
| Técnico                | 6          | 8          | 0          | -          | 6          | 8          |
| Operario               | 14         | 10         | 7          | 7          | 21         | 17         |
| Junior                 | 20         | 13         | 6          | 3          | 26         | 16         |
| <b>Total</b>           | <b>420</b> | <b>394</b> | <b>149</b> | <b>134</b> | <b>569</b> | <b>528</b> |

## Distribución trabajadores por edad, categoría y sexo

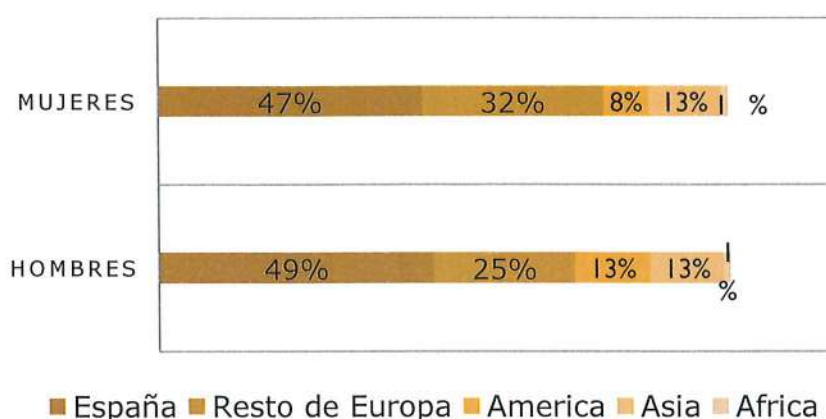
| FRANJA EDAD/<br>CATEGORÍA | HOMBRE     |            | MUJER      |            | TOTAL      |            |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                           | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       |
| Menor de 30               | 78         | 76         | 31         | 34         | 109        | 110        |
| Manager                   | 0          | 1          | 1          | 1          | 1          | 2          |
| Administrativo            | 3          | 4          | 9          | 8          | 12         | 12         |
| Supervisor                | 4          | 4          | 0          | 1          | 4          | 5          |
| Técnico                   | 21         | 28         | 6          | 11         | 27         | 39         |
| Operario                  | 27         | 26         | 9          | 10         | 36         | 36         |
| Junior                    | 23         | 13         | 6          | 3          | 29         | 16         |
| Entre 30 y 50             | 226        | 204        | 94         | 78         | 320        | 282        |
| Directivo                 | 4          | 4          | 1          | -          | 4          | 4          |
| Manager                   | 29         | 26         | 10         | 11         | 39         | 37         |
| Administrativo            | 6          | 3          | 24         | 21         | 30         | 24         |
| Supervisor                | 19         | 20         | 8          | 8          | 27         | 28         |
| Técnico                   | 77         | 65         | 41         | 33         | 118        | 98         |
| Operario                  | 91         | 85         | 10         | 5          | 101        | 90         |
| Junior                    | 0          | 1          | 0          | 0          | 0          | 1          |
| Más de 50                 | 116        | 114        | 24         | 22         | 140        | 136        |
| CEO                       | 1          | 1          | 0          | -          | 1          | 1          |
| Directivo                 | 2          | 2          | 2          | 2          | 4          | 4          |
| Manager                   | 13         | 14         | 6          | 5          | 19         | 19         |
| Administrativo            | 2          | 1          | 4          | 5          | 4          | 6          |
| Supervisor                | 13         | 13         | 1          | 1          | 13         | 14         |
| Técnico                   | 22         | 22         | 5          | 5          | 27         | 27         |
| Operario                  | 63         | 60         | 6          | 4          | 69         | 64         |
| Junior                    | 0          | 1          | 0          | -          | 0          | 1          |
| <b>Total</b>              | <b>420</b> | <b>394</b> | <b>149</b> | <b>134</b> | <b>569</b> | <b>528</b> |

## Distribución trabajadores por área geográfica

CELO tiene presencia en distintos continentes si bien el 47,8 por 100 de los empleados del grupo se concentra en España donde se localiza su dirección.

| TOTAL           | HOMBRE      |                       |             |             |                       |             | MUJER       |                       |             |             |                       |             | TOTAL      |            |
|-----------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|------------|------------|
|                 | Menor de 30 | 2025<br>Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | 2024<br>Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | 2025<br>Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | 2024<br>Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | 2025       | 2024       |
| España          | 50          | 91                    | 62          | 47          | 85                    | 63          | 19          | 40                    | 10          | 17          | 35                    | 10          | 272        | 257        |
| Resto de Europa | 9           | 64                    | 28          | 11          | 53                    | 30          | 10          | 28                    | 10          | 11          | 18                    | 9           | 149        | 132        |
| América         | 14          | 22                    | 20          | 10          | 21                    | 15          | 0           | 9                     | 2           | 4           | 7                     | 2           | 67         | 59         |
| Asia            | 5           | 45                    | 5           | 8           | 42                    | 5           | 1           | 16                    | 2           | 1           | 17                    | 1           | 74         | 74         |
| África          | 0           | 4                     | 1           | -           | 3                     | 1           | 1           | 1                     | 0           | 1           | 1                     | -           | 7          | 6          |
| <b>Total</b>    | <b>78</b>   | <b>226</b>            | <b>116</b>  | <b>76</b>   | <b>204</b>            | <b>114</b>  | <b>31</b>   | <b>94</b>             | <b>24</b>   | <b>34</b>   | <b>78</b>             | <b>22</b>   | <b>569</b> | <b>528</b> |

### DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR ZONAS 2025



| CONTRATO / ZONAS   | HOMBRE     |            | MUJER      |            | TOTAL      |            |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                    | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       | 2025       | 2024       |
| <b>Indefinidos</b> | <b>379</b> | <b>362</b> | <b>134</b> | <b>124</b> | <b>513</b> | <b>486</b> |
| España             | 170        | 171        | 60         | 56         | 230        | 227        |
| Resto de Europa    | 93         | 86         | 43         | 35         | 136        | 121        |
| America            | 56         | 46         | 11         | 13         | 67         | 59         |
| Asia               | 55         | 55         | 19         | 19         | 74         | 74         |
| Africa             | 5          | 4          | 1          | 1          | 6          | 5          |
| <b>Temporales</b>  | <b>41</b>  | <b>32</b>  | <b>15</b>  | <b>10</b>  | <b>56</b>  | <b>42</b>  |
| España             | 33         | 24         | 9          | 6          | 42         | 30         |
| Resto de Europa    | 8          | 8          | 5          | 3          | 13         | 11         |
| America            | 0          | -          | 0          | -          | 0          | -          |
| Asia               | 0          | -          | 0          | -          | 0          | -          |
| Africa             | 0          | -          | 1          | 1          | 1          | 1          |
| <b>Total</b>       | <b>420</b> | <b>394</b> | <b>149</b> | <b>134</b> | <b>569</b> | <b>528</b> |

### Despidos

Respecto a los ceses, en el año 2025 se han extinguido 34 contratos de trabajo, un 5,98 por ciento de la plantilla a cierre del ejercicio. En el ejercicio 2024 el número total fue de 30 contratos de trabajo extinguidos, un 5,7 por ciento de la plantilla total.

La evolución interanual refleja un ligero incremento tanto en el número de extinciones como en su peso relativo sobre la plantilla, manteniéndose, no obstante, en niveles similares a los del ejercicio anterior.

| CATEGORÍA PROFESIONAL | HOMBRE      |               |             |             |               |             | MUJER       |               |             |             |               |             | TOTAL     |           |
|-----------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-----------|-----------|
|                       | 2025        |               |             | 2024        |               |             | 2025        |               |             | 2024        |               |             | 2025      | 2024      |
|                       | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 |           |           |
| Directivo             | 0           | 0             | 0           | -           | -             | -           | 0           | 0             | 0           | -           | -             | -           | 0         | -         |
| Manager               | 0           | 1             | 1           | -           | -             | 1           | 0           | 1             | 0           | -           | -             | -           | 3         | 1         |
| Administrativo        | 0           | 0             | 0           | -           | 1             | -           | 0           | 1             | 1           | 1           | 1             | 2           | 2         | 5         |
| Supervisor            | 0           | 2             | 0           | -           | -             | -           | 0           | 0             | 0           | -           | -             | -           | 2         | -         |
| Técnico               | 1           | 3             | 1           | -           | 3             | 2           | 0           | 2             | 0           | -           | 3             | -           | 7         | 8         |
| Operario              | 3           | 9             | 3           | 6           | 3             | 3           | 2           | 1             | 1           | 2           | 2             | -           | 19        | 16        |
| Junior                | 1           | 0             | 0           | 0           | 0             | 0           | 0           | 0             | 0           | -           | -             | -           | 1         | -         |
| <b>Total</b>          | <b>5</b>    | <b>15</b>     | <b>5</b>    | <b>6</b>    | <b>7</b>      | <b>6</b>    | <b>2</b>    | <b>5</b>      | <b>2</b>    | <b>3</b>    | <b>6</b>      | <b>2</b>    | <b>34</b> | <b>30</b> |

### Brecha salarial

La retribución al máximo órgano de gobierno puede consistir en una retribución dineraria fija, retribución en especie, retribución variable vinculada al cumplimiento de ciertos parámetros económicos y financieros de rendimiento de la Sociedad y al desempeño cualitativo y cuantitativo de sus funciones y una indemnización por cese sin justa causa y una compensación por no competencia. El importe máximo de dicha retribución será fijado por acuerdo de la Junta General.

CELO realiza un seguimiento periódico de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidades y la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. El análisis efectuado se realiza por categorías profesionales, lo que permite identificar de forma más precisa la composición de la plantilla y los factores que pueden influir en las diferencias retributivas observadas.

Las diferencias detectadas en determinadas categorías profesionales responden principalmente a factores objetivos, tales como la antigüedad, la experiencia profesional acumulada, el nivel de responsabilidad asumido, la especialización técnica requerida por determinados puestos o la distinta distribución de hombres y mujeres dentro de cada categoría. En este sentido, la presencia desigual de mujeres y hombres en determinadas posiciones o áreas de actividad puede influir en los resultados obtenidos. De acuerdo con los análisis realizados por la compañía, no se han identificado indicios de que las diferencias observadas respondan a prácticas retributivas discriminatorias.

La información retributiva se presenta desagregada por sexo y categoría profesional. No se incorpora el desglose por edad debido a que, en determinadas sociedades y categorías profesionales, el reducido número de personas podría comprometer la confidencialidad de la información individual, no permitiendo ofrecer datos suficientemente agregados.

La compañía mantiene mecanismos de revisión y seguimiento de su política retributiva con el fin de garantizar que las decisiones salariales se fundamenten en criterios objetivos, transparentes y vinculados al desempeño, la responsabilidad y las funciones efectivamente desarrolladas. Asimismo, CELO promueve medidas orientadas a favorecer la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción interna, formación y desarrollo profesional, contribuyendo a una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de la organización.

En línea con los principios recogidos en su Plan de Igualdad, CELO continuará realizando un seguimiento periódico de los indicadores retributivos para identificar posibles áreas de mejora y reforzar las acciones encaminadas a garantizar la equidad salarial en todas las sociedades del Grupo.

La política retributiva de CELO está basada en incremento salariales anuales derivados de la evaluación del desempeño y rendimiento de todos sus profesionales.

CELO tiene implementado un **Plan de Retribución Flexible** para sus empleados, que incluye beneficios, para todos aquellos trabajadores que lo deseen, como son la Tarjeta Restaurante, el Ticket Guardería, un Seguro médico colectivo y planes de Formación.

La información relativa a la remuneración de consejeros y/o personal de Alta Dirección se encuentra en la nota número 20 de la memoria de las cuentas anuales consolidadas de CELO.

A continuación, se presenta la retribución media desagregada por categoría profesional y sexo.

#### España

| CATEGORÍA PROFESIONAL | HOMBRE      |             | MUJER       |             | Diferencia <sup>(*)</sup> |        |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------|--------|
|                       | 2025        | 2024        | 2025        | 2024        | 2025                      | 2024   |
| Administración        | 26.168,40 € | 26.378,09 € | 27.016,89 € | 27.957,45 € | -3,24%                    | -5,99% |
| Manager               | 64.668,11 € | 62.468,46 € | 64.729,26 € | 53.575,90 € | -0,09%                    | 14,24% |
| Operario              | 30.194,37 € | 33.217,37 € | 26.268,26 € | 26.455,53 € | 13,00%                    | 20,36% |
| Operario 2            | 19.805,87 € | -           | 17.816,85 € | -           | 10,04%                    | -      |
| Supervisor            | 46.531,16 € | 43.556,99 € | 47.500,00 € | 35.597,77 € | -                         | 18,27% |
| Técnico               | 37.467,64 € | 33.116,28 € | 36.439,66 € | 33.791,21 € | 2,74%                     | -2,04% |

Se informa de categoría Operario 2 por la diferencia de convenio.

La diferencia retributiva observada entre hombres y mujeres en la categoría de Operario se explica, principalmente, por diferencias en la antigüedad de las personas que integran dicho colectivo y el rol de cada una de ellas.

#### Alemania

| CATEGORÍA PROFESIONAL | HOMBRE       |                      | MUJER       |                      | Diferencia <sup>(*)</sup> |         |
|-----------------------|--------------|----------------------|-------------|----------------------|---------------------------|---------|
|                       | 2025         | 2024 <sup>(**)</sup> | 2025        | 2024 <sup>(**)</sup> | 2025                      | 2024    |
| Administración        | -            | -                    | 45.255,41 € | 40.009,40 €          | -                         | -       |
| Manager               | 100.814,53 € | 90.404,75 €          | -           | 0,00 €               | -                         | -       |
| Operario              | 44.523,21 €  | 41.380,44 €          | 38.887,11 € | 39.214,48 €          | 13%                       | 5,23%   |
| Supervisor            | 59.550,99 €  | 47.636,30 €          | 62.826,12 € | 60.800,09 €          | -5%                       | -27,63% |
| Técnico               | 63.202,04 €  | 59.711,50 €          | 48.657,78 € | 53.115,57 €          | 23%                       | 11,05%  |

La diferencia retributiva observada entre hombres y mujeres en la categoría de Técnico se explica, principalmente, por diferencias en la antigüedad de las personas que integran dicho colectivo.

#### China

| CATEGORÍA PROFESIONAL | HOMBRE       |                      | MUJER       |                      | Diferencia <sup>(*)</sup> |         |
|-----------------------|--------------|----------------------|-------------|----------------------|---------------------------|---------|
|                       | 2025         | 2024 <sup>(**)</sup> | 2025        | 2024 <sup>(**)</sup> | 2025                      | 2024    |
| Administración        | -            | -                    | ¥117.191,33 | ¥ 91.952,99          | -                         | -       |
| Manager               | ¥ 275.051,50 | ¥ 204.332,51         | ¥329.474,75 | ¥290.309,34          | -19,79%                   | -42,08% |
| Operario              | ¥ 184.862,58 | ¥ 122.916,40         | -           | ¥103.164,90          | -                         | 16,07%  |
| Operario 2            | ¥ 143.350,53 | -                    | ¥ 94.645,00 | -                    | 33,98%                    | -       |
| Supervisor            | ¥ 191.496,00 | ¥ 118.506,78         | -           | ¥121.157,23          | -                         | -2,24%  |
| Técnico               | ¥ 123.781,78 | ¥ 105.742,02         | ¥121.633,11 | ¥ 90.691,95          | 1,74%                     | 14,23%  |

Se informa de categoría Operario 2 por la diferencia de rol entre las posiciones de operario dado que sinó se desvirtuaría la retribución media.

#### Estados Unidos

| CATEGORÍA PROFESIONAL | HOMBRE        |               | MUJER        |              | Diferencia <sup>(*)</sup> |         |
|-----------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------------------|---------|
|                       | 2025          | 2024          | 2025         | 2024         | 2025                      | 2024    |
| Administración        | \$ 40.787,49  | \$ 45.066,85  | \$ 45.756,39 | \$ 36.957,73 | -12,18%                   | 17,99%  |
| Manager               | \$ 104.070,92 | \$ 116.185,46 | \$ 92.673,02 | \$ 91.098,43 | 10,95%                    | 21,59%  |
| Operario              | \$ 34.409,78  | \$ 49.023,43  | -            | \$ 32.852,14 | -                         | 32,99%  |
| Supervisor            | \$ 65.930,79  | \$ 68.598,65  | -            | -            | -                         | -       |
| Técnico               | \$ 51.812,22  | \$ 57.913,30  | \$ 43.786,69 | \$ 67.869,40 | 15,49%                    | -17,19% |

## Polonia

| CATEGORÍA PROFESIONAL | HOMBRE        |      | MUJER        |      | Diferencia <sup>(*)</sup> |      |
|-----------------------|---------------|------|--------------|------|---------------------------|------|
|                       | 2025          | 2024 | 2025         | 2024 | 2025                      | 2024 |
| Administración        | -             | -    | 84.168,00 zł | -    | -                         | -    |
| Manager               | 221.678,00 zł | -    | -            | -    | -                         | -    |
| Operario              | 58.301,00 zł  | -    | 45.504,00 zł | -    | 21,95%                    | -    |
| Técnico               | 141.112,64 zł | -    | -            | -    | -                         | -    |

En relación con Polonia, no se dispone de la información correspondiente al ejercicio 2024, por lo que no ha sido posible incluir dichos datos en el presente informe.

Diferencia <sup>(\*)</sup> = (Media Salario Hombres - Media Salario Mujeres) / Media Salario Hombres

2024 <sup>(\*\*)</sup> Respecto a la información publicada en el EINF 2024, la retribución correspondiente al ejercicio 2024 ha sido revisada y ajustada a equivalente de jornada completa. Esta modificación tiene como finalidad homogeneizar el criterio de cálculo y mejorar la comparabilidad de la información retributiva, por lo que los importes difieren de los comunicados en el EINF 2024.

Del resto de países no se presenta información dado que, en algunas categorías, únicamente hay una persona representada, lo que permitiría su identificación y comprometería la confidencialidad de los datos.

## 2. Organización del tiempo de trabajo

Desde CELO se ha implementado para nuestros empleados de Oficinas, tanto del sector de Construcción como del de Industria, un **Plan de conciliación de la vida personal y profesional** basado en el diseño de un horario flexible que permita a cada persona de nuestra organización ajustarse su jornada laboral según sus propias necesidades, y a su vez asegurando en todo momento el buen funcionamiento del centro de trabajo.

Igualmente, se deja claro su posicionamiento en cuanto a la **Desconexión Digital** fuera de la jornada laboral a los diferentes recursos electrónicos que la sociedad pone a disposición del empleado, definiendo, en la **Política Interna sobre el Derecho a la Desconexión Digital**, las modalidades del pleno ejercicio del derecho a la desconexión digital de los empleados, así como la sensibilización sobre un uso razonable y adecuado de los dispositivos digitales de CELO, S.A. dirigida a todos los empleados, con la finalidad de generar una cultura de cumplimiento en este sentido.

Adicionalmente, CELO desarrolla acciones de información y sensibilización dirigidas a toda la plantilla para fomentar una cultura corporativa basada en el respeto de los tiempos de

descanso, la conciliación de la vida personal y profesional y el cumplimiento de las obligaciones legales en materia laboral y de derechos digitales.

Estas actuaciones forman parte de la estrategia de gestión del capital humano de la compañía y están alineadas con los principios recogidos en **ESRS S1 – Personal propio**, contribuyendo a la mejora de las condiciones de trabajo, el bienestar de las personas trabajadoras y la sostenibilidad de la organización

| <b>Horas de absentismo</b> | <b>2025</b>      | <b>2024</b>      |
|----------------------------|------------------|------------------|
| España                     | 17.576,00        | 8.379,39         |
| Alemania                   | 6.036,23         | 7.408,72         |
| China                      | 7.384,50         | 602,50           |
| <b>Total</b>               | <b>30.996,73</b> | <b>16.390,61</b> |

La diferencia observada en las horas de absentismo entre 2024 y 2025 se debe a un cambio en el criterio de cálculo. En 2025 se han incluido las bajas de larga duración dentro del cómputo de las horas de absentismo, mientras que en 2024 estas no se tuvieron en cuenta. Por este motivo, los datos de ambos ejercicios no son plenamente comparables, y el incremento registrado responde principalmente a esta modificación metodológica, más que a un aumento del nivel de absentismo.

A continuación, se muestra el número de personas trabajadoras que se acogieron a un permiso parental durante el ejercicio, así como el número de reincorporaciones a su puesto de trabajo una vez finalizado dicho permiso.

| <b>PERMISO PARENTAL</b>                                                                                                                                  | <b>HOMBRE</b> |             | <b>MUJER</b> |             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|--------------|-------------|
|                                                                                                                                                          | <b>2025</b>   | <b>2024</b> | <b>2025</b>  | <b>2024</b> |
| Número de empleados que se han acogido al permiso parental                                                                                               | 6             | 10          | 6            | 10          |
| Número de empleados que han regresado al trabajo después de finalizar el permiso                                                                         | 6             | 10          | 3            | 0           |
| Número de empleados que han regresado al trabajo después de finalizar el permiso y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo. | 5             | 7           | 2            | 2           |

Incluye también datos de España, Alemania y China

### 3. Seguridad y salud

En las empresas del Grupo de España se ha implementado y aplicado un **Plan de Prevención** elaborado externamente con el fin de integrar en el sistema general de gestión de la empresa, la prevención de los riesgos laborales.

Los datos relativos a los accidentes de trabajo se han podido contabilizar solamente de los trabajadores situados en España, a lo largo del 2025 se han contabilizado 15 accidentes frente a los 17 del ejercicio de 2024, lo que supone una reducción de un 11,8% respecto al ejercicio anterior. No se dispone de información sobre su frecuencia y gravedad. El aumento respecto al ejercicio anterior atiende a la incorporación del centro CELO Packing.

| ACIDENTES DE TRABAJO        | HOMBRE    |           | MUJER    |          | TOTAL     |           |
|-----------------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
|                             | 2025      | 2024      | 2025     | 2024     | 2025      | 2024      |
| Durante la jornada con baja | 7         | 12        | 2        | -        | 9         | 12        |
| Itinere con baja            | 0         | 1         | 0        | 2        | 0         | 3         |
| Durante la jornada sin baja | 5         | 1         | 1        | 1        | 6         | 2         |
| <b>Total</b>                | <b>12</b> | <b>14</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>15</b> | <b>17</b> |

*Datos correspondientes a los trabajos situados en España*

Durante el ejercicio actual no se ha producido ninguna enfermedad profesional.

### 4. Relaciones sociales

✓ Procedimiento de selección de personal

Nuestro Departamento de Recursos Humanos de CELO ha diseñado un **Procedimiento de Selección de Personal** con la ayuda de la aplicación HR Talentia, con el objetivo de atraer, seleccionar, motivar, desarrollar y retener a nuestros mejores empleados. Con esta aplicación se han cumplido los objetivos establecidos para el ejercicio que consistían en: Digitalizar el proceso de selección, entre otros mediante la centralización de todos los procesos en una única solución tecnológica.

✓ Procedimiento de incorporación

Además, consideramos que el proceso de adaptación de las nuevas incorporaciones a nuestra organización es esencial para garantizar una eficiente transición hacia nuestro modelo de compañía. Por eso, se dispone de una **Guía sobre el Procedimiento de Incorporación** que permite un seguimiento integral de la evolución de las nuevas incorporaciones y de su gestión por parte de cada uno de los departamentos involucrados. Esto se traslada en el aumento de la capacidad de

retención de talento gracias a un alto nivel de satisfacción de las nuevas incorporaciones con el procedimiento de incorporación.

✓ Política de selección interna

Para fomentar una buena dinamización de nuestra plantilla, desde CELO se dispone de una **Política de selección interna** para dotar a la compañía de un marco de referencia en lo relativo a las promociones y movimientos internos, a fin de garantizar unas prácticas lo más homogéneas posibles y una gestión adecuada para ambas partes durante todo el proceso de transición, aprendizaje y adaptación. La motivación de nuestro personal y las oportunidades de crecimiento para ambas partes son una parte fundamental de nuestra filosofía empresarial. El procedimiento de selección interna ha mejorado con la implementación de la plataforma HR Talentia, cuyo uso se extiende tanto a la selección interna como externa.

A continuación, se muestra la tabla de rotación de personal del 2025.

| ROTACIÓN PERSONAL | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | TOTAL       |
|-------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|
| Hombre            | 6,5%        | 7,0%          | 4,3%        | 6,1%        |
| Mujer             | 6,2%        | 5,8%          | 8,7%        | 6,4%        |
| <b>Total</b>      | <b>6,4%</b> | <b>6,6%</b>   | <b>5,1%</b> | <b>6,2%</b> |

CELO mantiene constructivas relaciones con los trabajadores en cada uno de sus centros tratando de implantar un diálogo social para conseguir que la información llegue a todos los canales de la compañía.

En España, el 100% de la plantilla está cubierta por los siguientes Convenios: Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal, Convenio Colectivo de Envasado y Convenio Colectivo de la Construcción, todos ellos de la provincia de Barcelona, que regulan las principales condiciones laborales y constituyen el marco de la negociación colectiva. En los demás países en los que opera el Grupo, las relaciones laborales se rigen por la normativa aplicable en cada país.

## 5. Formación



CELO ha diseñado un **Plan de Formación** a nivel global para todos los trabajadores de CELO, integrado dentro del sistema de gestión de calidad de la compañía.

Anualmente se evalúan las necesidades de cada departamento para determinar el **Plan de Formación Anual** más adecuado para el crecimiento personal y profesional de nuestros trabajadores, y a su vez, de toda nuestra organización.

Nuestro objetivo es la búsqueda de una cultura de continuo desarrollo profesional de nuestros trabajadores, desde una doble visión: es una responsabilidad del trabajador la búsqueda de nuevas oportunidades de aprendizaje y a su vez de nuestra organización la de formar a nuestros trabajadores e identificar las necesidades de desarrollo de cada uno de ellos.

### *Horas de formación por categoría profesional*

La siguiente tabla presenta el número de horas de formación impartidas durante los ejercicios 2025 y 2024, desglosadas por categoría profesional. Los datos incluyen, exclusivamente, las horas de formación correspondientes a las sociedades de España, Alemania, China y Estados Unidos.

En 2025 se impartieron un total de 4.763 horas de formación, frente a las 4.739 horas registradas en 2024, lo que refleja el mantenimiento del compromiso de la compañía con el desarrollo profesional y la actualización continua de las competencias de su plantilla.

| CATEGORÍA PROFESIONAL | 2025<br>HORAS FORMACIÓN | 2024<br>HORAS FORMACIÓN |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Directivo             | -                       | -                       |
| Manager               | 1.516                   | 901                     |
| Administrativo        | 463                     | 350                     |
| Supervisor            | 556                     | 621                     |
| Técnico               | 1.632                   | 1.878                   |
| Operario              | 596                     | 990                     |
| <b>Total</b>          | <b>4.763</b>            | <b>4.739</b>            |

### Media horas de formación al año por empleado

La siguiente tabla muestra el número medio de horas de formación recibidas por empleado en los ejercicios 2025 y 2024. Este indicador se ha calculado exclusivamente a partir de los datos de las sociedades de España, Alemania, China y Estados Unidos, únicas para las que se dispone de información sobre horas de formación.

En 2025, la media se situó en 73,4 (\*) horas por empleado, frente a las 84,5 (\*) horas registradas en 2024. Esta variación responde a la evolución de la plantilla y a la distribución de las acciones formativas realizadas durante el ejercicio.

| CATEGORÍA PROFESIONAL | 2025        | 2024        |
|-----------------------|-------------|-------------|
| Directivo             | 0,0         | 0,0         |
| Manager               | 30,3        | 17,7        |
| Administrativo        | 13,6        | 10,9        |
| Supervisor            | 14,3        | 4,7         |
| Técnico               | 12,2        | 45,8        |
| Operario              | 3,0         | 5,4         |
| <b>Total</b>          | <b>73,4</b> | <b>84,5</b> |

Datos de: España, Alemania, China y USA.

## 6. Accesibilidad

CELO mantiene su compromiso con la integración laboral de las personas con discapacidad y la eliminación progresiva de barreras que puedan dificultar la accesibilidad en sus centros de trabajo. La compañía evalúa de forma continua las necesidades de adaptación de sus instalaciones y puestos de trabajo, con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades y la plena integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

Actualmente, se continúan analizando e implementando mejoras en aquellos centros donde puedan ser necesarias actuaciones adicionales en materia de accesibilidad, en línea con el compromiso de la compañía con la inclusión y la diversidad

## 7. Igualdad y diversidad

CELO cuenta con presencia en varios continentes y tienen entre su plantilla personas de culturas, tradiciones y orientaciones muy diferentes por tanto la diversidad es algo muy arraigado dentro de la empresa con motivo de su presencia a nivel internacional.

En 2022, CELO aprobó su **Plan de Igualdad 2022-2026**, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A través de este Plan, la Dirección reafirma su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo un entorno de trabajo libre de discriminación y favoreciendo la integración de la perspectiva de igualdad en todos los procesos de gestión de personas.

El Plan de Igualdad contempla medidas en ámbitos como la selección y contratación, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la prevención del acoso y la comunicación interna, contribuyendo al desarrollo de una cultura corporativa basada en la diversidad, la inclusión y el respeto.

El seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento del Plan corresponde a la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**, integrada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Durante 2026 finalizará su periodo de vigencia, por lo que CELO iniciará el correspondiente proceso de evaluación, revisión y actualización del Plan con el objetivo de dar continuidad a las políticas de igualdad implantadas en la organización.

Otra cuestión trascendente en CELO ha sido la aprobación de un **Protocolo para la Prevención del acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo** para la sociedad CELO, S.A, extensible a todas las empresas de España en cumplimiento con la normativa española. En este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En este sentido, se ha plasmado nuestro compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de la empresa y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. En este sentido, y empezando con CELO, S.A., CELO se fija como objetivo hacer extensible a todas las sociedades de CELO su compromiso a crear,

mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

CELO, S.A. dispone de una **Política de gestión del canal de denuncias**, con el objetivo de facilitar la gestión de cualquier comunicación sobre sospechas de conductas irregulares, malas prácticas y cualquier incumplimiento del Código Ético o de Conducta. La gestión de dicho canal se realiza a través de la plataforma especializada "Whistleblower software", donde garantizamos que cumplimos con los requerimientos de norma (posibilidad de anonimato, etc.).

Durante el periodo objeto del informe, no se ha registrado ni tenido conocimiento de ningún caso de discriminación dentro del grupo.

Durante el ejercicio 2025, la compañía ha finalizado la elaboración del Plan LGTBI para España, dando cumplimiento a lo establecido en la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, que en su artículo 15 obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como al **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, que desarrolla dicha ley y regula el contenido, alcance y aplicación de los planes LGTBI en el ámbito laboral.

El Plan fue publicado el 17 de junio de 2025 a través de la intranet corporativa (Smart), garantizando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla.

Como parte de su despliegue, se han impartido acciones formativas dirigidas a las personas trabajadoras, con el objetivo de sensibilizar sobre diversidad sexual y de género, prevenir situaciones de discriminación y promover un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.

En 2025 CELO tenía 5 trabajadores con certificado de discapacidad a 31 de diciembre de 2025, en el conjunto de las empresas situadas en España, juntamente con 3 personas en CELO Befestigungssysteme (Alemania). Estos datos implican, respecto al ejercicio anterior, un incremento de 1 persona en Alemania.

## V. Derechos humanos

---

CELO mantiene su compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos en todas las sociedades que integran el Grupo y en sus relaciones con empleados, proveedores, colaboradores, clientes y demás grupos de interés. Este compromiso se fundamenta en los principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Código de Conducta del Grupo

### 1. Compromiso y política de Derechos Humanos

CELO realiza una evaluación continua de los riesgos relacionados con los derechos humanos teniendo en cuenta la naturaleza de sus actividades, los países en los que opera y las características de su cadena de suministro. En este análisis se consideran factores como el sector de actividad del proveedor, su ubicación geográfica, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y los compromisos asumidos en materia de ética, derechos humanos, seguridad laboral y sostenibilidad.

El respeto a los derechos humanos se integra en los procesos de gestión y relación con terceros mediante la aplicación del Código de Conducta, las Condiciones Generales de Compra y los procedimientos de homologación y evaluación de proveedores. Asimismo, CELO mantiene mecanismos de comunicación y denuncia con el fin de prevenir, detectar y gestionar posibles incidencias en esta materia.

La compañía realiza un seguimiento de los posibles riesgos asociados a los derechos humanos a través de los procesos de selección y evaluación de proveedores, auditorías internas, revisiones periódicas y del Sistema Interno de Información (canal de denuncias), que permite comunicar de forma confidencial posibles incumplimientos o conductas contrarias a los principios éticos del Grupo.

En caso de identificarse incidencias o riesgos relevantes, CELO evalúa la adopción de medidas correctoras y, cuando proceda, revisa la continuidad de la relación comercial con el tercero afectado.

Durante el ejercicio 2025 no se recibieron denuncias ni se identificaron incidentes relacionados con vulneraciones de derechos humanos en las operaciones propias del Grupo. Asimismo, no fue necesario implantar planes correctivos específicos derivados de incumplimientos en esta materia. CELO continúa avanzando en el desarrollo de indicadores que permitan reforzar el seguimiento y la medición de los aspectos relacionados con los derechos humanos en sus operaciones y cadena de suministro.

## **2. Procedimientos de diligencia debida**

Con el objetivo de prevenir posibles impactos negativos sobre los derechos humanos, CELO integra criterios éticos, sociales y de cumplimiento normativo en sus procesos de gestión y toma de decisiones. Estos procedimientos incluyen, entre otros:

- La aplicación del Código de Conducta y de las políticas corporativas a las sociedades del Grupo.
- Los procesos de homologación, selección y evaluación periódica de proveedores.
- La revisión del cumplimiento de requisitos legales, laborales y de sostenibilidad por parte de terceros.
- Las auditorías y evaluaciones realizadas por las áreas de Compras, Calidad y Cumplimiento.
- La disponibilidad de mecanismos internos para la comunicación y gestión de posibles incumplimientos.

La aceptación de los principios recogidos en el Código de Conducta y en las Condiciones Generales de Compra forma parte de los criterios considerados en las relaciones comerciales mantenidas por el Grupo.

### **3. Identificación y gestión de riesgos**

CELO realiza una evaluación continua de los riesgos relacionados con los derechos humanos teniendo en cuenta la naturaleza de sus actividades, los países en los que opera y las características de su cadena de suministro.

En este análisis se consideran factores como:

- La ubicación geográfica de los proveedores.
- El sector de actividad y nivel de exposición al riesgo.
- El cumplimiento de la normativa laboral y social aplicable.
- Las condiciones de seguridad y salud laboral.
- Los compromisos asumidos en materia de ética, sostenibilidad y derechos humanos.

La información obtenida se utiliza para priorizar actuaciones de supervisión y reforzar las medidas preventivas cuando se considera necesario.

### **4. Canal de denuncia y mecanismos de control**

CELO dispone de un Sistema Interno de Información que permite comunicar, de forma confidencial y, en su caso, anónima, posibles incumplimientos del Código de Conducta, de la normativa vigente o de los principios relacionados con los derechos humanos.

Las comunicaciones recibidas son analizadas conforme a los procedimientos internos establecidos, garantizando la confidencialidad, la protección de los informantes y el respeto a los derechos de todas las personas afectadas.

## 5. Denuncias e incidencias

Durante el ejercicio 2025 no se recibieron denuncias ni se identificaron incidentes significativos relacionados con vulneraciones de derechos humanos en las operaciones propias del Grupo ni en las actividades respecto de las cuales se dispone de mecanismos de supervisión y control.

## VI. Corrupción y soborno

---

Las prácticas de corrupción y soborno son una lacra para nuestra sociedad y desde CELO compartimos esta preocupación con la máxima seriedad. Es por este motivo que se han aprobado e implementado en nuestra organización un conjunto de principios y buenas prácticas destinadas a prevenir, concienciar y detectar este tipo de conductas.

A la práctica nos ha llevado a desarrollado distintas políticas y protocolos internos, lideradas por el órgano de administración, y que una vez aprobadas se han trasladado a toda la organización, y cuya finalidad detallamos a continuación:

### 1. Medidas contra la corrupción y el soborno

CELO dispone de un **Código de Conducta**, una **Política de escalación de irregularidades** y una **Política contra la corrupción y el soborno**, de acuerdo con lo descrito anteriormente en el Apartado 1.6. Políticas.

A nivel interno se llevan a cabo campañas recurrentes de sensibilización en estas materias, siendo los Responsables de Departamento, los Country Managers y, en última instancia, el Consejo de Administración, los órganos encargados del seguimiento y control de las políticas específicas contra la corrupción y el soborno.

Puntualmente, desde la Dirección de CELO se realizan comunicaciones en forma de píldoras informativas dirigidas a todos los trabajadores.

Los mecanismos formales de queja y/o reclamación están regulados en la **Política de escalación de irregularidades**. Durante el ejercicio 2025 no se recibieron denuncias a través del Sistema Interno de Información relacionadas con posibles conductas de corrupción o soborno. Asimismo, no fue necesario iniciar investigaciones internas ni adoptar medidas correctoras específicas en esta materia.

No obstante lo anterior, es voluntad de CELO garantizar la máxima protección del denunciante dentro de nuestra Política de escalación de irregularidades, contando con un

canal de denuncias integrado en el Sistema Interno de Información regulado por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, con el objetivo de garantizar una protección adecuada frente a posibles represalias.

La comunicación y acceso por parte de los trabajadores y colaboradores al Sistema Interno de Información se ha realizado a nivel local para las filiales españolas y se encuentra disponible en la Intranet corporativa (CELO Smart)

## **2. Medidas contra el blanqueo de capitales**

Atendiendo a la naturaleza de sus actividades, el Grupo CELO considera que no desarrolla, con carácter general, actividades incluidas dentro de los sujetos obligados establecidos por la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que pudieran resultar aplicables en supuestos específicos previstos en la normativa vigente.

No obstante, CELO mantiene medidas de control interno orientadas a prevenir conductas contrarias a la legalidad, incluyendo aquellas relacionadas con la corrupción, el fraude o el blanqueo de capitales, a través de su Código de Conducta, la Política contra la Corrupción y el Soborno y la Política de Escalación de Irregularidades

## **3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

Aunque se han evaluado la promoción de diversas iniciativas, durante el ejercicio el grupo no ha realizado ninguna aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

## VII. Sociedad

---

Los principios básicos definidores de cómo debe ser la relación de nuestra organización con clientes y proveedores; las prácticas de mercado; y los posibles conflictos de interés, entre otros aspectos, quedan recogidos en el **Código de Conducta**.

Respecto a la relación con clientes y proveedores, nuestra organización promueve entre todos nuestros empleados y colaboradores unos criterios de consideración, respeto y dignidad, que tengan en cuenta diferentes sensibilidades culturales, y no permitiendo la discriminación de ningún tipo.

Por lo que respecta a nuestra relación con el mercado y los distintos agentes que lo conforman, nuestro máximo compromiso recae en el rechazo de cualquier práctica que pueda ser perjudicial para nuestros competidores, proveedores y en general cualquier persona o empresa.

La **Política contra la corrupción y el soborno** de CELO establece las principales situaciones que pueden llegar a generar un conflicto de interés con la propia organización, los criterios de actuación en cada supuesto concreto, de modo que sea lo más acorde con nuestras políticas y la normativa vigente.

### 1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

CELO contribuye al desarrollo económico y social de las comunidades en las que opera mediante la generación de empleo estable y de calidad, la contratación de profesionales locales y la colaboración con proveedores de su entorno. La compañía apuesta por el desarrollo de las personas, la formación y la transferencia de conocimiento entre los distintos países en los que está presente, favoreciendo el crecimiento y la consolidación de sus actividades a largo plazo.

Todas las sociedades situadas en España están asociadas a diversas agrupaciones para disponer de una amplia cartera de soluciones en los sectores en que opera el grupo, entre

otras Consorcio de Fabricantes Material Eléctrico (COFME), Asociación Española de Fabricantes de Elementos de Fijación Metálicos (ASEFI), Asociación de Fabricantes de Material Eléctrico (AFME), EIFI y Centro de Instrucción Aeronáutico Civil (CIAC), en el caso de la sociedad situada en US está asociada a International Federation of Interior (IFI).

En 2024, CELO inició su proyecto ESG (Environmetal, Social and Governance), con el objetivo de reforzar su compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la mejora en la gobernanza corporativa.

En esta etapa inicial, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo del impacto de CELO en el entorno en el que opera, así como una evaluación detallada de los riesgos y oportunidades derivados de factores ambientales, sociales y de gobernanza que pueden influir en la actividad de la compañía. Este diagnóstico inicial constituye la base sobre la cual se diseñarán e implementarán las futuras líneas de actuación del proyecto ESG.

## 2. Subcontratación y proveedores.

La selección y evaluación de nuestros proveedores se realiza de acuerdo con las instrucciones y estándares de CELO, a través de nuestros Departamentos de Calidad y Compras, de acuerdo con nuestro **Manual de Calidad y en concreto, en la política compras y subcontratación.**

En dicha política se establece una clara prioridad de mantener **relaciones a largo plazo con nuestros proveedores.** Mas del 90% de nuestras compras se realizan a proveedores homologados dentro del propio sector en el que operamos, con los cuales tenemos colaboración desde hace más de 10 años. Ello nos permite una extraordinaria estabilidad en la calidad de los productos que nos suministran y a la vez **trabajar a medio plazo en proyectos que aporten beneficios para ambas partes.** Nuestros proveedores se encuentran ubicados en los diferentes países/continentes donde operamos.

Se mencionan a continuación, algunos de los proyectos más relevantes e inversiones conjuntas, en los que estamos trabajando con nuestros proveedores:

- Proyectos de desarrollo técnico

- Puesta en el mercado de nuevo producto para fijación sobre chapas finas.
  - Desarrollo de nuevos productos para la fijación de elementos de conducción eléctrica en vehículos eléctricos e híbridos.
  - Nuevo sistema de suspensión de instalaciones eléctricas, fontanería y clima.
  - Mejoras ergonómicas en sistemas de clavado por impacto directo.
  - Certificación de fijaciones de altas cargas.
  - Desarrollo y homologación de nuevo tratamiento térmico para tornillería autoroscante en hormigón.
  - Estudios de rendimiento de utillajes con diferentes aceros y tratamientos térmicos.
  - Desarrollo de una nueva fijación para paquetes de batería de vehículo eléctrico.
  - Desarrollo de nuevos productos para fijaciones de cargas medias en sistemas de aislamiento térmico exterior (SATE)
- Inversión conjunta en nueva maquinaria y moldes, y automatización de procesos para reducción de sus costes
- Renovación máquinas de inyección de plásticos por maquinaria de inyección con cierre eléctrico.
  - Mejora de diseño de moldes de tacos de fijación ligera. Inversión en nuevos moldes.
  - Inversión para adquirir máquinas para incrementar la capacidad en la sección de selección óptica en las plantas de la división de industria.
  - Línea de envasado de piezas dispares por reconocimiento óptico y brazos robotizados.

Desde CELO se ha implementado un **Manual de Calidad** que incluye un **Sistema de Calidad** que regula, entre otras cuestiones:

- Un sistema de calificación interno de todos nuestros proveedores en función del nivel de acreditaciones y rendimiento, de modo que nos permite analizar su nivel de cumplimiento de forma constante. Si se detectan retrasos, falta de adaptación a los precios de mercado u otras cuestiones que puedan llevar a tener un impacto

negativo para nuestros clientes a corto plazo, nuestro Departamento de Compras es el encargado de implementar las medidas correctoras necesarias para reconducir la situación, y a su vez, si se considera oportuno, reconsiderar su nivel de calificación interno.

- El nivel de cumplimiento respecto de las principales obligaciones relativas a **productos de declaración obligatoria**, como son el **REACH** (Reglamento (CE) No 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre), el **RoHS** (Directiva 2011/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 8 de junio de 2011), **Minerales de zonas de conflicto** (Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017), y el **EURATOM** (Directiva 2013/59/Euratom del Consejo) de 5 de diciembre de 2013.

También se revisa el cumplimiento de estándares sectoriales como el **PPAP** (AIAG) para el sector industria de la automoción y aeroespacial.

Así mismo, CELO es sensible a la responsabilidad de nuestros proveedores en acciones destinadas a la vulneración de derechos humanos, o prácticas laborales que puedan afectar negativamente la salud, la seguridad y los derechos de los trabajadores. Ello viene reflejado en nuestras condiciones generales de compra, y se reportaría internamente a raíz de nuestras visitas a las instalaciones de proveedores.

El proceso de evaluación y seguimiento de proveedores contempla la revisión periódica de aspectos relacionados con la calidad, el cumplimiento normativo, la sostenibilidad, los derechos humanos, la seguridad y salud laboral y el desempeño operativo. Las auditorías y evaluaciones realizadas durante el ejercicio permiten identificar oportunidades de mejora y, cuando resulta necesario, establecer planes de acción correctivos y realizar un seguimiento de su implantación.

Hasta la fecha, de la revisión de la cadena de proveedores vinculados con nuestra organización, sobre la base del plan anual definido **no se ha detectado ningún caso de**

**problemas reales o potenciales**, siendo el resumen de los resultados obtenidos de las auditorías a proveedores y subcontratistas, los siguientes:

| Auditorías realizadas                 | 2025     | 2024     |
|---------------------------------------|----------|----------|
| España                                | 3        | 2        |
| Asia                                  | 3        | 2        |
| América                               | 1        | 1        |
| <b>Riesgos potenciales detectados</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |

Finalmente, de acuerdo con lo descrito en el apartado V. Derechos Humanos, señalar que en las Condiciones Generales de Compra se incluye por defecto una declaración responsable que debe ser asumida por todos nuestros proveedores, la cual incluye cuestiones relativas a compromisos con el medio ambiente, la prevención de riesgos laborales y los derechos humanos.

Desde CELO nos marcamos como condición esencial para formalizar y aprobar la selección definitiva de nuestros proveedores y subcontratistas la aceptación de dichas políticas.

Actualmente se puede consultar el **Manual de calidad** de proveedores para la división industria en el web de CELO ([www.celofasteners.com](http://www.celofasteners.com))

### 3. Consumidores

Durante el ejercicio 2025 CELO no ha tenido ningún tipo de acción jurídica pendiente de resolver con ningún cliente, tampoco ningún litigio pendiente por incumplimientos de la normativa ni ningún caso abierto por incumplimiento de la Política de protección de datos.

La calidad y fiabilidad de los productos constituyen elementos esenciales de la propuesta de valor de CELO. La compañía dispone de sistemas de gestión certificados y procedimientos de control orientados a garantizar el cumplimiento de los requisitos técnicos, normativos y de seguridad aplicables a sus productos, promoviendo la mejora continua y la satisfacción de sus clientes.

La profesionalidad y el grado de satisfacción de nuestros clientes es una de las bases que definen nuestro modelo de negocio.

En la era de la digitalización, la seguridad es un factor clave para el desarrollo de cualquier empresa de un mercado globalizado, y esto pasa por aplicar altos estándares en las medidas técnicas y organizativas. Queremos ofrecer la máxima confianza a nuestros clientes y esto pasa por garantizar la confidencialidad de todos nuestros activos digitales. En este sentido, CELO dispone de una **Política de Protección de Datos** que tiene por objetivo principal el de respetar su privacidad mediante la adopción de medidas razonables para garantizar la seguridad de todos los datos de carácter personal que se recaban, conservan, procesan o difunden en el sí de todas nuestras líneas de negocio.

Desde hace varios años, todas las empresas del grupo CELO realizan, con periodicidad bianual, una encuesta de satisfacción dirigida a sus clientes. Los resultados obtenidos son analizados en profundidad por la Gerencia y los responsables de cada departamento, quienes establecen planes de acción orientados a la mejora continua de los procesos y servicios ofrecidos.

En el año 2024, el resultado global de la encuesta, considerando tanto el grado de satisfacción como el nivel de importancia otorgado por los clientes a cada aspecto evaluado, alcanzó una puntuación de **8,31 sobre 10**, lo que refleja un nivel de satisfacción notable y consolida la tendencia positiva de años anteriores.

Dado el carácter bianual de esta encuesta, en 2025 no se ha llevado a cabo una nueva edición, estando prevista la próxima realización en 2026.

Las incidencias, consultas y reclamaciones de clientes pueden canalizarse a través de los equipos comerciales, los canales habituales de atención al cliente, la página web corporativa y las direcciones de correo electrónico habilitadas por la compañía, siendo registradas y gestionadas mediante los procedimientos internos establecidos.

Podemos afirmar que la satisfacción global de nuestros clientes sigue teniendo una tendencia positiva en estos últimos años, sin ningún punto negativo que pueda catalogarse como crítico.

En cuanto a **los costes de No Calidad tanto externos como internos** por reclamaciones de clientes, en el ejercicio 2025 con el objetivo de seguir mejorando, en los costes de no calidad, se ha realizado un seguimiento trimestral de los mismos y se han incluido en el informe de Revisión por la Dirección anual y en el Business plan. Estas medidas de actuación han provocado que los costes de no calidad, en 2025, han sido del 0,44 por ciento frente al 0,25 por ciento del 2024. Dicho incremento se debe, principalmente, a tres incidencias de alto coste.

#### **4. Información fiscal**

El Importe neto de la cifra de negocios consolidada del 2025 ha sido de 110.732 miles euros frente a 105.276 miles de euros en el ejercicio anterior, lo que ha supuesto un incremento del 5,2 por ciento.

El resultado consolidado del Grupo, una vez efectuadas las correspondientes eliminaciones de consolidación, ascendió a 10.332 miles de euros en el ejercicio 2025, frente a los 10.993 miles de euros obtenidos en 2024. La variación interanual supone un descenso del 6,0%, manteniéndose, no obstante, el resultado consolidado en niveles similares a los registrados en el ejercicio anterior.

El gasto por impuesto sobre sociedades de las sociedades de CELO ha sido 3.400 de miles de euros en el 2025 (3.718 miles de euros en el 2024).

La ratio de capitalización de la Deuda financiera a Largo Plazo de Celo ha disminuido en cuatro puntos, pasando del 19 por ciento en 2024 al 15 por ciento en 2025, debido a la reducción en la deuda y al incremento del Patrimonio Neto, lo que aporta una mayor solvencia financiera al grupo.

En la cuenta de resultados consolidada del grupo se han imputado 48,7 mil euros (15,9 mil euros en el 2024) en concepto de subvenciones de explotación.

## VIII. INDICADORES GRI

Información solicitada por la ley 11/2018

Apartado donde se le da respuesta

GRI Utilizado

Introducción

0. Introducción

GRI: 2.3-Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto  
GRI: 2.4-Actualización de la información  
GRI: 2.5-Verificación externa

Modelo de negocio

I. Modelo de negocio

GRI: 2.1-Detalles organizacionales  
GRI: 2.2-Entidades incluidas en la presentación  
GRI: 2.6-Actividades cadena de valor y otras relaciones comerciales  
GRI: 2.9-Estructura de gobernanza y composición  
GRI: 2.11-Presidente del máximo órgano de gobierno  
GRI: 2.12-Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos  
GRI: 2.13-Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos  
GRI: 2.14-Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad

Información general

Descripción de las políticas que aplica el grupo

I.5 Políticas

GRI: 2.22-Declaración sobre la estrategia del desarrollo sostenible  
GRI: 2.23-Compromisos y políticas  
GRI: 2.24-Incorporación de los compromisos y políticas

Resultados de esas políticas

I.6 Políticas

GRI: 2.23-Compromisos y políticas

Principales riesgos relacionados a la actividad del grupo

I.7 Riesgos

GRI: 3.3-Gestión de los temas materiales  
GRI: 201-2

Indicadores clave de resultados no financieros.  
Análisis de materialidad

I.7 Riesgos

II. Análisis de materialidad

N/A

GRI: 2.29-Enfoque para la participación de los grupos de interés  
GRI: 3.1-Proceso de determinación de los temas materiales  
GRI: 3.2-Lista de temas materiales

Uso sostenible de los recursos

III.1 Uso sostenible de los recursos

GRI: 301.1-Materiales utilizados por peso o volumen  
GRI: 303.5-Consumo de agua  
GRI: 302.1-Consumo de energía dentro de la organización

Economía circular y prevención y gestión de residuos

III.2 Economía circular

GRI: 306.2-Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.  
GRI 306.3-Residuos generados  
GRI 306.4-Residuos valorizados o recuperados  
GRI 306.5-Residuos destinados a eliminación

Cuestiones medioambientales

Contaminación

III.3 Contaminación

GRI: 303.1-Interacción con el agua como recurso compartido  
GRI: 303.5-Consumo de agua  
GRI: 305.1-Emissiones directas (Scope 1)  
GRI: 305.2-Emissiones indirectas por energía (Scope 2)  
GRI: 305.5-Reducción de emisiones

Cambio climático

III.4 Cambio climático

GRI: 201.2-Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

Protección a la biodiversidad

III.5. Protección a la biodiversidad

GRI: 304-Biodiversity

| Información solicitada por la ley 11/2018 |  | Apartado donde se le da respuesta                             |  | GRI Utilizado                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Compromisos con el desarrollo sostenible  |  | VII. 1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible |  | GRI: 2.28-Afiliación a asociaciones<br>GRI: 413.1-Operaciones con programas de participación de la comunidad local                                                                                                                      |
| Subcontratación y proveedores             |  | VII. 2 Subcontratación y proveedores                          |  | GRI: 3.3-Gestión de los temas materiales<br>GRI: 414.1-Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección<br>GRI: 414.2-Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas                                    |
| Consumidores                              |  | VII. 3 Consumidores                                           |  | GRI: 2.16-Comunicación de inquietudes críticas<br>GRI: 2.25-Procesos para remediar los impactos negativos<br>GRI: 418.1-Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente |
| Información fiscal                        |  | VII. 4 Información fiscal                                     |  | GRI: 201.4-Asistencia financiera recibida del gobierno                                                                                                                                                                                  |
| Indicadores GRI                           |  | VII. Indicadores GRI                                          |  |                                                                                                                                                                                                                                         |

Información sobre la sociedad

Castellar del Vallés, a 31 de marzo de 2026



Ramon Ceravalls Pujol  
Director General