

EGILE CORPORATION XXI, S.L.

Informe de Verificación del Estado de Información
No Financiera Consolidado del ejercicio 2025

INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE EGILE CORPORATION XXI S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

A los socios de Egile Corporation XXI, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Egile Corporation XXI, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Egile o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Egile, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Egile Corporation XXI, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo – “Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera”.

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

Los administradores de Egile Corporation XXI, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Egile Corporation XXI, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Egile Corporation XXI, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo – “Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera”.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Francisco Javier Muñoz Álvarez
N° ROAC: 19.982



Valladolid, 12 de mayo de 2026
Avda. Salamanca 1 13 C
47014 Valladolid

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

FRANCISCO JAVIER
MUÑOZ ALVAREZ

2026 Núm. 06/26/00322

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) DE EGILE CORPORATION XXI, S.L. Y SU GRUPO DE EMPRESAS

1-. MODELO DE NEGOCIO

1.1. Descripción del grupo y modelo de negocio

Egile Corporation XXI, S.L. (Egile) es la sociedad dominante de un grupo empresarial industrial especializado en el desarrollo de soluciones de alta precisión para sectores de elevada exigencia tecnológica, principalmente los sectores aeronáutico y de defensa, así como otros sectores industriales de alto valor añadido, entre los que se incluyen las grandes infraestructuras científicas y el mercado fabricantes de envase metálico de alimentación.

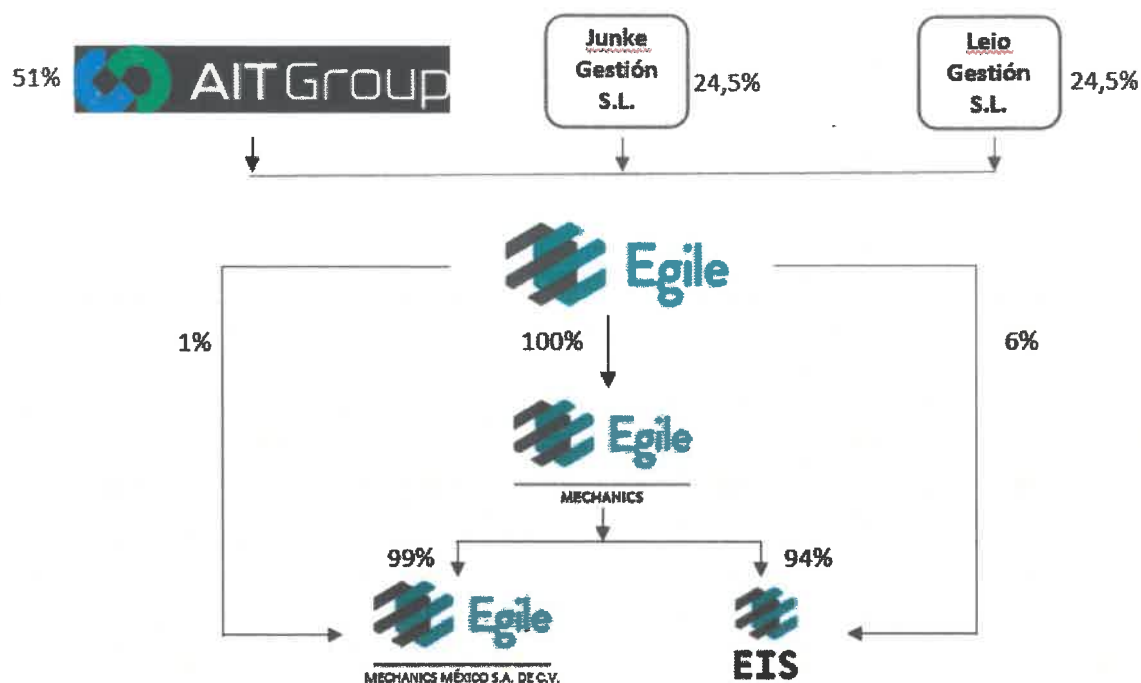
Con sede en Gipuzkoa, el Grupo desarrolla su actividad principalmente en sus centros productivos de Mendaro e Itziar. El modelo de negocio de Egile se basa en la aportación de soluciones de mecánica de extrema precisión aplicadas a productos complejos y críticos, donde la calidad, la fiabilidad, el cumplimiento normativo y la innovación tecnológica constituyen elementos clave de competitividad.

El Grupo opera en entornos industriales altamente regulados, con elevados requisitos técnicos y de certificación, lo que exige una gestión rigurosa de los procesos productivos, de la calidad y del conocimiento tecnológico. En este contexto, Egile integra la innovación, la mejora continua y la excelencia operativa como pilares fundamentales de su modelo de negocio.

El Grupo orienta su actividad a relaciones estables y de largo plazo con clientes de primer nivel, integrándose en sus cadenas de valor como proveedor estratégico y contribuyendo al desarrollo de soluciones adaptadas a los requisitos técnicos, regulatorios y de sostenibilidad de cada sector. Este enfoque favorece una elevada recurrencia del negocio y una colaboración estrecha con los clientes en fases tempranas de diseño y desarrollo.

1.2. Descripción del grupo y modelo de negocio

La configuración de la corporación, a fin de 2025, es la siguiente:



Egile Corporation XXI, S.L.

Egile Corporation XXI, S.L. es la sociedad matriz del Grupo. Su actividad se centra en la gestión corporativa, incluyendo la gestión administrativa y financiera, la gestión de personas, la coordinación de la estrategia del Grupo y la gestión de la innovación y de las actividades de I+D+i.

El Grupo Egile

El Grupo Egile es la sociedad operativa principal del Grupo, en la que se concentran los recursos productivos, tecnológicos y humanos. A través de esta sociedad se desarrollan las actividades industriales del Grupo, ofreciendo soluciones de mecánica de extrema precisión en productos de alta complejidad y criticidad destinados a los sectores aeronáutico, defensa, grandes infraestructuras científicas y el envase metálico.

La actividad de El Grupo Egile se ha organizado en 4 unidades de negocio que se orientan a sus respectivos mercados específicos.



AEROENGINES

En la unidad de negocio de Egile AeroEngines se desarrollan distintos productos que componen las partes calientes de motores de aeronaves como NGVs, TBH, álabes. Se trata de componentes críticos de las aeronaves fabricados en superaleaciones difíciles de mecanizar que integran las tecnologías más avanzadas de fabricación.

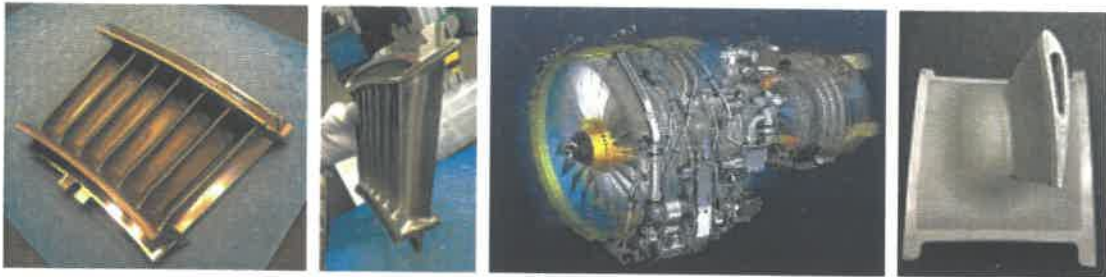


Ilustración 1. Productos fabricados en Egile Aero Engines.



AEROSYSTEMS

En esta unidad se desarrollan los componentes más complejos, de mayor precisión y responsabilidad, destinados a sistemas de alta criticidad en distintos sistemas de las aeronaves como trenes de aterrizaje o sistemas de actuación.



Ilustración 2. Productos fabricados en Egile Aero Systems.



AEROTRANSMISSIONS

En esta unidad se desarrollan en el ámbito de las turbinas, turbopropulsores o turbofans (reductoras para transmisión de potencia o de accesorios) y en el campo de los helicópteros (componentes de transmisión principal, transmisión auxiliar: MGB, TRGB, PAGB, ...). Se aportan soluciones a desarrollos que precisan de altas velocidades de rotación, altas potencias o precisiones en posicionamiento.



Ilustración 3. Productos fabricados en Egile Aero Transmissions.



CANTOOLING

En la unidad de negocio Egile CanTooling se ofrecen soluciones para el procesamiento de chapa fina, el envase metálico y, en especial, para sistemas de fácil apertura.

- Fabricamos y recuperamos todo tipo de componentes de recambio, tanto de diseño propio como externo, haciendo ingeniería inversa si es requerido.
- Diseñamos, fabricamos y ensamblamos en casa del cliente todo tipo de troqueles, adaptándonos a sus sistemas de prensas y somos especialistas en formatos de fácil apertura, Scroll y pre-scroll, tapa básica y bote embutido.
- Suministramos sistemas completos para cualquier formato de tapas de fácil apertura (con prensas nuevas o reconstruidas y garantizadas por nosotros), con la tecnología propia más avanzada.



Ilustración 4. Productos fabricados en Egile Can Tooling.

Además, desde esta unidad diseñamos, desarrollamos y fabricamos sistemas mecánicos de alta complejidad para las Grandes Infraestructuras Científicas y para cualquier sector que presente necesidades de mecánica de extrema precisión (Fotolitografía, Sistemas Air-Bearing, Óptica Free Form, Crio-Mecanismos, Antenas Especiales...).



Ilustración 5. Productos fabricados en Egile Can Tooling para Grandes Infraestructuras Científicas

Egile Innovative Solutions, A.I.E.

Egile Innovative Solutions, A.I.E. es la unidad de I+D+i del Grupo, creada con la misión de impulsar la innovación tecnológica y apoyar el desarrollo de soluciones avanzadas alineadas con las necesidades de los mercados en los que opera Egile. La entidad está inscrita en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación y desarrolla proyectos con un creciente contenido científico y tecnológico.

El Grupo Egile México, S.A. de C.V

El Grupo Egile México, S.A. de C.V. actúa como delegación comercial del Grupo para el acceso al mercado mexicano. No dispone de activos ni de personas contratadas.

1.3. Evolución del negocio y principales tendencias que pueden afectar al futuro

Durante los últimos ejercicios, el Grupo Egile ha consolidado su posicionamiento como proveedor especializado de soluciones de mecánica de alta precisión en sectores de elevada exigencia tecnológica, particularmente en los ámbitos aeronáutico y de defensa. Esta evolución se ha visto apoyada por la capacidad del Grupo para adaptarse a entornos industriales complejos, caracterizados por elevados requisitos de calidad, certificación y trazabilidad.

La diversificación hacia el mercado de CanTooling y de Industria de la Ciencia y Extrema Precisión, aunque representa una parte menor del negocio, aporta flexibilidad y nuevas oportunidades en un entorno industrial competitivo.

El Grupo ha continuado avanzando en la mejora de la eficiencia operativa y en la optimización de sus procesos productivos, apoyándose en la automatización, la digitalización industrial y la incorporación progresiva de tecnologías avanzadas de fabricación. Estas actuaciones permiten reforzar la competitividad del modelo de negocio y responder de manera flexible a las necesidades de clientes estratégicos.

En relación con las principales tendencias que pueden afectar al futuro del Grupo, destacan las siguientes:

- Evolución del sector aeronáutico hacia soluciones más eficientes y sostenibles: la transición hacia aeronaves más eficientes desde el punto de vista energético y medioambiental está impulsando cambios en el diseño de componentes, en la selección de materiales y en los procesos de fabricación. Egile se posiciona para acompañar esta evolución mediante el desarrollo de soluciones de alta precisión adaptadas a estos nuevos requisitos.
- Crecimiento del sector defensa en el contexto europeo: el incremento de la inversión en defensa y seguridad a nivel europeo está generando nuevas oportunidades para proveedores especializados en componentes y sistemas críticos. La experiencia de Egile en ingeniería de precisión y fabricación de productos de alta criticidad constituye un factor diferencial en este contexto.
- Aumento de las exigencias en materia de sostenibilidad y cumplimiento normativo: los clientes y los marcos regulatorios demandan una mayor integración de criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno en la actividad industrial. Esta tendencia refuerza la necesidad de sistemas de gestión robustos, trazabilidad en la cadena de suministro y control de riesgos no financieros.
- Digitalización e Industria 4.0: la incorporación de tecnologías digitales, la automatización avanzada y el uso de herramientas de análisis de datos están transformando los procesos industriales. El Grupo continúa apostando por la digitalización como palanca para mejorar la eficiencia, la calidad y la resiliencia operativa.
- Entorno macroeconómico y geopolítico: la volatilidad en los costes de materias primas y energía, las tensiones geopolíticas y la complejidad de las cadenas de suministro globales son factores que el Grupo monitoriza de forma continua, con el objetivo de anticipar riesgos y adaptar su estrategia.
- Innovación en CanTooling: Egile continúa desarrollando soluciones de alto rendimiento que optimizan los procesos de fabricación de envase metálico para alimentación, donde los clientes, en colaboración con Egile consiguen procesos de fabricación con un menor consumo de material por producto, reduciendo así de forma importante su huella de carbono.
- Digitalización e Industria 4.0: La adopción de tecnologías digitales, como la inteligencia artificial y el mantenimiento predictivo, está revolucionando los procesos industriales. Egile sigue apostando por la automatización avanzada y por la digitalización de sus operaciones para mejorar su competitividad y agilidad.
- Entorno macroeconómico y geopolítico: la volatilidad en el coste de las materias primas, la energía y las divisas, así como las cadenas de suministro globales y las posibles barreras comerciales son factores que Egile monitorea continuamente para anticipar y mitigar riesgos.

Gracias a su estrategia diversificada, su apuesta por la innovación y su enfoque en la sostenibilidad, Egile se encuentra bien posicionada para enfrentar los retos futuros y aprovechar las oportunidades que surjan en los sectores en lo que opera.

1.4. Mercados y clientes

Egile opera en mercados internacionales y colabora con clientes de primer nivel en los sectores aeronáutico, defensa e industrial. La actividad del Grupo está sujeta a elevados requisitos de homologación y certificación, lo que refuerza las barreras de entrada y la estabilidad de las relaciones comerciales.

El Grupo mantiene una estrategia de diversificación sectorial y geográfica, orientada a reducir la dependencia de clientes o mercados individuales y a reforzar la resiliencia del modelo de negocio.

2. FACTORES DE RIESGO (NO FINANCIEROS) ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD

El Grupo Egile opera en sectores industriales caracterizados por elevados niveles de exigencia técnica, regulatoria y competitiva, lo que implica la exposición a distintos riesgos de naturaleza estratégica, operativa, financiera y no financiera. Con el fin de anticipar y gestionar dichos riesgos, el Grupo dispone de un enfoque estructurado de identificación, análisis y gestión de riesgos, integrado en los procesos de toma de decisiones y en la gestión ordinaria de la actividad.

La identificación y evaluación de los principales riesgos se realiza de forma periódica, teniendo en cuenta tanto factores internos como externos, incluyendo la evolución de los mercados, el entorno regulatorio, la cadena de suministro y los riesgos asociados a aspectos medioambientales, sociales y de buen gobierno. La Dirección del Grupo participa activamente en este proceso y define, cuando procede, las medidas necesarias para mitigar los riesgos identificados.

Este enfoque permite al Grupo priorizar los riesgos más relevantes, implantar controles adecuados y reforzar la resiliencia del modelo de negocio a medio y largo plazo.

A continuación, se describen los principales riesgos y las medidas de gestión implantadas para mitigarlos:

2.1. Riesgo asociado a la evolución de la demanda en sectores clave

El Grupo desarrolla una parte significativa de su actividad en el sector aeronáutico, cuya evolución puede verse afectada por ciclos económicos, cambios en el tráfico aéreo, decisiones de los fabricantes y operadores, así como por factores geopolíticos. Asimismo, en el ámbito de defensa, la evolución de los presupuestos públicos puede influir en el ritmo de adjudicación y ejecución de proyectos.

Gestión del riesgo: Egile mitiga este riesgo mediante la diversificación de su cartera de clientes, sectores y mercados, lo que permite una mayor estabilidad. El grupo mantiene relaciones sólidas con clientes internacionales de máxima reputación en sus correspondientes sectores, diversificando su base de ingresos. Además, realiza un seguimiento constante de las tendencias del mercado para ajustar rápidamente su estrategia comercial y operativa.

2.2. Riesgo relacionado con la cadena de suministro y el coste de materiales

La cadena de suministro global en la que opera el Grupo puede verse afectada por interrupciones derivadas de factores geopolíticos, tensiones en los mercados internacionales, problemas logísticos o incrementos en el coste de materias primas y componentes específicos. Estas circunstancias podrían afectar tanto a la disponibilidad de materiales críticos como a los costes operativos y a los plazos de entrega.

Gestión del riesgo: Egile trabaja estrechamente con una red de proveedores homologados y de confianza, con los que mantiene relaciones estables y, cuando es posible, acuerdos a medio y largo plazo orientados a garantizar la continuidad del suministro de materiales críticos. Asimismo, el Grupo refuerza la planificación de la demanda y la gestión eficiente de inventarios, realizando un seguimiento específico de los proveedores y materiales más sensibles con el objetivo de anticipar posibles disrupciones y mitigar su impacto.

2.3. Riesgo tecnológico y de obsolescencia

La rápida evolución tecnológica en los sectores aeronáutico, de defensa y CanTooling exige que el Grupo mantenga un elevado nivel de actualización de sus capacidades productivas y tecnológicas. La falta de adaptación a nuevas tecnologías, procesos o materiales podría afectar a la competitividad del Grupo y a su capacidad para responder a las exigencias de sus clientes.

Gestión del riesgo: gile mantiene una estrategia activa y continuada de I+D+i, apoyada por una unidad específica dedicada a la innovación tecnológica. El Grupo invierte de forma constante en la mejora de sus procesos de fabricación, en la actualización de sus infraestructuras productivas y en la capacitación continua de su plantilla, prestando especial atención a ámbitos como la automatización, la digitalización industrial y la incorporación de tecnologías avanzadas de fabricación.

2.4. Riesgo de cumplimiento normativo y regulatorio

El entorno regulatorio en el que opera el Grupo, especialmente en los sectores aeronáutico y de defensa, está sujeto a una evolución constante y a elevados requisitos de cumplimiento. El incumplimiento de normativas internacionales, sectoriales o locales podría derivar en sanciones, pérdida de certificaciones, limitaciones operativas o impacto reputacional.

Gestión del riesgo: Egile dispone de sistemas de gestión orientados a asegurar el cumplimiento normativo en todas sus actividades. El Grupo realiza auditorías periódicas, tanto internas como externas (incluyendo auditorías de clientes y de entidades certificadoras), y mantiene un seguimiento continuo de los requisitos legales aplicables en materia medioambiental, laboral, de seguridad y de calidad, con el fin de anticipar cambios regulatorios y asegurar su correcta implantación.

2.5. Riesgo de dependencia de clientes estratégicos

Una parte relevante de la actividad del Grupo se concentra en determinados clientes estratégicos. La pérdida de alguno de estos clientes o una reducción significativa en los volúmenes de pedido podría tener un impacto adverso en los resultados económicos del Grupo.

Gestión del riesgo: Para mitigar este riesgo, Egile impulsa la diversificación de su base de clientes y mercados, tanto a nivel sectorial como geográfico. Asimismo, el Grupo mantiene una gestión proactiva de las relaciones con sus principales clientes, basada en la aportación de soluciones de alto valor añadido, la adaptación a sus necesidades técnicas y el establecimiento de relaciones de colaboración a largo plazo.

2.6. Riesgo relacionado con la ciberseguridad y la protección de datos

El incremento de la digitalización de los procesos industriales y de gestión conlleva riesgos asociados a la ciberseguridad y a la protección de la información. La posible pérdida, alteración o acceso no autorizado a datos confidenciales de clientes o a información sensible, especialmente en el ámbito de defensa, podría tener consecuencias operativas y reputacionales relevantes.

Gestión del riesgo: Egile ha implantado medidas técnicas y organizativas orientadas a proteger la seguridad de la información y los sistemas digitales del Grupo. Estas medidas incluyen sistemas de protección de datos, controles periódicos de seguridad y acciones de formación y sensibilización dirigidas a su personal. Adicionalmente, el Grupo colabora con proveedores especializados en seguridad tecnológica para reforzar la integridad y fiabilidad de sus sistemas.

2.7. Riesgo de impacto ambiental y sostenibilidad

Los sectores en los que opera el Grupo están sometidos a un creciente escrutinio en relación con su impacto ambiental y su contribución a la sostenibilidad. El incumplimiento de las expectativas regulatorias, sociales o de clientes en esta materia podría afectar a la reputación y a la posición competitiva del Grupo.

En el ámbito de CanTooling, Egile ha desarrollado soluciones orientadas a reducir el impacto ambiental de los procesos de fabricación de envases metálicos. Entre ellas destacan los avances en la optimización del proceso de fabricación de anillas, que han permitido reducir el espesor de la hojalata utilizada, favoreciendo un uso más eficiente de los recursos y una reducción del consumo de material.

Gestión del riesgo: Egile mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad y la reducción de su impacto ambiental mediante la adopción de prácticas y tecnologías más eficientes. El Grupo realiza un seguimiento continuo de la normativa medioambiental aplicable y desarrolla acciones orientadas a mejorar su comportamiento ambiental, asegurando el cumplimiento de los estándares exigidos y reforzando su competitividad en un entorno cada vez más regulado.

2.8. Riesgo de ética, corrupción y soborno

Las actividades del Grupo Egile se desarrollan en sectores industriales altamente regulados y de elevada exigencia en términos de integridad, transparencia y cumplimiento normativo, especialmente en los ámbitos aeronáutico y de defensa. En este contexto, el Grupo puede estar expuesto a riesgos relacionados con prácticas contrarias a la ética empresarial, la corrupción, el soborno o los conflictos de interés, tanto en sus propias operaciones como en su relación con terceros.

La eventual materialización de este tipo de riesgos podría tener consecuencias legales, económicas y reputacionales relevantes, así como afectar a la confianza de clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Gestión del riesgo: Egile promueve una cultura corporativa basada en la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo en todas sus actividades. Como marco de referencia, el Grupo dispone de un Código de Conducta que establece los principios y pautas de comportamiento esperados para todas las personas que forman parte de la organización, así como en su relación con terceros.

El Código de Conducta aborda, entre otros aspectos, la prevención de conductas contrarias a la ética empresarial, la corrupción y el soborno, el respeto a la legalidad vigente y la gestión adecuada de posibles conflictos de interés. Su aplicación se complementa con políticas y procedimientos internos, acciones de sensibilización y mecanismos de control y supervisión orientados a prevenir, detectar y gestionar posibles incumplimientos.

2.9. Riesgo de derechos humanos en la cadena de valor

El Grupo Egile desarrolla su actividad principalmente en entornos industriales y geográficos de bajo riesgo en materia de derechos humanos. No obstante, como parte de su cadena de valor, el Grupo se relaciona con proveedores, subcontratistas y otros terceros, lo que puede implicar una exposición indirecta a riesgos relacionados con el respeto de los derechos humanos, las condiciones laborales o la salud y seguridad en el trabajo.

Aunque el riesgo asociado se considera limitado debido a la naturaleza de la actividad y al perfil de los proveedores con los que opera el Grupo, la falta de control adecuado en la cadena de suministro podría dar lugar a impactos adversos en términos sociales o reputacionales.

Gestión del riesgo: Egile integra el respeto a los derechos humanos y a las condiciones laborales dignas en sus principios de actuación responsable. El Grupo selecciona y evalúa a sus proveedores y colaboradores atendiendo a criterios de calidad, fiabilidad y cumplimiento normativo, y promueve relaciones comerciales basadas en el respeto a la legislación laboral y social aplicable. Asimismo, el Grupo realiza un seguimiento de los riesgos no financieros relevantes en su cadena de valor, con el objetivo de prevenir impactos adversos y reforzar una actuación responsable en el conjunto de sus operaciones.

2.10. Riesgo fiscal y de cumplimiento tributario

El Grupo Egile desarrolla su actividad principalmente en España, con presencia internacional limitada a determinadas funciones comerciales, como es el caso de su filial en México. En este contexto, el Grupo está expuesto a riesgos asociados al cumplimiento de la normativa fiscal y tributaria aplicable en las distintas jurisdicciones en las que opera, así como a posibles cambios regulatorios o interpretativos en materia fiscal.

La materialización de este tipo de riesgos podría derivar en contingencias económicas, sanciones administrativas o impactos reputacionales, especialmente en un entorno de creciente exigencia en materia de transparencia fiscal y buen gobierno corporativo por parte de las administraciones públicas, los clientes y otros grupos de interés.

Gestión del riesgo: Egile gestiona el riesgo fiscal mediante una política de cumplimiento tributario basada en la correcta aplicación de la normativa vigente y en la transparencia en sus relaciones con las administraciones fiscales. El Grupo se apoya, tanto en Gipuzkoa como en México, en asesores fiscales externos de máxima reputación y contrastada experiencia, que prestan apoyo especializado en la interpretación y aplicación de la normativa tributaria correspondiente a cada jurisdicción.

Asimismo, el Grupo mantiene procedimientos internos de control y seguimiento orientados a asegurar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones fiscales, revisando periódicamente su situación tributaria y anticipando, en la medida de lo posible, el impacto de cambios normativos relevantes. Este enfoque permite minimizar el riesgo fiscal y garantizar una gestión responsable y alineada con las buenas prácticas en materia de gobierno corporativo.

3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

3.1. ENFOQUE DE GESTIÓN: SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL (SGMA)

Egile se compromete con la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente. En este sentido, el grupo desarrolla estrategias para minimizar su impacto ambiental, optimizar el consumo de recursos y fomentar la economía circular.

Así, en coherencia con su Política de Gestión, Egile cuenta, desde diciembre de 2021, con un Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA) certificado según la **ISO 14001** por LLOYD'S REGISTER (número de certificado **10658807**). Y asimismo, se encuentra inscrita desde el 18 de febrero de 2022, mediante Resolución de la Viceconsejera de Sostenibilidad Ambiental del Gobierno Vasco, en el registro **EMAS** (*Eco-Management and Audit Scheme* – sistema comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales), con el número de registro **ES-EU-000127**.



Todos los años, junto a la auditoría ISO 14001/EMAS, Egile somete a verificación la **Declaración Medioambiental (DMA)** del grupo; en este documento se hace referencia al impacto medioambiental causado, el cumplimiento de la legislación aplicable, el desempeño medioambiental del grupo y la mejora continua de este comportamiento respecto del medio ambiente. Esta DMA verificada, tras obtener la preceptiva autorización por parte de IHOBE, se publica en la página web del grupo, quedando disponible para el público en general.



La base del SGMA de Egile está en analizar los **riesgos y oportunidades** desde el punto de vista ambiental, e identificar y evaluar sus **aspectos ambientales más significativos** y el impacto ambiental que generan. A partir de estas evaluaciones se definen los objetivos y las acciones preventivas y correctoras a llevar a cabo durante el año, así como las provisiones necesarias (presupuesto anual) para garantizar la protección ambiental.

Egile dispone de los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento de su SGMA. Además de la dedicación de 2 personas de la propia organización, cuenta permanentemente con:

- Servicios ambientales externos para mantener actualizados los requisitos legales aplicables al grupo y realización de auditorías internas
- ECAs para llevar a cabo las actuaciones contempladas en el Plan de Vigilancia Ambiental
- Consejeros de Seguridad para asesorar y formar en lo referente a la carga y descarga de mercancías peligrosas, etc.

Se dispone una partida de 10.700 € en el presupuesto anual destinado al mantenimiento de estos recursos externos.

Adicionalmente, la póliza de Seguro de Responsabilidad Civil de Egile cuenta con garantía de Contaminación ambiental de 10.000.000 € para la restitución de daños medioambientales inmediatos que las actividades del grupo pudieran generar.

Con el fin de que la **comunicación** interna entre los diferentes niveles de la organización sea eficaz, Egile dispone de distintos canales de comunicación:

- Reuniones quincenales de seguimiento entre la Responsable de PRL y MA y Dirección General.
- Reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores, en las que se hace un seguimiento de los objetivos medioambientales y se tratan los diferentes temas ambientales propuestos por la empresa y los representantes de los trabajadores.
- Reuniones a pie de planta donde se tratan los temas ambientales con los responsables de área.
- Reuniones internas, comunicaciones mediante correo electrónico, tablón de anuncios, etc.

En cuanto a la **formación** del personal, anualmente se definen las necesidades formativas de las personas que componen la organización y se desarrolla un Plan de formación. Además, se realiza una formación de acogida inicial a las nuevas incorporaciones donde se tratan tanto la política de gestión, normas medioambientales, segregación de residuos, aspectos ambientales significativos y los objetivos de la empresa.

De esta manera, Egile garantiza el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable a su actividad. Aunque, más allá del mero cumplimiento legal y normativo, Egile puede realizar, por ejemplo, mejoras en eficiencia energética y descarbonización, o economía circular.

En los apartados siguientes se irán describiendo los efectos actuales y previsibles de Egile en el medioambiente y las acciones y medidas de prevención que lleva a cabo la organización.

3.2. CAMBIO CLIMÁTICO, EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI) Y OTROS CONTAMINANTES A LA ATMÓSFERA

3.2.1. Emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI): objetivos y planes de descarbonización

Egile comenzó a calcular las emisiones GEI de sus dos plantas productivas, ubicadas en Mendaro e Itziar (Deba), desde el 2020. No obstante, el 2021 fue considerado como un período mucho más representativo de la actividad que el 2020 y, por este motivo, se ha tomado el 2021 como año base.

Por de pronto, en el cálculo se están considerando las emisiones de alcances 1 y 2.

Las fuentes de emisiones de GEI relacionadas con la actividad de Egile se clasifican de la siguiente manera, según estándares GRI (Global Reporting Initiative):

Alcance 1 (emisiones directas): son aquellas que proceden de fuentes propiedad de Egile o gobernadas por Egile.

- Consumo de propano de las instalaciones fijas de calefacción de las naves 12-13 y 6B del Polígono Kurutz-Gain de Mendaro.
- Combustibles fósiles consumidos por los vehículos propiedad de Egile.
- Emisiones fugitivas de instalaciones de climatización.

Alcance 2 (emisiones indirectas asociadas a la electricidad): incluye las emisiones generadas para la producción de la energía eléctrica comprada por Egile y su posterior consumo por la organización.

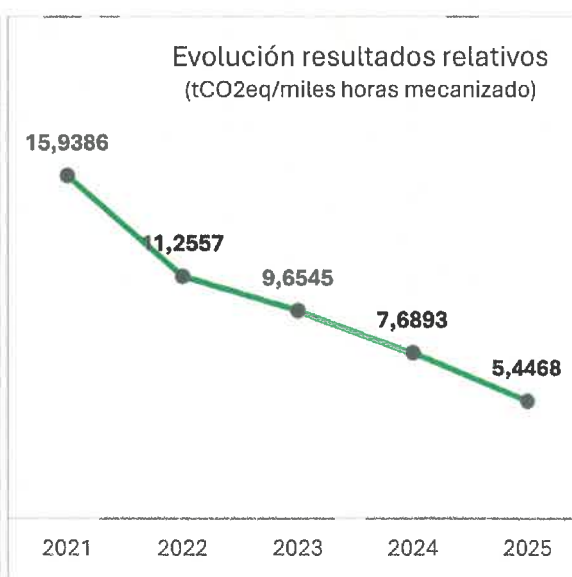
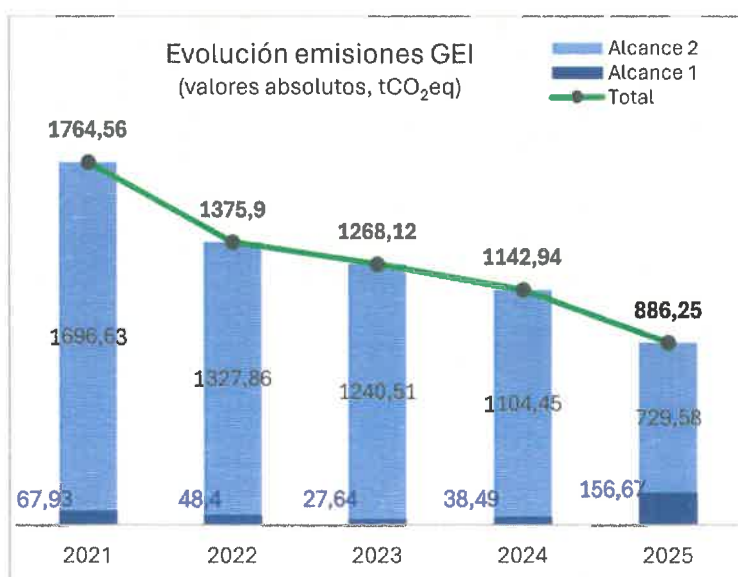
En 2023, como resultado de la participación en el **Proyecto IDCPD** (Impulso de la DesCarbonización en las PYMES de Debabarrena), traccionado por la Agencia de Desarrollo Comarcal **DEBEGESA, S.A.** – Sociedad para el Desarrollo Económico de Debabarrena, Egile realizó el cálculo de las huellas de carbono de los años 2021, 2022 y 2023 (como se ha dicho antes).



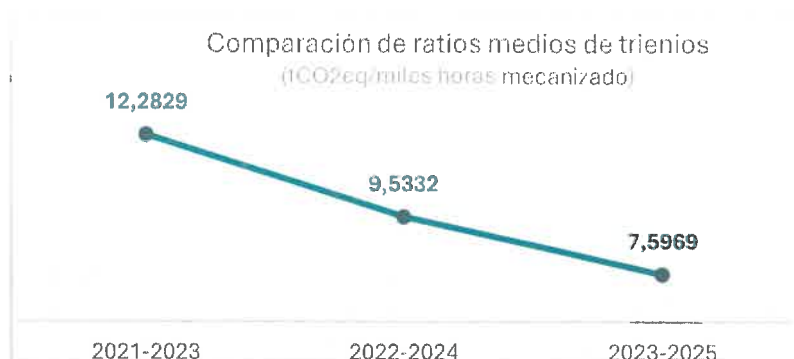
El 25/04/2024 registró dichas huellas, junto con el **Plan de Reducción 2021-2024** –cuyo objetivo era **reducir las emisiones de GEI en un 50% respecto a 2021** (año base)–, en el *Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂* del MITERD (Cód. huella de carbono: **2024-a0883**), obteniendo de esta manera el sello “Calculo”.

Se resume a continuación la evolución de los GEI emitidos por Egile:

		2021	2022	2023	2024	2025
Resultados Absolutos (tCO ₂ eq)	Alcance 1	67,93 (3,85%)	48,4 (3,5%)	27,64 (2,18%)	38,49 (3,27%)	156,67 (17,68%)
	Alcance 2	1696,63 (96,15%)	1327,86 (96,5%)	1240,51 (97,82%)	1104,45 (96,63%)	729,58 (82,32%)
	Total	1764,56	1375,9	1268,12	1142,94	886,25
Resultados relativos (tCO ₂ eq/miles h ec.)		15,9386	11,2557	9,6545	7,6893	5,4468



Tras calcular la huella de 2024 en 2025, debido a la reducción conseguida entre los trienios 2021-2023 y 2022-2024, el 20/06/2025 se solicitó la inscripción de la huella de 2024 y el sello "Reduzco". Se registró, además, el **Plan de Reducción 2025-2028**, con el objetivo de **reducir las emisiones de GEI en un 90% respecto el año base (2021)**.



Mediante resolución de la Directora general de la OECC, la huella de 2024 ha quedado registrada, con fecha 05/03/2026, en el *Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂* del MITERD (Cód. huella de carbono: **2025-a2079**) y se ha obtenido el sello "Calculo+Reduzco".

Tal y como puede observarse en la gráfica "Evolución resultados relativos" de esta misma página, la tendencia de dichos resultados sigue siendo a la baja. Así, en 2025 las emisiones de GEI se han reducido en un **65,83%** respecto a las de 2021 (año base).

Las principales líneas de actuación que Egile ha seguido dentro de los Planes de reducción 2021-2024 y 2025-2028 han sido las siguientes:

a) Disminuir impacto debido a la compra de energía eléctrica (Alcance 2)

Debido a que más del 96% de las emisiones GEI están asociadas a la compra de energía (Alcance 2), en los Planes 2021-2024 y 2025-2028 se definieron varias medidas dirigidas a este fin:

Compra de energía con Certificado de Garantía de Origen (CGO)

En 2024 se comenzó a comprar electricidad a una comercializadora que, a diferencia de la anterior, ofrecía GGO y se estableció una rampa para ir comprando, paulatinamente, un mayor porcentaje de energía de origen renovable:

2024	2025	2026	2027
25%	50%	75%	100%

Según lo planificado, en 2024 el 25% de la electricidad comprada por Egile procedió de fuentes renovables y en 2025 este porcentaje ha ascendido al 50%.

Estudio energético y valoración de instalaciones de paneles solares/aerotermita:

En 2023 Egile Mechanics, S.L. realizó un diagnóstico energético para poder valorar la idoneidad de implantar una instalación de aerotermita, que eliminaría el uso de propano, o paneles solares para la generación de energía eléctrica.

Por distintas problemáticas, ambas soluciones tuvieron que descartarse en la planta de Mendaro; sin embargo, se dedujo que quizá en la planta de Itziar podrían resultar algo más atractivas. En consecuencia, en las inversiones que se prevén ejecutar en Itziar a corto plazo se valorará la instalación de algún sistema de autoconsumo que favorezca la reducción de las emisiones de CO₂.

b) Acciones dirigidas a reducir el consumo de energía en la organización (Alcance 1)

Las emisiones GEI ligadas a la actividad de Egile (Alcance 1) suman un pequeño porcentaje de las emisiones totales (entre el 2 y el 4%) y están relacionadas con:

- Energía consumida por la instalación de iluminación
- Energía consumida por los equipos de climatización/calefacción (propano) e instalaciones.
- Vehículos a motor propiedad de Egile.
- Fugas de gases fluorados de equipos de refrigeración
- Recargas de extintores (por haber tenido que utilizarlos)

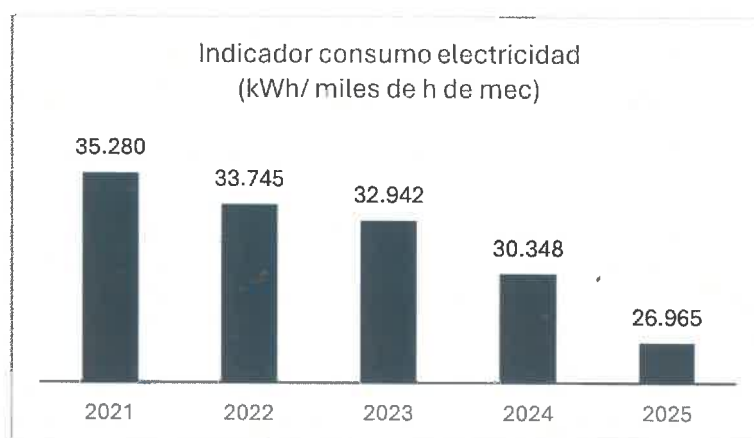
Entre las acciones llevadas a cabo destacan:

- Sustitución de luminarias a LED: desde 2019 Egile viene sustituyendo lámparas convencionales por luminarias LED de bajo consumo en las instalaciones de Mendaro, de forma que en 2025 se ha logrado sustituir todas las lámparas. Y desde 2025, y sobre todo durante el 2026, se llevará a cabo esta misma medida en el pabellón de Itziar.
- Mejoras en el sistema de climatización: se han automatizado las claraboyas para la ventilación y se han realizado varias mejoras para optimizar el rendimiento de la instalación (ajuste según criterios de eficiencia y normativa aplicable, incluida la definición de procedimientos internos para un uso eficiente, el apagado, etc.).
- Cambio de compresor de aire a un modelo energéticamente más eficiente
- Instalación de un cargador doble para vehículos eléctricos.
- Sensibilización del personal y buenas prácticas: reuniones vía online, concienciación sobre la gestión de recursos.

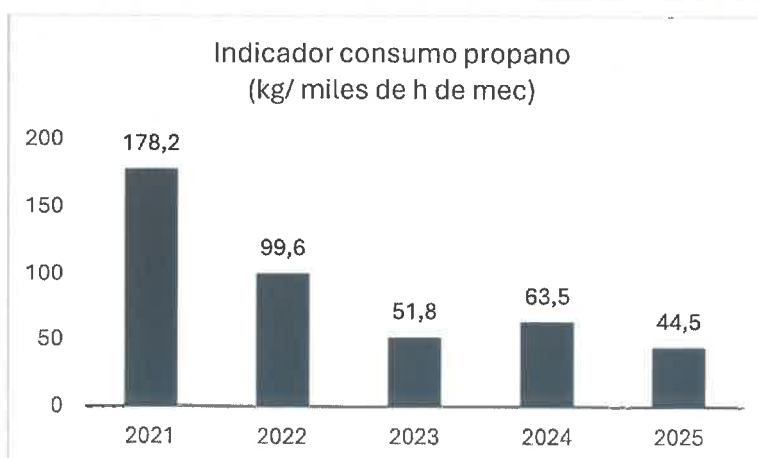
De cara a las nuevas inversiones, se están teniendo en cuenta las alternativas más eficientes (consumo de recursos y energía, residuos generados, etc.) tanto en maquinaria como en instalaciones.

Con este tipo de actuaciones, Egile ha conseguido reducir sus consumos de electricidad y propano según se puede ver a continuación:

ENERGÍA ELÉCTRICA		2021	2022	2023	2024	2025
Consumo (kWh)		3.905.760	4.125.098	4.326.840	4.510.992	4.387.570
Compra con GDO		0	0	0	25%	50%
Horas mecanizado (miles)		110,707	122,243	131,349	148,642	162,711
Indicador (kWh/ miles de h de mec)		35.280	33.745	32.941	30.348	26.965
Variación del indicador	Respecto a año-1	-	-4,35%	-2,38%	-7,87%	-11,15%
	2021-2025					-23,57%



PROPANO		2021	2022	2023	2024	2025
Consumo (kg)		19.723	12.171	6.804	9.443	7.234
Horas mecanizado (miles)		110,707	122,243	131,349	148,642	162,711
Indicador (kg/ miles de h de mec)		178,2	99,6	51,8	63,5	44,5
Variación del indicador	Respecto a año-1	-	-44,11%	-47,97%	22,64%	-30,02%
	2021-2025					-75,05%



3.2.2. Cambio climático: medidas de mitigación y de adaptación

a) Medidas de mitigación

Se han descrito en el punto anterior (3.2.1).

b) Medidas de adaptación

Se describen a continuación las principales amenazas/peligros climáticos a los que Egile podría enfrentarse. Se ha tenido en cuenta el peor escenario posible (escenario climático RCP 8.5) a corto (hasta 2040) y a medio plazo (2041-2070).

Variación de las temperaturas y precipitaciones

Según información disponible en el visor GeoEuskadi,

MENDARO		
Variable	Futuro cercano RCP 8.5 (hasta 2040)	Futuro medio RCP 8.5 (2041-2070)
Temperatura media anual (aprox)	16°	17°
Días de verano (T>25°C) (aprox)	80 días	95 días
Valor máximo de la T máxima (aprox)	36°	39°
Días de duración de olas de calor (T>35°C)	3-4 días	5-6 días
Valor mínimo de la T mínima (aprox)	-1,3°	-0,5°
Precipitación diaria (aprox)	4-5 mm	4-5 mm
Días de lluvia (> 1mm) (aprox)	134 días	127 días
Máximo del nº de días secos consecutivos (aprox)	31 días	35 días

ITZIAR		
Variable	Futuro cercano RCP 8.5 (hasta 2040)	Futuro medio RCP 8.5 (2041-2070)
Temp. Media anual (aprox)	15°	16°
Días de verano (T>25°C) (aprox)	50-55 días	70-75 días
Valor máximo de la T máxima (aprox)	36°	38°
Días de duración de olas de calor (T>35°C)	1-2 días	3-4 días
Valor mínimo de la T ^a mínima (aprox)	-1°	0°
Precipitación diaria (aprox)	4-5 mm	4-5 mm
Días de lluvia (> 1mm) (aprox)	131 días	125 días
Máximo del nº de días secos consecutivos (aprox)	29 días	34-35 días

En el escenario más pesimista (8.5) las variaciones son similares en ambas ubicaciones.

En cuanto a **precipitaciones**, no se prevén grandes cambios, ni en cuanto a cantidad, ni días de lluvia (3-4 días de diferencia) ni días seguidos sin lluvia (4-6 días).

En cuanto a **temperaturas**, sin embargo, sí se aprecia una evolución al alza de todos los valores:

- La temperatura media subiría 1°.
- El valor máximo de la T máxima subiría 3° y el mínimo de la T mínima, 1°.
- Habría 15-20 días más con T>25° y las olas de calor serían 1-2 días más largos.

Esta situación a futuro tendrá incidencia directa en las necesidades de climatización, sobre todo de las zonas productivas, con su correspondiente aumento de demanda de energía.

Las acciones de adaptación que ya se están realizando (recogidas en el plan de reducción de la huella de carbono 2025-2028) y que se ejecutarán en el futuro estarán, por tanto, centradas en la optimización del funcionamiento y uso de la climatización:

- Mejora en aislamiento de envolventes, para que las variaciones de temperatura del exterior afecten lo menos posible al interior, disminuyendo el “consumo” de climatización necesario.
- Inversión en equipos más eficientes, que precisen menos energía para funcionar.
- Utilización de gases refrigerantes con menor potencial de calentamiento atmosférico (PCA), para que, en caso de emisiones fugitivas, la cantidad de GEIs emitida sea menor.

Todo esto supondrá una reducción de emisiones de GEI, y por tanto de la Huella de Carbono de Alcance 1 (emisiones fugitivas) y Alcance 2 (asociadas al consumo energético de la instalación).

Inundaciones

En la zona de Mendaro donde se ubican las instalaciones de Egile, el visor GeoEuskadi muestra que la superficie inundable pluvial de 25 años de periodo de retorno apenas varía entre el *escenario con clima presente* (a corto plazo, hasta 2040) y el *escenario climático 8.5 para el período 2041-2070* (medio plazo). La nave 6 quedaría, aunque en el límite, fuera de la superficie inundable, al igual que las naves 11, 12 y 13, ubicadas a mayor cota con respecto al río Deba).

Itziar, por su parte, no presenta ningún riesgo de inundabilidad ni a corto y a medio plazo.

Teniendo en cuenta esta información, no se considera necesario implementar ninguna medida de adaptación a corto plazo respecto a esta amenaza.

3.2.3. Emisión de contaminantes a la atmósfera

Además de lo indicado sobre la emisión de Gases de Efecto Invernadero en el punto 3.2.1, Egile genera emisiones de otros contaminantes, procedentes de sus diferentes líneas de producción. Se tratan de emisiones de distintos tipos de partículas y gases, bien desde focos confinados, bien de emisiones difusas de aquellas instalaciones que no necesitan ser confinadas o disponen de equipos de aspiración estancos (pulidos, rectificadores, fabricación de electrodos de grafitos).

El grupo dispone de la autorización para Actividades Potencialmente Contaminadoras de la Atmósfera (APCA) desde marzo de 2017, otorgada mediante Resolución del Director de Administración Ambiental del Gobierno Vasco. Dicha autorización ha sufrido modificaciones en 2023, 2024 y 2025, siendo la versión del 12/6/2025 la que actualmente está en vigor, y en el que figuran 2 focos confinados y 5 difusos.

La mejora más notable que Egile ha llevado a cabo en cuanto a reducción de emisiones ha sido la modificación del proceso de ataque químico, eliminando el proceso de lacado previo. Con este cambio, implantado completamente el 29/05/2025, la empresa

- Ha dejado de consumir productos que contenían COVs
- Ha eliminado el 100% de las emisiones de COVs, de modo que RD 117/2003 ha dejado de ser aplicable.
- Ha dejado de producir los residuos derivados del uso de estos productos.

Egile viene realizando las mediciones requeridas en el Programa de Vigilancia Atmosférica que establece la Autorización APCA, por Entidades de Control Autorizadas (ECA):

Foco		Contaminante	Frecuencia de medición
Código	Nombre		
2000018114-01	Decapado químico	(PT) Partículas totales	36 meses
		(HF) Fluoruro de hidrógeno	
		(HCl) Ácido clorhídrico	
		(NOx) Óxidos de nitrógeno	
2000018114-06	Rebaba	(PT) Partículas totales	60 meses

Los resultados de las últimas mediciones realizadas fueron las siguientes:

26/06/2023 Denominación foco: Foco 2 Rebabado nave 12-13 (2000018114-02)				
Nº informe y OCA	Duración tiempo de control	Emisión de P.S. (mg/Nm³)	Límite legal (mg/Nm³)	Conforme
TEC-23.53 TECNALIA	10:10-10:43	0,74	150	Sí
	10:55-11:28	1,12		
	11:40-12:13	1,27		

27/06/2023 Denominación foco: Foco 1 Decapado químico (2000018114-01)							
Nº informe y OCA	Duración tiempo de control	Emisión de.... (mg/Nm³)				Límite legal	Conforme
		P.S.	HCl	HF	NOx		
TEC-23.53 TECNALIA	10:25-10:55				<12,32	500	Sí
	11:00-11:30				<12,32		
	11:35-12:05				<12,32		
	09:20-10:54	<1,7	<1			P.S. 30 HCl 30	Sí
	11:05-11:39	<1,7	<1,06				
	11:50-12:24	<1,7	1,24			5	Sí
	12:34-13:08			<0,16			
	13:15-13:49			<0,15			
	13:56-14:30			<0,12			

Resultando todas ellas conformes.

Adicionalmente, en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, y con el objetivo de mejorar la calidad de aire y disminuir así la exposición a agentes químicos de las personas trabajadoras, en los últimos años se han instalado diversos equipos de aspiración en centros de mecanizado, en máquinas abiertas y en puestos de rebabado.

3.2.4. Ruido y contaminación lumínica

El 24 de septiembre de 2021 se presentó el informe de ensayo de nivel de **ruido ambiental** con número de referencia **905-301318**, realizado por la empresa **SGS TECNOS, S.A.U.**, que concluye que se cumplen los límites establecidos en la licencia de actividad y que la instalación es **CONFORME** con los límites establecidos en el Decreto 213/2012, de 16 de octubre, de contaminación acústica de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Teniendo en cuenta las características de las actividades productivas de Egile y la ubicación de sus plantas, se considera que no hay un impacto significativo en cuanto a **contaminación lumínica**.

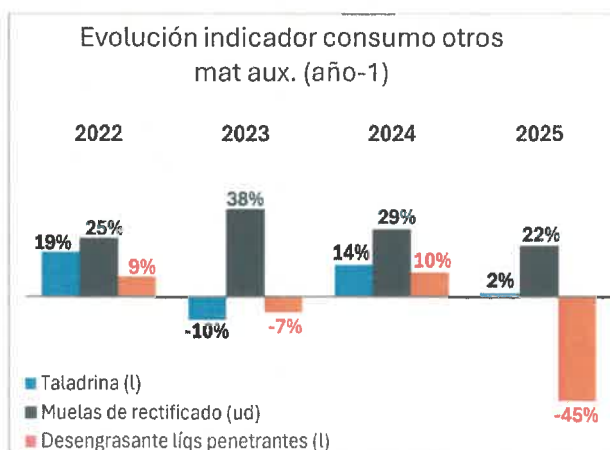
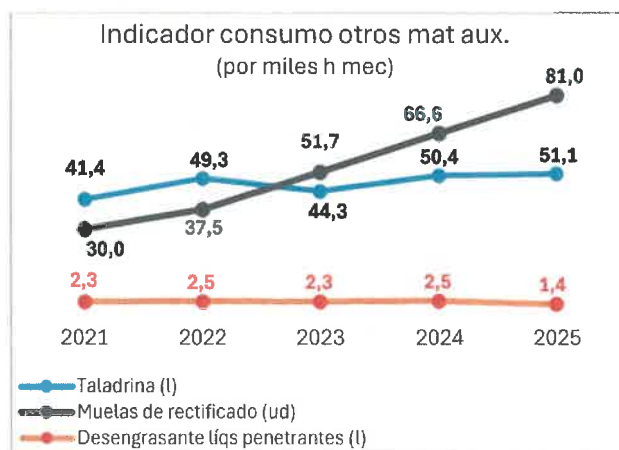
3.3. CONSUMO SOSTENIBLE DE RECURSOS

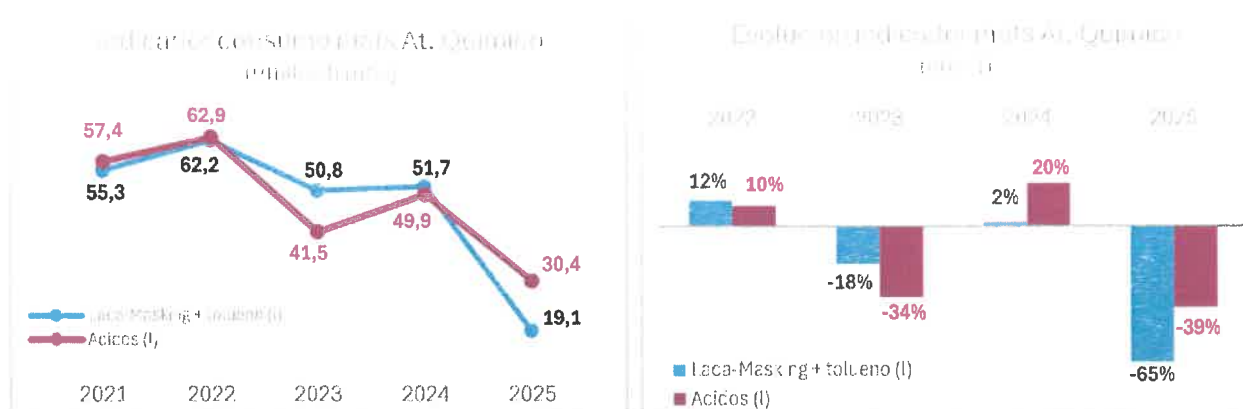
3.3.1. Consumo de materiales

Los últimos años Egile ha venido controlando el consumo de los siguientes productos: taladrinas, muelas de rectificado, desengrasante empleado en líquidos penetrantes, laca (masking) y tolueno del proceso de lacado y los ácidos de la línea de decapado químico.

Materias auxiliares		2024		2025		Variación 2024-2025
Horas mecanizado (miles)		148,642		162,711		
Producto	Ud.	Consumo	Indicador (por miles h mec)	Consumo	Indicador (por miles h mec)	
Taladrina	litros	7488	50,4	8320	51,1	2%
Muelas de rectificado	Ud.	9898	66,6	13187	81,0	22%
Desengrasante línea líquidos penetrantes	litros	375	2,5	225	1,4	-45%
Laca-Masking + tolueno	litros	7682	51,7	3108	19,1	-63%
Ácidos	litros	7419	49,9	4951	30,4	-39%

En los siguientes gráficos puede observarse la evolución de estos indicadores:





La evolución del consumo de materiales está estrechamente ligado a la generación de sus residuos asociados, por lo que los motivos que se describen a continuación son muy similares a los que se citan en el apartado de residuos peligrosos.

La instalación de recuperación de **taladrina**, y en general, las medidas adoptadas para alargar la vida útil y disminuir la generación del residuo asociado ha hecho que el consumo prácticamente se mantenga.

El indicador de **muelas consumidas** ha ido subiendo desde el 2021, debido en parte a la evolución mix de productos y/o materiales, que requieren de más tiempo de rectificado y/o consumen más muela. No obstante, la evolución del indicador respecto al año prededente viene disminuyendo desde 2023.

El **desengrasante**, por su parte, ha ido manteniendo sin demasiados cambios, aunque en 2025 el consumo ha sido menor. No obstante, no se tratan de consumos elevados en comparación con otros materiales.

En cuanto a los productos consumidos en el proceso de decapado químico, salvo el consumo de **ácidos** de 2024, que subió respecto a 2023 porque los baños ácidos se tuvieron que sustituir más a menudo debido a los cambios realizados en el proceso, la tendencia está siendo a la baja. Los notables descensos del consumo de laca (masking) y tolueno de 2025 se deben a que a partir de finales de mayo se eliminó el proceso de lacado, tal y como se indica en el punto 3.2.3.

3.3.2. Utilización de agua y vertidos

En Egile se utiliza agua tanto para uso doméstico/sanitario como para diversos procesos industriales. Para ello dispone de las perceptivas Autorizaciones de Vertido en todas sus instalaciones, incluida la de vertido de aguas industriales en la línea de Líquidos Penetrantes del proceso de fabricación de NGVs.

Las aguas residuales provenientes de la línea de ataque químico, sin embargo, se gestionan como residuo peligroso (aguas de limpieza).

El mayor consumo de agua se da en la planta de osmosis del tanque de taladrina (instalación de recuperación de taladrina). Todos los procesos productivos que necesitan aporte de agua tienen contadores independientes para realizar un control exhaustivo y detectar posibles fugas.

En la tabla siguiente se indica la evolución de consumo de agua:

Agua		2021	2022	2023	2024	2025
Consumo (m ³)		3.304	3.086	3.302	4.353	3.870
Horas mecanizado (miles)		110,707	122,243	131,349	148,642	162,711
Indicador (m ³ / miles de h de mec)		29,8	25,2	25,1	29,3	23,8
Variación del indicador	respecto año-1	-	-15,41%	-0,42%	16,49%	-18,78%
	2021-2025					-20,31%



Salvo el repunte de 2024, relacionado con los cambios de baños de la línea de decapado químico (citados en puntos anteriores) y el aumento del correspondiente residuo de aguas de limpieza, la tendencia del consumo viene siendo a la baja.

3.3.3. Consumo directo e indirecto de energía.

Los datos de consumos de electricidad y propano, al igual que las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética o el uso de energías renovables, se han proporcionado en el apartado 3.2.1.

3.4. GESTIÓN DE RESIDUOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

Egile produce residuos peligrosos (RPs) y residuos no peligrosos (RNPs) que son gestionados adecuadamente mediante transportistas y gestores autorizados.

		2024	2025	Variación
Horas mecanizado (miles)		148,642	162,711	
Residuos Generados (t)	RNP	203 (1,37 t/miles h mec)	252 (1,55 t/miles h mec)	+14%
	RP	249 (1,67 t/miles h mec)	287 (1,77 t/miles h mec)	+6%
	Total	452 (3,04 t/miles h mec)	541 (3,32 t/miles h mec)	+9%

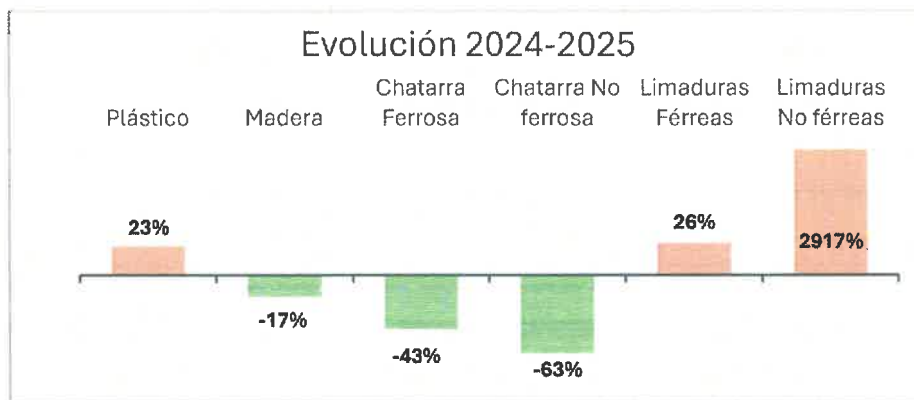
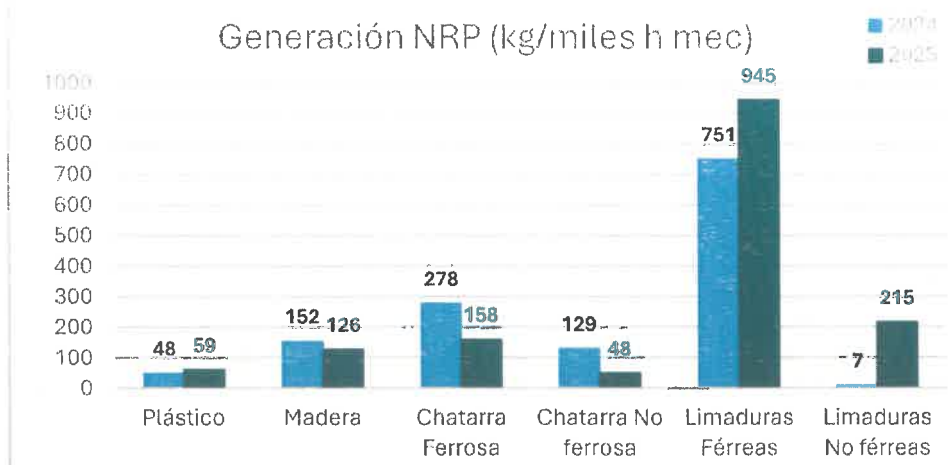
Los ratios de residuos generados (RNP y RP) han aumentado respecto al 2024.

3.4.1. Residuos No Peligrosos (RNPs)

Los RNPs se gestionan con los gestores autorizados DEBEKO (madera, plástico) y SERVANDO (residuo metálico, segregado por tipo de material). El cartón, por su parte, se deposita en los contenedores de la Mancomunidad de Debarrena.

El aumento de RNP generados, **252 t** frente a 203 de 2024 (que supone pasar de 1,37 t/miles h mec en 2024 a **1,55** en 2025), ha sido principalmente debido a la mayor generación de viruta férrea y no férrea; el mix de producto fabricado durante 2025 ha motivado este incremento.

Sin embargo, la generación de chatarra y madera han disminuido por motivos de calidad, proyectos como la unificación de envases de transporte de las piezas, etc.

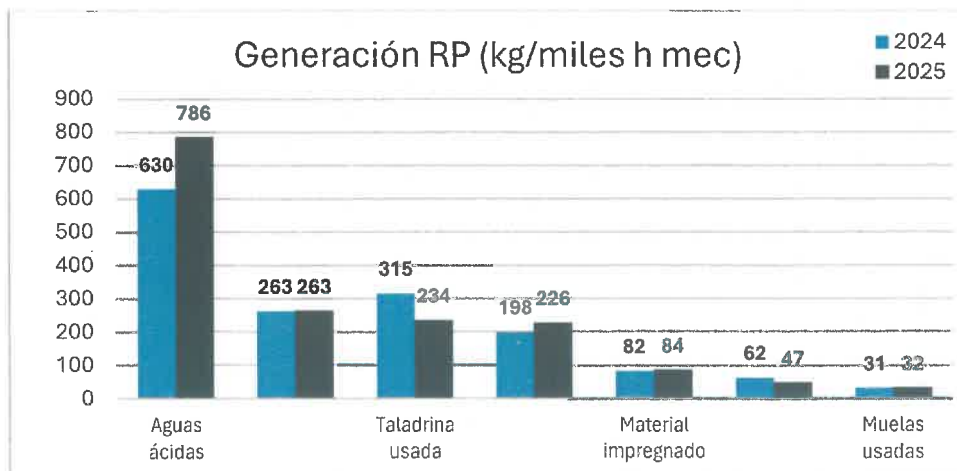


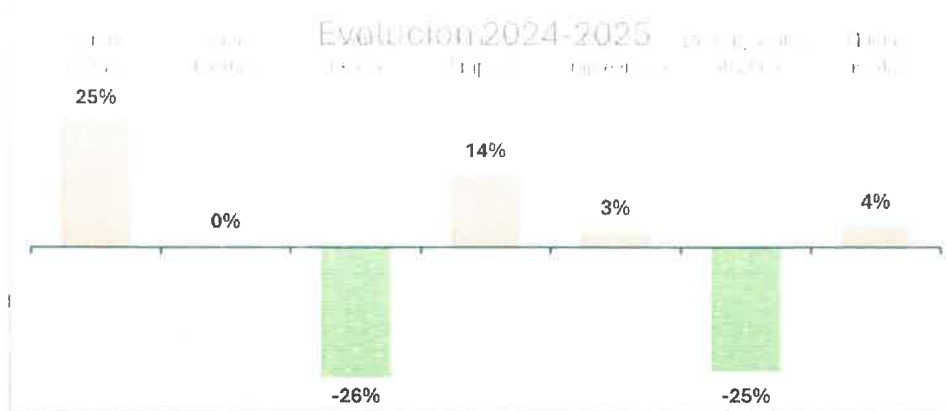
3.4.2 Residuos Peligrosos (RPs)

Egile gestiona sus RPs íntegramente con el gestor autorizado DSM VALORIZACIÓN.

En el caso de los RPs generados, la cantidad generada en 2025 ha sido **287 t** frente a 249 de 2024 (que supone pasar de 1,67 t/miles h mec en 2024 a 1,77 en 2025).

En los gráficos siguientes se recogen cantidades generadas de los principales RPs y su evolución:





Los principales aumentos se han dado en aguas ácidas y aguas de limpieza, relacionados con la sustitución más frecuente de baños mencionado ya en puntos anteriores.

Y cabe destacar la disminución de la taladrina usada, gran parte por

- la instalación en máquinas de sistemas de filtración de taladrina que hacen alargar su vida útil
- cambiar algunas taladrinas por otras de menor degradación
- la instalación de recuperación de taladrina de la línea de mecanizado de NGVs

Se ha continuado trabajando en acciones para reducir residuos, como la contratación de un servicio externo de lavado y reutilización de trapos, o la creación de un único APQ que centraliza el almacenamiento de aceites y otros productos químicos, minimizando así la cantidad de producto existente en planta (prevenir caducidad de productos, evitar residuos de envases, etc.).

3.4.3. Envases y residuos de envases

Según lo requerido por el Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre de envases y residuos de envases, Egile está registrada en el **Registro de Productores de Producto** del portal del MITERD desde el 16 de marzo de 2023, con número de registro **ENV/2023/000004891**. Y desde diciembre de 2024 está adherida al Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor de Residuos (SCRAP) **GENCI**.

El citado número de productor de producto se incluye en la documentación de transacciones comerciales y se realizan las declaraciones anuales correspondientes.

3.4.4. Economía circular

Como se ha comentado en apartados anteriores se han realizado diversas actuaciones en materia de economía circular, sobre todo en materia de reciclaje y reutilización de residuos; uso de trapos MEWA, unificar envases y embalajes para transporte de piezas, APQ para unificar materiales y productos químicos, instalación de planta de osmosis y cambio de taladrina para alargar la vida útil de la misma.

Por otra parte, se ha mejorado la gestión de la chatarra generada; se ha ampliado la zona de gestión de residuos para colocar más contenedores de recogida de chatarra, se ha cambiado de gestor de chatarra y se han identificado los distintos tipos de chatarra que se generan para segregarlos de manera adecuada y facilitar así su reciclaje.

Otro de los aspectos que se ha mejorado es el almacenamiento de la materia prima, instalando un cantiléver para identificar los diversos tipos de materiales y poder almacenar los sobrantes de corte de forma que puedan ser reutilizados en futuras aplicaciones.

Además de las medidas implantadas, cada 4 años se presenta el estudio de minimización de residuos peligrosos al departamento correspondiente del Gobierno Vasco, donde se establecen diferentes acciones para reducir la generación de los principales residuos.

3.4.5. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Teniendo en cuenta la actividad productiva de Egile (mecanizado), se considera que este apartado no es de aplicación a la organización.

3.5. SUELOS

Egile presentó el informe preliminar del suelo el 26 de febrero de 2013, y hubo una actualización posterior por ampliación del negocio presentada el 10 de abril del 2019 por la empresa APPLUS.

El estudio considera que, a partir de la información recopilada, de la evaluación de riesgos realizada, y teniendo en cuenta las medidas de defensa adoptadas por la empresa, **existe un riesgo bajo** de afección al suelo del emplazamiento.

Ya que Egile dispone de registro EMAS, deberá realizar la próxima actualización en 2037 (18 años).

3.6. BIODIVERSIDAD

Los principales impactos que podría tener la actividad de Egile en la biodiversidad y en áreas protegidas en general, serían las siguientes:

- Emisiones a la atmósfera (depósito de partículas en hojas, alteración de la calidad del aire): reducción de fotosíntesis, etc.
 - o Resultados conformes en las mediciones realizadas en 2023, que se recogen en el punto 3.2.1
- Perturbación de la fauna por el ruido generado
 - o Resultados conformes en el estudio de ruido citado en punto 3.2.4.
- Contaminación de aguas superficiales o subterráneas (derrames, filtraciones desde zonas de almacenamiento...): toxicidad para peces, microorganismos del suelo, etc.
 - o Almacenamientos legalizados y controlados, medidas antiderrame, cumplimiento de límites establecidos en las autorizaciones de vertido (punto 3.3.2).
- Contaminación del suelo (fugas, almacenamiento inadecuado de productos químicos o residuos peligrosos): afectación del suelo, toxicidad para especies
 - o Riesgo bajo de afectación del suelo según informe preliminar de 2019, pavimentos y soleras en buen estado de mantenimiento (punto 3.5).

Con las medidas ya adoptadas hasta la fecha se considera que dichos impactos quedan adecuadamente mitigados.

Las plantas de Egile y sus áreas próximas no se ubican en **áreas de biodiversidad protegida** (Red Natura), ni en zonas periféricas de protección (*fuentes: visor GeoEuskadi*).

En Mendaro, el área protegida más cercana es la *ES2120001 - Zona de Especial Conservación (ZEC) de Arno*. Está ubicada al norte de la planta y el área limita, al sur, con la autopista A-8 (es decir, la A-8 queda entre la ZEC y Egile). La distancia en línea recta desde Egile al límite sur del área es de aproximadamente 1 km (*Fuente: visor GeoEuskadi*).

La planta de Itziar, por su parte, se encuentra a 3,5 km en línea recta al oeste del límite del mismo ZEC de Arno y a 3.5 km al norte del límite del espacio protegido *ES2120003 ZEC de Izarraitz* (*Fuente: visor GeoEuskadi*).

Ambas plantas, Mendaro e Itziar, están ubicadas en **Zonas de Interés Hidrogeológico (ZIH)**, pertenecientes a la unidad hidrogeológica Izarraitz. Esta unidad hidrogeológica tiene, a su vez, cuatro subunidades:

- Subunidad Lastur-Arno, en la que se encuentra la planta de Mendaro
- Subunidad Itziar, en la que se encuentra la planta de Itziar
- Subunidad Goltzibar
- Subunidad Izarraitz

Teniendo en consideración el tipo de actividad de Egile, la ubicación de sus plantas y el resultado de los informes preliminares de suelo, se considera que Egile no genera impactos significativos en áreas protegidas adyacentes.

4. CUESTIONES LABORALES Y SOCIALES

4.1. ENFOQUE DE GESTIÓN DE PERSONAS

Egile por su modelo de negocio y su posicionamiento en el sector aeronáutico de alta precisión, su enfoque de gestión de personas se define por:

- **Especialización y Desarrollo Técnico:** Al ser una empresa de mecánica de alta precisión y colaborar en proyectos críticos nuestro enfoque de gestión se centra en la **retención de talento altamente cualificado** y la formación continua en tecnologías avanzadas.
- **Innovación como Motor de Personas:** Egile se define como un grupo de "personas innovadoras y comprometidas". Su gestión de personas busca alinear el compromiso individual con la inversión en I+D+i (históricamente una parte relevante de su facturación).
- **Estabilidad Laboral:** Los datos de 2024 y 2025 muestran una plantilla con una estructura de contratos mayoritariamente **indefinidos y a tiempo completo**, lo que refleja una política de estabilidad para mantener el *know-how* técnico.
- **Referencia Sectorial:** Al operar en el ecosistema de alta exigencia, Egile tiende a adoptar estándares de gestión similares: cultura de seguridad, ética profesional y compromiso con el entorno local.

A continuación, os presentamos el Plan de Empleo Digno de Egile donde se presentan los puntos más importantes y los cuales se desarrollarán a lo largo del informe.

4.2. PLAN DE EMPLEO DIGNO: MEDIDAS OPERATIVAS

4.2.1. Contratos temporales

- Los contratos temporales siempre deberán de estar bien justificados y nunca superarán el 10 % de los contratos. La duración máxima de estos contratos será un periodo de 12 meses.
- Los contratos de prácticas son aquellos que se practican con los alumnos recién titulados y el objetivo es la adquisición de la formación práctica necesario para el desempeño adecuado del oficio. Estos contratos podrán tener una duración de 2 años.

4.2.2. Disponibilidad de horas

- Con carácter excepcional podrá realizarse horas fuera del horario habitual siempre y cuando estén justificadas por razones de productividad. Estas horas serán voluntarias y deberán de preavisarse con 48 horas de antelación y previo aviso al comité de empresa.
- Se velará porque estas horas no se prolonguen en el tiempo

4.2.3. Retribución

- Garantizar la equidad retributiva por puesto de trabajo y género en trabajos de igual valor. Para ello desarrollamos las descripciones de puestos de trabajo ligados a unas escalas retributivos.
- Garantizar el cumplimiento del pago vía nómina de todos los conceptos salariales
- Se retribuirá vía salario todos los aspectos que puede incluir la valoración del puesto en concreto: nocturnidad, peligrosidad, pluses de cargo, antigüedad, etc.

4.2.3. Plan de igualdad

- Garantizar la igualdad entre género en todos los aspectos
- Velar por la protección de no agresión

4.2.4. Derecho sindical

El Grupo Egile promueve un modelo de relaciones laborales basado en el diálogo social, la transparencia y la colaboración con la representación legal de las personas trabajadoras.

La totalidad de la plantilla en España está cubierta por el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, que regula las condiciones laborales, salariales y de organización del trabajo. Dado que la actividad del Grupo se desarrolla íntegramente en territorio nacional en términos de empleo, el 100% de las personas trabajadoras se encuentran sujetas a convenio colectivo en 2025 (100% en 2024)

País	% empleados cubiertos por convenio
España	100%
México	Sin personal

En este marco, el Grupo mantiene una interlocución continua con el comité de empresa, abordando de manera periódica aspectos relacionados con la organización del trabajo, la evolución de la actividad, la salud y seguridad laboral y las condiciones de empleo.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, el citado convenio colectivo incorpora disposiciones específicas relativas a la prevención de riesgos laborales, que se complementan con el sistema de gestión interna del Grupo Egile. Este sistema incluye la evaluación continua de riesgos, la planificación preventiva, la formación en materia de seguridad, la vigilancia de la salud y la participación activa de la representación de las personas trabajadoras a través de los órganos establecidos legalmente.

De este modo, el Grupo Egile garantiza un entorno de trabajo seguro y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, reforzando su compromiso con el bienestar de su plantilla.

4.2.5. Salud laboral

- Velar por la salud y seguridad laboral de todos los trabajadores y trabajadoras, adoptando las medidas necesarias que consigan mantener un ambiente seguro y saludable, incorporando la perspectiva de género.

- Se realizan vigilancias medicas periódicas en función de los riesgos inherentes al puesto

- Todos los puestos tienen su valoración de riesgos y sus correspondientes Equipos de Protección individual.

- Se realizan las formaciones periódicas en cuanto a los riesgos de los puestos y las medidas de actuación correspondientes.

- Divulgar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

- Sensibilizar y formar en prevenir los riesgos laborales y en las medidas medioambientales (Las cuales están incluidas en el plan de formación).

Seguridad y salud laboral – Siniestralidad

El Grupo Egile realiza un seguimiento sistemático de los indicadores de siniestralidad laboral con el objetivo de evaluar la eficacia de su sistema de prevención de riesgos laborales y promover entornos de trabajo seguros.

Durante los ejercicios 2024 y 2025, la evolución de los principales indicadores de siniestralidad muestra una variación en el número de accidentes con baja, pasando de 12 en 2024 a 17 en 2025, mientras que los accidentes sin baja se mantienen estables en 12 casos en ambos ejercicios. En cuanto a la severidad, los días de incapacidad temporal derivados de accidente han disminuido de 474 a 343 días, reflejando una menor gravedad media de los procesos registrados.

INDICES	2024	2025
AT/EP con baja	12	17
AT/EP sinbaja	12	12
Días de IT por AT/EP	474	343
Índice de frecuencia (IF)	20,53	30,17
Índice de gravedad (IG)	1,05	0,42
Índice de incidencia (II)	34,3	50,41
Absentismo Cont. Prof.	0,63	0,85
Absentismo Cont. Com.	3,95	3,41

Nota:

IF: nº de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas

IG: nº de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas

II: nº de accidentes ocurridos por cada mil personas expuestas

El índice de frecuencia (IF) se ha situado en 30,17 en 2025 frente a 20,53 en 2024, como consecuencia del incremento en el número de accidentes registrados. Por su parte, el índice de gravedad (IG) ha disminuido significativamente, pasando de 1,05 a 0,42, lo que indica una reducción en la severidad de los accidentes. Asimismo, el índice de incidencia ha experimentado un incremento, situándose en 50,41 frente a 34,3 en el ejercicio anterior.

Estos indicadores reflejan la necesidad de continuar reforzando las medidas preventivas, especialmente en la reducción de la frecuencia de accidentes, manteniendo al mismo tiempo las actuaciones orientadas a minimizar su gravedad.

4.2.6. Conciliación

- Conceder excedencias al personal con reserva o reincorporación automática siempre que se cumplan los requisitos que se contemplan en el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa.
- Continuar en la mejora de las medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Se estudiará la posibilidad de Flexibilidad horaria o Teletrabajo para poder conciliar la vida profesional y personal.
- Fomentar la corresponsabilidad y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

4.2.7. Compromiso empresarial

Para la erradicación del trabajo infantil y la lucha contra la trata de personas

- a) Nuestra empresa declara su compromiso total con la erradicación del trabajo infantil y la lucha contra la trata de personas, conforme a los principios de los Derechos Humanos, los Convenios 138 y 182 de la OIT, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8.7 y 16).
- b) Adaptar las políticas y procedimientos a las características y necesidades específicas de cada contexto local, tomando en cuenta las leyes y regulaciones aplicables.
- c) Establecer mecanismos de verificación y auditoría para asegurar el cumplimiento del código de conducta y las políticas de la empresa. Esto puede incluir visitas a proveedores, entrevistas con trabajadores y revisión de documentos

4.2.8. Plan de empleo digno: medidas organizativas

A. Proceso de selección y contratación

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, basándolos en criterios de méritos y aptitudes.
- Fomentar la incorporación de recién titulados para dar la oportunidad de su incorporación al mercado laboral. Si se realiza a través de becas, estas becas tendrán un objetivo justificado el de dar formación inicial en el puesto de trabajo. El periodo máximo de las becas será de 1 año.
- Seguir colaborando con centros de formación para aquellos grupos profesionales que lo requieran
- Planificar o programar las contrataciones que respondan a las necesidades futuras, dando a conocer su plan o programa de contratación anticipadamente al comité de empresa.
- La acogida a los nuevos integrantes al equipo se deberá de planificar con antelación: formación inicial, lugar de trabajo, etc. El objetivo desde el primer día es facilitar a la persona su adaptación para que, desde el primer momento, se sienta acogido, motivado, útil y parte imprescindible del proyecto

B. Promoción profesional

- Siempre que haya un puesto a cubrir se valorara las candidaturas internas fomentando la presencia de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

C. Plan de comunicación

- Anualmente se establece un calendario de 4 comunicaciones generales donde la dirección informa de la evolución general de la organización.
- Se trabajarán los canales de comunicación formales para trasladar aquellos aspectos relevantes de la organización.
- Se desarrollarán nuevos canales de comunicación que se valoren como necesarios para que todos estén informados.

D. Formación

- Realizar un plan estratégico formativo que dé a toda la plantilla la oportunidad para su desarrollo profesional garantizando la igualdad y la objetividad en el proceso.

Anualmente se realiza un diagnóstico de las necesidades formativas internas y externas para elaborar el plan estratégico de formación.

- Elaborar un plan de carrera para las personas de producción para realizar el seguimiento de su desarrollo

Desarrollamos una matriz, llamada "CAPOLIVA", donde visualizamos las competencias y capacidades que tiene cada persona en cada máquina o competencia con el objetivo de poder visualizar nuestras capacidades internas y poder planificar el desarrollo futuro de cada uno.

E. Encuesta de clima laboral

- Anualmente se realizará una encuesta donde podremos recoger las opiniones de los empleados con el objetivo de evaluar el grado de satisfacción laboral.
- Se informará de los resultados a toda la plantilla, así como las acciones que puedan derivar de la misma.

4.2.9. Derecho a la desconexión digital

El Grupo Egile reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital con el fin de garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de contribuir a una adecuada conciliación entre la vida personal y profesional. Se aborda la desconexión digital principalmente en el marco de la regulación del teletrabajo y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). Esta normativa garantiza el tiempo de descanso de los trabajadores fuera de su jornada laboral.

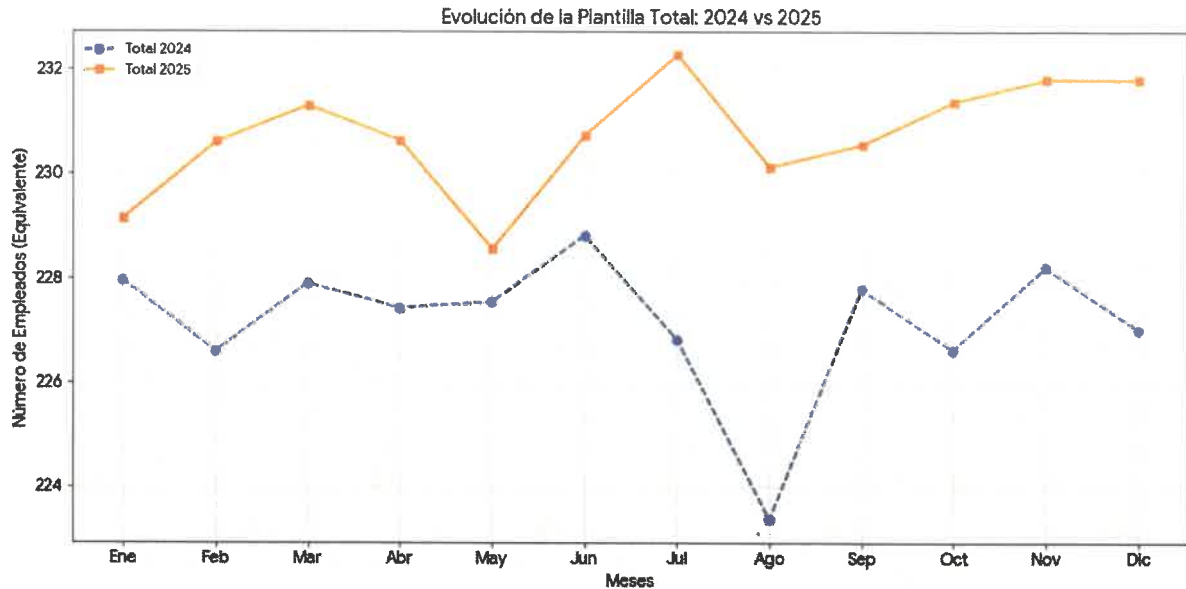
Nuestra política interna de desconexión digital es especialmente relevante en ...

- No atender dispositivos, correos electrónicos o mensajes fuera de su horario de trabajo
- No llamar a ningún compañero que no esté presente en el trabajo, garantizando el descanso, permisos, vacaciones y la vida personal. En este sentido, la organización promueve una cultura corporativa orientada al uso responsable de las herramientas digitales, evitando, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas, la realización de comunicaciones profesionales fuera del horario laboral establecido.

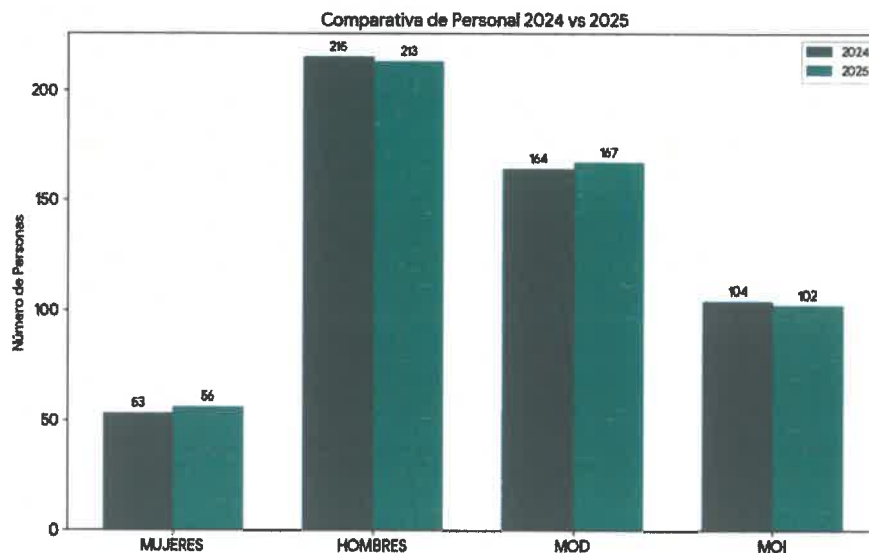
Dada la naturaleza de la actividad del Grupo, con una elevada presencia de personal en entornos productivos donde la prestación de servicios no requiere el uso continuado de dispositivos digitales, este derecho se aplica principalmente al personal de oficinas, áreas técnicas y funciones de gestión. No obstante, Egile vela por que, en todos los ámbitos, se respeten los tiempos de descanso y se minimicen posibles riesgos asociados a la hiperconectividad.

4.3. CONTRATACIONES Y EMPLEO DE CALIDAD

La tendencia general Egile es de leve crecimiento y consolidación.



- **Estabilidad Laboral alta;** las variaciones mes a mes son mínimas. En 2024 hubo un ligero "valle" en agosto (fin de contratos temporales), pero en 2025 esa curva se ha suavizado, manteniéndose por encima de los 230 empleados casi todo el año. Se observa que el incremento ha sido muy leve respecto al año anterior, situándose en los 269 empleados, solo 1 más que en el 2024, alcanzando su máximo en julio con 272 efectivos. La plantilla se mantuvo oscilando entre los 269 y 271 empleados



Este gráfico demuestra la estabilidad en el empleo. Algunos puntos clave en estos datos son:

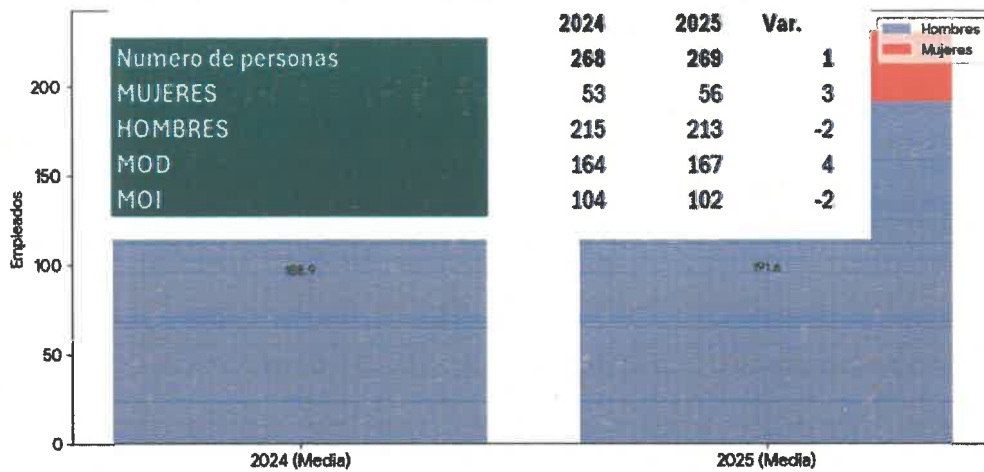
1. Crecimiento Sostenido
2. Estacionalidad: No se aprecian fluctuaciones bruscas, lo cual es muy positivo ya que demuestra que la empresa apuesta por el empleo indefinido (los datos de contratos fijos superan el 97%).

- 3. Resiliencia: A pesar de los movimientos naturales de contrataciones, la empresa recupera su volumen de plantilla rápidamente en el último trimestre de cada año.

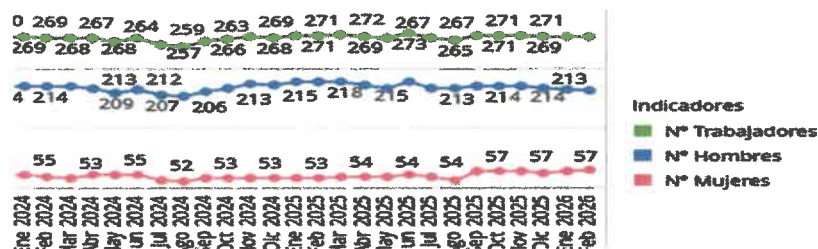
Distribución de empleados por sexo

Se observa un paulatino positivo avance en Diversidad de Género:

- La presencia femenina ha pasado de una media de 38,3 en 2024 a 39,1 en 2025. Aunque el sector industrial sigue estando masculinizado (~83% hombres), hay una tendencia de incorporación neta de mujeres. 2025, estas nuevas incorporaciones femeninas son en puestos técnicos o de responsabilidad, reforzando la filosofía que persigue Egile en la igualdad.



- Hombres: Se aprecia un ligero incremento respecto a 2024, consolidándose por encima de los 191 efectivos.
- Mujeres: Se mantiene la estabilidad conseguida a finales del año anterior, con un pequeño repunte hacia finales de 2025 superando las 40 empleadas.
- Total: La línea verde (total) se sitúa consistentemente por encima de los 230 empleados, marcando el crecimiento orgánico de la compañía.



Distribución de empleados por edad

Egile dibuja una radiografía muy clara de la empresa con una "pirámide de madurez estable" destacando:

- 1. El "Corazón" de la Empresa (30-50 años) Es el tramo más fuerte y, curiosamente, el más estable. 129 personas en ambos años, representa el 56% de la plantilla. Esto indica que la fuerza laboral en

su etapa de mayor productividad y experiencia consolidada que se puede traducir en una baja rotación y estabilidad operativa.

2. El Relevo Generacional (< 30 años) Aquí es donde se ve el movimiento positivo pasando de 50 a 53 jóvenes. En un sector industrial donde captar talento joven es un reto ("la guerra por el talento"), la base de menores de 30 años crezca es una señal excelente. Significa que Egile es atractiva para los recién graduados o perfiles juniors, asegurando el futuro de la planta.

3. La Experiencia Crítica (> 50 años) Se mantiene congelado en 48 personas con un 21% de la plantilla que probablemente atesora el "know-how" más crítico (especialmente en los Grupos 1 y 2). Es importante que la estabilidad en este tramo permite una transferencia de conocimiento fluida hacia los 53 jóvenes que están entrando.

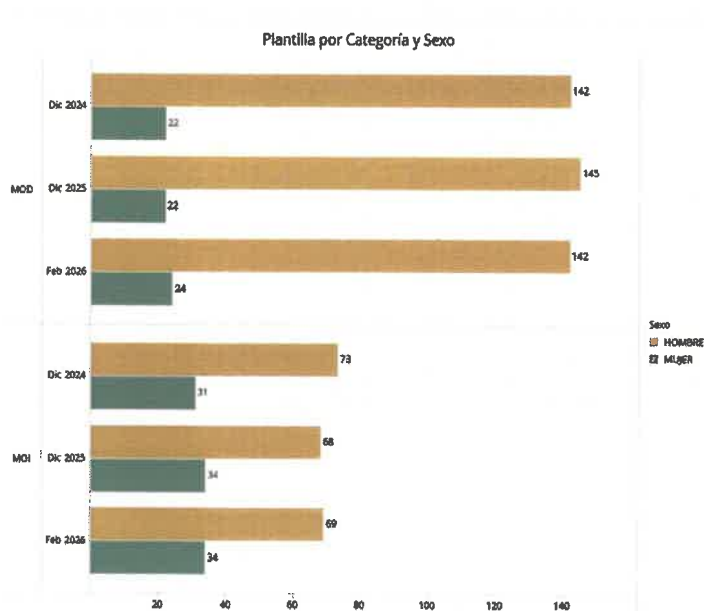
En Egile tenemos un crecimiento equilibrado por lo siguiente:

- No hay envejecimiento prematuro
- Estructura Jerárquica Lógica: Los datos muestran que la experiencia (edad) sube a medida que sube la responsabilidad mientras que la base operativa es la que se está rejuveneciendo.

" Egile apuesta por la formación dual y la incorporación de perfiles junior en áreas técnicas, garantizando la sostenibilidad del conocimiento industrial a largo plazo."

Distribución de empleados por clasificación profesional y sexo

Para el cálculo de las tablas de clasificación, se han agrupado las categorías del centro de trabajo siguiendo el esquema de grupos profesionales Mano de Obra Directa (MOD) y Mano de Obra Indirecta (MOI):

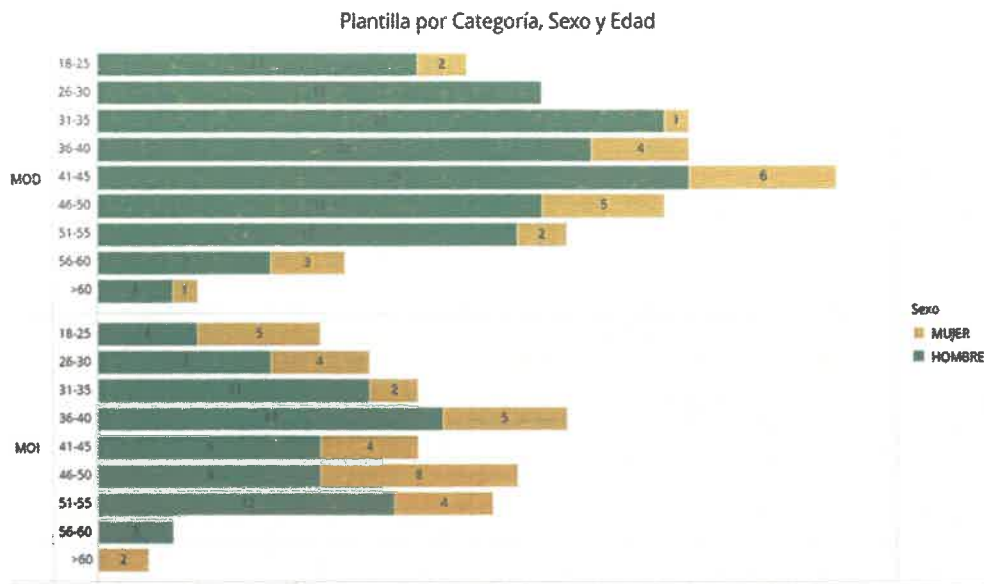


Distribución de la Plantilla por Categoría, Sexo y Edad

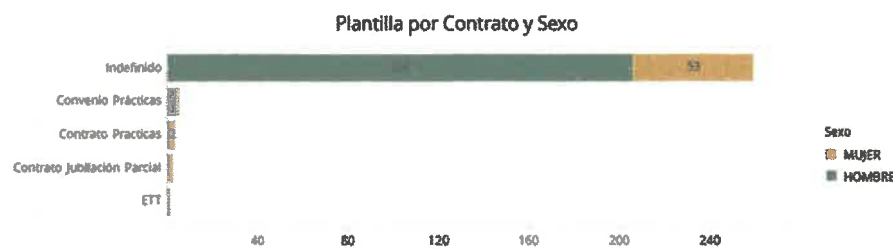
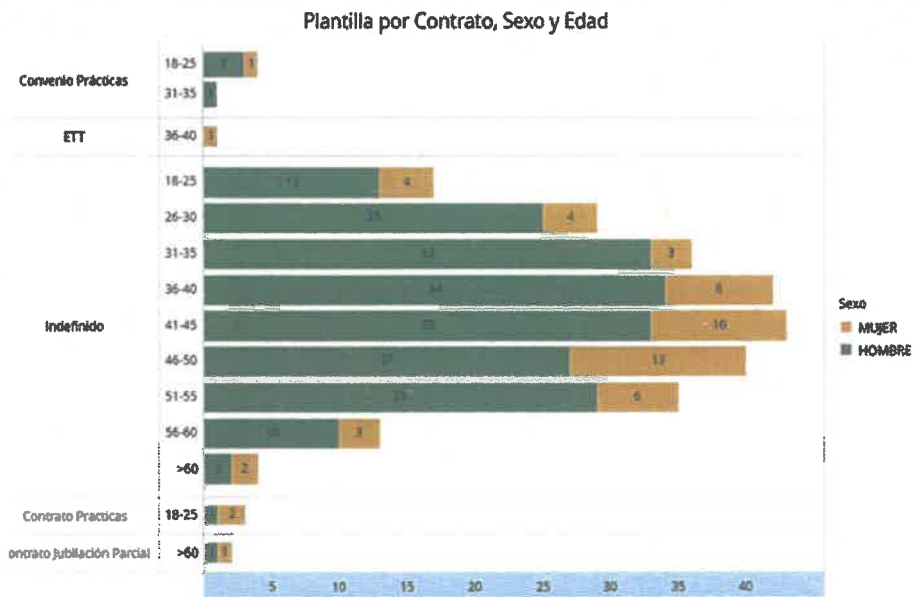
Estabilidad de la Pirámide: El grueso de la plantilla se concentra en el tramo de 30-50 años (129 personas), lo que indica una fuerza laboral experimentada y estable.

Crecimiento Joven: Se observa un ligero incremento en el talento joven (<30 años), pasando de 50 a 53 empleados en 2025. Esto es positivo para demostrar políticas de fomento del empleo juvenil.

Segregación Vertical: El gráfico de 2025 muestra una concentración masculina muy alta en el Grupo de Operarios, mientras que el Grupo de Técnicos tiene una mayor densidad relativa de mujeres (34%).



Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato y Sexo



Modalidades de Contratos

Tipo Contrato	2025		2024	
	Nº	%	Nº	%
Indefinido				
Completo	265	98%	262	97%
Parcial	0	0	0	0
Temporal				
Completo	4	2%	6	3%
Parcial	0	0	0	0

Promedio anual de contratos por sexo/edad

Tipo Contrato	2025		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Indefinido				
Menor 35 años	55	210	51	211
De 36 años a 50 años				
Mayor de 50 años	2			
Temporal				
Menor 35 años	1	3	2	4
De 36 años a 50 años				
Mayor de 50 años				

Promedio anual de contratos por categoría y sexo

Categoría	2025				2024			
	FIJOS		TEMPORALES		FIJOS		TEMPORALES	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
AUXILIAR ORGANIZACION	8	7			8	7		
JEFE SECCION ORG 1	40	3			40	3		
OFICIAL 1ª	59	6			59	6		
OFICIAL 2ª	22	7			22	6		
OFICIAL 3ª	26	8			26	7		
PEON ESPECIALISTA	8	1	3	1	8	1	4	2
TECNICO ORGANIZACION	47	23			48	21		
Total general	210	55	3	1	211	51	4	2

Rotación del Personal

Año	Altas	Bajas	Saldo Neto	Interpretación
2024	26	20	+6	Crecimiento con sustitución generacional.
2025 (Est.)	~24	~20	+4	Consolidación de la plantilla actual.



En 2025, la tendencia se mantiene estable, indicando una alta fidelización.

La rotación femenina es proporcionalmente un 2% superior a la masculina. Estas bajas fueron voluntarias por lo que no hay un problema de retención del talento femenino. La rotación es saludable y planificada, sustituyendo perfiles con más de 20-30 años de antigüedad por nuevas incorporaciones, lo cual garantiza la transferencia del know-how.

Despidos

Los despidos realizados en 2025 y 2024 han sido los siguientes:

	2025					2024				
	AUX ORG	RESPONSABLES	TECNICOS	ESPECIALISTA	Total general	AUX ORG	RESPONSABLES	TECNICOS	ESPECIALISTA	Total general
Hombres	1		1	4	6					
45-60 años			1	1	2					
30-45 años	1				1			2		2
20-30 años				3	3				2	2
Mujer		1	1		2					
35-40 años		1	1		2	1				1
Total general	1	1	2	4	8	1		2	2	5

4.4. REMUNERACIONES Y BRECHA SALARIAL

A continuación, se muestra la evolución de la remuneración media y la brecha salarial desglosada por los grupos profesionales.

Año 2025

Categoría	Bruto año 2025		Bruto año 2024		Bruto año 2025		Bruto año 2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
AUXILIAR ORGANIZACION	31.095	29.913	8	7	30.977	29.800	8	7
JEFE SECCION ORG 1	64.174	55.989	40	3	63.930	55.776	40	3
OFICIAL 1º	45.675	43.804	59	6	45.501	43.648	59	6
OFICIAL 2º	41.243	41.558	22	7	41.086	41.398	22	6
OFICIAL 3º	38.099	34.107	26	8	35.962	33.978	26	7
PEON ESPECIALISTA	31.758	30.963	11	2	31.637	30.845	12	3
TECNICO ORGANIZACION	47.609	44.879	47	23	47.428	44.509	48	21
Total general	46.683	40.955	213	56	42.380	40.000	215	53

Categoría	Hombre	Media Bruto	Mujer	Media Bruto		
AUXILIAR ORGANIZACION	8	31.094,86	7	29.913,18	15	30.543,41
18-25	5	30.829,43	3	29.164,80	8	30.205,19
25-35	3	31.537,24	2	34.380,01	5	32.674,35
35-45			1	22.745,38	1	22.745,38
45-60			1	30.392,46	1	30.392,46
JEFE SECCION ORG 1	40	64.174,32	3	55.988,52	43	63.603,22
25-35	3	67.607,07			3	67.607,07
35-45	10	67.910,51	2	63.858,06	12	67.235,10
45-60	25	63.760,43	1	40.249,44	26	62.856,16
60<	2	45.517,85			2	45.517,85
OFICIAL 1ª	59	45.674,75	6	43.804,09	65	45.502,07
25-35	14	45.043,26			14	45.043,26
35-45	21	46.097,21	2	43.993,53	23	45.914,28
45-60	21	45.748,42	3	43.949,55	24	45.523,56
60<	3	45.148,83	1	42.988,82	4	44.608,83
OFICIAL 2ª	22	41.242,80	7	41.555,80	29	41.318,35
18-25	1	41.034,84			1	41.034,84
25-35	9	41.678,26			9	41.678,26
35-45	7	41.120,90	5	40.545,15	12	40.881,00
45-60	5	40.671,20	2	44.082,43	7	41.645,84
OFICIAL 3ª	26	36.099,30	8	34.107,40	34	35.630,61
18-25	8	36.009,33			8	36.009,33
25-35	11	37.222,08	1	38.633,98	12	37.339,74
35-45	3	33.417,02	3	33.940,81	6	33.678,91
45-60	4	35.203,28	4	33.100,69	8	34.151,99
PEON ESPECIALISTA	11	31.757,75	2	30.983,03	13	31.635,49
18-25	1	31.123,12			1	31.123,12
25-35	5	31.789,27			5	31.789,27
35-45	1	29.903,16			1	29.903,16
45-60	4	32.340,67	2	30.983,03	6	31.881,45
TECNICO ORGANIZACION	47	47.609,34	23	44.579,17	70	46.945,57
25-35	14	41.778,23	6	43.279,69	20	42.228,67
35-45	15	46.421,95	6	48.541,85	21	47.027,64
45-60	17	54.201,44	9	45.190,13	26	51.082,14
60<	1	34.990,20	2	34.990,20	3	34.990,20
Total general	213	46.682,81	86	40.954,98	299	45.490,40

En 2025, la retribución media anual bruta se sitúa en 46.682,81 € para los hombres y 40.954,98 € para las mujeres, lo que representa una brecha salarial global aproximada del 12,3%. Este diferencial está influido principalmente por la distinta distribución de hombres y mujeres en las categorías profesionales, en un contexto de industria de mecanizado caracterizada por una mayor presencia masculina en los puestos de producción. Así, se observa una mayor concentración de hombres en posiciones de mayor nivel retributivo (como Jefe de Sección o Técnico de Organización), así como en categorías operativas con mayor peso en la estructura salarial. No obstante, al analizar las medias dentro de cada categoría, las diferencias salariales son en general reducidas e incluso inexistentes en algunos casos, lo que indica la aplicación de una política retributiva homogénea para puestos de igual valor. Asimismo, el análisis por tramos de edad no evidencia desviaciones significativas que alteren esta conclusión. En conjunto, la brecha observada responde fundamentalmente a factores estructurales de composición de la plantilla y a las características del sector, más que a diferencias retributivas directas por razón de género.

4.4.1 Remuneración de directivos y consejeros

Los miembros del órgano de administración de la Sociedad dominante han devengado una retribución de 26.630 euros en 2025 (0 euros en 2024) por su condición de administradores. No tienen concedidos anticipos o créditos, ni otros beneficios sociales (dietas, planes de pensiones, primas de seguros de vida, indemnizaciones por cese, pagos basados en instrumentos de patrimonio u otros conceptos) y no se han asumido obligaciones por cuenta de ellos a título de garantía.

El Grupo no tiene en 2025 suscritos contratos de alta dirección a que se refieren las indicaciones undécima y duodécima del artículo 260 de la Ley de Sociedades de Capital. No obstante, los importes recibidos por el personal de dirección en el ejercicio en concepto de sueldos han ascendido a 413.198 euros (395.688 euros el ejercicio anterior).

La Sociedad dominante tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil que cubre a los administradores, al personal directivo y a aquellas otras personas que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos. La póliza también cubre a las distintas sociedades del grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones.

En el deber de evitar situaciones de conflicto con el interés del Grupo, durante los ejercicios 2025 y 2024 los Administradores que han ocupado cargos en el órgano de administración han cumplido con las obligaciones previstas en el artículo 228 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades de capital, el consejo de administración de la Sociedad dominante ha manifestado expresamente, que no ha incurrido en los supuestos de conflicto de interés relacionados en el artículo 229.1 del Texto Refundido de la ley de Sociedades de Capital.

Además, y de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, mencionada anteriormente, se informa que los miembros del consejo de administración no han realizado ninguna actividad, por cuenta propia o ajena, con el Grupo que pueda considerarse ajena al tráfico ordinario o que no se haya realizado en condiciones normales de mercado.

Existe un contrato de alta dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, con efectos desde el 1 de enero de 2026, que comprende retribución fija, incentivos variables vinculados al cumplimiento de objetivos estratégicos y determinados beneficios en especie. Asimismo, establece un pago único en el año 2035 calculado como un porcentaje aplicado sobre la diferencia entre los fondos propios de Egile Mechanics, S.L. a 1 de enero de 2026 y a 31 de diciembre de 2035. Dicho importe se verá reducido por el importe de la totalidad de los incentivos variables recibidos entre las dos fechas indicadas.

4.5. ABSENTISMO

El Grupo Egile realiza un seguimiento continuo de los indicadores de absentismo con el objetivo de garantizar una adecuada gestión de los recursos humanos, así como de identificar posibles riesgos asociados a la salud laboral y la organización del trabajo.

Durante el ejercicio 2025, la tasa media de absentismo del Grupo se ha situado en niveles estables en comparación con el ejercicio anterior, manteniéndose en rangos competitivos dentro del sector del metal, caracterizado por una mayor incidencia de procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes.

Evolución Absentismo					
Mes	% ABS	Pat/Mat	IT	Permisos	Medico
Ene 2025	6,5%	2,0%	1,5%	1,5%	1,5%
Feb 2025	5,9%	1,8%	2,0%	0,3%	1,8%
Mar 2025	4,9%	1,0%	2,5%	1,2%	0,2%
Abr 2025	7,2%	1,0%	3,0%	0,6%	2,6%
May 2025	6,1%	1,7%	2,6%	0,1%	1,7%
Jun 2025	5,8%	2,0%	1,7%	0,1%	2,0%
Jul 2025	6,8%	2,3%	2,0%	0,2%	2,3%
Ago 2025	10,0%	2,5%	5,0%	0,0%	2,5%
Sep 2025	6,6%	2,0%	1,6%	0,4%	2,6%
Oct 2025	6,6%	1,8%	1,9%	1,1%	1,8%
Nov 2025	7,1%	1,9%	2,4%	0,9%	1,9%
Dic 2025	9,5%	2,0%	4,6%	0,9%	2,0%

El análisis de la evolución mensual pone de manifiesto un comportamiento estacional del absentismo, con incrementos puntuales en determinados periodos del año, especialmente en meses de invierno y finales de ejercicio, asociados principalmente a patologías comunes de carácter estacional. Asimismo, se observa que estos incrementos no responden a tendencias estructurales, sino a variaciones coyunturales, recuperándose niveles más moderados en los meses posteriores.

Plan estratégico de mejora de absentismo

Dentro del contexto multifactorial del absentismo que requiere de medidas por parte de todas las partes implicadas (sistema de salud, empresas, sindicatos, trabajadores/as y la sociedad en general), abordamos este reto desde un nuevo paradigma consistente en impulsar un mayor compromiso de las personas con el proyecto.

Este plan de acción consta de:

- Fase 0: una Guía de absentismo, una herramienta de sensibilización y de acción con medidas a lo largo del tiempo.
- Fase 1: elaboración de un diagnóstico de partida, de las causas más frecuentes y, entre otros, de la utilización de indicadores de medición.
- Fase 2: Concienciación del liderazgo de los/as responsables de equipos, la importancia de la cultura y la necesidad de elaboración de un plan de comunicación.
- Fase 3: Entrenar a los equipos de las empresas sobre los aspectos clave que inciden en el absentismo.

4.6. NUESTRA CULTURA DE ALTO RENDIMIENTO

Los valores de Egile son los de nuestras personas.

Sin nuestros valores, no seríamos lo que somos hoy en día. Y sin ellas, sin las personas, no sería posible mantener nuestro nivel de exigencia continua.



Egile suscribe los valores que promulga la Nueva Cultura de Empresa (NCE). Creemos firmemente que la clave del éxito se basa en las personas que forman parte de la organización, en hacerles partícipes del proyecto que entre todos llevamos a cabo, en escucharlos y en darles la oportunidad de participar, crecer y evolucionar junto con la empresa.

A lo largo de nuestra historia, hemos aprendido mucho sobre las dinámicas competitivas que generan éxito en mercados de la máxima exigencia: sabemos de la importancia de trabajar en equipos multidisciplinares, donde cada persona aprende del grupo; sabemos que nuestro compromiso reside en la calidad que aportamos, y la entendemos como el resultado del círculo virtuoso que conecta conocimiento experto con orientación al servicio y la responsabilidad, tanto individual como colectiva.

Estos aprendizajes forman parte del ADN de Egile, y se trasladan a los productos, servicios y soluciones que demandan nuestros clientes. Sabemos que nuestros resultados se construyen sobre estos valores que compartimos las personas que formamos Egile.

4.6.1 Crear una cultura de confianza a través de la comunicación

En Egile sabemos que un proyecto común donde las personas estén implicadas (con todo lo que esta palabra significa) es imposible sin unos valores y cultura compartida basada en la confianza.

Por ello, la comunicación interna pase a ser gestionada “intencionadamente”.

Con la comunicación interna pretendemos la creación de un lenguaje, una cultura y unos valores comunes, potenciando el compromiso, la integración y la participación de todos los miembros en el Proyecto de Egile.

El objetivo pasa porque cada uno de nosotros, desde nuestro papel dentro de la organización, podamos trabajar para lograr, a través de la comunicación interna, una mayor implicación de todos en el proyecto.

Sabemos que no estamos haciendo nada nuevo, pero si lo estamos haciendo de una manera diferente.

Esto se traduce en que en Egile apostamos por canales de comunicación coherentes con nuestra filosofía, que nos aportan agilidad y eliminan la ambigüedad, además de potenciar la cercanía, honestidad, transparencia y humildad.

4.6.2 Comunicar: de forma clara, sencilla y sincera

-Email semanal de la dirección a todos los trabajadores, donde buscamos hacer llegar la información de esa semana de forma inmediata a todos los colaboradores. La información es objetiva de hechos relevantes que hayan acontecido esa semana, sin ningún juicio de valor.

-Reuniones de 10 minutos semanales de equipos a todos los niveles, para recoger aquellos aspectos más relevantes que puedan inquietar al equipo en su funcionamiento del día a día y facilitar la gestión del propio equipo. Para garantizar información bidireccional a todas aquellas cuestiones existe el compromiso de dar respuesta en un plazo de una semana.

-Café mensual de 30 minutos de la dirección con los responsables de área. En ella se comparte el cierre del mes anterior para que todos sepan la realidad en comparación con el presupuesto. También se aprovecha para trasladar algún aspecto sobre el que se necesita hacer foco o intensificar. Tras la reunión, siguiendo la cascada de comunicación y promoviendo una cultura de transparencia y confianza, esos responsables son los encargados de comunicar las 3 ideas clave a sus equipos.

-Comida mensual de la dirección con los diferentes equipos. En un ambiente más distendido queremos dar a cada uno de los equipos el espacio necesario.

-Charlas semestrales de dirección con todos los trabajadores en grupos reducidos. Dentro del horario laboral y en grupos reducidos en un único día. Se centra en comunicar el avance del proyecto y visualizar la estrategia y facilitar la interacción con la dirección en cuanto a todas aquellas cuestiones que surjan desde la cercanía.

-Boletín semestral de una cara y con un contenido claro: una píldora de conocimiento de nuestra actividad, una entrevista personal a una persona de Egile y concurso donde la base es recoger mejoras a los diferentes retos que se plantean en cada boletín.

-Fiesta de fin de año, no hay mejor forma que terminar el año compartiendo con todo el equipo un momento de desconexión y buen rato en un ambiente cercano, sin sentarnos a la mesa para motivar la interacción entre compañeros de distintas áreas.

Pero todo esto no sería posible sin unos responsables que realmente hacen que las cosas sucedan.

4.6.3 Crear una cultura de confianza a través de los responsables de área

El programa ON lo creamos hace dos años para apoyar el desarrollo de los líderes de taller, creando un espacio de confianza donde poder compartir y avanzar.

Así, a lo largo de este año, además de darles herramientas y técnicas para que pudieran implementar en su día a día, hemos fomentado la relación entre ellos, se ha creado un ambiente de confianza y seguridad donde en distintas sesiones los responsables comparten sus retos y se dan consejos y apoyo además de reflexionar conjuntamente sobre algunos aspectos de Egile.

A lo largo de estos años han ido trabajando distintas habilidades tales como:

- La escucha y el arte de las preguntas
- Dar feedback

- La asertividad
- Generando espacios de confianza
- Trabajo en equipo
- Empatía y relaciones

4.7. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

4.7.1 Plan de Igualdad 2024-2028

Basándome en el Plan de Igualdad 2024-2028 y el Diagnóstico de Igualdad de Egile, filosofía de igualdad que resume vuestro compromiso y visión:

Filosofía de Igualdad de Egile

En Egile entendemos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no solo como un imperativo legal o un principio ético, sino como un pilar estratégico fundamental de nuestra identidad corporativa y un motor para la excelencia y la innovación en el sector del mecanizado de alta precisión.

Nuestra filosofía se basa en los siguientes principios fundamentales:

1. **Compromiso Real y Transversal:** La igualdad no es una política aislada, sino un principio integrado en nuestra Política Integrada de Gestión. Garantizamos la equidad en todos nuestros procesos, desde la selección y contratación hasta la promoción profesional y la formación, asegurando que el talento no tenga género.
2. **Cultura de Respeto y Tolerancia Cero:** Nos comprometemos firmemente a mantener un entorno de trabajo seguro y digno. Contamos con protocolos estrictos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, promoviendo una cultura donde el respeto mutuo sea la base de todas nuestras relaciones profesionales.
3. **Lucha contra la Segregación:** Reconocemos la realidad de nuestro sector y trabajamos activamente para mejorar la representación femenina, especialmente en los puestos de Mano de Obra Directa (MOD). Nuestra meta es romper las barreras históricas del mercado laboral, fomentando la incorporación y el desarrollo de mujeres en perfiles técnicos y de responsabilidad.
4. **Conciliación y Corresponsabilidad:** Creemos en un modelo de trabajo que permita el desarrollo integral de las personas. Por ello, promovemos medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
5. **Transparencia y Mejora Continua:** A través de nuestro Comité de Igualdad, evaluamos y revisamos constantemente nuestras acciones. Nuestra filosofía es dinámica: aprendemos de nuestros diagnósticos para corregir desigualdades y evolucionar hacia una organización cada vez más justa y diversa.

En definitiva, en El Grupo Egile trabajamos para que la igualdad de oportunidades sea una realidad cotidiana, convencidos de que una empresa diversa es una empresa más competitiva, humana y preparada para los retos del futuro.

- **Visión Estratégica:** La mención de que el objetivo es dar continuidad a las prácticas de igualdad independientemente del sexo (del Diagnóstico).
- **Compromiso de Gerencia:** La figura del Director Gerente como mediador y el Responsable de Desarrollo de Personas como impulsor del plan.
- **Acción sobre el mercado:** El reconocimiento de que la baja presencia femenina es un reflejo de la sociedad que Egile pretende mejorar proactivamente.

CORRESPONSABILIDAD

En este apartado son objeto de análisis los siguientes aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Actualmente, las medidas de conciliación son las recogidas por Ley. Sin embargo, no se descarta que a futuro la empresa se adapte a las nuevas necesidades y realidades de la empresa, ofreciendo nuevas posibilidades.

FLEXIBILIDAD HORARIA

No se puede establecer una regla general de flexibilidad horaria para toda la Organización. Dicha flexibilidad puede variar en función del puesto de trabajo que desempeña cada persona.

En el caso de las personas que trabajan en oficinas, todas las personas tienen flexibilidad horaria, con entrada entre las 8h -9h y salida 17h-18h.

Existe también la posibilidad de hacer una jornada continua, empezando a las 7h., siempre y cuando lo permita la gestión del equipo de trabajo o departamento.

En cuanto a las personas que trabajan en el taller, existe flexibilidad horaria para aquellas que tienen jornada partida. En cambio, para las personas que trabajan por turnos, tienen flexibilidad para realizar cambio de turno entre las personas trabajadoras, siempre y cuando la producción lo permita.

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Las empresas son el reflejo de la sociedad, y, por tanto, son más las mujeres quienes se acogen a estas medidas de conciliación, no detectando diferencias significativas entre categorías, unidades de negocio...

En el año 2025, 10 personas se han acogido a su paternidad (4.3%), siendo el 100% hombres.

En el caso de la medida de reducción de jornada, en el 2025, 8 son las personas que se han acogido a ella, 5 mujeres (63%) y 3 hombres (37%)

En el caso de las excedencias, nos encontramos con dos hombres con excedencia voluntaria y ninguna mujer.

4.7.2 Protocolo de Acoso Sexual y Acoso Moral

Egile, en el convencimiento y compromiso de respeto a los derechos humanos y a los principios establecidos en la legislación, manifiesta su rechazo hacia cualquier conducta de acoso laboral que pudiera tener lugar y se compromete a colaborar para poder prevenir y erradicar este tipo de conductas.

El objetivo del presente protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante conductas de acoso que puedan suponer un riesgo para la salud de las personas trabajadoras.

El protocolo define las conductas a prevenir, y el procedimiento para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de dichas conductas. Dicho procedimiento garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

Comprometiéndose a garantizar el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, la empresa adoptará las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

- **Respeto:** La empresa en el desarrollo de sus actividades tiene como principio básico el respeto a la dignidad de todas las personas y la protección de sus derechos que le son inherentes.
- **Corresponsabilidad:** La empresa asume el compromiso en la prevención de situaciones de acoso y en el respecto al derecho a la salud de todos los trabajadores, implicando a todas que forman parte de la empresa, y en especial, a las personas con responsabilidades y líderes de los equipos de trabajo.
- **Igualdad de oportunidades:** Todas las personas integrantes de la plantilla de Egile deberán tener igualdad de oportunidades y de trato.
- **Derecho a la intimidad y confidencialidad:** toda la información relativa a estos procedimientos se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas personas implicadas en ellos.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

CONFIDENCIALIDAD: Se deberá garantizar la confidencialidad del proceso durante todas sus fases, y toda la documentación relativa a él estará sujeto a las normas de protección de derechos fundamentales por ser relativos a la intimidad de las personas

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS: En el caso de que se determine la existencia de una situación de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta a la persona acosadora no conlleve su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. Para estas medidas, que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales, tendrá preferencia de trato la persona acosada.

FALSAS DENUNCIASE: En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, y se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes que correspondan según la normativa laboral vigente.

REPRESALIAS: Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también a las medidas disciplinarias correspondientes. Presunción de inocencia: Toda persona acusada de cometer cualquier acto de acoso tendrá derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad.

4.7.3 Inclusión de personas con discapacidad

El Grupo Egile reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades y la integración laboral de personas con discapacidad, en línea con lo establecido en la Ley General de Discapacidad. En este marco, la compañía cumple con las obligaciones legales vigentes mediante la aplicación de medidas alternativas, al disponer de un certificado de excepcionalidad que acredita la imposibilidad de incorporar directamente a personas con discapacidad en determinados puestos de trabajo, debido a la naturaleza técnica y productiva de su actividad.

En este contexto, El Grupo Egile implementa un conjunto de medidas alternativas orientadas a fomentar la inclusión social y laboral de este colectivo, contribuyendo de forma activa a su desarrollo profesional y a la generación de oportunidades de empleo.

Entre dichas medidas, destaca colaboración mediante subcontratación con Centros Especiales de Empleo (CEE): el Grupo mantiene acuerdos de prestación de servicios con entidades especializadas en la integración laboral de personas con discapacidad, como Fundación Adecco, Gureak y Usoa Lantegia. Estas colaboraciones permiten generar empleo indirecto a través de la contratación de servicios productivos y auxiliares.

A través de estas actuaciones, El Grupo Egile no solo da cumplimiento a la normativa aplicable, sino que también contribuye activamente a la promoción de un entorno más inclusivo y socialmente responsable, alineado con sus valores corporativos.

No obstante, en la actualidad no existen personas con discapacidad contratadas en la empresa en 2025 ni tampoco en 2024.

4.8. FORMACION Y DESARROLLO

La filosofía de formación de Egile se define como: [El Talento como Motor de Precisión](#)

La estrategia de formación de Egile no es simplemente un cumplimiento legal, sino una herramienta de competitividad en un sector de alta exigencia tecnológica. Se articula en tres ejes fundamentales:

4.8.1. Especialización Técnica y Reskilling

Al ser el grupo más numeroso (Operarios y Especialistas), la filosofía se centra en la **excelencia operacional**.

- **Foco:** Adaptación a nuevas tecnologías de mecanizado de precisión y normativas de calidad industrial.
- **Indicador Clave:** Se observa una inversión masiva de horas en este grupo para garantizar que la "brecha de habilidades" no afecte a la producción.

4.8.2. Liderazgo Ético y Gestión ESG

Para la Alta Dirección y Mandos, la formación vira hacia el **gobierno corporativo** y la **sostenibilidad**.

- **Foco:** Egile prioriza la formación en el Código de Conducta, prevención de la corrupción y gestión de la diversidad.
- **Objetivo:** Asegurar que quienes toman decisiones estén alineados con los nuevos estándares europeos de información no financiera.

4.8.3. Igualdad de Oportunidades en el Desarrollo

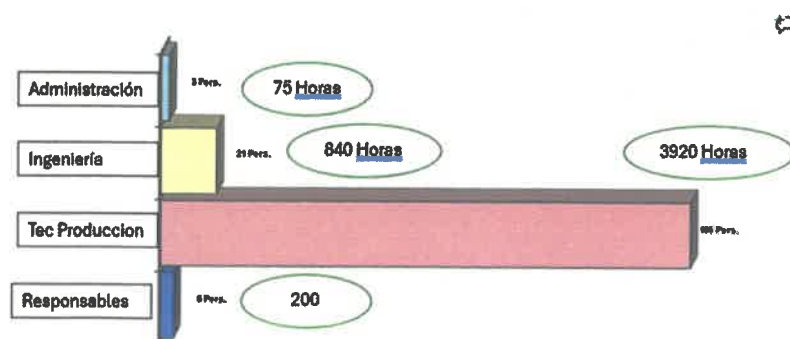
La filosofía busca activamente que la **brecha salarial** se reduzca a través de la formación.

- **Estrategia:** Garantizar que el porcentaje de horas de formación recibidas por mujeres sea, como mínimo, proporcional a su representación en la plantilla (especialmente en el Grupo 3), impulsando su promoción interna a puestos de mayor responsabilidad técnica.
- **Adaptabilidad:** Los datos de 2025 reflejan una mayor agilidad para formar a los nuevos perfiles jóvenes (<30 años) que se están incorporando.
- **Seguridad:** Una parte crítica de la filosofía es la "**Cultura de Seguridad**". No se entiende la formación sin el bloque de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), buscando la meta de "Accidentes Cero".

INDICADORES DEL ÁREA DE FORMACIÓN 2025

INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> • Nº DE ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS: • GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN: 		<p>35/25 100%</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Nº HORAS IMPARTIDAS: • Nº Horas impartidas 2024 • Nº horas impartidas 2023 		<p>1.277 horas 345 horas 548 horas</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Nº HORAS ASISTIDAS: • Nº Horas asistidas 2024 • Nº Horas asistidas 2023 	Mujeres Hombres	<p>2.565,8 horas 450,4 horas – 17,56% 2.115,3 horas – 82,44% 2.827,5 horas 2.446,5 horas</p>
<ul style="list-style-type: none"> • % HORAS EN FORMACIÓN • EIS • EGILE M • CORPORATION 		<p>9,67% 89,17% 1,17%</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Nº DE PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO: 	Mujeres Hombres	<p>227 39 mujeres – 17,18% 188 hombres – 82,82%</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Nº DE PARTICIPANTES 		<p>364 participantes</p>
<ul style="list-style-type: none"> • PORCENTAJE DE PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA: (sobre 276 personas) 		<p>82%</p>
<ul style="list-style-type: none"> • INVERSIÓN EN FORMACIÓN: 	Total Mujeres Hombres	<p>123.587,29 € 25.173,95 € - 20,37% 98.413,33 € - 79,63%</p>
		<p>- Inversión horas de asistencia: 64.323,81 € - Inversión en formadores externos: 59.263,48 €</p>
<ul style="list-style-type: none"> • MEDIA DE LA EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN: - Año 2025: - Año 2024: - Año 2023: 		<p>9,23/10 9,25/10 8,91/10</p>
<ul style="list-style-type: none"> • MEDIA DE LA EVALUACIÓN DE LA EFICACIA: - Año 2025: - Año 2024: - Año 2023: 		<p>9,23/10 8,97/10 8,72/10</p>

El detalle de 2025 de horas de formación por categoría profesional es el siguiente:



INDICADORES DEL ÁREA DE FORMACIÓN 2024

INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> • N° DE ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS: • GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN: 		35/25 100%
<ul style="list-style-type: none"> • N° HORAS IMPARTIDAS: • N° Horas impartidas 2023 • N° horas impartidas 2022 		345 horas 548 horas 760 horas
<ul style="list-style-type: none"> • N° HORAS ASISTIDAS: • N° Horas asistidas 2023 • N° Horas asistidas 2022 	Mujeres Hombres	2.827,5 horas 492,4 horas - 17,42% 2.335,14 horas - 82,58% 2.446,5 horas 4.174,4 horas
<ul style="list-style-type: none"> • % HORAS EN FORMACIÓN • EIS • EGILE M • CORPORATION 		11,09% 86,54% 2,37%
<ul style="list-style-type: none"> • N° DE PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO: 	Mujeres Hombres	206 88 mujeres - 18,45% 168 hombres - 81,55%
<ul style="list-style-type: none"> • N° DE PARTICIPANTES 		467 participantes
<ul style="list-style-type: none"> • PORCENTAJE DE PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA: (sobre 261 personas) 		78%
<ul style="list-style-type: none"> • INVERSIÓN EN FORMACIÓN: 	Total Mujeres Hombres	109.476,79 € 17.149,97 € - 15,67% 92.326,82 € -84,33%
		- Inversión horas de asistencia: - Inversión en formadores externos:
		71.159,78 € 38.317,01 €
<ul style="list-style-type: none"> • MEDIA DE LA EVALUACION DE LA SATISFACCION: - Año 2024: - Año 2023: - Año 2022: 		9,25/10 8,91/10 8,45/10
<ul style="list-style-type: none"> • MEDIA DE LA EVALUACION DE LA EFICACIA: - Año 2024: - Año 2023: - Año 2022: 		8,97/10 8,72/10 7,96/10

4.9. DERECHOS HUMANOS

4.9.1. Compromiso y Marco Normativo

Egile mantiene un compromiso firme con el respeto a los Derechos Humanos fundamentales. Nuestra gestión se alinea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La compañía garantiza un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación, trabajo forzoso o infantil, asegurando la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de toda su plantilla.

"Egile no opera en zonas consideradas de alto riesgo para los Derechos Humanos, realizando el 100% de su actividad productiva en territorio nacional bajo la legislación laboral española y de la Unión Europea. "

Durante los ejercicios 2025 y 2024 no se han registrado denuncias relacionadas con posibles vulneraciones de Derechos Humanos en ninguna de las sociedades del Grupo. A este respecto, si bien la organización dispone de un canal ético formalmente establecido y operativo, no se ha recibido ninguna comunicación vinculada a esta materia en los periodos reportados, por lo que el número de denuncias en materia de Derechos Humanos asciende a cero en ambos ejercicios.

4.9.2. Procedimientos de Diligencia Debida

Siguiendo los estándares del sector aeroespacial y de defensa, Egile aplica procesos de vigilancia para identificar y mitigar riesgos en materia de derechos humanos:

- **Código de Conducta:** Documento de obligado cumplimiento para todos los empleados y colaboradores que rige el comportamiento ético.
- **Canal Ético / de Denuncias:** Existe un mecanismo de comunicación confidencial que permite a empleados y terceros reportar cualquier sospecha de vulneración de derechos o incumplimiento ético.
- **Supervisión de la Cadena de Suministro:** En 2024 y 2025, se han reforzado los criterios de selección de proveedores, exigiendo la adhesión a principios éticos básicos para evitar riesgos indirectos.

4.9.3. Prevención de la Discriminación y Acoso

La diversidad es un valor estratégico. Durante 2024 y 2025, Egile ha centrado sus esfuerzos en:

1. **Plan de Igualdad:** Aplicación de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
2. **Protocolo contra el Acoso:** Disponemos de un protocolo específico para la prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo, asegurando la protección de la víctima y la confidencialidad.

Indicador GRI	Descripción	Cierre 2024	Cierre 2025
GRI 406-1	Casos de discriminación detectados / denunciados	0	0
GRI 2-26	Denuncias recibidas a través del Canal Ético	0	0
GRI 412-2	Horas de formación en políticas de Derechos Humanos	100% (Obj.)	100% (Obj.)
GRI 407-1	Centros con riesgo de vulneración de libertad sindical	0	0

4.10. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Para Egile, la lucha contra la corrupción no solo es un requisito legal (Ley 11/2018), sino una garantía de reputación para nuestros clientes en sectores de alta precisión y defensa

4.10.1. Marco de Gestión y Compromiso

Egile aplica una política de tolerancia cero ante cualquier forma de corrupción, soborno o tráfico de influencias. El modelo de prevención se basa en el Código de Conducta del Grupo, que establece las pautas de comportamiento ético exigibles a todos los empleados, directivos y colaboradores.

Durante el periodo 2024-2025, la compañía ha reforzado sus sistemas de control interno para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente, basándose en la identificación de riesgos éticos en los procesos de compras, ventas y relaciones con la Administración Pública.

4.10.2. Medidas de Prevención y Detección

Para mitigar los riesgos de fraude y corrupción, se han consolidado las siguientes herramientas:

- **Canal Ético (Sistema Interno de Información):** En cumplimiento con la Ley 2/2023, Egile dispone de un canal seguro y confidencial que permite la comunicación de irregularidades. Este canal está gestionado bajo principios de objetividad, no represalia y protección de datos.
- **Formación y Sensibilización:** Como se detalló en el capítulo de formación, durante 2024 se han impartido sesiones específicas sobre ética empresarial, dirigidas especialmente a los Grupos 1 y 2 (Dirección y Mandos), por su mayor exposición a riesgos de gestión.
- **Prevención de Blanqueo de Capitales:** La empresa aplica procedimientos de "Conoce a tu Proveedor" (KYC) para asegurar que todas las transacciones financieras tienen un origen lícito y transparente.

Indicador GRI	Descripción	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025
GRI 205-2	Empleados formados en anticorrupción (%)	100% (Obj.)	100% (Obj.)
GRI 205-3	Casos confirmados de corrupción	0	0
GRI 415-1	Contribuciones a partidos políticos y/o representantes	0 €	0 €

4.11. APORTACIONES A FUNDACIONES / ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Durante los ejercicios 2025 y 2024, el Grupo no ha realizado aportaciones económicas directas (donaciones monetarias) a fundaciones ni a entidades sin ánimo de lucro, por lo que el importe total destinado a este concepto asciende a ****0 euros**** en ambos periodos.

No obstante, la organización mantiene un compromiso activo con el entorno social a través de colaboraciones de carácter no financiero con entidades cuya actividad está orientada a la inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables. En este sentido, el Grupo trabaja de forma recurrente con

entidades como Gureak y Talleres Usoa, ambas organizaciones sin ánimo de lucro especializadas en la integración laboral de personas con discapacidad.

Estas colaboraciones se materializan principalmente mediante la contratación de servicios industriales y auxiliares, contribuyendo así a la generación de empleo estable y de calidad para personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral. Este enfoque permite al Grupo alinear su actividad operativa con sus principios de responsabilidad social, generando un impacto positivo sostenido más allá de las aportaciones económicas directas.

En consecuencia, aunque no se han realizado contribuciones monetarias a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro en los ejercicios reportados, el Grupo considera que su modelo de colaboración mediante la integración de proveedores sociales constituye una vía efectiva y coherente de apoyo al desarrollo social y a la inclusión laboral.

4.12. COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE E IMPACTO EN LA COMUNIDAD

El Grupo mantiene un compromiso con el desarrollo sostenible y la generación de impacto positivo en su entorno, integrando criterios sociales en su actividad operativa. En este sentido, si bien no se han realizado aportaciones económicas directas a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro en los ejercicios 2025 y 2024 (0 €), la organización contribuye al desarrollo local mediante la colaboración recurrente con entidades de economía social como Gureak y Talleres Usoa, orientadas a la inserción laboral de personas con discapacidad.

Estas colaboraciones se articulan principalmente a través de la contratación de servicios industriales y auxiliares, lo que permite generar empleo inclusivo y estable en el entorno local. Este modelo de relación con proveedores sociales refuerza el impacto positivo del Grupo en la comunidad, alineando su actividad industrial con principios de responsabilidad social y desarrollo sostenible.

Asimismo, el Grupo colabora activamente con centros formativos del entorno, facilitando la realización de prácticas por parte de estudiantes y promoviendo iniciativas de acercamiento al entorno empresarial. En este sentido, se organizan jornadas y visitas a las instalaciones con el objetivo de dar a conocer la realidad industrial, fomentar el desarrollo de talento local y contribuir a la empleabilidad de los futuros profesionales.

Adicionalmente, el Grupo mantiene una relación continua con su entorno a través de su actividad empresarial, promoviendo un diálogo fluido con los distintos grupos de interés, especialmente empleados, proveedores, centros educativos y colaboradores locales. Este enfoque contribuye a identificar oportunidades de mejora, así como a reforzar el arraigo territorial y la sostenibilidad a largo plazo de sus operaciones.

En este contexto, aunque no se desarrollan programas específicos de patrocinio o mecenazgo ni existen aportaciones económicas directas, el Grupo considera que su contribución al desarrollo sostenible se materializa de forma efectiva a través de su actividad ordinaria, su modelo de colaboración con entidades sociales y su implicación en la formación y desarrollo del entorno.

4.13. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

El Grupo dispone de un sistema de homologación, seguimiento y evaluación continua de proveedores, basado en criterios técnicos, de calidad y de cumplimiento normativo. Este sistema se complementa con la realización de auditorías periódicas a proveedores críticos, con el objetivo de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y fomentar la mejora continua en la cadena de suministro.

Durante el ejercicio 2025 se han realizado un total de 5 auditorías a proveedores, centradas principalmente en aspectos de calidad, procesos productivos y cumplimiento de requisitos contractuales. Como resultado de dichas auditorías, no se han identificado incumplimientos graves, si bien se han definido planes de acción específicos orientados a la mejora de procesos, control documental y eficiencia operativa en los proveedores evaluados.

Año	Código	Denominación	Estándar	Auditor 1	Auditor 2	Auditor 3	Fecha prevista de...	Fecha real de inici
2025	2025-036	FORJAS ARETIO		Miran Ugarteandia	Maite Zabala Mata		13/02/2025	03/02/2025
2025	2025-037	TEY		Iker Lopez - Egile Aen	Claudia Martínez		30/04/2025	
2025	2025-038	SPI AERO		Iker Lopez - Egile Aen	Pablo Garcia - Egile A		30/04/2025	
2025	2025-039	URKTOR		Claudia Martínez	Rafa Otaberria - Egile		31/10/2025	
2025	2025-041	ARILAN		Eneko Gorostiza Ote	Aritz Tadeo - Egile Ca		30/09/2025	

Para el ejercicio 2026, el Grupo ha definido un plan de auditorías a proveedores, que incluye diversas evaluaciones programadas a lo largo del año en función de la criticidad y volumen de actividad. A la fecha de elaboración del presente informe, ya se han realizado auditorías a determinados proveedores y se encuentran en curso nuevas evaluaciones conforme a la planificación establecida.

Año	Código	Denominación	Estándar	Auditor 1	Auditor 2	Auditor 3	Fecha prevista de...
2026	2026-028	Aerocoating		Miran Ugarteandia	Maite Zabala Mata		01/09/2026
2026	2026-020	Castano		Miran Ugarteandia	Maite Zabala Mata	Aner Garitasonandia	01/01/2026
2026	2026-030	Eihco		Miran Ugarteandia	Joni Gomez	Maite Zabala Mata	01/04/2026
2026	2026-033	BODYCOTE AMBAZAC		Pablo Garcia - Egile A	Aner Garitasonandia		01/03/2026
2026	2026-034	UNICOTEK		Claudia Martínez	Iker Lopez - Egile Aen		01/03/2026
2026	2026-035	OSA		Rafa Otaberria - Egile	Aitor Arnan		01/05/2026
2026	2026-036	DOITZE		Claudia Martínez	Aitor Barreneena - Eg		01/04/2026
2026	2026-037	ABBA		Miran Ugarteandia	Maite Zabala Mata		01/04/2026

Adicionalmente, el seguimiento de proveedores se refuerza mediante reuniones periódicas de evaluación del desempeño con proveedores estratégicos, en las que se analizan indicadores de calidad, servicio y mejora continua, consolidando así un modelo de relación basado en la colaboración y el desarrollo conjunto.

En materia de sostenibilidad y responsabilidad social, el Grupo incorpora en sus condiciones generales de compra requisitos relacionados con el cumplimiento de la normativa aplicable, incluyendo aspectos vinculados a derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, alineados con los principios de actuación responsable recogidos en su marco de sostenibilidad.

4.14. CONSUMIDORES: SALUD Y SEGURIDAD, Y SISTEMA DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

El Grupo desarrolla su actividad en entornos industriales altamente exigentes, donde la calidad del producto y el cumplimiento de requisitos técnicos son elementos críticos para garantizar la seguridad en su uso. En este sentido, la organización dispone de un sistema de gestión de calidad robusto que cubre todas las fases del proceso productivo, asegurando la trazabilidad, el control de conformidad y la validación final de los productos suministrados.

Como parte de este sistema, el Grupo realiza un seguimiento sistemático de los indicadores de calidad asociados a reclamaciones de cliente, medidos en partes por millón (ppm), lo que permite evaluar de forma objetiva el desempeño en cada una de sus divisiones.

El indicador de reclamaciones de cliente por divisiones en 2025 ha sido el siguiente:



Gráfico 1: EAS (3.027 ppm 2025)

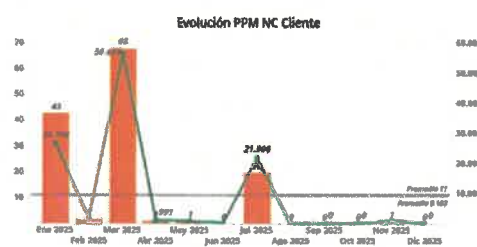


Gráfico 2: EAT (11.215 ppm 2025)

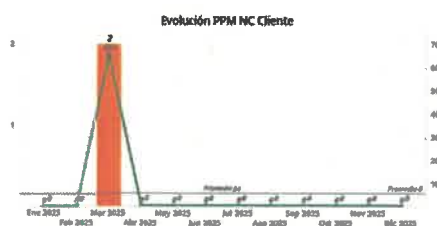


Gráfico 3: EAE (2 ppm 2025)

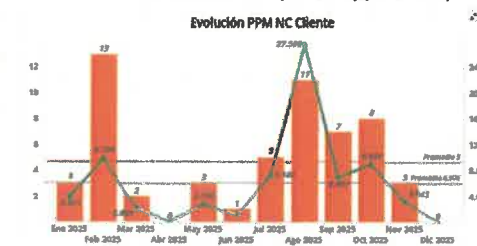


Gráfico 4: ECT (5.191 ppm 2025)

Durante el ejercicio 2025, los niveles de reclamaciones se han situado en:

- EAS: 3.027 ppm
- EAT: 11.215 ppm
- EAE: 2 ppm
- ECT: 5.191 ppm

Estos resultados reflejan comportamientos diferenciados según tipología de producto y proceso, manteniéndose en general dentro de los niveles gestionables definidos internamente, con especial destaque en divisiones con niveles de defecto muy reducidos.

El indicador de reclamaciones de cliente por divisiones en 2024 ha sido el siguiente:

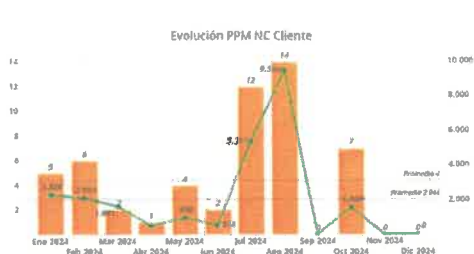


Gráfico 1: EAS (1.546 ppm 2024)

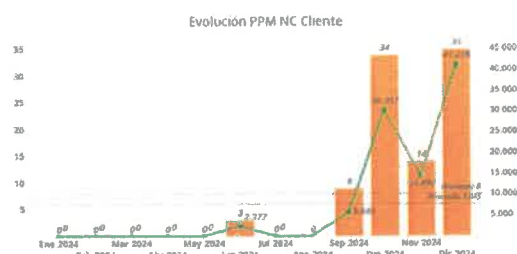


Gráfico 2: EAT (95 ppm 2024)

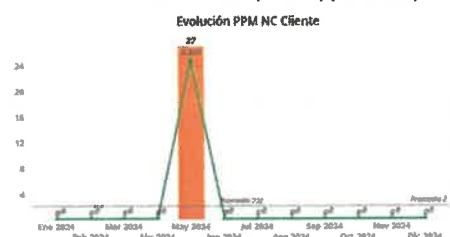


Gráfico 3: EAE (27 ppm 2024)



Gráfico 4: ECT (5.652 ppm 2024)

En 2024, los indicadores registrados fueron:

- EAS: 1.546 ppm
- EAT: 95 ppm
- EAE: 27 ppm
- ECT: 5.652 ppm

El análisis conjunto de ambos ejercicios permite reforzar los planes de acción en aquellas áreas con mayor variabilidad, así como consolidar las buenas prácticas en las divisiones con mejor desempeño.

Adicionalmente, el Grupo gestiona las reclamaciones de clientes a través de un sistema estructurado integrado en el sistema de calidad, que incluye registro, análisis de causa raíz, definición de acciones correctivas y seguimiento de su eficacia. Este sistema está alineado con los requisitos específicos de los clientes en cuanto a plazos de respuesta y cierre de incidencias, garantizando el cumplimiento de los tiempos exigidos contractualmente y reforzando la fiabilidad en la gestión de no conformidades.

Asimismo, la organización realiza un seguimiento específico del cumplimiento de plazos en la gestión de reclamaciones, asegurando que las respuestas iniciales, análisis y cierres se efectúan dentro de los tiempos requeridos. Este aspecto constituye un indicador clave de desempeño, especialmente en entornos donde la rapidez de respuesta es un factor crítico.

El Grupo considera que la combinación de indicadores cuantitativos (ppm), cumplimiento de plazos y sistemática de mejora continua constituye una base sólida para garantizar la calidad, la seguridad del producto y la satisfacción del cliente.

4.15. INFORMACIÓN FISCAL

El Grupo desarrolla su actividad principalmente en España y México, cumpliendo con sus obligaciones fiscales en cada una de las jurisdicciones en las que opera, de conformidad con la normativa vigente. La política fiscal del Grupo se rige por los principios de **transparencia, cumplimiento normativo y prudencia**, evitando estructuras de planificación fiscal agresiva y garantizando que los beneficios tributen en los territorios donde se genera la actividad económica y el valor.

El Grupo mantiene una relación cooperativa con las administraciones tributarias, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de declaración, pago y suministro de información en los plazos establecidos, así como la adecuada aplicación de la normativa en materia de precios de transferencia, bases imponibles y deducciones fiscales.

4.15.1 Información por país

A continuación, se presenta el desglose de los principales indicadores fiscales por país para los ejercicios 2025 y 2024:

Ejercicio 2025

País	Resultado antes de impuestos (€)	Impuesto Devengado (€)	Impuesto Pagado (€)
España	813.723	(1.023.856)	0
México	58.352	18.740	18.740

En España, el Grupo tributa en el Impuesto sobre Sociedades ante la Hacienda Foral de Gipuzkoa, donde se integran los resultados obtenidos en el territorio, aplicando los ajustes fiscales, deducciones y créditos fiscales conforme a la normativa foral vigente que en 2025 ha permitido evitar el pago de impuestos.

En México, el Grupo, a través de su filial EGILE MECHANICS MÉXICO, S.A. de C.V., ha declarado en impuesto sobre la renta (ISR) a pagar correspondiente al ejercicio 2025 por importe de 406.127 pesos , habiendo sido íntegramente satisfecho dentro de los plazos establecidos.

Ejercicio 2024

País	Resultado antes de impuestos (€)	Impuesto Devengado (€)	Impuesto Pagado (€)
España	(933.740)	1.360.071	83.756
México	(9.198)	0,00	0,00

En España, durante el ejercicio 2024, el Grupo registró bases imponibles positivas que dieron lugar a un impuesto sobre sociedades devengado de 1.360.071€, si bien el impuesto efectivamente pagado ascendió a 83.756 €, como consecuencia de la aplicación de deducciones fiscales y otros ajustes previstos en la normativa foral vigente.

Por su parte, en México, el Grupo, a través de su filial EGILE MECHANICS MÉXICO, S.A. de C.V., no generó cuota a pagar por impuesto sobre la renta (ISR) en el ejercicio 2024, en línea con la evolución de su actividad en dicho periodo.

4.15.2 Impuestos diferidos, créditos fiscales y otros elementos relevantes

El Grupo registra activos y pasivos por impuesto diferido derivados de diferencias temporarias entre los criterios contables y fiscales, así como de la aplicación de deducciones fiscales, incluyendo aquellas vinculadas a actividades de I+D+i y otros incentivos fiscales aplicables conforme a la normativa vigente.

Asimismo, el Grupo gestiona créditos fiscales y deducciones pendientes de aplicación, que se reconocen conforme al principio de prudencia y de acuerdo con las expectativas razonables de generación de bases imponibles positivas futuras.

4.15.3 Gobernanza fiscal y control

El Grupo dispone de mecanismos de control interno en materia fiscal orientados a:

- Garantizar la correcta determinación y liquidación de los impuestos.
- Asegurar el cumplimiento de las obligaciones fiscales en plazo.
- Evaluar los riesgos fiscales y su adecuada gestión.
- Cumplir con la normativa aplicable en materia de operaciones vinculadas y precios de transferencia.

La función fiscal se coordina con la dirección financiera del Grupo, asegurando la coherencia en la aplicación de criterios fiscales en todas las jurisdicciones.

4.16 SUBVENCIONES PÚBLICAS

Durante los ejercicios 2025 y 2024, el Grupo ha sido beneficiario de diversas subvenciones públicas en España, principalmente destinadas a financiar proyectos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) de carácter plurianual, en línea con su estrategia de desarrollo tecnológico y mejora continua.

A 31 de diciembre de 2025, el importe total de derechos de cobro por subvenciones concedidas asciende a 1.494.667 €, de los cuales 765.504 € corresponden a activos no corrientes y 729.163 € a activos corrientes. Estas ayudas proceden fundamentalmente de programas de ámbito estatal y regional, así como de iniciativas financiadas con fondos europeos.

En comparación, a 31 de diciembre de 2024, el importe total de derechos de cobro por subvenciones ascendía a 753.603 €, lo que refleja un incremento significativo en el volumen de ayudas concedidas en el ejercicio 2025, vinculado al impulso de nuevos proyectos de innovación.

La contrapartida de estos derechos de cobro se registra en el pasivo del balance como subvenciones reintegrables, imputándose a resultados de forma sistemática en función del devengo de los costes financiados. A 31 de diciembre de 2025, el saldo de subvenciones reintegrables asciende a 1.209.751 €, diferenciando entre el corto y largo plazo en función del calendario de imputación a resultados.

Las diferencias entre los importes reconocidos como derechos de cobro y los registrados como subvenciones reintegrables responden, principalmente, a subvenciones de explotación devengadas en el ejercicio y pendientes de cobro al cierre del periodo.

Todas las subvenciones recibidas están sujetas a los correspondientes requisitos de justificación, seguimiento y control por parte de los organismos concedentes, cumpliendo el Grupo con las obligaciones establecidas en cada programa.

En México, el Grupo no ha recibido ni ha solicitado subvenciones públicas durante los ejercicios 2025 y 2024.

ANEXO - Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera

ACERCA DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El estado de información no financiera de Egile Corporation XXI, S.L. (Egile) incluye información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno de acuerdo con la Directiva 2014/95/UE y en cumplimiento de los requisitos exigidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera.

Egile 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 dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Adicionalmente, Egile ha elaborado un análisis de trazabilidad que relaciona los aspectos de la ley con los contenidos GRI y que se muestran en la tabla a continuación:

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre

ÁREAS DE REPORTING	CONTENIDO	INDICADOR GRI	RESPUESTA EN INFORME
MODELO DE NEGOCIO	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) Su entorno empresarial 2.) su organización 3.) su presencia geográfica 4.) sus objetivos y estrategias 5.) los principios factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	(GRI 2-6) (GRI 2-1) y/o (GRI 2-2) y/o (GRI 2-9) (GRI 2-6) (GRI 2-22) (GRI 2-22)	Apartado 1
POLITICAS	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adaptado	(GRI 2-23)	Apartado 2
RESULTADOS DE LAS POLITICAS (KPIs)	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 2-23)	Apartado 2
GESTIÓN DE RIESGOS	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando se pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y * como el grupo gestiona dichos riesgos * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los 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 102-15)	Apartado 2
OTRA INFORMACIÓN SIGNIFICATIVA	Otra información sobre el perfil de la compañía	(GRI 3-1), (GRI 3-2)	Apartado 1

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre

ÁREAS DE REPORTING	CONTENIDO	INDICADOR GRI	RESPUESTA EN INFORME
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GLOBAL MEDIO AMBIENTE		Apartado 3
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad; los Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	(GRI 3-3), (GRI 2-27)	
	2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
	CONTAMINACIÓN		
	1.) Las medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente	(GRI 305-7)	
	2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica		
	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	(GRI 306-2)	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		
	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS		
	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	(GRI 303-5)	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	(GRI 301-1)	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	(GRI 302-1)	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	(GRI 3-3), (GRI 201-2)	
	Uso de energías renovables	(GRI 302-1)	
	CAMBIO CLIMÁTICO		
	Los elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	(GRI 305-1) y/o (GRI 305-2) y/o (GRI 305-3) y/o (GRI 305-4)	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	(GRI 3-3), (GRI 201-2)		
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin	(GRI 3-3), (GRI 305-5)		
PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	(GRI 3-3), (GRI 304-3)		
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	(GRI 3-3), (GRI 304-2)		

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre

ÁREAS DE REPORTING	CONTENIDO	INDICADOR GRI	RESPUESTA EN INFORME	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	EMPLEO			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	(GRI 2-7), (GRI 405-1)	Apartados 4.1 a 4.6	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional			
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional			
	Números de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional	(GRI 3-3)		
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	(GRI 3-3)		
	Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	(GRI 3-3), (GRI 405-2)		
	Remuneración media de puestos 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 2-19)		
	Implantación de políticas de desconexión laboral	(GRI 3-3)		
	Empleados con discapacidad	(GRI 3-3), (GRI 405-1)		
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
	Organización del tiempo de trabajo	(GRI 3-3)		
	Número de horas de absentismo	(GRI 3-3)		
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	(GRI 3-3)		
	SALUD Y SEGURIDAD			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	(GRI 403-2)	Apartado 4.2.5	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	(GRI 403-9), (GRI 403-10)		
	RELACIONES SOCIALES			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	(GRI 3-3)	Apartado 4.2.4	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	(GRI 2-30)		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	(GRI 403-4)		

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre

ÁREAS DE REPORTING	CONTENIDO	INDICADOR GRI	RESPUESTA EN INFORME
CUESTIONES SÓCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	FORMACIÓN		Apartado 4.8
	Políticas implementadas en el campo de la formación	(GRI 404-2)	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	(GRI 3-3), (GRI 404-1)	
	Accesibilidad universal de personas con discapacidad	(GRI 3-3)	Apartado 4.7
	IGUALDAD		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)		
	Medidas adoptadas para promover el empleo	(GRI 3-3)	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		
	Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad			
DERECHOS HUMANOS	DERECHOS HUMANOS		Apartado 4.9
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	(GRI 2-23), (GRI 2-26)	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	(GRI 3-3), (GRI 406-1)	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	(GRI 3-3), (GRI 407-1)	
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio Abolición efectiva del trabajo infantil	(GRI 408-1), (GRI 409-1)	
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	CORRUPCIÓN Y SOBORNO		Apartado 4.10
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	(GRI 3-3), (GRI 2-23)	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	(GRI 3-3), (GRI 2-23)	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	(GRI 3-3)	

Tabla de cumplimiento ley 11/2018, de 28 diciembre

ÁREAS DE REPORTING	CONTENIDO	INDICADOR GRI	RESPUESTA EN INFORME
SOCIEDAD	COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE		
	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo local y el territorio	(GRI 203-2) (GRI 413-2)	Apartado 4.12
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	(GRI 2-29)	
	Acciones de asociación o patrocinio	(GRI 2-28)	
	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES		
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	(GRI 3-3)	Apartado 4.13
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	(GRI 3-3)	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	(GRI 3-3)	
	CONSUMIDORES		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	(GRI 3-3), (GRI 416-1)	Apartado 4.14
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	(GRI 3-3), (GRI 418-1)	
	INFORMACIÓN FISCAL		
Beneficios obtenidos país por país	(GRI 3-3), (GRI 207-4)	Apartado 4.15 y 4.16	
Impuestos sobre beneficios pagados	(GRI 3-3), (GRI 207-4-b)		
Subvenciones públicas recibidas	(GRI 201-4)		

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO


En cumplimiento de la normativa mercantil vigente, el Consejo de Administración de **CORPORATION XXI, S.L. Y SU GRUPO DE EMPRESAS** formula el Estado de Información no Financiera correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 que se componen de las adjuntas anteriores.

Mendaro, 26 de marzo de 2026

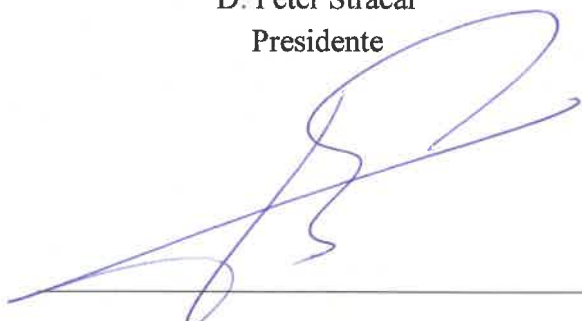
El Consejo de Administración



D. Peter Stračár
Presidente



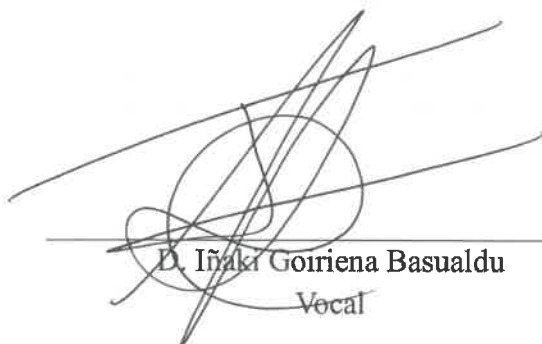
D. Petr Kuchar
Vocal



D. Eduardo Junkera Pérez
(En representación de Junke Gestión, S.L.U.)
Vocal



D. Alfonso Urzainki Glaria
(En representación de Leio Gestión, S.L.U.)
Vocal



D. Iñaki Goiriena Basualdu
Vocal

