
**Estado de Información no
Financiera del ejercicio
COFELY España, S.A. 2025**

Índice de contenidos

1.	COFELY España	2
2.	Cuestiones sociales y relativas al personal	3
2.1.	Perfil de la plantilla.....	3
2.2.	Plantilla media.....	6
2.3.	Gestión de la formación.....	7
2.4.	Remuneraciones medias	9
2.5.	Discapacidad	10
2.6.	Conciliación y beneficios sociales	10
2.7.	Diálogo social e Igualdad.....	11
2.8.	Salud y Seguridad Laboral	13
3.	Cuestiones relativas a sociedad	14
3.1.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	14
3.2.	Subcontratación y proveedores	18
3.3.	Consumidores	19
3.4.	Transparencia fiscal	20

Información Estado de Información no Financiera

COFELY 2025

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2025 de COFELY España S.A. y se anexa al mismo como documento separado, se ha preparado de conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

Este informe da cumplimiento de manera complementaria al Estado de Sostenibilidad de ENGIE S.A., elaborado de acuerdo con la Directiva sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD por sus siglas en inglés) y las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS, o ESRS en inglés), traspuestas al ordenamiento francés, cubriendo los requisitos de la Ley 11/2018 que no quedan cubiertos por dicho marco regulatorio.

Con respecto al cumplimiento del artículo 11 del Real Decreto 2014/2025, de 18 de marzo, relativo a la publicación del cálculo de la huella de carbono y su correspondiente plan de reducción de emisiones, COFELY se acoge a la exención, aplicable a los Grupos con matriz última en otro país de la UE y filiales en España, por la cual se encuentra dispensada de publicar su huella de carbono y su plan de reducción en el presente informe.

En ese sentido, ENGIE S.A. (matriz del Grupo) publica en su Estado de Sostenibilidad el cálculo de huella de carbono del Grupo ENGIE en sus tres alcances (Alcances 1, 2 y 3), así como su plan de reducción de emisiones en los que se integran los datos correspondientes a COFELY, dando por tanto cumplimiento al artículo 11 del Real Decreto 2014/2025.

1. COFELY España

COFELY España S.A. (en adelante COFELY) pertenece al Grupo ENGIE, líder mundial en la industria del suministro de energía con bajas emisiones de carbono y servicios relacionados para el desarrollo de una economía neutra en carbono.

ENGIE, que cuenta con 98.000 empleados y una presencia global, aspira a convertirse en el líder mundial en una transición rentable hacia la neutralidad en carbono, en particular para las empresas y la sociedad civil. Sus negocios clave son energía renovable, redes de transporte de gas, soluciones energéticas y generación eléctrica flexible, y suministro de energía.

COFELY ofrece a sus clientes una completa gama de soluciones para adaptarse a sus necesidades en los mercados industrial, terciario (público y privado) e infraestructuras y acompañarlos en sus retos energéticos.

A finales del ejercicio 2024 algunas de las sociedades que estaban bajo el control de Cofely España, S.A. han pasado a depender de la sociedad Engie Servicios Energéticos (ESE).

COFELY se integra en la unidad de negocio **Local Energy Infraestructures (LEI)** de ENGIE en España. Las áreas de actividad de COFELY se agrupan de la siguiente manera:

- **Diseño e ingeniería de instalaciones.** Diseño y ejecución de instalaciones en los sectores industrial, terciario e infraestructuras (instalaciones eléctricas, automatización de procesos industriales, frío industrial o instalaciones de telecomunicaciones y seguridad, entre otros).
- **Operación y mantenimiento.** Operación y gestión de las instalaciones, asegurando su correcto funcionamiento y productividad. Se orienta a la consecución de ahorros energéticos y eficiencia.
- **Servicios energéticos.** Ahorros energéticos a través de la optimización de sus instalaciones mediante medidas de eficiencia energética (auditorías energéticas, mejoras de eficiencia energética, monitorización energética o planes de rendimiento energético).
- **Producción de energía y utilities** en las instalaciones de clientes para consumo en sus procesos industriales.

2. Cuestiones sociales y relativas al personal

En el ejercicio 2025, las principales líneas de trabajo de COFELY en el ámbito de gestión de personas se han orientado a la atracción y retención del talento, así como al desarrollo de los empleados. En ese sentido, se ha continuado con la implementación de acciones formativas y programas de desarrollo que contribuyen a fortalecer la cultura organizacional y las competencias y habilidades de las personas.

Un hito reseñable ha sido el lanzamiento de las *Academies* (RES Academy, HR Academy, Sustainability Academy...), lo que ha permitido estructurar mejor la oferta de Sezame y hacerla más accesible para todos los empleados, y la incorporación en Sezame Learning de los programas “One Safety”.

Asimismo, en materia de salud y seguridad laboral, COFELY ha puesto foco en la concienciación de la plantilla a través de su programa de prevención 2024-2026.

2.1. Perfil de la plantilla

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla de COFELY se situaba en 1.121 frente a los 1.172 profesionales de 2024, lo que representa una disminución del 4%.

En línea con los datos del sector, los hombres (81%) tienen más presencia que las mujeres (19%) en COFELY. El personal Operario es mayoritariamente masculino, existiendo algo más de equilibrio en las categorías de Técnicos y Ejecutivos.

En lo que se refiere a categorías profesionales, la mayor parte de la plantilla se sitúa en la categoría de operarios (63%), seguida de ejecutivos (21%) y técnicos (16%)¹.

Respecto a las franjas de edad, la mayoría de los profesionales se ubican entre los 30 y los 50 años (52%). Todo el personal está contratado en España.

¹ Se trata del criterio adoptado por el Grupo ENGIE, donde para acceder a la categoría de ejecutivo, se necesita tener un nivel HAY 15 o inferior. Anteriormente el acceso a esta categoría se realizaba por la función que el empleado desempeñara.

A continuación, se detallan los principales datos de la **plantilla al cierre del ejercicio por sexo, edad y categoría profesional** de los últimos dos años:

Plantilla por sexo, edad y clasificación profesional										
Clasificación profesional	Edad	2024			2025			Evolución		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Ejecutivos	<29	1	4	5	2	4	6	100%	0%	20%
	30-50	53	88	141	65	88	153	23%	0%	9%
	>50	19	69	88	17	61	78	-11%	-12%	-11%
Total ejecutivos		73	161	234	84	153	237	15%	-5%	1%
Operarios	<29	0	29	29	2	36	38	100%	-93%	31%
	30-50	3	330	333	6	322	328	100%	-2%	-2%
	>50	2	383	385	2	337	339	0%	-12%	-12%
Total, operarios		5	742	747	10	695	705	780%	-11%	-6%
Técnicos	<29	17	16	33	13	14	27	-18%	-19%	-18%
	30-50	44	55	99	44	54	98	0%	-2%	-1%
	>50	30	29	59	28	26	54	-7%	-10%	-8%
Total Técnicos		91	100	191	85	94	179	-5%	-7%	-6%
Total		169	1.003	1.172	179	942	1.121	27%	-10%	-4%

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2024						
Edad	Clasificación profesional	Tipo de contrato	Tipo de empleo	Mujer	Hombre	Total
>50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	18	62	80
			Parcial	1	5	6
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	2	2
	Operarios	Indefinido	Completo	2	357	359
			Parcial	0	10	10
		Temporal	Completo	0	2	2
			Parcial	0	14	14
	Técnicos	Indefinido	Completo	26	25	51
			Parcial	2	2	4
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	2	2	4
30-50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	46	82	128
			Parcial	7	6	13
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
	Operarios	Indefinido	Completo	3	315	318
			Parcial	0	10	10
		Temporal	Completo	0	5	5
			Parcial	0	0	0

	Técnicos	Indefinido	Completo	34	54	88	
			Parcial	10	1	11	
		Temporal	Completo	0	0	0	
			Parcial	0	0	0	
<29	Ejecutivos	Indefinido	Completo	1	4	5	
			Parcial	0	0	0	
		Temporal	Completo	0	0	0	
			Parcial	0	0	0	
	Operarios	Indefinido	Completo	0	19	19	
			Parcial	0	4	4	
		Temporal	Completo	0	5	5	
			Parcial	0	1	1	
		Técnicos	Indefinido	Completo	13	14	27
				Parcial	1	1	2
	Temporal		Completo	1	1	2	
			Parcial	2	0	2	
Total				169	1.003	1.172	

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo 2025

Edad	Clasificación profesional	Tipo de contrato	Tipo de empleo	Mujer	Hombre	Total
>50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	16	57	73
			Parcial	1	4	5
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
	Operarios	Indefinido	Completo	2	323	325
			Parcial	0	6	6
		Temporal	Completo	0	1	1
			Parcial	0	7	7
	Técnicos	Indefinido	Completo	25	24	49
			Parcial	2	1	3
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	1	1	2
30-50	Ejecutivos	Indefinido	Completo	58	84	142
			Parcial	7	4	11
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
	Operarios	Indefinido	Completo	6	308	314
			Parcial	0	6	6
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	8	8
	Técnicos	Indefinido	Completo	33	51	84
			Parcial	11	2	13
		Temporal	Completo	0	1	1
			Parcial	0	0	0

<29	Ejecutivos	Indefinido	Completo	2	4	6
			Parcial	0	0	0
		Temporal	Completo	0	0	0
			Parcial	0	0	0
	Operarios	Indefinido	Completo	1	31	32
			Parcial	0	1	1
		Temporal	Completo	1	4	5
			Parcial	0	0	0
	Técnicos	Indefinido	Completo	10	13	23
			Parcial	2	1	3
		Temporal	Completo	1	0	1
			Parcial	0	0	0
Total				179	942	1.121

2.2. Plantilla media

En 2025 la plantilla media se situó en 1.179 empleados frente a los 1.165 del año anterior. Con respecto a la estabilidad de la plantilla, el promedio de los contratos indefinidos alcanza el 97%, suponiendo un aumento del 2% con respecto al ejercicio anterior (95% en 2024) y los contratos a tiempo completo en un 94% (92% en 2024), cifra muy similar al año anterior, tal y como se detalla en las siguientes tablas:

Promedio contratos indefinidos, temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional 2024									
Clasificación profesional	Edad	Mujer				Hombre			
		Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal	
		Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Ejecutivos	<29	0,67	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
	30-49	30,08	3,25	0,00	0,00	60,33	4,50	0,00	0,00
	> 50	10,92	0,42	0,00	0,00	42,75	4,58	0,00	1,50
Total ejecutivos		41,67	3,67	0,00	0,00	105,08	9,08	0,00	1,50
Operarios	<29	0,25	0,00	0,00	0,00	15,83	4,08	4,50	0,50
	30-49	1,92	0,00	0,00	0,00	295,75	9,58	10,83	0,08
	> 50	2,17	0,00	0,00	0,00	351,58	9,92	5,75	19,00
Total operarios		4,34	0,00	0,00	0,00	663,16	23,58	21,08	19,58
Técnicos	<29	12,42	0,75	1,75	0,33	15,50	0,42	4,25	0,00
	30-49	47,92	16,17	0,58	0,00	81,25	4,00	0,00	0,00
	> 50	29,75	3,33	0,83	3,00	42,75	3,17	0,00	4,58
Total técnicos		90,09	20,25	3,16	3,33	139,50	7,59	4,25	4,58
Total		136,10	23,92	3,16	3,33	907,74	40,25	25,33	25,66

Promedio contratos indefinidos, temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional 2025									
Clasificación profesional	Edad	Mujer				Hombre			
		Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal	
		Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Ejecutivos	<29	3,80	0,00	0,00	0,00	3,70	0,00	0,00	0,00
	30-49	51,80	7,00	0,00	0,00	89,00	4,70	0,00	0,00

	> 50	16,80	1,00	0,00	0,00	55,90	5,20	0,00	0,70
Total ejecutivos		72,4	8	0,00	0,00	148,6	9,9	0,00	0,70
Operarios	<29	0,70	0,00	0,60	0,30	24,40	2,70	6,50	0,00
	30-49	4,60	0,00	0,40	0,00	331,30	6,80	6,70	0,00
	> 50	2,00	0,00	0,00	0,00	340,90	7,70	2,00	10,80
Total operarios		7,3	0,00	1,00	0,30	696,6	17,2	15,2	10,80
Técnicos	<29	12,3	1,3	1,4	0,70	15,00	1,60	0,50	0,00
	30-49	35,30	10,30	0,00	0,00	55,60	1,30	0,30	0,00
	> 50	24,40	2,00	0,00	0,90	24,70	1,80	0,00	1,80
Total técnicos		72,00	13,6	1,4	1,6	95,3	4,7	0,80	1,80
Total		151,7	21,6	2,4	1,9	940,5	31,8	16	13,3

Con respecto a las desvinculaciones, a lo largo de 2025 se produjeron 17 despidos (23 en 2024). La mayoría de los despidos corresponden a hombres y a la categoría de técnicos y operarios, tal y como aparece desglosado en las siguientes tablas:

Despidos por sexo	2024	2025
Mujer	3	1
Hombre	20	16
Total	23	17

Despidos por edad	2024	2025
>50	10	6
30-50	11	10
<29	2	1
Total	23	17

Despidos por clasificación profesional	2024	2025
Ejecutivos	1	3
Operarios	19	7
Técnicos	3	7
Total	23	17

El número de horas de absentismo en el ejercicio 2025 alcanzó la cifra de 133.451 (121.069 horas en el 2024).

2.3. Gestión de la formación

Una de las principales ventajas competitivas de COFELY es la formación y el desarrollo de los empleados, lo que conlleva la adaptación continua de las habilidades de los empleados a las demandas cambiantes del mercado y el fomento de la cultura corporativa.

El **procedimiento formativo** de COFELY se encuentra integrado en el sistema de gestión y se configura en torno a cuatro ejes fundamentales:

1. La implicación de los primeros niveles directivos.
2. Una metodología de desarrollo común a todas las líneas de negocio.
3. Un compromiso de los expertos internos.
4. El carácter digital y tecnológico de las iniciativas y proyectos.

Asimismo, se establecen los siguientes principios de actuación: la apuesta por el desarrollo, el trabajador como protagonista de su propia progresión profesional, el mánager como pieza fundamental en el desarrollo de sus colaboradores, la confidencialidad de las evaluaciones, y la formación como fuente de comunicación y generación de cultura corporativa.

La estrategia de formación se apoya en tres pilares: gestión global de contenidos buscando la excelencia en la ejecución, foco en la mejora del desempeño y gestión del conocimiento existente. En esta línea, COFELY cuenta con un Plan de Formación que abarca todas las áreas, respondiendo tanto a necesidades genéricas como específicas de cada dirección y/o perfil. Además, se trata de un proceso planificado, eficiente y flexible, que se adapta a cualquier necesidad que pueda surgir en la compañía.

El plan de formación se estructura en las siguientes áreas formativas:

- Transversal: aplica a cualquier perfil de la compañía.
- Core business: destinado a mejorar el conocimiento del negocio y la cultura.
- Técnica: orientada a la mejora de las competencias de carácter técnico.
- Específica: dirigida a áreas concretas de la empresa.

Adicionalmente, se ha continuado con la adaptación del plan formativo a un formato *blended*, que abarca diversos tipos de formación: presencial, virtual y *webinars*.

Se dispone de una herramienta de idiomas para aquellos empleados que necesitan dar un impulso a su nivel de inglés y tienen la necesidad de usarlo en su día a día.

Además, se ha renombrado la iniciativa de formación de *Learning Month*, que ahora se llama *Development Month*.

Durante el año se impartieron un total de 28.736 horas de formación, frente a las 23.159 horas en 2024 (aumento del 24%), lo que equivale a 24,35 y 19,88 horas de formación por empleado en 2025 y 2024, respectivamente.

Del total de la formación se han impartido 23.478 (82%) horas a hombres y 5.258 (18%) horas a mujeres en distintas modalidades: presencial, mixto, e-learning. La diferencia entre el número de horas de formación por sexo se debe a que en la plantilla de COFELY hay más hombres que mujeres.

El incremento de las horas de formación responde al lanzamiento de las distintas **Academies** (**RES Academy**, **HR Academy**, **Sustainability Academy**, entre otras), lo que ha permitido estructurar mejor la oferta de Sezame y hacerla más accesible para todos los empleados.

Asimismo, se han incorporado en Sezame Learning los programas “**One Safety**”, de carácter obligatorio para el personal operativo.

Total de horas de formación por categoría profesional						
	2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Ejecutivos	2.596	5.780	8.376	2.844	4.789	7.633
Técnicos	1.904	2.175	4.079	1.753	2.042	3.795
Operarios	86	10.323	10.409	302	16.376	16.678
Becarios	214	81	295	359	271	630

Total	4.800	18.359	23.159	5.258	23.478	28.736
--------------	--------------	---------------	---------------	--------------	---------------	---------------

2.4. Remuneraciones medias

En el ámbito retributivo, la compañía participa anualmente en diversas encuestas sectoriales y grupos de trabajo especializados con el objetivo de revisar y actualizar las referencias salariales de mercado.

Asimismo, los Planes de Igualdad contemplan el seguimiento periódico del registro retributivo y la realización de auditorías salariales, en cumplimiento de la normativa vigente y para asegurar una adecuada supervisión de la política retributiva.

A continuación, se detalla la remuneración media de COFELY desglosada por sexo, rango de edad y categoría profesional de los años 2024 y 2025, así como la brecha salarial. Los datos se proporcionan en euros.

Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional.									
Brecha salarial									
		2024				2025			
Clasificación profesional	Edad	Hombre	Mujer	Promedio	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Promedio	Brecha salarial
Ejecutivos	<29	48.689	NR	48.373	1,03	45.919	46.493	46.206	0,99
	30-49	68.557	61.422	65.950	1,12	59.666	61.574	60.620	0,97
	>50	68.403	58.576	66.245	1,17	84.553	82.865	83.709	1,02
Operarios	<29	27.331	*	27.331	*	27.796	19.797	23.797	1,40
	30-49	32.482	23.987	32.419	1,35	30.739	27.480	29.110	1,12
	>50	33.724	34.636	33.728	0,97	33.804	30.781	32.292	1,10
Técnicos	<29	33.996	34.574	34.246	0,98	34.709	34.977	34.843	0,99
	30-49	37.706	32.015	35.097	1,18	36.162	30.315	33.239	1,19
	>50	39.904	33.088	36.825	1,21	40.158	37.455	38.806	1,07
Total General		38.465	44.212	39.251	0,87	43.723	41.304	42.514	1,06

*No existe brecha en las categorías ejecutivos y operarios <29 al no haber mujeres en este rango.

NR: No se reporta el dato al estar solo una persona en esta categoría profesional y rango de edad.

Nota 1. Los datos se han calculado sobre salario fijo e importes variables.

Nota 2. El salario variable está compuesto por horas extra, nocturnidades, festivos... (conceptos que compensan trabajos realizados más allá de la jornada laboral ordinaria con los límites establecidos por la legislación laboral vigente en cada momento, realizados en horario nocturno o en días festivos) y bonus (importe adicional al salario fijo que determinadas posiciones perciben en función del alcance de determinados objetivos de compañía y objetivos personales).

Nota 3. La brecha se ha calculado como el salario medio de los hombres sobre el salario medio de las mujeres.

- Remuneraciones medias de los consejeros y directivos

Las funciones inherentes a la alta dirección, entendiendo esta como las personas físicas con autoridad y responsabilidad sobre la planificación, dirección y control de las actividades de la sociedad, son desempeñadas por los miembros del Consejo de Administración, no siendo ninguno de sus integrantes empleados de COFELY.

En los ejercicios 2024 y 2025 los miembros del Consejo de Administración no han recibido remuneración alguna en concepto del cargo que desempeñan.

Por otro lado, ninguna persona de COFELY formaba parte del COMEX en 2024 y 2025.

2.5. Discapacidad

Uno de los cinco pilares de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión consiste en adaptar las modalidades y condiciones de trabajo para acoger e incluir a personas con cualquier tipo de discapacidad. Bajo esta premisa, en COFELY en el año 2025 la plantilla promedio de personas con alguna discapacidad ha sido de 11,2 personas (13,5 personas en 2024), lo que representa el 1% de la plantilla media.

Atendiendo al cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD), la compañía acudió también a medidas alternativas a través de la contratación de diferentes servicios a centros especiales de empleo.

Teniendo en cuenta la cuantificación económica anual de la obligación de reserva, según lo dispuesto en el R.D. 364/2005, COFELY ha contratado diferentes servicios a centros especiales de empleo por importe de 438.949 euros (205.642 euros en 2024), lo que equivaldría a la contratación de 20 trabajadores con discapacidad. (10 en 2024).

Respecto a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se gestiona de acuerdo al Real Decreto 505/2007, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

2.6. Conciliación y beneficios sociales

COFELY, respecto al tiempo de trabajo, se rige por lo que establece el calendario laboral que aplica en cada uno de los centros de trabajo. Siempre está encuadrado en el marco regulador del Convenio Colectivo estatal, los convenios provinciales y el Estatuto de los Trabajadores.

Además, la empresa garantiza el cumplimiento de las normativas legales vigentes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, específicamente aquellas estipuladas en el Estatuto de los Trabajadores relacionadas con la suspensión de contrato por motivos de maternidad o paternidad, excedencias para el cuidado de hijos menores y familiares dependientes, o permisos retribuidos por lactancia, cuidado de familiares, hospitalización, entre otros. Asimismo, la empresa se compromete a acatar todas las disposiciones adicionales contenidas en el Convenio Colectivo que mejoren lo establecido por la legislación vigente.

COFELY dispone de medidas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores, incluyendo el acceso en condiciones de igualdad a permisos, reducciones de jornada y excedencias por cuidado de hijos y familiares, así como medidas de flexibilidad en la organización del trabajo cuando resulta posible.

Asimismo, existen medidas como la flexibilidad horaria, el seguro de vida y accidentes y el plan de retribución flexible que permite a los empleados sustituir parte de su retribución fija por productos fiscalmente eficientes que ofrece la compañía (Comida, Guardería, Transporte, Salud y Formación).

Finalmente, como parte del Grupo ENGIE, COFELY cuenta con compromisos orientados a promover el bienestar en el lugar de trabajo, entre los que se incluye el mantenimiento de un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

En la actualidad no existe una política formal en materia de desconexión laboral. Aunque, en el marco del convenio colectivo de COFELY se ha incluido una mención expresa a la desconexión digital, fomentando la desconexión al finalizar la jornada laboral y el respeto de los tiempos de descanso y de la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras, en línea con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

2.7. Diálogo social e Igualdad

El total de la plantilla de COFELY se encuentra cubierta por el convenio colectivo propio de aplicación.

Por su parte, el diálogo social de la empresa está gestionado a través del Comité Intercentros nacional, que, a su vez, está regulado por el Convenio Colectivo de COFELY. Este se negoció en 2024 y ha sido publicado en 2025, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

En el Convenio Colectivo continúan vigentes los calendarios laborales de cada centro de trabajo y los distintos acuerdos provinciales que establecieron los importes de las variables de nómina.

Este diálogo social se gestiona, a nivel provincial, a través de los Comités de Empresa y delegados de personal.

La empresa garantiza la representación sindical. En la actualidad, están representados los sindicatos CC.OO. y UGT.

Por otro lado, existen, como canales de información y consulta la Comisión Interna de Formación y Mesa Nacional de Seguridad y Salud. Todas ellas de carácter nacional y paritarias entre empresa y trabajadores.

Además, se facilitan otros canales como: el buzón de sugerencias, el Canal Ético local y del Grupo, así como correos electrónicos específicos para consultas a diferentes áreas de Recursos humanos, entre otros.

En el ámbito de la igualdad, la empresa trabaja por crear entornos de trabajo solidarios e inclusivos, que cuiden el bienestar mental de las personas, para que todas y cada una de ellas cuenten y se sientan libres para dar lo mejor de sí mismas. Este compromiso se manifiesta a nivel de Grupo ENGIE en España a través de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión ([Be.U@Engie](#)).

Por otro lado, en la Carta Ética y Guía Práctica de Ética, se definen los principios éticos de la compañía. En el principio tres se establece el respeto en cualquier circunstancia de los derechos de las personas, su dignidad, singularidad y el respeto de las diferentes culturas.

A su vez en el procedimiento de Atracción y Reclutamiento también se establece el respeto a la igualdad de oportunidades y la promoción de la no discriminación. A través de ello, se garantiza la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos

y legales esperados de una empresa de confianza, congruente y alineada con los valores de sus clientes, accionistas, empleados y comunidad.

Adicionalmente, COFELY dispone de un Plan de Igualdad, publicado en 2025 y con vigencia hasta el 2 de abril de 2028, en el que se establece como objetivos:

- Promover la igualdad de oportunidades en la contratación para tener una representación lo más equilibrada posible.
- Promover la contratación lo más equilibrada posible de la plantilla, ofreciendo las mismas condiciones de contratación tanto a hombres como a mujeres con las mismas capacidades.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y asegurar formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.
- Fomentar la promoción interna de mujeres respecto de aquellos puestos o áreas masculinizados.
- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- El conjunto de condiciones de trabajo se vertebrará bajo el principio de la no discriminación por razón de sexo.
- Difundir e informar a las personas trabajadoras de los derechos de conciliación existentes y promover acciones y medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Procurar un balance lo más equilibrado posible de representación femenina en todas las áreas y niveles de la organización.
- Garantizar que el sistema retributivo cumple con el principio de igualdad retributiva, monitorizando de forma continua la posible existencia de brecha o discriminación por razón de sexo.
- Sensibilización a toda la plantilla en la materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, como principio rector y básico, en todas las áreas de las sociedades del Grupo.
- Continuar transmitiendo la importancia del principio de igualdad y no discriminación.
- Asegurar que todas las personas trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y, en su caso, que conocen cómo denunciar cualquier hecho que pueda ser constitutivo de acoso.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

COFELY también dispone de un protocolo de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo, que forma también parte del Plan de Igualdad. A esto se suma que el Grupo ENGIE dispone de un protocolo que aplica a todas las sociedades de ENGIE en España, ofreciendo garantías y medidas adicionales en materia de prevención del acoso y protección de las personas trabajadoras.

2.8. Salud y Seguridad Laboral

COFELY se rige por la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo ENGIE en España, cuyo objetivo es lograr la integración de la seguridad en todos los niveles de la organización, a través de una mejora continua de las condiciones de trabajo, para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable hacia el objetivo de cero accidentes.

Para llevar a cabo las actuaciones preventivas y el desarrollo de las actividades en un marco adecuado de Seguridad y Salud, se dispone de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo con el estándar ISO 45001:2023, el cual está certificado en COFELY.

El modelo organizativo en materia de seguridad y salud en ENGIE en España corresponde a un servicio de prevención mancomunado (en adelante SPM) para las especialidades de seguridad, higiene y ergonomía, y un servicio de prevención ajeno para la especialidad de vigilancia de la salud. El servicio de prevención mancomunado está compuesto por un responsable del servicio de prevención, y adicionalmente COFELY tiene un equipo de técnicos de PRL, los cuales son compartidos con algunas de las sociedades de ENGIE en España.

Para la gestión de la prevención de riesgos se utiliza la herramienta 6 Conecta. Esta solución ha permitido un gran avance porque ha contribuido a optimizar los procesos, agilizar las actuaciones y hacer mucho más partícipes a la línea de producción al interactuar con dicha plataforma para el seguimiento de sus tareas, y de su actividad. A su vez también facilita el análisis de los indicadores de seguimiento básicos, disponiendo de una visualización más clara de los puntos de mejora.

El Plan de Prevención 2024-2026 se articula en torno a los siguientes ejes:

- **No Life at Risk:** Prevención de riesgos directamente relacionados con el desempeño de la actividad. A lo largo del ejercicio se han llevado a cabo las siguientes iniciativas:
 - **Despliegue del programa Engie One Safety Culture (EOSC).** Programa en el que se establecen los comportamientos esenciales en tema de seguridad: cumplimiento de nuestras 9 reglas que salvan vidas, parar el trabajo en caso de que las condiciones no sean las adecuadas, ocuparnos no sólo de la seguridad de nosotros mismos sino de todos los que nos rodean, comunicación de eventos e incidentes y aplicación de nuestro minuto que salva vidas antes de realizar cualquier trabajo
 - **Participación y compromiso de los Jefes de Proyecto.** Mediante el uso de herramientas como las charlas de 5 minutos, las observaciones preventivas de seguridad y las visitas de comportamiento seguro realizadas junto con las empresas contratistas.
 - **Concienciación.** Programa que promueve una cultura preventiva en toda la organización.

- **No Mind at Risk:** Prevenir riesgos psicosociales y mejorar el bienestar, llevando a cabo iniciativas como la creación de un blog saludable. Durante el ejercicio se han realizado y enviado 15 blogs a los empleados.
- **No Asset at risk:** Prevención de riesgos en procesos industriales en todas las fases: diseño, construcción y operación del activo.

Anualmente se desarrolla la planificación de actuaciones en función de los resultados obtenidos en años anteriores.

En el ejercicio 2025, se han producido 14 accidentes de trabajo en COFELY, 5 de ellos con baja laboral (todos los accidentes fueron de hombres). Esto representa un aumento significativo con respecto a los 5 accidentes que tuvieron lugar en 2024 (3 con baja). Ninguno de estos accidentes tuvo consecuencias mortales.

En cuanto a los índices de siniestralidad, los datos de los dos últimos ejercicios son los siguientes:

Índices de siniestralidad	2024	2025	Evolución
Índice de frecuencia	1,68	2,42	44%
Índice de gravedad	0,14	0,06	-57%

Índice de frecuencia: $(N.º \text{ de accidentes de trabajo con baja} / N.º \text{ horas trabajadas}) \times 10^6$

Índice de gravedad: $(N.º \text{ días de baja} / N.º \text{ horas trabajadas}) \times 10^3$

Índices desglosados por sexo	2024		2025	
	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
Hombres	1,98	0,16	3,00	0,07
Mujeres	0	0	2,54	0,0051

En cuanto a los índices de accidentabilidad con respecto a los datos de 2024, el índice de frecuencia ha aumentado un 44% y el índice de severidad ha disminuido un 57%. El aumento del índice de frecuencia es coherente con el incremento en el número de accidentes registrados. Por su parte, la disminución del índice de severidad se explica porque los accidentes ocurridos durante el ejercicio han sido de menor gravedad.

En el año 2025 y 2024 no se han registrado casos que pudieran ser considerados como enfermedad profesional.

3. Cuestiones relativas a sociedad

3.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro

A lo largo del ejercicio 2025, COFELY donó un total de **6.000 euros** (20.236 euros en 2024) a diferentes asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

- **Concurso ENGIE de Proyectos Solidarios.** Este concurso anual tiene como propósito proporcionar ayuda económica a proyectos sin ánimo de lucro de carácter asistencial, ambiental, cultural, educativo, de investigación o solidario, en los que los empleados o familiares estén implicados.

Tras la evaluación del jurado, que seleccionó seis proyectos finalistas, los empleados participaron en una votación seleccionando los siguientes tres proyectos:

- Primer premio. **Puesta en marcha de la Asociación presentado por Asociación Española ATR-X.** El premio permite dar visibilidad y apoyo a las familias afectadas por el síndrome ATR-X. Como parte de este propósito, se llevará a cabo la primera asamblea oficial de la asociación en Madrid, acompañada de un fin de semana de convivencia destinado a reforzar los vínculos entre las familias y consolidar una comunidad sólida y representativa.
- Segundo premio. **Amigos de Zimbabwe** cuyo objetivo consiste en garantizar una comida diaria a niños de tres escuelas en Zimbabwe, en respuesta a la grave sequía y crisis alimentaria que afecta al país.
- Tercer premio. Denominado **“NIKARIT,”** su finalidad ha sido fomentar la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres productoras de manteca de karité. Además, la iniciativa ofrece a estas mujeres la oportunidad de desarrollarse y mejorar su calidad de vida y las de sus familias.

Esta iniciativa se llevó a cabo a finales de 2024, si bien la donación a los proyectos ganadores se ha materializado en 2025.

- **Mercadillos solidarios.** Se han organizado dos mercadillos solidarios en las oficinas de Madrid, brindando a empleados y visitantes la oportunidad de adquirir productos con impacto social. Cada compra ha contribuido directamente a proyectos que promueven la inclusión, la cooperación internacional y el desarrollo sostenible. En esta iniciativa han participado asociaciones como Asociación Talismán, Fundación Capacis, OAN International y ASAFW.
- **Día Mundial de la Diversidad Cultural.** Los empleados participaron en un taller de construcción de maquetas de energía renovable dirigido a estudiantes con necesidades especiales del colegio María Corredentora. Esta actividad contribuye a promover una mayor conciencia, inclusión y diversidad, así como entender las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad.

Acciones de asociación y patrocinio

COFELY ha participado en asociaciones profesionales en los sectores donde desarrolla su actividad, por la oportunidad que representan como espacio en el que compartir conocimiento, iniciativas y tendencias. A continuación, se detallan las de mayor relevancia:

- ACOGEN, Asociación Española de Cogeneración.
- ACEIM, Asociación Catalana de Empresas de Instalación y Mantenimiento.
- ANESE, Asociación Española de Empresas de Servicios Energéticos.
- AVEBIOM, Asociación Española de Valorización Energética de la Biomasa.
- COGEN España

Además, de las asociaciones sectoriales, COFELY es miembro de la Red Española del Pacto Mundial desde 2016 y socio promotor en Forética, organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España, formada por más de 200 socios, entre los que se encuentran empresas que cotizan en el IBEX 35, así como filiales de multinacionales, pequeñas y medianas empresas y ONG de referencia.

Además, Forética es representante en España del *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, es el socio del nacional del CSR Europe y forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

COFELY participa en los siguientes clúster y grupos de trabajo de Forética: Clúster de Cambio Climático, Clúster de Impacto Social y Clúster de Transparencia y Buen Gobierno.

Dentro de las iniciativas impulsadas por Forética, la compañía ha participado en el *ESG Spain 2025: Corporate Sustainability Forum*, jornada en la que se abordaron cuestiones clave como la geopolítica y su impacto en la acción empresarial, la gobernanza, la transformación tecnológica y la Inteligencia Artificial como palancas de sostenibilidad, y la urgencia climática y social en el centro de las estrategias corporativas.

Además, la compañía participó en *Net Zero Spanish Business Forum*, evento anual del Clúster de Cambio Climático del que ENGIE es una de las empresas líderes. En este evento se compartieron las soluciones para hacer frente a los desafíos que presenta el cambio climático y cómo se integra en la estrategia corporativa, como palanca clave hacia la descarbonización.

En este ejercicio, es especialmente reseñable, que este Clúster trabajó en los planes de transición climáticas de las empresas, y elaboró el documento **hacia la descarbonización empresarial: Guía para desarrollar planes de transición climática**, en el que se propone una secuencia de siete pasos prácticos que sirven como hoja de ruta climática para crear estos planes. ENGIE en España ha participado en uno de los casos prácticos.

Por otro lado, ENGIE en España lleva a cabo acciones de **patrocinio y mecenazgo** teniendo en cuenta lo recogido en el Código de Conducta Ética del Grupo ENGIE, la Política de Diligencia Debida en el Contexto de Mecenazgo y Patrocinio, el Procedimiento de patrocinios, mecenazgo y donaciones y lo establecido en la Carta Ética, la Guía Práctica de Ética y la Guía Anticorrupción.

En el Código de Conducta Ética se establecen las acciones correctas para llevar a cabo un patrocinio, dentro de las que se encuentran:

- Asegurar que las contribuciones financieras no sean partidistas.
- Llevar a cabo una diligencia del beneficiario del mecenazgo/patrocinio antes de iniciar cualquier relación contractual.
- Supervisar el uso de fondos disponibles como parte de una actividad de mecenazgo y asegurarse que se asignan correctamente.
- Formalizar todas las donaciones mediante un contrato escrito.

Por su parte, la Política de Diligencia Debida en el Contexto de Mecenazgo y Patrocinio establece los siguientes objetivos:

- Combatir la corrupción, daño a la integridad y daño serio ambiental, así como las vulneraciones los derechos humanos, libertades fundamentales y la normativa en materia de seguridad y la salud.

- Garantizar un enfoque coherente del Grupo para asegurar que los patrocinios y los patrocinios son transparentes.
- Actuar de forma independiente de las negociaciones o transacciones comerciales del Grupo, de modo que nunca dependan ni estén vinculadas a la obtención de un contrato, y viceversa. Es imprescindible que no se conceda financiación durante un periodo sospechoso, como cuando se lanza una licitación.

El proceso de diligencia debida se debe realizar antes de iniciar cualquier proyecto de patrocinio o patrocinio, existiendo dos niveles de procesos, nivel simplificado (nivel 1) y estándar (nivel 2), en función de la naturaleza del patrocinio o patrocinio.

Por otro lado, el Procedimiento de patrocinios, patrocinio y donaciones (PRO-COMUNICACIÓN-002 Gestión de patrocinios, patrocinios y donaciones), actualizado en 2025, tiene como objetivo promover y consolidar la imagen de marca de ENGIE frente a las instituciones o socios locales en el ámbito nacional o internacional. Además, deben contribuir a consolidar la vocación de empresa socialmente responsable y poner de manifiesto los valores del Grupo ENGIE.

Las actividades de patrocinio, patrocinio y donaciones corporativas deben estar comprendidas dentro de las cuatro áreas de interés de la Política de Patrocinio, Mecenazgo y Donaciones Corporativas del Grupo: solidaridad, conservación y promoción del patrimonio cultural, protección y promoción del medio ambiente y desarrollo sostenible y Deportes.

En el procedimiento se establecen las distintas fases para otorgar o no un patrocinio, patrocinio o una donación:

- Solicitud: para Patrocinios, Mecenazgos o Donaciones cuyo valor sea igual o inferior a 25.000 euros puede hacerla cualquier colaborador, para importes superiores a 25.000 euros la solicitud debe realizarla un miembro del COMEX.
- Análisis del valor añadido de la acción: el departamento correspondiente valora si la acción añade valor para la marca ENGIE.
- Due Diligence: el departamento de Ética y Compliance determina si la acción de Patrocinio, Mecenazgo o Donación cumple con la Política de Due Diligence del Grupo ENGIE.
- Autorización: conforme a los montos del Patrocinio, Mecenazgo o Donación se siguen distintos niveles de autorización.
- Firma de contrato: toda acción de Patrocinio, Mecenazgo o Donación, una vez aprobada, debe ser regulada a través de un contrato.
- Registro: el departamento responsable custodia el contrato firmado e inscribe en un registro digitalizado.
- Facturas. Las facturas de los patrocinios se pagan siguiendo el procedimiento habitual de pago de facturas, y los patrocinios y donaciones a través del procedimiento específico establecido para pago de patrocinios y donaciones.

Durante el ejercicio 2025, COFELY ha patrocinado los siguientes eventos por un importe total de 26.575 euros (19.540 euros en 2024):

- III Jornada de Sostenibilidad y Biodiversidad
- Encuentro de la industria papelera 2025
- Guía Tecnologías 2025 y Descarbonización y sostenibilidad

3.2. Subcontratación y proveedores

La misión del departamento de Compras de COFELY es apoyar el desempeño, la sostenibilidad y la competitividad del Grupo, a través de la selección de proveedores innovadores y de alto rendimiento que tengan un impacto positivo en las personas y en el planeta, con la finalidad de brindar a los clientes soluciones competitivas y sostenibles, al mismo tiempo que se desarrollan relaciones comerciales éticas. Para lograr esta ambición, el departamento de Compras contribuye a la reducción de riesgos en la cadena de suministro a través de una gestión rigurosa de sus proveedores, en el marco de sus requisitos de Ética, Salud y Seguridad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Con este motivo existe una **Política de Gobernanza de Compras** a nivel de Grupo, que define la organización y las reglas clave que permiten la implementación de los compromisos establecidos en la Carta de Compras del Grupo.

Asimismo, el Grupo ENGIE dispone del “**Código de Conducta en las relaciones con proveedores**” y, en los acuerdos con los proveedores, se incluye una cláusula ética en la que, además de requerir la adhesión del proveedor a los principios éticos de ENGIE, debe garantizar que este cumple con las leyes nacionales e internacionales aplicables al contrato, incluidos los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la **Política de Compras Sostenibles**, se establece como fin último trasladar los compromisos de ENGIE en España en materia de sostenibilidad a toda la cadena de suministro.

ENGIE en España está certificada en la norma ISO 20400:2017 de compras sostenibles desde 2020, habiendo superado en diciembre de 2025 la auditoría de revisión.

Se dispone de una herramienta gestionada por Achilles, para evaluar los criterios de sostenibilidad en la fase de homologación de nuevos proveedores. Estos criterios son evaluados a través de un cuestionario, dónde se pregunta al proveedor entre otros temas por su gestión ambiental; prácticas comerciales éticas; prevención de riesgos laborales; equidad, diversidad e inclusión; finanzas, etc. De esta forma se obtiene una puntuación total ESG del proveedor; una puntuación por área temática (medio ambiente, social, gobernanza, prevención de riesgos laborales, y finanzas); así como una clasificación del nivel del riesgo.

La plataforma de Achilles dispone también de una red de proveedores global, que han sido evaluados bajo criterios ESG. Esto permite también a COFELY realizar búsqueda y selección de nuevos proveedores que contribuyan a mejorar los estándares de ESG de la compañía, una optimización de la adquisición, así como reducir riesgos en toda la cadena de suministro.

- **Sistema de supervisión, auditorías y resultados de las mismas**

El proceso de evaluación de proveedores se realiza anualmente en la plataforma de proveedores, para determinar si los proveedores están dentro de los ratios de calidad y estándares requeridos por la compañía. Esta evaluación se realiza a través de 42 preguntas relacionadas con calidad, medio ambiente, seguridad y salud, finanzas, energía, comunicación, gestión ética, entre otros conceptos. Con la evaluación, el proveedor obtiene una puntuación en una escala de 0-100, siendo necesario obtener como mínimo 60 puntos para seguir homologado, y por debajo el proveedor tiene que adoptar un plan de mejora para alcanzar su nivel y mantenerse dentro de los estándares de homologación requeridos por ENGIE en España.

Más allá del proceso de evaluación anual, en el procedimiento de homologación de proveedores, se establecen los criterios para el bloqueo temporal o definitivo de los proveedores, siendo los siguientes:

- Cese temporal o definitivo de actividades del proveedor.
- Bloqueo de cuentas por parte del proveedor.
- Falta de la documentación requerida a subcontratistas.
- Fallos graves o evaluaciones negativas de seguridad.
- Fallos graves de calidad en el suministro de materiales o servicios.
- Embargos.
- Otras causas que lo justifiquen.

A 31 de diciembre de 2025 había un total de 2.676 proveedores homologados, frente a los 2.461 homologados al cierre del ejercicio anterior.

Durante el año 2025 se evaluaron 141 proveedores, habiéndose evaluado 132 en el año 2024. La selección de estos proveedores se lleva a cabo teniendo en cuenta su antigüedad de al menos 1 año y una facturación acumulada anual superior a 100.000 €, así como el número de pedidos. Además, la evaluación puede ser solicitada por la Dirección de Compras o por los Category Leaders.

La puntuación promedio sobre las evaluaciones cerradas fue de 72,61 sobre 100 (73,55 en 2024). De acuerdo con los resultados de los proveedores evaluados sólo en uno se requiere un plan de mejora, para alcanzar su nivel y mantenerse dentro de los estándares de homologación requeridos por ENGIE en España.

En 2025 se llevó a cabo el primer Proceso de Auditoría ESG a la empresa AEMSA Almacenes Eléctricos Madrileños, constituyendo un proceso pionero dentro de la organización. Para 2026, ya se ha contratado la realización de un total de diez nuevas auditorías propias centradas en materias ESG, cuyo detalle se adjunta en el pedido correspondiente. Todas las auditorías mencionadas se refieren exclusivamente a aspectos vinculados a ESG.

3.3. Consumidores

- **Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas**

Para la gestión de las desviaciones relativas a las actividades desarrolladas por el Grupo ENGIE en España se dispone del procedimiento “Gestión de Desviaciones y Producto No Conforme”. Este procedimiento establece la sistemática para gestionar cualquier tipo de desviación

(incidencias, observaciones, no conformidades, oportunidades de mejora, puntos fuertes, quejas o reclamaciones) del SGI detectada, con el fin de controlarlas y corregirlas a través de la implementación de correcciones y acciones correctivas.

Las desviaciones, dependiendo de su procedencia, son gestionadas por los propios responsables de los contratos con el apoyo del área ESG.

Todas las desviaciones en los contratos se registran en un formato específico, y durante los seguimientos, visitas y auditorías realizadas por el área ESG se comprueba el uso correcto de este registro, así como el tratamiento de las desviaciones registradas.

En 2025 se han reportado 0 incidencias (2 incidencias en 2024) que corresponden a la sociedad COFELY ESPAÑA, S.A.

3.4. Transparencia fiscal

Beneficios antes de impuestos obtenidos por país (datos en euros).

País	2024	2025
España	5.267.053	-19.403.320
Portugal	56.744	-29.285

En el siguiente cuadro se reflejan los impuestos sobre beneficios devengados por país durante 2024 y 2025 (datos en euros).

País	2024	2025
España	4.058.686	3.772.869
Portugal	-24.220	5.542

En 2025, COFELY ha recibido subvenciones públicas por importe de 94.507 euros (93.809 euros en 2024), en concepto de las bonificaciones aplicables a formación.