



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

EINF
2025

ÍNDICE

1. Modelo de negocio

1.1 Situación de la entidad

1.2 Estrategia de negocio

2. Cuestiones medioambientales

2.1 Gestión medioambiental

2.2 Contaminación

2.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos

2.4 Uso sostenible de los recursos

2.5 Cambio Climático

2.6 Protección de la biodiversidad

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

3.1 Recursos Humanos

3.2 Plantilla y contratos de trabajo

3.3 Remuneraciones

3.4 Integración y accesibilidad de los empleados con discapacidad

3.5 Organización del trabajo

3.6 Seguridad y Salud Laboral

3.7 Relaciones Sociales

3.8 Formación de los trabajadores

3.9 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

4. Ética, Lucha contra la corrupción y Derechos Humanos

5. Sociedad

5.1 Cliente

5.2 Sostenibilidad en la cadena de proveedores

5.3 Otros compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

Anexo 1. Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018

01

MODELO DE NEGOCIO

El presente estado de información no financiera (EINF), que forma parte del informe de gestión del ejercicio 2025 del Grupo REMICA, se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio, y la ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017 de 24 de noviembre). En la elaboración del EINF, se ha tomado como referencia los estándares del Global Reporting Initiative (Estándares GRI), los cuales se relacionan en el Anexo I del presente EINF.

En este contexto, a través del EINF, el Grupo REMICA tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto de los Derechos Humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno y sobre aspectos de la sociedad, relevantes para la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Para diseñar los contenidos de este informe, el Grupo REMICA ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como para dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

El EINF posee carácter anual y hace referencia a datos procedentes de las empresas del Grupo REMICA para el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025. A los efectos de la obligación establecida en el artículo 35.6 del Código de Comercio, y a los efectos derivados del requisito de comparabilidad, en el presente estado de información no financiera, se expresan tanto los datos del ejercicio 2025 como los correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2024.



REMICA

smart
0125 HTC
Lider en Eficiencia Energética
Vehículo Eléctrico

smart
0125 HTC
Lider en Eficiencia Energética
Vehículo Eléctrico

smart
8576 HTC
Lider en Eficiencia Energética
Vehículo Eléctrico

remica
Lider en Eficiencia Energética
95 506 00 00

remica
Lider en Eficiencia Energética
95 506 00 00

remica
Lider en Eficiencia Energética
95 506 00 00

remica
Lider en Eficiencia Energética
95 506 00 00

remica
Lider en Eficiencia Energética
95 506 00 00

remica
Lider en Eficiencia Energética
95 506 00 00

Vinola

1 SITUACIÓN DE LA ENTIDAD

1.1 Estructura societaria y accionarial

El Grupo REMICA (en adelante, el Grupo) nació en Madrid en 1984 de la mano de su actual sociedad matriz, Remica SA (REMICA), sociedad inscrita en el Registro Mercantil de Madrid en el tomo 183, folio 51, hoja 62007-1, inscripción 1ª. Su domicilio social y sede corporativa se encuentra en Madrid, calle Gamonal número 25. Sus Cuentas Anuales se encuentran depositadas en el Registro Mercantil de Madrid.

La estructura accionarial del Grupo al cierre del ejercicio 2025 es la siguiente:

D. José Porras Aguilera	53,46%
Resto	43,33%
Autocartera	3,21%

El objeto social principal de la sociedad matriz del Grupo es la realización de proyectos de ingeniería, montaje y mantenimiento de instalaciones de fontanería, calefacción, climatización, agua caliente sanitaria, gas, ventilación, electricidad, telecomunicaciones y protección contra incendios, así como la venta de energía y la prestación de servicios de gestión energética integral de las instalaciones centrales de calefacción, climatización, agua caliente sanitaria y tratamientos bacteriológicos en dichas instalaciones. También son objeto de la matriz la rehabilitación integral de los edificios incluyendo acciones sobre la envolvente térmica y actuando como agente rehabilitador, la venta de todo tipo de combustibles y carburantes, ya sean líquidos o gaseosos, tanto para usos particulares, institucionales, empresariales o industriales, la prestación de servicios de limpieza, seguridad y jardinería y la prestación de servicios de desratización y desinfección de edificios.

El Grupo REMICA es un grupo de empresas multicultural con vocación de servicio, enfocado en el desarrollo social, la sostenibilidad económica, la mejora en la calidad de vida y el bienestar en las edificaciones. Aporta para ello conocimiento, experiencia, innovación y creatividad y muestra un sincero compromiso con los objetivos referidos a la sostenibilidad económica, social y medio ambiental. El área geográfica de su negocio es España.

Sus líneas de actuación se resumen básicamente en:

- Mantenimiento de sistemas de producción de frío/calor en edificios.
- Instalación de sistemas de producción de frío/calor en edificios.
- Agente rehabilitador.
- Gestión energética.
- Inspecciones de instalaciones reguladas por normativa (RITE).
- Resolución de patologías en instalaciones.
- Auditoría energética.
- Ingeniería propia o asesoramiento a ingenierías, arquitecturas, promotores inmobiliarios, etc.
- Consultoría y asesoramiento en instalaciones y energía, así como en la calidad ambiental y del aire.
- Legalización, certificados e inspecciones.
- Implantación de medidas de ahorro energético.

Los productos o servicios comercializados son vendidos en su mayoría a la siguiente tipología de clientes:



En el sector residencial, los clientes son Comunidades de propietarios y los propietarios de las viviendas que las componen, si además se prestan servicios de gestión energética.



En el sector terciario, industrial o dotacional, los clientes pertenecen al sector hotelero, centros comerciales, instituciones religiosas, polideportivos, etc.



En el sector de la construcción, se realiza la instalación de sistemas de producción de frío/calor, incorporando energías renovables, y gestionando a posteriori, una vez finalizada la obra en el edificio, el mantenimiento y/o gestión energética de las instalaciones de producción y distribución de frío/calor.

A 31 de diciembre de 2025 el Grupo cuenta con 675 empleados.

El resultado antes de impuestos obtenido por el Grupo consolidado ha ascendido en el ejercicio 2025 a 2.453 miles de € (2024: 1.817 miles de €). El gasto por impuesto sobre sociedades del ejercicio 2025 asciende a 229 miles de € (2024: 546 miles de €).

Remica SA es la sociedad matriz del Grupo REMICA, que está compuesto, además, por las sociedades dependientes: Técnicas del Fuel S.L, Cibeles Energía Century 21 Go S.A. y Llogril Calderería S.L. A su vez, Cibeles Energía Century 21 Go S.A. es matriz de la sociedad Horeca Energía S.L.

1.1.2 Órganos de Gobierno

Los órganos de gobierno son los siguientes:

Consejo de Administración

El Consejo de Administración se halla investido de las más amplias facultades para todo lo referente a la administración, representación y gestión de REMICA, así como para la administración y disposición de su patrimonio, correspondiéndole todas las facultades no atribuidas por la Ley o por sus Estatutos a la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración está compuesto por:

D. José Porras Aguilera (Presidente).
D. José Carlos Braojos Cogolludo.
D. Antonio Ocaña Martínez.
D^a. Mercedes Martínez Fernández.

Como secretaria no consejera del Consejo de Administración actúa Dña. Juncal Sáenz Ibarra.

Comité de Dirección

El Comité de Dirección es el órgano superior de dirección y sus funciones son la de potenciación y coordinación de estrategias empresariales, así como la discusión de temas estructurales, organizativos y de gestión general.

Comités especiales

Adicionalmente existen otros comités transversales para orquestar aspectos de especial relevancia para el Grupo como son:

- Comité de Igualdad.
- Comité de Protección de Datos.
- Comité de Compliance.

1.1.3 Entorno de mercado

La normativa de eficiencia energética en edificios ha pasado de ser recomendatoria a estructuralmente obligatoria, convirtiéndose en uno de los principales instrumentos regulatorios de la descarbonización europea. La Directiva Europea de Eficiencia Energética de los Edificios (EPBD) redefine el mercado: rehabilitación, electrificación, digitalización y gestión energética continua dejan de ser opciones para convertirse en exigencias regulatorias, creando un marco sólido y duradero para la actividad en servicios energéticos. Los edificios representan aproximadamente el 40 % del consumo energético y el 36 % de las emisiones de CO₂ Relacionadas con la energía en la UE, lo que los convierte en un ámbito prioritario de actuación climática.

El Pacto Verde Europeo fija la neutralidad climática en 2050, y el paquete legislativo Fit for 55 convierte en jurídicamente vinculante el objetivo intermedio de reducción del 55 % de emisiones en 2030.

En el ámbito de los edificios, el Fit for 55 refuerza tres principios:

1. “Primero, la eficiencia energética” como criterio obligatorio en políticas públicas.
2. Integración de edificios en el marco ampliado de precios del carbono (ETS de edificios).
3. Aumento de la electrificación y de las energías renovables en calefacción y refrigeración.

El núcleo normativo es la Directiva (UE) 2024/1275, refundición de la Directiva Europea de Eficiencia Energética de los Edificios (EPBD), publicada en mayo de 2024 y de obligada transposición por los Estados miembros antes de junio de 2026.

Los objetivos estratégicos de la EPBD son:

- Alcanzar un parque edificatorio de cero emisiones en 2050.
- Acelerar la rehabilitación de los edificios con peor comportamiento energético.
- Reducir de forma estructural la demanda energética y las emisiones asociadas.

Las principales obligaciones regulatorias son:

a) **Edificios de cero emisiones:** todos los edificios nuevos deberán ser de cero emisiones a partir de 2030. En edificios nuevos públicos, el requisito se adelanta a 2028.

b) **Rehabilitación del parque existente.**

Edificios residenciales: reducción media del consumo energético de 16% en 2030 y de 20–22% en 2035.

Edificios no residenciales: renovación obligatoria del 16% de los edificios menos eficientes en 2030 y del 26 % en 2033.

c) **Normas mínimas de eficiencia energética (MEPS):** se introducen estándares mínimos obligatorios que fuerzan la intervención en los edificios con peor rendimiento, priorizando actuaciones coste-efectivas.

d) **Descarbonización de los sistemas térmicos:** hoja de ruta para la eliminación progresiva de calderas de combustibles fósiles, con prohibición de incentivos a nuevas calderas fósiles e impulsando las bombas de calor, redes de calor renovables y electrificación.

e) Digitalización y gestión energética: introducción del indicador de preparación inteligente (SRI).

Obligaciones de monitorización, control y verificación del rendimiento real de los edificios.

f) Enfoque de ciclo de vida: inclusión progresiva del carbono incorporado en certificados y evaluaciones. Cálculo del potencial de calentamiento global a lo largo del ciclo de vida en edificios nuevos.

España deberá adaptar su normativa antes de junio de 2026, afectando principalmente a:

Código Técnico de la Edificación (CTE).

- Certificación de eficiencia energética.
- RITE (instalaciones térmicas).
- Estrategia a Largo Plazo de Rehabilitación Energética (ERESEE).
- PNIEC 2023-2030.

La normativa, por tanto, obliga a una rehabilitación masiva del parque existente, especialmente residencial, refuerza la necesidad de gestión energética profesionalizada, incrementa la demanda de modelos tipo ESE / contratos de ahorro garantizado y alinea los edificios con los objetivos nacionales de descarbonización y reducción de dependencia energética.

La UE ha puesto fecha al final del uso de las calderas de gas y gasóleo, el año 2040, dejándose de fabricar en el 2035. Debe darse prioridad a la transición a las energías renovables o a opciones más limpias, menos intensivas en carbono o menos contaminantes.

En España, gracias al Plan Estatal de Vivienda 2026-2030 se invertirán 2.100 millones de euros en rehabilitación energética de los edificios, lo que tomará el relevo de los Fondos Next Generation en actuaciones para reducir la demanda energética tales como la envolvente de los edificios y la implantación de energías renovables que sustituyan los combustibles fósiles tales como la aerotermia y la fotovoltaica.

Otras subvenciones a nivel local como el Plan Rehabilita del Ayuntamiento de Madrid para actuaciones con envolvente o Madrid 360 para sustituir el uso del gasóleo seguirán en vigor durante el 2026.

Se consolidan los Certificados de Ahorros Energéticos para monetizar los ahorros energéticos e ir sustituyendo paulatinamente la dependencia de las subvenciones y acortando los tiempos en los que las ayudas llegan al responsable de realizar inversiones en ahorro energético.

Se prorrogan las bonificaciones del 60% en el IRPF hasta diciembre de 2027 y se mantienen en la mayoría de los municipios las bonificaciones en el IBI por implantación de fotovoltaica, y a la que se suma por regulación normativa la aerotermia.

El sector de los servicios energéticos (ESE/ESCO) se encuentra en una fase de crecimiento estructural impulsado por los objetivos de descarbonización, la presión regulatoria, el encarecimiento y volatilidad de los precios energéticos y la necesidad de inversión sin CAPEX por parte de clientes públicos y privados.

España, en particular, presenta un potencial elevado de crecimiento del mercado ESE, apoyado en los Certificados de Ahorro Energético (CAE), la rehabilitación de edificios, la electrificación de consumos térmicos y la descarbonización industrial, aunque persisten barreras financieras, contractuales y administrativas.

Como hemos comentado, la UE ha convertido jurídicamente vinculante la reducción de emisiones del -55 % en 2030 y la neutralidad climática en 2050. Esto se traduce en:

- Endurecimiento del Régimen de Comercio de Derechos de Emisión (EU ETS).
- Nuevas exigencias para edificios, industria y transporte.
- Refuerzo de las Directivas de Eficiencia Energética y Eficiencia Energética de los Edificios.

Este marco normativo crea demanda estructural de soluciones de eficiencia, gestión energética y proyectos llave en mano, núcleo de la propuesta de valor de las ESE.

Aunque los precios se habían estabilizado tras la crisis de 2022, siguen siendo significativamente superiores a niveles pre-crisis, especialmente para industria y pymes, reforzando el atractivo económico de los proyectos de ahorro garantizado.

La inestabilidad política actual, agudizan el encarecimiento de los combustibles fósiles y generan un clima de incertidumbre sobre el suministro, lo que debería ser un aliciente más para el usuario final hacia la descarbonización.

A nivel europeo el mercado ESCO muestra crecimiento sostenido, con especial dinamismo en el sector público e industrial. Se observa una transición desde proyectos aislados (iluminación) hacia rehabilitaciones integrales con mayores ahorros y mayor impacto en emisiones. La eficiencia energética es identificada como responsable de hasta el 40 % de las reducciones necesarias de emisiones a corto plazo.

Respecto al mercado español, según ANESE, el mercado español de ESE se concentra en edificación pública, terciario e industria, presenta fuerte dependencia de mecanismos regulatorios de apoyo y afronta barreras estructurales tales como el acceso a financiación, la complejidad contractual y falta de estandarización.

Para REMICA, en el mercado residencial, todas esas barreras estructurales están superadas y es un servicio de fácil contratación, si bien, falta conocimiento en el cliente final acerca de las ventajas de contratar un servicio de gestión energética frente al mantenimiento tradicional. En la era de la descarbonización, con instalaciones de alta eficiencia el modelo de ESE debe imponerse al mantenimiento tradicional para asegurar al cliente resultados sobre los ahorros energéticos esperados.

La introducción y consolidación de los Certificados de Ahorro Energético (CAE) ha sido un punto de inflexión, al permitir monetizar los ahorros y atraer inversión privada, posicionando a las ESE como integradores técnico-financieros de la descarbonización. REMICA, como sujeto delegado, se consolida como actor único para la solución llave en mano que demanda el cliente final.

Los principales motores de crecimiento del sector son:

- Regulación climática más exigente que obliga a clientes públicos y privados a reducir consumos y emisiones, generando demanda estable de servicios energéticos.
- Restricciones de CAPEX de los clientes con el modelo de ahorro garantizado y financiación vía ahorros permitiendo ejecutar proyectos sin inversión inicial.
- Electrificación y nueva demanda tecnológica basada en bombas de calor, fotovoltaica, control inteligente y sistemas de gestión energética, lo que amplían el alcance de los contratos ESE.
- Instrumentos económicos de apoyo tales como fondos europeos, subvenciones, CAE, deducciones fiscales y bonificación de impuestos municipales mejoran la bancabilidad de los proyectos en España.

Por tanto, en el contexto actual, destacan como oportunidades clave:

- Rehabilitación energética profunda de edificios (impulsada por normativa y fondos).
- Descarbonización de procesos térmicos.
- Integración de eficiencia + renovables + digitalización.
- Agregación de proyectos para generación y comercialización de CAE.
- Creciente colaboración público-privada.

El sector de los servicios energéticos se consolida como pieza esencial del proceso de descarbonización, con un entorno de mercado estructuralmente favorable a medio y largo plazo. En España, la combinación de regulación, instrumentos económicos y presión de costes energéticos crea una oportunidad histórica para la expansión del modelo ESE, siempre que se aborden las barreras de financiación, estandarización y profesionalización del mercado.

Desde una perspectiva estratégica, las empresas capaces de ofrecer soluciones integradas, financieras y medibles estarán mejor posicionadas para capturar el crecimiento del mercado en la próxima década. Remica, como ESE que ha desarrollado su faceta como agente rehabilitador y sujeto delegado ha conseguido ofrecer a sus clientes una solución integrada y llave en mano que empieza a dar sus frutos a nivel de estrategia comercial.

1.2 ESTRATEGIA DE NEGOCIO

Para hacer frente a los cambios que supone el entorno de mercado basado en la transición energética se establece como misión comercial ayudar a los clientes a ser mucho menos dependientes de los combustibles fósiles, haciendo que sus instalaciones sean más eficientes tanto en consumo como en su demanda energética.

Para ello se persigue implantar diferentes medidas de ahorro energético (búsqueda de menor consumo tradicional de gasóleo y de gas natural) como son la individualización de las instalaciones, la hibridación de las mismas con autoconsumo, la gestión energética integral y las envolventes de fachadas. Dentro de las acciones encaminadas a conseguir la implantación de las medidas de ahorro energético se incluye la actuación como agente rehabilitador para ayudar al cliente en la obtención de las ayudas y subvenciones existentes.

Ante la demora en la obtención de las ayudas solicitadas, se consolidan los CAE y las bonificaciones fiscales como principales palancas comerciales para amortizar las inversiones en medidas de ahorro energético. REMICA se consolida como sujeto delegado para la gestión de CAE de sus clientes.

Remica consolida tras varios años de casos de éxito su estrategia de venta de su producto Hybrid Plus consistente en no incrementar el gasto actual del cliente haciendo frente a la inversión con los CAE, deducciones del IRPF, bonificaciones del IBI, ahorros obtenidos y con una estrategia financiera adecuada.

El Grupo tiene como misión proporcionar a sus clientes el máximo confort, con ahorros económicos y energéticos, garantizando la máxima seguridad física y lógica de las instalaciones. Se proyectan elementos de regulación y control que minimizan el consumo y se establecen estrategias de funcionamiento 24 horas que aumentan la eficiencia de los nuevos equipos de aerotermia, a la par que aumentan el confort en los edificios.

El Grupo, a su vez, tiene como visión la de contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad, disminuyendo el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones en la edificación. La industrialización de las instalaciones, el desarrollo de herramientas de venta automatizada y acuerdos con los principales Promotores que apuestan por la edificación de consumo nulo hacen que el crecimiento en el sector de la Obra Nueva sea una de las principales apuestas para el 2026, favorecido por el incremento en la demanda de la vivienda y consiguiente aumento en el número de viviendas construidas.

La estrategia se refuerza con una apuesta por el desarrollo y crecimiento de las Delegaciones Regionales, expandiendo el liderazgo en eficiencia energética a nivel nacional. De igual forma, se consolida la presencia en el sector terciario y se incrementa la actividad en el sector industrial y público.

Algunos ejemplos de productos que se ofrece de alto valor añadido en términos de sostenibilidad, que van en línea con su misión y visión, son:

- **Paneles solares fotovoltaicos:** generación de energía eléctrica a partir de energía solar.
- **Paneles solares térmicos:** generación de energía térmica (calentamiento de agua) a partir de la energía solar.
- **Aerotermia:** generación de agua fría o caliente a partir de la energía del aire.
- **Remihome:** domótica aplicada al hogar para gestionar de forma eficiente el uso de energía, al favorecer el ahorro de agua, electricidad y otros combustibles.
- **Exeon:** inteligencia artificial aplicada a la regulación y control de instalaciones con el objetivo de automatizar el funcionamiento óptimo.



Los valores del Grupo son:



Orientación al cliente: el Grupo centra su esfuerzo en conocer y satisfacer a sus clientes, aportando soluciones competitivas y de calidad, trabajando día a día por adoptar un servicio excelente y una respuesta inmediata y eficaz.



Compromiso: se elaboran planes, se fijan objetivos y se toman decisiones trabajando con un decálogo ético y profesional que lleva al cumplimiento de los compromisos del Grupo con sus clientes, así como con los diversos grupos de interés con los que interactúa.



Integridad: se actúa con honestidad y se cuida el bienestar de las personas y el entorno en el que se trabaja, cumpliendo con los compromisos adquiridos.



Transparencia: se trabaja bajo la máxima de que todas las actuaciones puedan ser contrastadas y se muestren de forma clara y veraz. Se entiende la información como un activo del Grupo que se comparte para generar valor.



Rigor: se responde a las necesidades de los clientes bajo los parámetros de profesionalidad, firmeza y precisión en las actuaciones.



Afán de superación: se alcanzan retos teniendo en cuenta el impacto global de las decisiones adoptadas. La clave de la competitividad y la evolución del Grupo reside en la capacidad de generar ideas y de llevarlas a la práctica, en un entorno de colaboración y aprendizaje continuo.

Los principios generales del Grupo son:

- Conseguir la plena satisfacción del cliente, suministrándole productos y servicios de calidad en el plazo fijado.
- Conseguir ahorros económicos y energéticos garantizados, con el fin de cumplir con el propósito de la organización de ser líder en eficiencia energética, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad y disminuyendo el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones de los clientes, asegurando en todo momento que estas actividades se realizan bajo criterios de prevención de la contaminación, de protección del medio ambiente y de mejora continua del desempeño energético.
- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables y otros requisitos que la organización suscriba relacionados con el uso y consumo de la energía, con la eficiencia energética y el medio ambiente.
- Establecer objetivos/metas de calidad, medio ambiente y energéticos, revisando su cumplimiento, con el fin de prevenir los posibles efectos negativos de las actividades en el entorno, siempre bajo el compromiso de la mejora continua, asegurando la disponibilidad de la información y los recursos necesarios para conseguir dichos objetivos/metas.
- Conseguir la máxima motivación y colaboración en materia de calidad, medio ambiente y gestión energética de todos los integrantes del Grupo, siendo vital que todo el personal colabore en la detección de posibles problemas para corregirlos con antelación a su aparición, así como en la consecución de los objetivos marcados.

El Grupo establece los elementos clave (factores de éxito), los objetivos estratégicos y su despliegue en objetivos anuales (planes, proyectos, procesos) y realiza un seguimiento periódico.

Entre los aspectos diferenciales del Grupo destacan:

- Soluciones a medida adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente.
- Transformar y mejorar las instalaciones térmicas de los edificios a través de las energías renovables (Hybrid Plus).
- Ahorros energéticos certificados.
- Asistencia técnica 24 H.
- Monitorización de las instalaciones de los clientes en tiempo real, para optimizar procesos y evitar ineficiencias.
- Atención personalizada mediante un centro de atención telefónica (Contact Center) con personal cualificado, en lugar de servicios automatizados de atención telefónica.
- Utilización de materiales de primera calidad.
- I+D+i orientado a satisfacer las necesidades específicas de los clientes.
- Estandarización de procesos mediante kits de montaje, reduciendo tiempos de instalación y costes, y evitando errores.
- Puesta a disposición del cliente de líneas de financiación.
- Gestión de subvenciones en los proyectos en los que las compañías del Grupo intervienen.
- Gestión de CAE para monetizar los ahorros de nuestros clientes, minimizando la inversión y rebajando el pay back de las operaciones.

Los pilares del Plan Estratégico son:

Innovación sostenible como motor de crecimiento y de diferenciación

El Grupo apuesta por la investigación, el desarrollo y la innovación como elementos fundamentales de su estrategia y como una palanca clave para la transformación de su actividad. En este marco, el plan de acción del Departamento de I+D+i se articula sobre tres pilares: +Investigación y desarrollo, +Estandarización y +Productividad. Este enfoque permite impulsar soluciones energéticas de alto valor añadido, reforzar la eficiencia operativa y consolidar la diferenciación del Grupo en el ámbito de la eficiencia energética, la descarbonización y la gestión avanzada de instalaciones.

Todos los procesos de I+D+i forman parte del compromiso que el Grupo mantiene con la conservación del medio ambiente, la eficiencia energética y la satisfacción del cliente. En este sentido, se están desarrollando proyectos y nuevas soluciones orientadas a acelerar la descarbonización de las instalaciones térmicas, favoreciendo la sustitución progresiva de combustibles fósiles por tecnologías renovables, como la aerotermia, las bombas de calor y la generación de energía in situ mediante instalaciones solares fotovoltaicas. Esta evolución tecnológica se complementa con el desarrollo de software, algoritmos de control, herramientas de análisis y automatización de procesos que permiten optimizar el rendimiento estacional de las instalaciones, mejorar el aprovechamiento de la energía y facilitar una gestión más eficiente de los activos energéticos.

En paralelo a estos proyectos, y dentro del pilar de +Estandarización, se impulsan desarrollos orientados a la normalización técnica de soluciones, incluyendo modelos de diseño replicables, kits técnicos, esquemas hidráulicos estandarizados y procesos de trabajo unificados. Asimismo, se avanza en herramientas de apoyo al diseño, la valoración técnica y económica y la sistematización de soluciones para distintas tipologías de instalaciones, con el objetivo de optimizar costes, reducir tiempos de fabricación e instalación, mejorar la calidad de ejecución y favorecer la escalabilidad de los desarrollos. Esta línea de actuación se integra en la apuesta continuada del Grupo por la innovación aplicada y la mejora continua de sus procesos.

Por su parte, el pilar de +Productividad se traduce en el desarrollo de soluciones de telegestión, monitorización en tiempo real y digitalización de procesos, orientadas a optimizar la operación y el mantenimiento de las instalaciones.

Estas capacidades permiten supervisar parámetros de funcionamiento, detectar desviaciones, anticipar incidencias, ajustar consignas y horarios, reducir desplazamientos innecesarios y minimizar ineficiencias operativas. Todo ello se complementa con la inversión en tecnología propia y en herramientas digitales orientadas a dar una respuesta más ágil, precisa y adaptada a las necesidades específicas de los clientes, reforzando así la competitividad y la sostenibilidad del Grupo.

Apuesta por la calidad y la excelencia:



En un escenario fuertemente competitivo, dinámico y en continua evolución es necesario adaptarse y reinventarse.

Es por ello que, desde los inicios se ha apostado decididamente por la calidad, la excelencia, la integridad, el compromiso y la innovación, elementos que configuran la reputación y marca del Grupo.

El modelo de gestión de calidad permite medir y potenciar el nivel de excelencia constituyendo una herramienta de gestión que aporta valor añadido a la matriz, su Grupo, a los clientes, consumidores y a la sociedad en general.

Con el objetivo de mejora continua y el aprendizaje a lo largo de toda la organización, la gestión del Grupo implica:

- Identificar la situación actual y las tendencias del mercado y de los grupos de interés (accionistas, clientes, empleados, colaboradores y entorno social).
- Desarrollar y adaptar la estrategia del Grupo, con clara orientación al cliente y al resto de grupos de interés.
- Adecuar la organización, a nivel de recursos y estructura interna y externa, para cumplir la estrategia y hacer frente a los retos.
- Ejecutar políticas y procesos clave, tanto de negocio como de soporte y estratégicos.
- Llevar a cabo alianzas con socios (clientes, proveedores, otros) para maximizar el valor añadido de cara a los grupos de interés.
- Identificar, prevenir, mitigar y gestionar los riesgos del Grupo.
- Medir, verificar y mejorar los indicadores clave del Grupo.

Los procesos de mejora continua del Grupo están soportados y avalados por los diferentes sellos de calidad otorgados por AENOR e IQNET como son la UNE-EN ISO 9001 de Sistemas de Gestión de Calidad, la ISO 14001 de Gestión Ambiental, la ISO 50001 de Gestión Energética, la ISO 45001 de Seguridad y Salud en el trabajo y la Certificación AENOR de Marca N de Servicios de Medición y Reparto de Consumos en instalaciones centralizadas de calefacción y agua caliente sanitaria (ACS).



Transformación Digital



Durante el ejercicio 2025, la compañía ha continuado avanzando en su proceso de transformación digital mediante el desarrollo de diversas iniciativas tecnológicas orientadas a mejorar la eficiencia operativa, reforzar la seguridad de la información y avanzar hacia un modelo de gestión del dato más integrado y preparado para el uso de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial.

Entre las actuaciones más relevantes destaca el avance en el proyecto Nexus, iniciativa estratégica orientada a la construcción de un modelo de dato único corporativo, con el objetivo de unificar la información procedente de los distintos sistemas de la compañía, mejorar su calidad y facilitar su explotación analítica. Este proyecto constituye una base tecnológica clave para el desarrollo futuro de soluciones avanzadas de analítica de datos e inteligencia artificial aplicadas a los procesos de negocio.

Asimismo, durante el ejercicio se han llevado a cabo diversas iniciativas de evolución tecnológica, entre las que se incluyen mejoras en la arquitectura de datos y en las herramientas de Business Intelligence, el desarrollo de nuevos cuadros de mando para el control de gestión y la automatización de procesos de reporting, contribuyendo a mejorar la disponibilidad, trazabilidad y fiabilidad de la información corporativa.

En paralelo, se han impulsado proyectos de mejora de infraestructuras y sistemas corporativos, así como iniciativas de refuerzo de la ciberseguridad, incluyendo la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) y la incorporación de nuevas herramientas de protección frente a amenazas digitales.

Durante 2025 también se han iniciado iniciativas internas orientadas a explorar el uso de soluciones basadas en inteligencia artificial para mejorar la eficiencia en distintos procesos operativos y de soporte.

Estas actuaciones refuerzan el compromiso de la organización con la innovación tecnológica, la digitalización de procesos y la utilización estratégica del dato como palanca para mejorar la eficiencia operativa y la toma de decisiones.



Apuesta por las personas

Las personas constituyen un pilar esencial en la estrategia de sostenibilidad del Grupo. El impulso a la empleabilidad, el desarrollo profesional y el bienestar del equipo humano tiene un impacto directo tanto en la calidad del servicio prestado como en la generación de valor sostenible a largo plazo.

En este marco, la inversión en formación continua se configura como una herramienta clave para fortalecer las capacidades de los profesionales y favorecer su adaptación a un entorno en constante transformación. A través de una gestión activa del talento, el Grupo promueve el crecimiento personal y profesional, la innovación, el trabajo en equipo y una cultura basada en la mejora continua, el rigor y la responsabilidad.

Asimismo, se impulsan políticas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, así como a fomentar la conciliación y el bienestar, contribuyendo a la creación de entornos de trabajo seguros, equitativos y motivadores.

El Grupo reconoce que contar con un equipo comprometido y cualificado es un elemento diferencial. Por ello, trabaja de manera continua en el desarrollo de iniciativas que refuercen el compromiso, la participación y el desarrollo integral de todas las personas, promoviendo un modelo de gestión basado en la confianza, la autonomía y la corresponsabilidad.

La orientación a la excelencia y la calidad en todas las áreas de actividad permite al Grupo consolidar una posición competitiva sólida, al tiempo que refuerza su capacidad para afrontar los retos sociales, ambientales y económicos actuales y futuros. Este enfoque contribuye a la creación de valor no solo para la organización, sino también para sus principales grupos de interés: empleados, clientes, socios, proveedores, colaboradores y la sociedad en su conjunto.

En línea con su estrategia de sostenibilidad, el Grupo orienta sus esfuerzos hacia los siguientes retos prioritarios:

- Liderar la transición hacia un modelo energético más eficiente y sostenible en España.
- Impulsar la innovación en productos y servicios que generen un impacto positivo en el entorno.
- Atraer, desarrollar y fidelizar el talento, promoviendo la formación continua en competencias técnicas y habilidades de gestión, mediante un modelo formativo mixto-presencial y en remoto.

Aplicación y desarrollo de las Políticas corporativas

El desarrollo de la estrategia corporativa constituye el principal mecanismo para integrar los principios de sostenibilidad en la gestión del Grupo. A través de este proceso, el equipo directivo impulsa la ejecución de la visión estratégica, asegurando la aplicación efectiva de las políticas corporativas y la incorporación sistemática de las expectativas de los distintos grupos de interés en la toma de decisiones.

Este enfoque permite identificar, comprender y trasladar las necesidades y expectativas de los grupos de interés a objetivos concretos, promoviendo una gestión responsable, transparente y orientada a la creación de valor sostenible para la organización y su entorno.

Entre las principales políticas que articulan este compromiso destacan:

Una Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Gestión Energética, que refuerza la mejora continua del desempeño ambiental, la eficiencia en el uso de los recursos y la incorporación de criterios sostenibles en la cadena de suministro, incluyendo la evaluación ambiental de proveedores.

La Política de Responsabilidad Social Corporativa, que establece el marco de actuación para contribuir al desarrollo social, económico y ambiental de los entornos en los que el Grupo opera.

El Plan de Igualdad, orientado a garantizar la equidad, la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.

La Política de Selección y Promoción Interna, que fomenta la igualdad de oportunidades, el desarrollo del talento y la empleabilidad.

La Política de Prevención de Riesgos Penales, que refuerza el compromiso con la ética, el cumplimiento normativo y la buena gobernanza.

El Grupo mantiene una comunicación continua, fluida y transparente con sus accionistas a través del Consejo de Administración y la Dirección General, integrando sus expectativas en la definición de la estrategia. Estas se concretan en objetivos alineados con la sostenibilidad, orientados al crecimiento responsable, la rentabilidad a largo plazo y el fortalecimiento de su posicionamiento en el mercado, contribuyendo así a la generación de valor compartido para todos los grupos de interés.

Gestión de riesgos

Gestión de riesgos y cumplimiento normativo

Grupo REMICA dispone de un modelo de gestión de riesgos y cumplimiento normativo orientado a asegurar el adecuado control de sus actividades y a prevenir posibles contingencias legales, operativas, tecnológicas o reputacionales que pudieran afectar al desarrollo de su actividad.

Con este objetivo, el Grupo ha implantado un Plan de Compliance, basado en un sistema estructurado de identificación, evaluación y gestión de riesgos que permite detectar de forma temprana aquellos factores que puedan afectar al cumplimiento normativo o a los objetivos estratégicos del Grupo.

Este sistema es de aplicación a todas las sociedades que integran Grupo REMICA y requiere la implicación activa de todo el personal en el cumplimiento de la normativa aplicable, así como de las políticas y procedimientos internos establecidos.

El modelo de gestión de riesgos se articula en torno a distintas líneas de defensa, que incluyen:

- La identificación y evaluación periódica de riesgos,
- la implantación de medidas preventivas y de mitigación,
- el seguimiento continuo de los controles implantados,
- y la supervisión por parte del Comité de Compliance.

Este enfoque permite prevenir conductas que pudieran generar responsabilidad penal para la persona jurídica, facilitar la detección temprana de incidencias y garantizar una respuesta adecuada ante posibles eventos de riesgo.

El análisis de los riesgos se realiza conforme a una metodología basada en los siguientes criterios:

- categorización del riesgo,
- impacto potencial derivado de su materialización,
- probabilidad de ocurrencia,
- nivel de control existente y necesidad de medidas adicionales.

En el marco de este análisis, el Grupo identifica como principales riesgos:

- riesgos asociados a commodities energéticas,
- riesgos de crédito de clientes y contrapartes,
- riesgos tecnológicos y de ciberseguridad,
- riesgos regulatorios y de cumplimiento normativo.

Gestión del riesgo de commodities

En relación con la volatilidad de las materias primas energéticas, el Grupo establece directrices claras al equipo directivo para alinear los contratos de venta con los contratos de compra de materias primas, procurando mantener estructuras contractuales fijo-fijo o variable-variable sobre el mismo índice de referencia.

Asimismo, se supervisa que los plazos de revisión de precios de los contratos de venta se correspondan con los plazos de revisión de los contratos de compra, reduciendo la exposición a fluctuaciones de mercado.

Gestión del riesgo de crédito

El Grupo dispone de procedimientos específicos para el control del riesgo de crédito de clientes y contrapartes.

Para ello se establecen límites de exposición en función del scoring crediticio proporcionado por entidades especializadas.

La cobertura del riesgo se realiza principalmente mediante seguros de crédito, y en los casos en los que dicha cobertura no es posible se adoptan mecanismos alternativos como anticipos de cobro o sistemas de pago garantizado.

Las posiciones de mayor riesgo son revisadas periódicamente con el fin de asegurar una adecuada gestión de la exposición financiera.

Gestión del riesgo tecnológico y de ciberseguridad

Grupo REMICA reconoce la creciente importancia de los sistemas de información y de las infraestructuras digitales en el desarrollo de su actividad, por lo que mantiene un enfoque activo en la gestión de los riesgos tecnológicos y de ciberseguridad.

En este sentido, el Grupo mantiene identificado el mapa de sistemas e infraestructuras tecnológicas críticas que soportan sus operaciones, implementando medidas orientadas a garantizar la continuidad de los servicios, la disponibilidad de los sistemas y la protección de la información.

Entre las medidas implantadas se incluyen:

- redundancia tecnológica en infraestructuras críticas,
- mecanismos de control de acceso a sistemas de información,
- políticas de seguridad de la información y gestión de identidades,
- monitorización de infraestructuras tecnológicas,
- procedimientos de gestión de vulnerabilidades y actualización de sistemas.

Asimismo, el Grupo continúa reforzando su modelo de gestión de seguridad de la información con el objetivo de alinearse progresivamente con los marcos regulatorios europeos y nacionales en materia de ciberseguridad, incluyendo las mejores prácticas recogidas en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) y en la Directiva Europea NIS2, que establecen requisitos para la gestión de riesgos, la resiliencia operativa y la protección de infraestructuras críticas.

Este enfoque permite fortalecer la capacidad del Grupo para prevenir, detectar y responder a incidentes tecnológicos o de ciberseguridad que pudieran afectar a sus operaciones o a la protección de la información.

Protección de datos personales

En materia de protección de datos personales, Grupo REMICA dispone de manuales, políticas y procedimientos específicos que regulan el tratamiento de los datos personales de empleados, clientes, colaboradores y proveedores.

El Grupo cuenta con la figura del Delegado de Protección de Datos (Data Protection Officer – DPO) y con un Comité de Protección de Datos, encargado de supervisar el cumplimiento de la normativa aplicable y coordinar las actividades relacionadas con la privacidad.

Entre sus funciones se incluyen:

- la supervisión de las actividades de tratamiento de datos,
- el impulso de acciones de formación y concienciación,
- la implantación de procedimientos para la gestión adecuada de los tratamientos,
- la supervisión del cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Riesgo regulatorio y cumplimiento normativo

Grupo REMICA mantiene un firme compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente y con los principios de ética profesional y responsabilidad empresarial.

Este compromiso se materializa en el Código Ético del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración y revisado periódicamente, que recoge los valores, principios y pautas de conducta que deben regir la actuación de todos los profesionales del Grupo.

Asimismo, las políticas de compras y contratación establecen la obligatoriedad de que proveedores y colaboradores se adhieran a los principios recogidos en el Código Ético.

El Grupo realiza un seguimiento continuo del marco regulatorio aplicable a su actividad, especialmente en materias relacionadas con:

- normativa energética,
- protección de datos personales,
- seguridad de la información y ciberseguridad,
- cumplimiento normativo corporativo,
- sostenibilidad y medio ambiente.

Gestión responsable y sostenibilidad

Grupo REMICA mantiene una especial sensibilidad en la identificación y evaluación de los impactos derivados de sus actividades y procesos, integrando la gestión de riesgos dentro de una visión global de sostenibilidad, cumplimiento normativo y buen gobierno corporativo.

Este enfoque permite reforzar la transparencia, la confianza de clientes y colaboradores, así como la resiliencia del Grupo frente a los retos regulatorios, tecnológicos y ambientales del entorno empresarial actual.

Desempeño económico: Facturación e inversiones

El Grupo ha alcanzado las siguientes cifras en términos de facturación e inversión en relación con productos/servicios y activos sostenibles:

	2024	2025	2026 P
% Facturación proveniente de dptos sostenibles	39,92%	41,19%	41,51%
% Inversiones I+D+i vinculados a activos sostenibles	100%	100%	100%

* Para todos los años se incluye: IND+HYP+GIS+GIC+GIG+ECO

** I+D+i: La totalidad de los proyectos están vinculados a la sostenibilidad y eficiencia energética, por lo que se considera que el 100% de las inversiones tienen ese fin.

02

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

2.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

El Grupo dispone de una **Política integrada de Calidad, Medio Ambiente y Gestión Energética** que proporciona un marco global para el establecimiento de objetivos en materia de gestión integrada de Calidad, el Medio Ambiente y la Energía. Se encuentra a disposición de todas las partes interesadas (proveedores, clientes, accionistas, instituciones).

Los principios generales en los que se sustenta son:

- Conseguir la plena satisfacción del cliente proveyéndole de productos y servicios de calidad en el plazo fijado.
- Conseguir ahorros económicos y energéticos garantizados, con el fin de cumplir con el propósito del Grupo de ser líder en eficiencia energética, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad y disminuyendo el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones de los clientes, asegurando asimismo en todo momento que estas actividades se realizan bajo criterios de prevención de la contaminación, de protección del medio ambiente y de mejora continua del desempeño energético.

- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Garantizar unas buenas prácticas preventivas acordes a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de daños y deterioro de la salud relacionados con el trabajo apropiadas al propósito, tamaño y contexto de grupo REMICA. Adoptando las medidas necesarias para la eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST.
- Cumplir con la normativa en vigor relacionada con el uso y consumo de energía, la eficiencia energética, con el Medio Ambiente y con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer objetivos de Calidad, Medio Ambiente, Energéticos y de Seguridad y Salud en el Trabajo, revisando su cumplimiento, con el fin de prevenir los posibles impactos negativos de las actividades, asegurando la disponibilidad de la información y de los recursos necesarios para alcanzarlos.
- Conseguir la máxima motivación y colaboración en materia de Calidad, Medioambiente, Gestión Energética, y de Seguridad y Salud en el trabajo de todos los integrantes del Grupo con el fin de prevenir problemas y conseguir los objetivos fijados.
- Para alcanzar los objetivos fijados la sociedad matriz ha implementado un Sistema de Gestión de la Calidad, Medioambiental y Gestión Energética basado en los requerimientos de las normas UNE-EN-ISO 9001, UNE-EN-ISO 14001, UNE-EN-ISO 50001 y UNE-EN-ISO 45001 cuya eficacia es continuamente mejorada.

La implantación del Sistema de Gestión Medioambiental bajo los requisitos de las normas UNE-EN-ISO 14001 exonera a la sociedad matriz de disponer de un seguro de responsabilidad ambiental.



La matriz realiza evaluaciones de riesgos ambientales distinguiéndose las siguientes situaciones, aspectos medioambientales e impactos con riesgo computado alto:

SITUACIÓN	ASPECTO MEDIOAMBIENTAL	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL
Fugas y derrames de sustancias peligrosas como pinturas o disolventes por rotura de envases, derrames o descuidos.	Vertidos Residuos Suelo contaminado	Las sustancias peligrosas se encuentran en bandejas de contención para evitar derrames que contaminen el suelo. Los vertidos podrían alcanzar zonas de alcantarillado con la consiguiente contaminación de aguas. El uso de absorbentes para evitar su avance generaría residuos peligrosos que gestionaría un gestor autorizado.
Fugas y derrames de residuos peligrosos por rotura de envases, descuidos o derrames al trasvasar las sustancias reutilizables de los residuos.	Vertidos Residuos Suelo contaminado	Los residuos se almacenan en un cuarto de residuos especial en el que estos residuos no se encuentran en contacto directo con el suelo. En caso de derrames el impacto sobre el suelo es mínimo ya que éste se encuentra hormigonado. En el caso de un vertido grande podrían contaminarse las aguas residuales al alcanzarse el alcantarillado. El uso de absorbentes para evitar su avance generaría residuos peligrosos que gestionaría un gestor autorizado.
Incendio ocasionado por colillas mal apagadas, pese a la prohibición de fumar en todo el recinto, o chispas provocadas por cortocircuitos eléctricos.	Emisiones Vertidos Residuos Suelo contaminado	Las emisiones derivadas del incendio generarían contaminación atmosférica. En la extinción del incendio se generarían vertidos que podrían alcanzar el alcantarillado y contaminar las aguas e incluso, a pesar del pavimentado, los suelos. Extinguido el incendio habría que gestionar adecuadamente los residuos generados por la incineración, a través de un gestor de residuos autorizado.
Emisiones accidentales no controladas derivado de mantenimiento de instalaciones inadecuado produciéndose desajustes en el sistema y posibles emisiones a la atmósfera a través de las calderas o de los aparatos de aire acondicionado.	Emisiones	Al tratarse de focos secundarios no industriales, el impacto sobre la atmósfera no sería muy severo. La frecuencia de los mantenimientos es de un mes consecuencia de lo cual el periodo de emisiones no controladas se extendería en ese plazo.

El Grupo contempla un procedimiento de formación que alcanza a todo el personal que realiza alguna actividad que afecte o pueda afectar a la calidad del producto/servicio suministrado por el Grupo y/o lleve a cabo funciones que puedan causar impactos sobre el Medioambiente y/o estén relacionadas con usos significativos de la energía.

En este sentido, la Dirección de Calidad y Medio Ambiente es la responsable de proporcionar al personal del Grupo la formación oportuna en materia de Calidad y Medioambiente a través de seminarios, comunicados internos, etc. Y en materia de Gestión Energética, estas funciones son asumidas por el responsable Energético.

Independientemente de la formación técnica que recibe el personal, la Dirección de Calidad y Medio Ambiente es responsable de organizar acciones de sensibilización para concienciar a todo el personal que realice tareas para la empresa o en nombre de ella, sobre la importancia de cumplir la política y los requisitos del Sistema de Gestión Integrada (SGI) y sobre los beneficios de practicar una correcta gestión ambiental y de calidad y las consecuencias de la falta de seguimiento. Dichas acciones de sensibilización se llevan a cabo a través de reuniones, publicaciones en la intranet interna, etc. Estas acciones son registradas y su efectividad evaluada.

La sociedad matriz realiza una **evaluación anual de desempeño ambiental** de acuerdo con el sistema de gestión Medioambiental implantado.

La sociedad matriz cuenta con cuatro profesionales en plantilla especializados en materia de Calidad y Medioambiente que llevan a cabo, entre otras funciones, inspecciones de control medioambiental en sus oficinas respecto a consumo de papel, consumo de agua, consumo de energía, generación de papel, generación de envases de plástico y generación de residuos peligrosos.

A través de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, que se encuentra centrada en contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y lograr disminuir el consumo de energía mediante la optimización de las instalaciones, generando beneficios para el medioambiente, se contribuye a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenibles ODS 7 - Energía asequible y no contaminante, ODS 11 - Ciudades y Comunidades Sostenibles, ODS - 12 Producción y Consumos Responsables, ODS 13 - Acción por el clima**, adoptados por Naciones Unidas. Téngase en cuenta que la búsqueda de la eficiencia energética y el fomento del uso de energías renovables son el fundamento de las actividades del Grupo.

El Grupo, a través de sus canales de comunicación y red comercial, muestra a través de su ***Decálogo para el Ahorro Energético***, cómo pequeños cambios en nuestros hábitos de consumo tienen un gran impacto en materia medioambiental.

Alguna de las metas adicionales que persigue la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa que presentan clara alineación con los ODS de Naciones Unidas son:

Conciencia social, a través de la colaboración en distintas causas solidarias y la condición de socio de la matriz de Cruz Roja Española e Intervida (ODS 1, 2, 3, 5,8, 10 y 16).

Apuesta por las personas, favoreciendo la integración y conciliación laboral y personal y la formación continua del equipo profesional (ODS 4,5 y 8).

Desarrollo e innovación, con la mayor inversión en I+D+i del sector y apuesta por el talento.

2.2 CONTAMINACIÓN

El Grupo, cuenta con normas de actuación aplicables para todos los empleados que intervienen en las obras y mantenimientos, para la correcta gestión de los aspectos medioambientales.

La evolución en el periodo 2024-2025 de indicadores en materia de contaminación es:

	2025	2024	Unidad
Generación de aguas residuales			
Vertido de aguas	2,25	1,99	m3 / pers. año
Generación de ruido			
Tareas de obra civil en obra	35/27	35,5/27,5	d-BA

Entre las medidas generales aplicadas para disminuir la contaminación destacan:

Verter los escombros desde alturas lo más bajas posibles.

Tener en funcionamiento la maquinaria el tiempo imprescindible evitando consumos innecesarios y la emisión de ruidos y gases contaminantes.

Adecuar la potencia de las máquinas al trabajo a realizar.

Cumplir los requisitos establecidos en las ordenanzas municipales correspondientes para el control del ruido (cumplimiento horario, etc.).

Evitar la soldadura sobre materiales impregnados con sustancias tóxicas o peligrosas.

Evitar derrames y vertidos combustibles, inflamables, explosivos, irritantes, corrosivos o tóxicos, adoptando las medidas oportunas.

El Procedimiento de control de emisiones de la sociedad matriz, tiene como alcance el control de las emisiones realizadas a la atmósfera por los focos fijos (calderas) sitas en el emplazamiento fijo de la sociedad matriz en sus instalaciones, así como las emisiones de sus vehículos.

En relación con las calderas, los parámetros fundamentales que se controlan son las emisiones de CO, CO₂ y Tª humos.

En este ámbito, la evolución en el periodo 2024-2025 de indicadores en materia de emisión es:

	2025	2024	Unidad
Emisiones a la atmósfera			
CO	9	9	p.p.m.
CO ₂	9	9	%
Tª humos	50	60	Grados centígrados

En relación con los vehículos, en las inspecciones técnicas se controlan las emisiones de contaminantes.

En este ámbito, la evolución en el periodo 2024-2025 de indicadores en materia de emisión es:

	2025	2024
Emisiones de vehículos	Nº de vehículos	Nº de vehículos
Diesel / Gasolina	120	182
Eléctricos	110	69
GLP	7	7
GNC	49	49

En línea con el compromiso del grupo de reducir la emisión de contaminantes al medio ambiente, en el 2025 se han adquirido 32 vehículos eléctricos.

2.3 ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La sociedad matriz cuenta con normas de actuación, aplicables para todos los empleados que intervienen en las obras y mantenimientos, para la correcta gestión de los aspectos medioambientales.

Entre las diversas acciones contempladas destacan aquellas llevadas a cabo para evitar daños ambientales derivados de 1). - residuos peligrosos y de 2). - residuos sólidos inertes y asimilables a urbanos.

La matriz aplica un procedimiento de gestión de residuos peligrosos que regula tanto la gestión interna (recogida selectiva, envasado, etiquetado, almacenamiento y registro) como la gestión externa de los residuos peligrosos generados e identificados por ella a fin de no poner en peligro ni la salud humana ni el medio ambiente.

La sociedad matriz se encuentra inscrita en el Registro de pequeños productores de residuos peligrosos de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio de la Comunidad de Madrid.

Las actuaciones con respecto a los residuos peligrosos (para el caso de la matriz son los derivados de pinturas, disolventes, siliconas, decapantes, aceites, trapos o guantes impregnados en residuos peligrosos) son:

Depositar los restos de estos productos en las zonas de obra habilitadas y nunca en la basura ni a la red de saneamiento.

Finalizadas las operaciones en obra en la que dichos productos son utilizados, éstos son devueltos a la matriz (si son aportados por ella) para su posible consideración como reutilizables o bien como residuos.

En caso de derrame accidental, la utilización de absorbente adecuado y depósito en lugar indicado por el Jefe de Obra.

Mantener los botes de residuos peligrosos cerrados el mayor tiempo posible para evitar el escape de compuestos orgánicos volátiles.

La sociedad matriz aplica también un procedimiento de gestión interna (recogida selectiva, recogida por personal de limpieza, retirada) y externa de residuos sólidos inertes y de residuos asimilables a urbanos conforme a la legislación vigente.

Las actuaciones con respecto a los residuos sólidos inertes y asimilables a urbanos son:

Habilitar zonas de acopio de escombros.

Optimizar los procesos de corte.

Las empresas que gestionen residuos no peligrosos deberán estar inscritas en la Consejería de Medioambiente correspondiente y cumplir con la normativa en vigor.

Los residuos asimilables a urbanos se depositarán en contenedores o se observarán las normas aplicables.

Los residuos de aparatos eléctricos o electrónicos serán entregados al distribuidor/fabricante para su adecuado tratamiento.

Colocar los materiales de construcción de manera que se eviten roturas que los hagan inservibles.

La matriz también cuenta con normas de actuación, aplicables para todos los empleados, para la correcta gestión de los aspectos medioambientales en las oficinas.

En relación con la gestión de residuos en las oficinas, quedan establecidas las siguientes directrices:

Aplicar el código de conducta de reducir, reutilizar y reciclar. Reutilizar en la medida de los posibles envases del tipo: botellas de agua, vasos, etc.

Separar los residuos de envases y depositar en los contenedores habilitados al efecto.

Separar y depositar los residuos peligrosos (pilas, fluorescentes, etc.) en los contenedores habilitados.

Depositar el papel que ya no pueda ser utilizado como borrador en cajas identificadas al efecto.



La evolución en el periodo 2024-2025 de los principales indicadores en materia de residuos es:

Generación de residuos	2025	2023	Unidad
Generación de RP			
Pilas gastadas	0,01	0,01	Kg. / equipo año
Aerosoles	0,06	0,33	Kg. / obra año
Aceite usado	0	0	l / inst. año
Virutas impregnadas	1,79	1,82	Kg. / kit año
Trapos impregnados en SP	0	0	Kg. / obra año
Envases plástico que contienen SP	0,0004	0,0002	Kg. / obra año
Envases metálicos que contienen SP	0,003	0,002	Kg. / obra año
Generación de RII			
Chatarra	447	450	Kg. / obra año
Escombros	629	754	Kg. / obra año
Generación de RSU			
Papel usado	5,18	5,55	Kg. / pers. año
Toners gastados	0,91	0,91	Ton. / imp. año
Resto basura	1,5	1,5	Bols. / pers. año

Como se puede observar, la generación de residuos peligrosos es escasa. No existiendo variaciones significativas a tener en cuenta. El Grupo no evalúa la circularidad de sus productos o servicios ni tiene establecido un objetivo de circularidad.

2.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

CONSUMO DE AGUA

La evolución en el periodo 2024-2025 del consumo de agua es:

	2025	2024	Unidad
Consumo de agua			
Agua consumida	6,4	5,5	m3 / pers. año

Las medidas que se adoptan para reducir el consumo de agua son:

- Asegurarse de que los grifos quedan perfectamente cerrados después de su uso, comunicando a mantenimiento cualquier posible fuga.
- Cerrar los grifos mientras los mismos no están siendo utilizados.

El aumento de consumo de agua se ha debido principalmente a los distintos vaciados de la instalación que se han tenido que realizar por varias máquinas que se han instalado durante el año, para la realización de pruebas. No obstante, se debe tener en cuenta que este aspecto no es clasificado como significativo para la empresa.

CONSUMO DE MATERIALES

La evolución en el periodo 2024-2025 del consumo de materiales es:

	2025	2024	Unidad
Consumo de materiales			
Papel	1971,9	1993	Ud / pers. año
Tóners	0,91	1,64	Tóner / imp. año
Pilas	0,48	1,04	Ud / equipo año
Aptos. eléctricos o electrónicos. MAN	0,02	0,06	Ud / pers. año
Aerosoles	0,025	0,026	Ud / obra año
Disolventes	0,04	0,06	l / obra año
Pintura	0,06	0,06	Kg. / obra año
Trapos	0,02	0,06	Kg. / obra año

Las medidas que se adoptan para reducir el consumo de productos son:

- Reducir el consumo de papel para uso interno, utilizando papel ya usado por una cara como papel borrador. Imprimir únicamente si es imprescindible.
- Escribir, imprimir y fotocopiar por las dos caras, siempre que sea posible.
- Utilizar en la medida posible el uso del correo electrónico en las comunicaciones internas.
- Aprovechar debidamente el cartucho de tóner.

CONSUMO DE COMBUSTIBLE

El consumo de combustible de la sociedad matriz derivado de su flota de vehículos en el periodo 2024-2025 ha sido el siguiente:

	2024	2025
Consumo combustible coches (no eléctricos)	2.732.012	2.340.802

*Tabla 1: Consumo comb. Veh. Sin eléctricos (kWh)

Los indicadores de desempeño energético correspondientes al periodo 2024-2025 son los siguientes:

		2024	2025
Consumo comb. fósiles por Km. recorrido	(kWh/Km)	0,749	0,701
Consumo comb. fósiles por vehículo	(kWh/vehículo)	10.565	9.079

Se mantiene para el 2025 la meta establecida de reducción del consumo vehículos / Km de al menos un 1%.

Asimismo, la compañía continua con la adquisición progresiva de vehículos eléctricos, sustituyendo aquellos de mayor impacto ambiental.

CONSUMO DE ENERGÍA

El consumo de energía de la sociedad matriz en su sede corporativa, en el periodo 2024-2025, ha sido el siguiente:

kWh/año	2024	2025
Consumo de gas	34.594	46.118
Consumo de electricidad	192.762	213.287

En 2025 hemos observado que la cifra de consumo de gas ha superado la cifra de línea base que se había implantado. Esta subida ha sido impulsada por dos motivos principalmente:

- Un descenso en las temperaturas exteriores que ha ocasionado una mayor demanda del edificio concentrado mayoritariamente entre los meses de octubre y diciembre. Este hecho se traduce en un incremento del 4,8% interanual de los HDD y del 7,23% en el periodo octubre-diciembre.
- Como consecuencia del aumento de la demanda y de las bajas temperaturas exteriores, el rendimiento de los equipos de producción térmica se ha visto ligeramente reducido, lo que ha provocado un incremento moderado del consumo de energía primaria.

En relación con el consumo eléctrico, en 2025 también se han registrado valores superiores a los del ejercicio anterior, superándose el objetivo de consumo de línea base fijado en 200.000 kWh/año. Este incremento responde igualmente a los factores anteriormente descritos: menores temperaturas exteriores y una ligera reducción del rendimiento de los sistemas de producción.

No obstante, a pesar de que los consumos absolutos son ligeramente superiores respecto al periodo anterior, las ratios de consumo normalizados en función de los grados-día muestran una mejora, lo que avala la correcta interpretación de los resultados obtenidos.

Estos valores son los siguientes:

kWh/año	2024	2025
Ratio Consumo interanual HDD Base 20 con Consumo eléctrico	27,2	22,6
Ratio Consumo inter. HDD Base 20 Consumo total(Gas + electricidad)	42,64	42,13



Los indicadores de desempeño energético correspondientes al periodo 2024-2025 reflejan un aumento de los consumos absolutos de gas y electricidad, coherente con las condiciones climáticas más exigentes, mientras que los indicadores normalizados evidencian una evolución contenida del desempeño energético del edificio.

	2024	2025
	kWh/año	kWh/año
Consumo eléctrico por persona (KWhe / pers.)	834	955
Consumo eléctrico por superficie total (KWhe / m2)	50,9	56,4
Consumo gas por persona (KWhgpci / pers.)	150	206
Consumo gas por superficie climatizada (KWhgpci / m2)	14,3	19,1

En conjunto, los indicadores de desempeño energético muestran:

- Un incremento de los consumos de electricidad y gas en la sede corporativa, motivado fundamentalmente por condiciones climáticas más desfavorables.
- Una mejora en el desempeño energético de la flota de vehículos, con una reducción del consumo de combustibles fósiles por kilómetro recorrido y una mejora de la ratio de kWh por vehículo.

2.5 CAMBIO CLIMÁTICO

El Grupo mantiene un firme compromiso con la lucha contra el cambio climático, apostando por la mejora de las instalaciones térmicas de los edificios mediante la implantación de soluciones basadas en energías renovables.

En este contexto, la solución HYBRID PLUS incorpora sistemas de aerotermia como solución principal para la producción de calefacción y agua caliente sanitaria, complementados con instalaciones solares fotovoltaicas para la generación de la electricidad necesaria para su funcionamiento. Las calderas existentes operan como sistema de respaldo.

Esta solución permite una reducción significativa de las emisiones de CO² y es financiable tanto a través de fondos europeos destinados a fomentar el uso de energías renovables como a través de los ahorros energéticos generados.

La sociedad matriz se encuentra certificada conforme a la UNE-EN ISO 50001 de Gestión Energética, realizando un seguimiento mensual de la huella de carbono de su sede corporativa y de su flota de vehículos.

Adicionalmente, se está desarrollando un proyecto —actualmente en fase de implantación— en cumplimiento del RD 736/20, que permitirá la lectura automática de contadores individuales en comunidades de propietarios. Este sistema reduce errores de lectura y disminuye de forma significativa los desplazamientos mensuales de los técnicos, contribuyendo así a una reducción del consumo de combustible de la flota.

La huella de carbono de la sociedad matriz en el periodo 2024-2025 ha sido la siguiente:

Huella de carbono (Tn CO ₂ e / año) TOTAL - 2025		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas	8,414
	Desplazamientos vehículos*	597,72
	Refrigeración / climatización	0
TOTAL ALCANCE 1		606,134
ALCANCE 2	Electricidad	60,361
TOTAL ALCANCE 1 + 2		666,495

*Se excluye el transporte a través de veh. propulsado por electricidad que se incluye en alcance 2

2025	
ALCANCE 1	606,134
ALCANCE 2	60,361
ALCANCE 1+2	666,495

Huella de carbono (Tn CO ₂ / año) TOTAL - 2024		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas	6,311
	Desplazamientos vehículos*	692,964
	Refrigeración / climatización	0
TOTAL ALCANCE 1		699,275
ALCANCE 2	Electricidad	54,552
TOTAL ALCANCE 1 + 2		753,827

*Se excluye el transporte a través de veh. propulsado por electricidad que se incluye en alcance 2

2024	
ALCANCE 1	699,275
ALCANCE 2	54,552
ALCANCE 1+2	753,827

Según los resultados obtenidos en la huella de carbono se observa disminución en las toneladas emitidas pasando de 753,82 Tn.CO₂ a 666,49 Tn. CO₂, lo que supone una reducción de un 11.58%

La meta establecida para el 2025 consistente en la reducción de la huella de carbono global en al menos un 5% desarrollando la misma actividad se ha visto satisfecha, ya que se ha disminuido en un 11,6%.

La empresa está desarrollando un plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para el horizonte de 5 años, y un listado exhaustivo de medidas para su consecución. Teniendo en consideración los alcances a los que afecta y los límites de la organización.

Como medidas aprobadas para alcanzar esta meta se refuerzan las ya establecidas:

La sociedad matriz seguirá perfeccionando el rendimiento del sistema de climatización del edificio donde radica su sede.

Se seguirá con la sustitución de vehículos menos eficientes por vehículos eléctricos.

Asimismo, el Grupo apuesta por soluciones sostenibles que permiten reducir la huella de carbono:

Mejora de la envolvente del edificio (fachada ventilada, SATE, cerramientos): Se puede reducir el consumo energético hasta un 80% (si se instala junto HYBRID PLUS).

Individualización del consumo de calefacción: cada vecino paga según su consumo individual.

Iluminación eficiente: instalación de tecnología LED, sistemas de detección de presencia, etc. en el interior y en el exterior del edificio.

Producción de energía eléctrica para autoconsumo: Instalación solar fotovoltaica para reducir la factura eléctrica.

Puntos de recarga de vehículos eléctricos para adaptar el edificio a la movilidad sostenible.

Gestión Energética: Control y optimización de consumos energéticos.

Igualmente, la sociedad matriz certifica a clientes de gestión energética, a través de la firma SGS TECNOS, bajo el método IPMVP EVO, el ahorro energético obtenido por sus actuaciones de mejora de la eficiencia energética. Esto se traduce para sus clientes en ahorro de energía, ahorro de emisiones de CO₂ y ahorro económico.

Para el periodo 2024-2025 se han certificado los siguientes ahorros:

- Energía primaria: 44,39%
- Emisiones de CO₂: 60,67%
- Coste económico total: 65,50%

Además, también para controlar los consumos y la eficiencia de cada instalación, la sociedad matriz analiza diaria, mensual e interanualmente el ratio de eficiencia de equipos de producción térmica en todas sus instalaciones de gestión energética.



2.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La sociedad matriz se encuentra certificada en UNE-EN-ISO 50001 de Gestión Energética consecuencia de lo cual lleva a cabo un seguimiento mensual de la huella de carbono de su sede y de su flota de vehículos.

El Grupo dispone de la solución para el mercado HYBRID PLUS que incorpora una instalación de aerotermia como sistema principal para alimentar el sistema de calefacción y de agua caliente sanitaria de un edificio. Asimismo, paneles solares fotovoltaicos generan la electricidad para que funcione el sistema. En este caso, las calderas existentes funcionan a modo de reserva.

Esta solución disminuye las emisiones de CO2 es financiable a través de los fondos europeos que priman las instalaciones basadas en energías renovables.

El Grupo no identifica impactos causados por las actividades realizadas en áreas protegidas..



03

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1 RECURSOS HUMANOS

El Grupo cuenta con una plantilla media de 649,48 empleados en el ejercicio 2025 (675,27 en 2024). Este descenso de plantilla, fundamentalmente productiva, se debe a la finalización del plazo establecido para realizar la individualización del consumo de instalaciones centralizadas de producción de calor; estas individualizaciones se han realizado de forma intensiva durante los últimos años, quedando ahora como actividad residual en cuanto a volumen de instalaciones.

Grupo Remica ha mantenido desde sus inicios un firme compromiso con la innovación y la formación como ejes clave de su desarrollo. Estos pilares contribuyen de manera directa a la mejora de la cualificación de la plantilla y a la calidad del servicio prestado, favoreciendo la adaptación continua a las exigencias del sector y del entorno económico.

La sostenibilidad se integra de forma transversal en la gestión del Grupo, tanto en el uso eficiente de los recursos materiales como en el diseño de sus políticas de Recursos Humanos. En este ámbito, la compañía orienta sus actuaciones hacia la consolidación de medidas estables y sostenibles en el tiempo, priorizando la viabilidad a largo plazo en aspectos como la retribución, la formación, la conciliación o la organización del trabajo.

La Estrategia de Recursos Humanos refleja el compromiso de la Dirección con el desarrollo profesional de la plantilla, considerando a las personas como un elemento esencial para la continuidad y el crecimiento del negocio. En este sentido, se promueve un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

El respeto a los Derechos Humanos y a la dignidad de las personas constituye un principio básico en todas las actividades del Grupo. Este compromiso se traslada a los procesos de selección, contratación, formación, promoción y retribución, así como a las condiciones laborales ofrecidas.

La misión, visión y valores corporativos se configuran como el marco de referencia para la gestión de la organización y el desarrollo de su actividad, permitiendo compatibilizar el crecimiento económico con la generación de valor para sus grupos de interés.

La estrategia de Recursos Humanos se articula en torno al desarrollo profesional y la mejora de la empleabilidad de la plantilla. En este contexto, el Grupo orienta su actividad hacia la prestación de servicios vinculados a la eficiencia energética, contribuyendo a la optimización del consumo de recursos y a la reducción de emisiones.

Con el objetivo de reforzar la capacitación técnica de los empleados, Grupo Remica ha incorporado la figura de Director de Formación Técnica, responsable de garantizar la actualización continua de los conocimientos del personal técnico y la consolidación de las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones.

Las políticas y procedimientos en materia de gestión de personas se fundamentan en el desarrollo del capital humano y en la mejora continua de las capacidades profesionales, incluyendo las siguientes líneas de actuación:

- Creación de empleo directo e indirecto.
- Desarrollo de programas formativos para la adaptación al puesto de trabajo y la actualización de conocimientos.
- Acompañamiento profesional durante todo el ciclo de vida del empleado en la organización.
- Promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Fomento de la formación como elemento clave para el desarrollo profesional.
- Impulso de una comunicación interna fluida y accesible.
- Desarrollo de iniciativas que favorecen la participación de los empleados en la mejora de procesos.
- Establecimiento de objetivos individuales y evaluación periódica del desempeño.
- Promoción de la salud y el bienestar en el entorno laboral.
- Implantación de medidas de flexibilidad laboral, incluyendo teletrabajo.
- Aplicación del derecho a la desconexión digital.
- Definición de una política retributiva basada en criterios de equidad interna y competitividad externa.
- Mejora continua de las herramientas de gestión, incluyendo la digitalización de procesos y la incorporación de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, orientadas a incrementar la eficiencia operativa.



En el marco de la gestión del capital humano, Grupo Remica aplica un conjunto de procesos estructurados que abarcan todo el ciclo de vida del empleado, con el objetivo de garantizar una adecuada gestión del talento, la igualdad de oportunidades y la mejora continua de las condiciones laborales.

En materia de **reclutamiento y selección**, la compañía aplica criterios basados en la igualdad de oportunidades, asegurando la no discriminación por razón de género, edad, origen, creencias u otras circunstancias personales. Los procesos de selección se orientan a identificar perfiles adecuados a las necesidades del puesto, garantizando la objetividad y transparencia en la toma de decisiones.

En relación con la **integración de nuevas incorporaciones (onboarding)**, el Grupo dispone de un programa estructurado que incluye formación inicial, conocimiento de políticas internas, protocolos y procedimientos, así como la coordinación con las áreas con las que el empleado interactuará de forma habitual. Asimismo, se realiza una entrevista de seguimiento a los 2-3 meses desde la incorporación, con el objetivo de evaluar el grado de adaptación y detectar posibles áreas de mejora en el proceso.

Adicionalmente, la compañía cuenta con un **programa de mentoring**, denominado Programa Ítaca, gestionado desde el área de Recursos Humanos. Este programa está dirigido tanto a nuevas incorporaciones como a empleados que asumen nuevas funciones o responsabilidades, y tiene como finalidad facilitar su integración y desarrollo en el puesto. La duración del proceso de mentoring varía entre 6 y 12 meses, en función de la complejidad del puesto y la experiencia previa del empleado durante el ejercicio 2025, se han registrado un total de 425 horas dedicadas a actividades de mentoring.

En el ámbito del **desarrollo profesional**, el Grupo realiza entrevistas anuales de evaluación en las que se analizan tanto el desempeño como el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, incluyendo indicadores cuantitativos y cualitativos. Asimismo, se evalúan las competencias estratégicas, técnicas y transversales requeridas para cada puesto. Estas evaluaciones constituyen la base para la definición de planes de desarrollo individual y la gestión del talento dentro de la organización.

Con el objetivo de mejorar la trazabilidad y eficiencia de estos procesos, la compañía ha impulsado la digitalización del área de Recursos Humanos mediante la implantación de herramientas tecnológicas específicas. En este sentido, durante el ejercicio 2025 se ha avanzado en la implementación de una solución integral de gestión del talento, que permitirá centralizar y optimizar los procesos asociados a la gestión de la plantilla.

En materia de **fidelización y retención del talento**, el Grupo desarrolla planes de carrera dirigidos a empleados con alto potencial, fomentando su desarrollo profesional y la asunción progresiva de responsabilidades. Entre los elementos clave de la propuesta de valor al empleado destacan la autonomía en el desempeño de sus funciones, la definición de objetivos claros y medibles, y el impulso de una cultura organizativa basada en la comunicación continua y la transparencia.



Finalmente, en relación con los procesos de desvinculación, la compañía realiza entrevistas de salida a aquellos empleados que cesan voluntariamente su relación laboral. Estas entrevistas tienen como finalidad identificar posibles áreas de mejora en la gestión interna y en las condiciones laborales, contribuyendo así a la mejora continua de las políticas de Recursos Humanos.

3.2 PLANTILLA Y CONTRATOS DE TRABAJO

La información relativa al número de empleados es la siguiente:

Nº medio empleados ejercicio

Nº MEDIO EMPLEADOS EJERCICIO	2025	2024
	Total general	Total general
Administración y otros servicios centrales	102,45	113,08
Comercial	17,48	15,72
Dirección	22,66	22,37
Producción, logística, almacenes y delegaciones	424,08	443,95
Técnicos y de investigación	82,80	80,15
Total general	649,48	675,27

Plantilla a cierre de ejercicio

	Hombres		Mujeres	
	2025	2024	2025	2024
Administración y otros servicios centrales	31	35	73	77
Comercial	16	12	4	3
Dirección	20	16	2	4
Producción, logística, almacenes y delegaciones	430	395	14	17
Técnicos y de investigación	70	65	15	12
Total general	567	523	108	113

Plantilla a cierre por tramo de edad y género

	Hombres		Mujeres	
	2025	2024	2025	2024
<30	99	81	11	13
>60	40	28	2	3
31 a 45	186	193	39	45
46 a 60	242	221	56	52
Total general	567	523	108	113

Información relativa a contratos laborales a cierre

Información	2025	2024
Indefinido	%	%
Total	3,6%	2,4%
	96,4%	97,6%
	100%	100%

Información relativa a contratos laborales a cierre por tramo de edad

2025	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	79	11	20			
>60	36	1			4	1
31 a 45	183	39	3			
46 a 60	242	55	0	1		
Total general	540	106	23	1	4	1

2024	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	72	12	9	1		
>60	28	3			5	1
31 a 45	190	44	3	1		
46 a 60	220	52	1			
Total general	510	111	13	2	5	1

NOTA: Jubilaciones producidas durante el ejercicio

Información relativa a contratos laborales a cierre por tipología de puesto

2025	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Administración y otros servicios centrales	29	72	2			1
Comercial	16	4				
Dirección	19	2		1	1	
Producción, logística, almacenes y delegaciones	409	13	19		2	
Técnicos y de investigación	67	15	2		1	
Total general	540	106	23	1	4	1

2024	Fijos		Eventuales		Jubilaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Administración y otros servicios centrales	33	76	2	1	1	1
Comercial	12	3				
Dirección	16	4				
Producción, logística, almacenes y delegaciones	384	16	11	1	4	
Técnicos y de investigación	65	12				
Total general	510	111	13	2	5	1

NOTA: Jubilaciones producidas durante el ejercicio

Información relativa a contratos laborales por tipo de jornada

	2025	2024
Tipo de contrato/jornada	Nº personas	Nº personas
Eventual	24	15
Hombre	23	13
Jornada Completa	21	9
Jornada Parcial	2	4
Mujer	1	2
Jornada Completa	1	1
Jornada Parcial	0	1
Fijo	646	621
Hombre	540	510
Jornada Completa	533	499
Jornada Parcial	7	11
Mujer	106	111
Jornada Completa	89	92
Jornada Parcial	17	19
Jubilaciones	5	0
Hombre	4	0
Jornada Parcial	4	0
Mujer	1	0
Jornada Parcial	1	0
Total general	675	636

Información relativa al tipo de jornada por clasificación profesional

	Hombre		Mujer	
	2025	2024	2025	2024
Jornada Completa	554	508	90	93
Administración y otros SS.CC	30	33	61	64
Comercial	15	11	4	3
Dirección	18	15	2	4
Producción, logística, almacenes y delegaciones	425	386	11	14
Técnicos y de investigación	66	63	12	8
Jornada Parcial	13	15	18	20
Administración y otros SS.CC	1	2	12	13
Comercial	1	1	0	0
Dirección	2	1	0	0
Producción, logística, almacenes y delegaciones	5	9	3	3
Técnicos y de investigación	4	2	3	4
Total general	567	523	108	113



La información relativa a los despidos llevados a cabo es la siguiente:
Número de despidos por edad, género y clasificación profesional

2025	Administración y otros SS.CC		Comercial	Dirección	Producción, logística, almacenes y delegaciones		Técnicos y de investigación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Hombres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30					4		1	
>60					2			
31 a 45	1	1			21		1	
46 a 60	1	1	4	2	9	1	1	1
Total	2	2	4	1	36	1	3	1

2024	Administración y otros SS.CC		Comercial	Dirección	Producción, logística, almacenes y delegaciones		Técnicos y de investigación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Hombres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30		1			6			
>60					1			
31 a 45	1	3			20	2		1
46 a 60		2	1	1	13			
Total	1	6	1	1	40	2		1

3.3 REMUNERACIONES

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Ni en 2024 ni en 2025 se facilita la remuneración media desglosada por género del Consejo de Administración, dado que supondría la publicación del salario individualizado de la mujer que forma parte de este órgano.



REMUNERACIÓN MEDIA Y BRECHA SALARIAL

2025	Administración y otros SS.CC		Comercial		Dirección		Producción, logística, almacenes y delegaciones		Técnicos y de investigación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujer	Hombres	Mujer	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	24.735,45	192604,84	32.000,00	22.500,00			20.849,20	42.000,00	27.817,42	30.002,12
>60	56.646,00	42.339,24	40.671,93		446.559,36		27.969,35	21.876,36	42.340,56	
31 a 45	27.062,09	25.337,18	48.749,98	25.000,00	82.809,83		26.125,93	27.318,19	46.283,23	39.006,20
46 a 60	38.884,80	28.540,01	34.764,51	28.249,98	91.671,80	65.037,30	28.086,75	24.758,23	45.577,81	53.751,70
Total	2,00%		19,57%		24,28%		-1,53%		0,54%	

2024	Administración y otros SS.CC		Comercial		Dirección		Producción, logística, almacenes y delegaciones		Técnicos y de investigación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujer	Hombres	Mujer	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	23.879,26	20.653,89	30.000,00	30.000,00			20.356,65	27.494,08	27.817,42	26.277,16
>60		41.713,46	51.250,00	51.250,00	111.639,93	76.273,99	25.881,24	20.620,56	41.306,97	
31 a 45	28.359,86	25.337,18	38.000,00	38.000,00	74.320,84		26.051,78	23.759,21	43.047,46	40.023,04
46 a 60	38.884,80	28.540,01	37.218,29	37.218,29	80.818,19	75.354,67	27.209,63	28.880,16	45.517,09	44.903,24
Total	6,58%		20,27%		3,03%		-1,53%		0,54%	

La brecha salarial en 2025 se mantiene en niveles reducidos en la mayoría de los colectivos, siendo positiva —aunque con diferencias poco significativas— en Administración y otros servicios centrales, Comercial y Dirección. En los colectivos de Producción, logística, almacenes y delegaciones y Técnicos de investigación, la brecha resulta ligeramente negativa.

En el caso del área de Dirección, se observa un incremento relevante de la brecha salarial respecto al ejercicio anterior. Este comportamiento se explica principalmente por la salida durante el ejercicio de dos posiciones directivas de elevada responsabilidad ocupadas por mujeres, lo que ha reducido su peso relativo dentro del colectivo y ha impactado en la media retributiva.

En el resto de áreas, las variaciones observadas responden, como en ejercicios anteriores, a la composición heterogénea de los equipos, donde se agrupan posiciones con diferentes niveles de responsabilidad, antigüedad y componentes retributivos variables, lo que puede generar distorsiones en la comparación agregada por género.

La brecha salarial se ha calculado mediante la ponderación de la remuneración media en función del número de personas en cada categoría. No obstante, la política retributiva del Grupo se basa en criterios objetivos y no establece diferencias salariales por razón de género, por lo que las desviaciones observadas responden a factores estructurales y de composición de la plantilla, y no a prácticas discriminatorias.

3.4 REMUNERACIONES

El Grupo siempre ha tenido en su plantilla discapacitados si bien no siempre en la proporción exigida por la legislación, ya que en ocasiones no ha recibido candidaturas suficientes de personas discapacitadas para alcanzar el 2%; por ello, en 2022 solicitamos certificado de excepcionalidad a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, que nos fue concedido en abril de ese mismo año.. En Abril de 2025, se solicitó de nuevo el certificado de excepcionalidad para poder ir a medidas alternativas.

El Grupo cuenta en 2025 con 16 trabajadores discapacitados (2024: 10). Pese al convencimiento de Remica de dar oportunidades de desarrollo profesional a cada uno según sus capacidades, es una tarea difícil encontrar en el mercado laboral empleados con discapacidades compatibles con la actividad de la compañía.

El Grupo tiene instalada en la recepción un elevador para las personas que lleguen en silla de ruedas o con dificultades de movilidad, así como un baño adaptado a minusválidos. Nunca se ha descartado en un proceso de selección a una persona por tener una discapacidad, si ésta era apta para el puesto ofertado.

3.5 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ABSENTISMO

En todas las sedes de Grupo Remica se aplica el Convenio Colectivo del sector, que es el de la Industria y Servicios del Metal, de cada una de las provincias en que tenemos empleados/as.

La jornada en cómputo anual de cada una de las sedes es la marcada por el convenio, con un promedio de 1.749 horas anuales, abarcando un rango desde las 1.708 a las 1.776 entre los que marcan el menor y el mayor número de horas respectivamente. Lógicamente, Grupo Remica respeta el derecho de todas las personas a sindicarse libremente.

La distribución de la jornada es partida, excepto los viernes, que es intensiva, con flexibilidad de entrada de una hora que se puede utilizar para alargar la hora de la comida (en aquellas personas que se desplazan a comer a su domicilio) o salir antes. Las vacaciones se disfrutan en días laborables, 22, distribuidos a lo largo del año de manera que se respeten los periodos de mayor actividad de cada área, y al mismo tiempo permitan la conciliación, en especial la coincidencia con el periodo vacacional estival escolar. También para facilitar esta conciliación, se realiza jornada intensiva durante los meses de julio y agosto.

El Grupo tiene implantadas desde 2014 políticas de teletrabajo y flexibilidad horaria. Cualquier persona puede presentar su propuesta al Departamento de Recursos Humanos y ésta es analizada junto con el responsable del solicitante. Existe flexibilidad de entrada y salida de manera general si bien de forma individual el Grupo se ha adaptado a las necesidades de horario laboral de sus profesionales por cuestiones de cuidado de hijos, mayores dependientes o formación.

El Grupo cuenta desde noviembre de 2020 con un Protocolo de derecho a la desconexión digital cuyo objeto es garantizar a las personas trabajadoras fuera del tiempo de trabajo establecido el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar tal y como recoge la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LPDGD).

El Protocolo establece seis pautas para posibilitar a las personas trabajadoras del Grupo realizar dicha desconexión y poder conciliar la actividad laboral y la vida personal y familiar, camino que ya inició el Grupo en 2014 con medidas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria.

Este Protocolo se remite al Comité de Auditoría del Código Ético (hoy Comité de Compliance) para la revisión y actualización de éste. Este Comité es el órgano responsable de recibir y valorar los posibles avisos que se produzcan sobre su posible vulneración; de la misma forma, este Comité es el órgano al que hay que dirigir cualquier discrepancia que se produzca en relación con la interpretación de la reglamentación de desconexión digital, o si se producen comportamientos contrarios a lo establecido en este Protocolo. No se ha llevado a cabo ninguna revisión de este protocolo al no haber surgido ningún conflicto relacionado con su contenido desde su publicación.

En cuanto al nivel de absentismo en el periodo 2023-2024 ha sido:

Nº DE HORAS DE ABSENTISMO		
2025	Horas de absentismo	% Absentismo
Total	77.597,01	6,53%

2025	Horas de absentismo	% Absentismo
Enfermedad común	66.609,64	85,84%
Accidente laboral	4.980,16	6,42%
Permiso Retribuido	6.007,21	7,74%

Nº DE HORAS DE ABSENTISMO		
2024	Horas de absentismo	% Absentismo
Total	68.275,23	5,77%

2024	Horas de absentismo	% Absentismo
Enfermedad común	56.854,20	83,27%
Accidente laboral	5.870,60	8,60%
Permiso Retribuido	5.550,43	8,13%

Los porcentajes de absentismo están repartidos por tipología de absentismo; el absentismo total incluye permisos retribuidos. En 2025 continuamos diferenciando absentismo por permisos retribuidos ya que no son enfermedad común, y suponen además acompañamiento en hospitales a familiares ingresados.

3.5 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Grupo cuenta con una persona responsable de prevención de riesgos laborales y con un Servicio de Prevención Propio desde el día 16 de enero de 2023 para Remica, S.A, y un Servicio de Prevención Ajeno para el resto de las empresas del grupo, en el momento actual.



Entre los objetivos de la persona responsable de prevención en 2025 se encuentra el de visitar periódicamente todas las zonas de mantenimiento y obras en curso para velar por la seguridad y salud, concienciar sobre la importancia del uso de Equipos de Protección Individual e informar y recordar durante las visitas acerca de los riesgos de trabajar en altura, sobre andamios, escaleras, plataformas, riesgos eléctricos, riesgos en tareas de corte y soldadura, proyecciones de partículas en los ojos, manejo manual de cargas, corrección postural, etc., para evitar su incidencia.

El Grupo realiza de forma permanente formaciones específicas a sus empleados en materia de seguridad y salud laboral (5.010 horas de formación en PRL durante 2025); además, se realizan reuniones de concienciación con Jefes de Obra y Mantenimiento, con el fin de que la política de seguridad y uso de EPI's se cumplan de forma rigurosa.

El número y tipo de accidentes laborales es el siguiente:

ACCIDENTES LABORALES				
2025	Leves		Graves	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	30	2	0	0

ACCIDENTES LABORALES				
2024	Leves		Graves	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	33	0	0	0

Ha habido un ligero descenso de la accidentabilidad en general en todas las áreas a pesar de incrementarse la plantilla en 2025.

Durante el ejercicio 2025 no se ha detectado ninguna enfermedad profesional declarada, no habiendo existido tampoco en el ejercicio 2024.

Por otra parte, los empleados del Grupo reciben formación permanente en temas relacionados con la prevención de accidentes y bienestar laboral de una manera reglada o bien a través de noticias mensuales en la intranet de la compañía, abordando temas de PRL que inciden en la reducción y prevención de riesgos a nivel de seguridad, higiene y ergonomía en función de la actividad que desarrollan, tanto para el personal de obra, como mantenimiento y oficina.

3.7 RELACIONES SOCIALES

Todas las sociedades que integran Grupo Remica se encuentran sujetas a los correspondientes Convenios Colectivos de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, aplicables en función de la provincia en la que desarrollan su actividad. En este sentido, la plantilla del Grupo se rige por los convenios vigentes en Madrid, Valdepeñas, Albacete, Sevilla, Cádiz, Málaga, Valencia, Granada, Valladolid, Zamora, Salamanca, Burgos, Bilbao, Barcelona y Alicante.

Dichos Convenios Colectivos incorporan las disposiciones establecidas en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, estableciendo la obligación de las empresas de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En cumplimiento de esta obligación, Grupo Remica dispone de un sistema de gestión preventiva que incluye la evaluación de riesgos laborales, la planificación de la actividad preventiva y la adopción de medidas dirigidas a la eliminación o reducción de los riesgos identificados. Asimismo, se desarrollan actuaciones en materia de información, formación y sensibilización de los empleados, así como mecanismos de consulta y participación en cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral.

El sistema preventivo contempla igualmente la definición de protocolos de actuación ante situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente, así como la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo. Estas actuaciones se apoyan en la organización de los recursos preventivos correspondientes, conforme a lo establecido en la normativa aplicable.

La organización del diálogo social, los derechos, facultades y garantías están contemplados en la normativa aplicable y en los correspondientes Convenios Colectivos.

3.8 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Grupo Remica mantiene un compromiso con el desarrollo profesional de su plantilla, abarcando todas las categorías profesionales (técnicas, comerciales, productivas y administrativas). Este compromiso se articula a través de un Plan de Formación anual y de distintos programas de desarrollo del talento, como mentoring, evaluaciones de desempeño, planes de carrera y sucesión.

El Plan de Formación constituye el principal instrumento de gestión en esta materia y cuenta con una dotación presupuestaria específica. Sus objetivos principales son:

- Facilitar la capacitación de los empleados para el desempeño de sus funciones, mediante la adquisición y actualización de conocimientos técnicos y habilidades profesionales.
- Desarrollar las competencias de aquellos empleados con mayor potencial de crecimiento dentro de la organización.
- Implicar a los mandos intermedios en la identificación de necesidades formativas y en el seguimiento de las acciones desarrolladas.
- Garantizar la calidad y adecuación de las acciones formativas.
- Realizar un seguimiento periódico del grado de ejecución del Plan de Formación.
- Incorporar criterios de innovación en los contenidos y metodologías formativas.
- Evaluar la eficacia de la formación impartida, con enfoque de mejora continua.
- Garantizar el respeto al principio de igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Contribuir a la capacitación del personal productivo, favoreciendo la transferencia de conocimiento entre profesionales con mayor experiencia y nuevas incorporaciones.

El Plan de Formación se elabora con carácter anual e incluye tanto formación técnica vinculada a la actividad del Grupo, como formación en competencias de gestión, herramientas tecnológicas y materias relacionadas con la salud y el bienestar. Para su definición, se tienen en cuenta distintas fuentes de información: los resultados de las evaluaciones de desempeño, las necesidades identificadas por los responsables de área y las iniciativas detectadas por el Departamento de Recursos Humanos.

En el ámbito de la formación técnica, el Grupo dispone de una estructura específica orientada a la mejora de la cualificación de los profesionales en áreas técnicas y productivas. En este contexto, se desarrollan programas dirigidos tanto a empleados en activo como a personas de reciente incorporación, especialmente procedentes de formación profesional e ingenierías. Estos programas se organizan a través de itinerarios formativos por puesto, que incluyen la adquisición progresiva de conocimientos técnicos y su evaluación mediante pruebas teóricas y prácticas.

Asimismo, la compañía establece objetivos internos de formación técnica para el personal vinculado a actividades productivas, con el fin de garantizar la actualización continua de sus competencias.

En relación con la evaluación del desempeño, el Grupo cuenta con un proceso estructurado basado en reuniones periódicas entre responsables y colaboradores. Con carácter general, se realizan al menos dos sesiones anuales: una primera orientada a la definición de objetivos para el ejercicio (tanto cuantitativos como cualitativos), y una segunda de seguimiento, en la que se evalúa el grado de cumplimiento y se ajustan, en su caso, los planes de acción definidos. Este proceso permite vincular el desempeño individual con los objetivos de la organización y detectar necesidades de desarrollo.

Adicionalmente, el Grupo realiza evaluaciones internas del nivel de satisfacción de la plantilla mediante encuestas periódicas, en las que se analizan distintos aspectos relacionados con el entorno laboral y los servicios de soporte. Entre los elementos evaluados se incluye la valoración de las acciones formativas, lo que permite identificar áreas de mejora y reforzar la adecuación de los programas a las necesidades de los empleados.

En conjunto, estos mecanismos permiten a Grupo Remica realizar un seguimiento continuo de las políticas de formación y desarrollo, asegurando su adecuación a las necesidades organizativas y contribuyendo a la mejora de la cualificación y desempeño de la plantilla.

En cuanto al número de horas de formación desglosado por categorías y sexo son las siguientes:

	2025 N° horas		2024 N° horas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	487,2	76,00	990,10	218,00
Administración y otros SS.CC	521,50	981,50	1.152,60	2.604,60
Comercial	503,50	136,00	330,80	24,40
Producción, logística, almacenes y delegaciones	11.466,18	376,00	9.221,60	156,00
Técnicos y de investigación	1.278,00	427,00	749,00	758,00
Total general	14.256,38	1.996,50	12.444,10	3.761,00

En el marco del compromiso de la compañía con el desarrollo del talento, durante 2025 se ha priorizado el refuerzo de la formación técnica, especialmente en colectivos operativos. Las diferencias observadas en el volumen de horas de formación por género con respecto a 2024 se debe precisamente a la distribución de la plantilla, siendo en el área de producción donde más hombres hay.

Adicionalmente, la orientación hacia programas formativos más especializados y alineados con las necesidades estratégicas de la organización ha supuesto un incremento tanto en la inversión económica en formación como en el número total de horas impartidas respecto a 2024. Este esfuerzo refuerza el compromiso de la compañía con la capacitación continua, la empleabilidad interna y la generación de valor sostenible a largo plazo.

El Programa de Mentoring (Programa Ítaca) se consolida como una palanca estratégica dentro del modelo de desarrollo de talento de Remica, con un impacto directo tanto en el proceso de onboarding como en la evolución profesional a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas en la organización.

El programa de mentoring 2025 arroja las siguientes cifras:

	Nueva Incorporación	Recién Titulados	Cambio de Puesto	Fusión / Adquisición	Total
Procesos Mentoring Iniciados 2024	58	12	4	2	76
Procesos Mentoring Iniciados 2025	87	24	0	8	119
Nº mentores involucrados	2024	2025			
	41	59			

Durante 2025, el programa ha experimentado un crecimiento significativo, alcanzando un total de 119 procesos de mentoring iniciados frente a los 76 registrados en 2024, lo que supone un incremento cercano al 56%. Este crecimiento se explica, principalmente, por el refuerzo del acompañamiento en momentos clave de la experiencia del empleado: la incorporación de nuevos profesionales al programa (que pasa de 58 a 87 procesos) y la integración de perfiles de recién titulados (de 12 a 24). Asimismo, se observa un aumento en procesos vinculados a fusiones y adquisiciones (de 2 a 8), lo que evidencia el papel del mentoring como herramienta crítica para facilitar la adaptación en contextos de cambio organizativo.

Este impulso cuantitativo ha ido acompañado de una evolución cualitativa del programa. En 2024 se llevó a cabo un proceso de mejora en la identificación, formación y cualificación de las personas mentoras, orientado a garantizar un acompañamiento más efectivo, homogéneo y alineado con las necesidades del negocio. Como resultado, aunque en 2024 el número de mentores fue inferior (41), su nivel de especialización permitió asumir un mayor número de procesos por persona.

En 2025, en coherencia con el crecimiento del número de mentees y la extensión del programa a más momentos del ciclo de talento, el número de mentores ha aumentado hasta 59. Este incremento responde a la necesidad de mantener la calidad del acompañamiento, asegurar ratios adecuados mentor-mentee y dar respuesta a una demanda creciente, especialmente en procesos de onboarding y desarrollo temprano. De este modo, se refuerza un modelo sostenible que combina escala con excelencia en la experiencia.

El Programa Ítaca desempeña un papel clave en el onboarding, acelerando la integración de las nuevas incorporaciones, reduciendo el tiempo necesario para alcanzar niveles óptimos de desempeño y facilitando la comprensión de la cultura corporativa. A través del acompañamiento cercano de una persona mentora, se favorece una experiencia de incorporación más estructurada, personalizada y alineada con los valores de Remica.

Más allá del onboarding, el mentoring se posiciona como un elemento esencial en el desarrollo integral del talento, apoyando procesos de transición, crecimiento profesional y adaptación a nuevos retos. Esto contribuye a generar itinerarios de desarrollo más sólidos, fomentar el aprendizaje continuo y reforzar la identificación de talento con potencial.

Todo ello tiene un impacto directo en la Employee Experience (EX). La participación en el programa, tanto como mentor como mentee, fortalece el sentimiento de pertenencia, mejora la percepción de apoyo y acompañamiento por parte de la organización y potencia el compromiso. Asimismo, promueve una cultura de colaboración, reconocimiento y aprendizaje compartido, elementos clave para construir una experiencia de empleado positiva y diferencial

En conjunto, la evolución del Programa Ítaca refleja el compromiso de Remica con el desarrollo de su talento, consolidándose como una herramienta estratégica que no solo responde al crecimiento de la compañía, sino que también contribuye de forma tangible a mejorar la experiencia y el compromiso de las personas.

3.9 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El Grupo tiene aprobado un Plan de Igualdad en el que se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pudiera existir en las empresas del Grupo, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se ha constituido una Comisión de Igualdad.

Este Plan, que cuenta con procedimientos de seguimiento, evaluación y diagnóstico a través de una serie de indicadores, opera sobre las siguientes áreas:

Procedimiento de reclutamiento y selección. Se trata de establecer una política de reclutamiento y selección transparente y basada en los principios de mérito y capacidad.

Formación y desarrollo profesional de mujeres y hombres por igual, en base a las necesidades del puesto y a las carencias detectadas.

Promoción interna. Para fomentar la promoción interna de todas las personas trabajadoras del Grupo en igualdad de condiciones, favoreciendo además la promoción de mujeres en puestos en los que tengan una menor participación.

Compensación y Beneficios. Se tiene como objetivo velar porque la retribución se establezca en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades y logros profesionales de cada persona trabajadora.



Conciliación de la vida personal y profesional. Para que toda la plantilla del Grupo pueda compatibilizar su vida personal, laboral y familiar, fomentando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos de conciliación.

Comunicación y lenguaje no sexista. Para difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a la plantilla, subcontratas, proveedores y cualquier colectivo vinculado con el Grupo, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral. En especial para proteger la salud de las mujeres, en especial de las embarazadas; prevenir situaciones de acoso por razón de sexo o acoso laboral; y elaborar programas de salud para mujeres.

Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004, modificada mediante Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto de 2018, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Prevención de las situaciones de acoso laboral o por razón de sexo. Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en caso de que se produzca.

Asimismo, este Plan de Igualdad contempla la constitución de una Comisión de Igualdad encargada de velar por el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan para la efectiva igualdad entre todas las personas que trabajan en las empresas del Grupo. Esta Comisión estaba formada por siete personas, dos de ellas del Comité de Dirección de la empresa matriz del Grupo y cinco que presentaron su candidatura de forma voluntaria; tras la baja en la empresa de una persona de la comisión, está formada por seis personas.

De la misma manera, el Grupo apuesta por la no discriminación y la diversidad mediante la contratación de personas mayores de 55 años, o de cualquier nacionalidad o condición sexual.

Las empresas del Grupo cuentan desde marzo de 2017 con una Política de selección y promoción interna, la cual fue actualizada en junio de 2019, cuyo objeto es establecer un procedimiento que facilite el desarrollo profesional y la optimización de sus recursos internos ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional a las personas trabajadoras del Grupo, ayudando a la movilidad interdepartamental dentro de la organización favoreciendo la polivalencia funcional y estableciendo de forma clara y transparente los criterios utilizados para la cobertura de los puestos asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras del Grupo.

El proceso de selección y promoción interna se articula en seis fases cuya mecánica queda claramente descrita en el documento:

1. Inicio del Proceso
2. Publicación de Ofertas
3. Análisis y Selección de Candidaturas Internas
4. Presentación candidaturas internas positivas
5. Toma de decisión y comunicación
6. Articulación de la movilidad interna

Asimismo, se establece que, para todas las comunicaciones y recepción de candidaturas, se utilizará el buzón de correo dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, así como el Portal del Empleado@, aunque también se podrá hacer entrega de la documentación de manera presencial en el Departamento. Es imprescindible que cada persona interesada en un determinado puesto utilice un formulario en concreto destinado a este procedimiento de selección y promoción interna para poder optar al mismo.

Las empresas del Grupo cuentan a su vez, desde octubre de 2019, con una Guía de prevención de acoso sexual y por razón de sexo con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran su organización.

El documento ha tomado como referencia el Manual para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, hoy adscrito al Ministerio de Igualdad.

Se especifican en esta Guía los diferentes tipos de acoso, incluyendo la discriminación directa por razón de sexo como el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, y se definen las conductas de acoso sexual, las inapropiadas por razón de sexo y las indicadoras de acoso psicológico.

Se incluyen asimismo pautas de actuación a seguir por parte de las personas que consideren estar siendo víctimas de un acoso.

La Guía contiene además tres anexos:

Anexo I. Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo.

Anexo II. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Anexo III. Declaración de principios/compromiso de la dirección del Grupo.

En dicho Anexo III el Grupo hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización y declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Además, en el citado Anexo se enumera una serie de compromisos al respecto por parte del Grupo, unas exigencias de responsabilidad a todos los empleados, en especial a los directivos de la organización, y un completo listado de medidas de prevención o actuación ante el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

El Grupo no ha tenido ninguna incidencia relativa a trato discriminatorio ni permite ninguna conducta que limite las oportunidades entre hombres y mujeres. Tampoco ha tenido incidencias relativas a acoso laboral.

Las empresas del Grupo cuentan también desde octubre de 2019 con una Guía uso de lenguaje no sexista que emana de su Plan de Igualdad, elaborado en la misma fecha.

El objeto de esta Guía es sensibilizar a la plantilla del Grupo para que ponga el máximo interés en utilizar en sus comunicaciones un lenguaje inclusivo, integrador y que no se limite a la forma de la expresión, sino que su alcance llegue al fondo de la cuestión, entendiendo que en la sociedad del siglo XXI solo hay cabida para la igualdad entre todas las personas.

El núcleo de la Guía lo constituyen veinte reglas que se enumeran y describen en el texto de manera que sean tenidas en cuenta tanto en la elaboración de documentos internos y externos, como en las comunicaciones escritas y orales en el seno de la organización y su entorno.

Dichas reglas inciden sobre todo en pautas en el uso habitual del léxico, de ciertos términos masculinos a la hora de generalizar, de pronombres y artículos, de evitar refranes y chistes sexistas, de los tratamientos de cortesía, del uso inadecuado de "/" y "@", entre otras.

Además, en el primer trimestre de 2024 se elaboró el Protocolo LGTBI, que ha sido difundido entre toda la plantilla del grupo.

04

ÉTICA, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y DERECHOS HUMANOS

Todas las relaciones profesionales de los empleados del Grupo están dirigidas por la consideración de su misión, visión y valores, y presididas por una conducta ética que permita establecer sólidos vínculos entre los empleados y con todos los grupos de interés con los que interaccionan.

Las empresas del Grupo disponen de un Código ético cuya finalidad es establecer los principios éticos sobre los que se fundamentan todas las actividades empresariales del Grupo y las conductas de todos sus empleados. El Código ético fue aprobado por el Consejo de Administración y el Comité de Dirección en 2015. Su última actualización data de Mayo de 2023.

El Código ético es de aplicación al Consejo de Administración, al Comité de Dirección y a todos los empleados de la sociedad matriz y de las empresas de su Grupo. La matriz y el resto de las empresas de su Grupo también requieren a las empresas y proveedores con los que colabora que adopten los principios éticos acordados.

Los principios de comportamiento profesional estipulados son:

Cumplimiento de la legislación vigente: entendida como legalidad vigente y extendido a la normativa interna del Grupo, incluyendo protocolos y procedimientos, o cualquier otra norma publicada internamente cuya aplicación esté vigente.

No discriminación e igualdad de oportunidades: el mérito es el único factor de promoción profesional; las personas con puestos de dirección o responsabilidad colaboran en el desarrollo profesional de sus colaboradores, propiciando la mejora continua de sus equipos.

Conciliación de la vida laboral y personal: flexibilidad y aplicación de medidas de conciliación entre responsabilidades familiares o circunstancias personales, exigencias de la actividad profesional y satisfacción del cliente.

Conducta íntegra en el desempeño profesional: la buena fe, la transparencia y la integridad guían el comportamiento profesional; el respeto, la cordialidad y el espíritu de colaboración contribuyen a crear un entorno de trabajo cordial y saludable.

Conflictos de interés e incompatibilidades: lealtad y transparencia.

Confidencialidad de la información técnica y de gestión: especial protección y seguridad sobre el conocimiento y las actividades de I+D+i desempeñadas.

Corrupción y soborno: no aceptación u ofrecimiento de obsequios o compensaciones indebidas en las relaciones profesionales, administrativas o comerciales.

Seguridad y Salud en el trabajo: velar por el cumplimiento de la normativa y de las especificaciones relativas a seguridad y salud de los puestos de trabajo.

Respeto al Medioambiente: compromiso con el cuidado del medio ambiente, actuando con criterios de sostenibilidad y buenas prácticas medioambientales tanto en el uso de recursos como en la prestación de servicios. Así los productos y servicios que se proveen a los clientes incluyen siempre la aplicación de MAE'S (Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética).

Protección de datos personales: cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personal y respeto al derecho a la intimidad.

Uso de medios de las sociedades del Grupo para fines particulares: uso exclusivo de recursos empresariales para fines profesionales.

Transparencia y precisión de la información: emisión de información transparente, precisa y comprensible para accionistas y público en general y en sus relaciones comerciales, laborales e institucionales.

El Comité de Compliance es el encargado de velar por el cumplimiento del Código ético, de interpretarlo, revisarlo y actualizarlo y de gestionar avisos de incumplimiento.

En relación con las medidas para la lucha contra la corrupción y el soborno, el Grupo, como se ha mencionado, regula en su Código ético este aspecto. Así ningún empleado del Grupo puede ofrecer ni aceptar directa o indirectamente obsequios o

Uso de medios de las sociedades del Grupo para fines particulares: uso exclusivo de recursos empresariales para fines profesionales.

Transparencia y precisión de la información: emisión de información transparente, precisa y comprensible para accionistas y público en general y en sus relaciones comerciales, laborales e institucionales.

El Comité de Compliance es el encargado de velar por el cumplimiento del Código ético, de interpretarlo, revisarlo y actualizarlo y de gestionar avisos de incumplimiento.

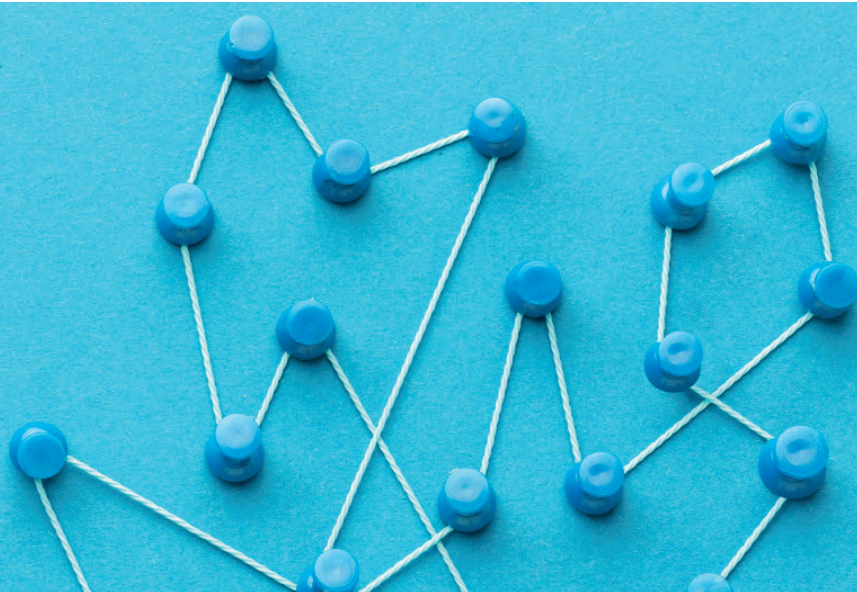
En relación con las medidas para la lucha contra la corrupción y el soborno, el Grupo, como se ha mencionado, regula en su Código ético este aspecto. Así ningún empleado del Grupo puede ofrecer ni aceptar directa o indirectamente obsequios o compensaciones, sean económicas o de cualquier otra especie, que impliquen influir de manera impropia en las relaciones profesionales, administrativas o comerciales con colaboradores externos o internos. Por tanto, cualquier obsequio que exceda las prácticas comerciales o de cortesía normales, que pueda ser interpretado como un soborno o como influencia en la toma de decisiones no puede ser admitido por ningún empleado.

El Código ético contempla la prevención del blanqueo de capitales si bien no describe medidas específicas relativas a la lucha contra el blanqueo de capitales al no considerarse las empresas del Grupo sujetos obligados.

El Código ético expresa su compromiso acerca de los Derechos Humanos. Así, el Grupo expresa su más absoluta intolerancia a cualquier agresión que se pueda producir a los Derechos Humanos si bien no tienen expresamente referenciada su actuación ética a la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas. No se aplican en estos momentos, por considerarse innecesarios, procedimientos de Due Diligence en materia de Derechos Humanos. No se han identificado operaciones o proveedores con riesgo de casos de trabajo forzoso u obligatorio ni casos de trabajo infantil. No se han producido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.

Las actividades del Grupo no han exigido el establecimiento de medidas específicas de prevención, control, mitigación y gestión del riesgo de vulneración de Derechos Humanos ni se han llevado a cabo acciones formativas en esta materia.

El Grupo no ha recibido en 2025 - al igual que en 2024 - ninguna comunicación, ya sea una consulta o una denuncia, ni ha tenido ninguna incidencia relativa al cumplimiento del Código ético.



05

SOCIEDAD

5.1. CLIENTE

Dado que dentro de la misión social del Grupo está definido el ahorro energético y económico de los clientes, el objetivo establecido por el Grupo es ofrecer a los clientes los productos más eficientes del mercado con el fin de que sean los más económicos durante la vida útil de las instalaciones, un promedio de 20 años, considerando tanto su coste inicial, como su coste de mantenimiento y su coste energético, y teniendo en cuenta en la elección de la propuesta más eficiente que el coste energético supone del orden del 75% del coste total durante la vida útil de la instalación.

El Grupo dispone de un Departamento de atención al cliente que vela por su satisfacción. Este Departamento, dependiente de la Dirección de Calidad, gestiona todas las quejas / reclamaciones / sugerencias del cliente recibidas a través de los siguientes canales:

Teléfono específico:	913964404.
Formulario:	existente en la web que es recibido por el Departamento de Calidad.
Email:	attcliente@remica.es
Encuesta:	existente en la web para que el cliente pueda ayudarnos a mejorar y que una vez cumplimentada es recibida por el Departamento de Comunicación. Éste a su vez se lo transmite al Departamento de Calidad.
Email:	remica@remica.es, existente en la web, a través del cual el cliente puede realizar cualquier consulta o plantear un aviso.

El Departamento de atención al cliente gestionó, en 2025, 357 reclamaciones a través de los canales de atención del cliente. En 2024 fueron 330; siendo un dato prácticamente igual.

El Departamento de atención al cliente realiza encuestas de satisfacción del cliente durante todo el año segmentando en función del tipo de producto/servicio que comercializa.

En 2025 se realizaron o emitieron por diferentes vías 11.648 encuestas siendo respondidas el 7,5% de las encuestas por parte de los clientes. Este incremento de encuestas y la bajada en respuestas viene motivado por un importante volumen de encuestas que se lanzaron en entorno web a los clientes y que se corrobora que el % de participación es muy inferior a las encuestas que se realizan telefónicamente.

Los resultados de las encuestas en 2025 superaron para todos los mix de producto (Ecoenergía, obra nueva, reformas, mantenimiento, Hybrid, individualizaciones y mantenimiento tanto de FH como de GE) los objetivos de satisfacción establecido por el Grupo.

Estos resultados son presentados mensualmente al Comité de Dirección de la sociedad matriz por parte de la Dirección de Calidad. Ésta envía previamente el detalle de las observaciones de los clientes al Departamento responsable.

El Grupo tiene establecido un sistema de premios "Premios de Oro", cuando el cliente realiza una valoración de 10, con la intención de premiar la excelencia del trabajo en equipo. El premio consiste en un almuerzo con el Consejero Delegado y un trofeo.

Algunos indicadores de calidad del servicio en Madrid son:

	2025	2024
Erosión en los contratos de mantenimiento. OBJETIVO: <4%	4,66%	3,67%

	Feb. 2026	Feb. 2025	Feb. 2024
Nº reclamaciones mensuales / nº clientes	0,58%	0,58%	0,86%

La erosión de los contratos de mantenimiento es el porcentaje de bajas anuales respecto al volumen total de contratos.

La compañía matriz aplicó en 2025 a nuevas incorporaciones una formación de 40 horas relativa a protocolos de calidad de aplicación al puesto de trabajo.

A su vez, el coordinador de calidad impartió 300 horas de formación en las visitas de calidad que realiza en obras y mantenimientos. En esas visitas se realiza una evaluación del cumplimiento de los protocolos de obra.

Asimismo, el Grupo realiza Planes de Seguridad y Salud en las obras en las que se interviene.

Los procesos de mejora continua de la matriz están soportados y avalados por los diferentes sellos de calidad otorgados por AENOR e IQNET como son la UNE-EN ISO 9001 de Sistemas de Gestión de Calidad y la Certificación AENOR de Marca N de Servicios de Medición y Reparto de Consumos en instalaciones centralizadas de calefacción y agua caliente sanitaria (ACS).

5.2 SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE PROVEEDORES

El Departamento de compras lleva a cabo principalmente la fijación de la política y estrategia de compras, dando cobertura a las necesidades de la sociedad matriz y de las empresas del Grupo. Asimismo, establece el acceso a los proveedores que se les demanda internamente.

Todas las empresas y colaboradores subcontratados por el Grupo deben cumplir el Código ético, siendo de especial observancia aspectos relativos a la confidencialidad de la información y datos a los que se tienen acceso, el respeto a la imagen corporativa respecto a las actividades que emprenden en su nombre, el respeto al Medioambiente y el de evitar toda práctica que pueda ser objeto de corrupción o soborno.

Los colaboradores o subcontratistas externos son requeridos a adoptar los principios éticos estipulados en el Código ético, a través de los pedidos, acuerdos y contratos, siendo responsables de garantizar su cumplimiento dentro del Grupo las personas que hayan firmado acuerdos con dichos colaboradores o subcontratistas externos.

Los acuerdos marco que se firman con proveedores establecen precios y condiciones que no vuelven a modificarse durante la duración del acuerdo. La revisión y firma de estos acuerdos se lleva a cabo por diferentes Departamentos de manera transparente.

El Grupo contempla una serie de especificaciones medioambientales y sociales en sus procesos de compras:

Antes de las adquisiciones de productos se deben tener en cuenta criterios de impacto ambiental que prioricen aquellos productos que dispongan de etiquetado ecológico; que su producción sea local; que en su proceso de producción desarrollen procedimientos de menor impacto sobre el medio ambiente (carezcan de sustancia peligrosas, empleen productos reutilizados o reciclados, usen productos que generen menos residuos y sean más eficientes energéticamente). Se adquirirán productos cuyos envases y/o embalajes se hayan reducido todo lo posible y sean separables, reciclables o reciclados.

Se tendrá en cuenta que los productos sean reciclables al final de su vida útil.

Se fomenta la compra de proximidad.

Se valorará que las empresas fabricantes y distribuidoras del producto dispongan de un Sistema de Gestión Ambiental (EMAS o ISO 14001) certificado por una entidad acreditada.

El proceso de toma de decisiones sobre la formalización de un acuerdo marco es:

Definición de los requisitos y la demanda anual prevista.

Consulta de variantes y ofertas del mercado.

Análisis de los productos y selección de mínimo tres (3) marcas.

Apertura del proceso de negociación y consulta a fabricantes.

Evaluación de la oferta por equipo multidisciplinar (técnico + aprovisionamientos + calidad) con criterios de sostenibilidad (eficiencia energética, coste óptimo del producto, incluyendo coste de transporte, mantenimiento, consumo de energía primaria, etc).

Informar de conclusiones provisionales.

Renegociación y cierre.

Información a los ofertantes de la decisión.



Se lleva así mismo a cabo un riguroso control sobre aquellos proveedores/subcontratistas que suministran productos/servicios con mayor impacto ambiental como gases frigoríficos o desinertización de tanques de gasóleo.

De acuerdo con las auditorías del sistema de calidad y homologación de proveedores conforme a las ISO 9001 y 140001, en 2024 no se ha producido ninguna no conformidad.

El Grupo realiza un control de las renovaciones de sus acuerdos marco anuales con proveedores. En 2025 se produjo la renovación del 100% de los acuerdos marco existentes en 2024.

5.3 OTROS COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La misión social de Remica es el ahorro de energía, apostando por la reducción del consumo de combustibles fósiles y de las emisiones. Este ahorro de energía genera ahorros económicos para nuestros clientes redundando en crecimiento económico, generación de empleo y desarrollo local.

El Grupo certifica a clientes de gestión energética, a través de la firma SGS TECNOS, bajo el método IPMVP EVO, el ahorro energético obtenido por sus actuaciones de mejora de la eficiencia energética. Esto se traduce para sus clientes en ahorro de energía, ahorro de emisiones de CO2 y ahorro económico.

Para el periodo 2024-2025 se han certificado los siguientes ahorros:

- **Energía primaria: 44,39%**
- **Emisiones de CO2: 60,67%**
- **Coste económico total: 65,50%**

Las previsiones de crecimiento en base al aumento de actuaciones en lo que se refiere a la transición ecológica significan un aumento del número de empleados en el Grupo, siendo significativo en Comunidades fuera de Madrid como Valencia o Andalucía. La transformación digital del Grupo y la implantación de la tecnología 5G ayudará a llegar a más clientes, a crecer geográficamente y llegar a más territorios de la España despoblada donde, sin la tecnología, sería impensable poder operar. De esta manera se contribuye a una transición energética justa e inclusiva y a la cohesión social y territorial.

La digitalización y automatización de procesos, la inteligencia artificial, la calidad del dato, la información única y de calidad y la ciberseguridad permitirá aumentar la calidad y el número de actuaciones que inciden en la reducción de la demanda de energía y reducción de CO2:

Envolvente de los edificios con sistemas SATE (sistema de aislamiento térmico exterior), fachada ventilada. Con ahorros energéticos estimados del 50% y por tanto de emisiones de CO2.

Reducción de la demanda. Individualización de consumos (válvulas termostáticas, equilibrado hidráulico). Ahorro de un 30% aproximado en calefacción, lo que supone un 70% del consumo total de calefacción y ACS.

Con la sustitución de equipos de producción de combustibles fósiles a otros combustibles menos contaminantes o a energías renovables como la aerotermia, podemos conseguir ahorros adicionales del 40%.

Integrando varias soluciones, podemos llegar a ahorros de hasta el 80% de la energía y por tanto un 80% de emisiones de CO2.

El Grupo ha recibido subvenciones por valor de 23.919€ en 2.025. No recibió subvenciones en 2024.

El Grupo ha dispuesto de ayudas a la formación por valor de 29.914€ en 2.025 por parte de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (62.320€ en 2.024)

El Grupo ha realizado aportaciones por valor de 120,20€ a la Cruz Roja y por valor de 216,36€ a la Fundación Intervida tanto en 2.025 como en 2.024.

El Grupo contempla una política de fiscalidad responsable en materia de gases de efecto invernadero.

Los principales datos del Grupo en concepto de tributos soportados y recaudados (en €) son los siguientes:

Información fiscal	Principales Tributos soportados		Tributos recaudados	
	Gasto por impuesto de sociedades	Seg. Social a cargo de empresa	Retención IRPF a trabajadores	Cotización a la Seg. Social por cuenta de los trabajodres
2025	228.506	6.705.435	4.449.239	1.454.205
2024	546.307	6.661.816	4.043.792	1.424.547

Finalmente resaltar que los Consejeros y el equipo directivo de la sociedad matriz realizan una supervisión constante de la evolución del sector, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse



ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al EINF
1. MODELO DE NEGOCIO		
Breve descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá: 1) Su entorno empresarial. 2) Su organización y estructura. 3) Los mercados en los que opera. 4) Sus objetivos y estrategias. 5) Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1 y 1.2
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:	GRI 3-3 Enfoque de gestión del modelo de negocio	1.1 y 1.2
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1) El seguimiento y evaluación de los progresos y 2) Que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	GRI 3-3 Enfoque de gestión del modelo de negocio1.1	1.1 y 1.2
Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al EINF
1. MODELO DE NEGOCIO		
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y 1.) cómo el grupo gestiona dichos riesgos, 2.) explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	1.1 y 1.2

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Gestión Medioambiental

- 1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad y de los procedimientos de evaluación o certificación medioambiental;
- 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales;
- 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales GRI 2-23 Políticas que comprometen

2.1

Contenidos

Estándares GRI relacionados

Referencia al EINF

Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;

GRI 3-3 Enfoque de gestión de biodiversidad

2.6

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

2.6

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Recursos Humanos, plantilla, contratos de trabajo, remuneraciones

Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;

GRI 3-3 Enfoque de gestión de empleo
GRI 2-7 Empleados
GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno

3.2

Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional;

GRI 2-7 Empleados

3.2

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional;

GRI 2-7 Empleados
GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno

3.2

Nº de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;

GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal

3.2

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Nº de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	3.2
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional;	GRI 405-2 Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.3
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de empleo GRI 405-2 Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.3
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de empleo GRI 405-2 Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.3
Integración y accesibilidad de empleados con discapacidad		
Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno	3.4
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Enfoque de gestión de empleo	3.5
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Enfoque de gestión de empleo	3.5
Nº de horas de absentismo	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.5
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores	GRI 3-3 Enfoque de gestión de empleo	3.5

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Seguridad y Salud Laboral

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	GRI 3-3 enfoque de gestión de empleo GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	3.6
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad;	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	3.6
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	3.6

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al EINF
------------	-----------------------------	--------------------

Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de empleo	3.7
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 2-30 Convenios colectivos	3.7
Mecanismos con los que cuenta el Grupo para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3 Enfoque de gestión de empleo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.6

Formación de los trabajadores

Las políticas implementadas en el campo de la formación;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de formación y enseñanza	3.8
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	3.8

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Diversidad e igualdad de oportunidades		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombresGRI	GRI 3-3 Enfoque de gestión de igualdad	3.9
Planes de igualdad (Capítulo III de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad:	GRI 3-3 Enfoque de gestión de igualdad	3.9
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de igualdad	3.9
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de empleo GRI 405-2 Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.3
4. ETICA Y DERECHOS HUMANOS		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de evaluación de derechos humanos y lucha contra el soborno GRI 2-23 Políticas que comprometen GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	4
Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales;	GRI 2-23 Políticas que comprometen GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	5.3

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos y Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de evaluación de derechos humanos y lucha contra el soborno GRI 2-23 Políticas que comprometen GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	4
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos;	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales sobre Derechos Humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.1, 3.9 y 4
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No aplica
La eliminación efectiva del trabajo infantil.	GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No aplica
5. SOCIEDAD		
Cliente		
Medidas para la salud y seguridad de los clientes;	GRI 3-3 Enfoque de gestión de calidad y de seguridad y salud del cliente	5.1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de calidad y de seguridad y salud del cliente	5.1
Sostenibilidad de la cadena de proveedores		
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 3-3 Enfoque de gestión de prácticas de adquisición GRI 308-1 y GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales y sociales	5.2

ANEXO I

TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de prácticas de adquisición	5.2
Otros compromisos con la Sociedad y el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	GRI 3-3 Enfoque de gestión comunidades locales GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	5.3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	GRI 3-3 Enfoque de gestión comunidades locales GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	5.3
Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28 Asociaciones a las que pertenece	5.3
Beneficios obtenidos.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de desempeño económico	5.3
Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 3-3 Enfoque de gestión de desempeño económico	5.3
Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno	5.3



Reunidos todos los miembros del Consejo de Administración de Remica, S.A., en fecha 25 de marzo de 2026 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 253 y 262,5 de la Ley de Sociedades de Capital, proceden a formular el estado de información no financiera que forma parte del informe de gestión del ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2025 el cual viene constituido por el documento que precede a este escrito, cuyas hojas se presentan ordenadas con los números 1 a 54.



D. José Porras Aguilera
Presidente del Consejo de Administración



Dª. Mercedes Martínez Fernández
Consejero



D. Antonio Ocaña Martínez
Consejero



D. Carlos Braojos Cogolludo
Consejero