

PROGECON S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Informe de verificación independiente del Estado de Información

No Financiera Consolidado del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE PROGECON, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

A los socios de PROGECON, S.L.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de PROGECON, S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2025 del Grupo.

El EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Anexo I del citado EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de PROGECON, 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 con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Anexo I del citado EINF.

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 PROGECON, 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) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de gestión de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias 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 revisión 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 y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 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 aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento 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 y áreas responsables 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 del Grupo, 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 de PROGECON, S.L., y descrito en el capítulo "1.1. Análisis de materialidad", considerando 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 con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de 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.

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 PROGECON, 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 y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Anexo I del citado EINF.

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.



RSM SPAIN AUDITORES, S.L.P.
Carlos Cerdán Infantes
Socio

Barcelona, 15 de junio de 2026

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

RSM SPAIN
AUDITORES, SLP

2026 Núm. 20/26/13219
IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

.....
Segell distintiu d'altres actuacions
.....

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

PROGECON, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

**POR EL EJERCICIO FINALIZADO
31 DE DICIEMBRE DE 2025**



Tabla de contenido

1 BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	4
1.1 Análisis de materialidad	5
2 INFORMACIÓN GENERAL.....	6
2.1 Modelo de negocio	6
2.2 Mercados en los que opera	8
2.3 Objetivos y estrategias	9
3 GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	13
3.1 Gestión de los riesgos e impactos en el medio ambiente	13
3.2 Economía circular, y prevención y gestión de residuos.....	15
3.3 Uso sostenible de los recursos	18
3.3.1 Consumo de materias primas	20
3.3.2 Consumo energético y medidas para la eficiencia energética.....	20
3.3.3 Consumo de agua	22
3.4 Cambio climático: metas de reducción de emisiones y medidas de adaptación al cambio climático.	22
3.5 Otras emisiones con afección grave al medio ambiente	25
3.5.1 Otras emisiones atmosféricas	25
3.5.2 Contaminación lumínica	26
3.5.3 Contaminación por ruido	26
3.6 Protección del entorno y la biodiversidad.....	27
4 GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL	27
4.1 Principales indicadores de Empleo.....	27
4.2 Empleados con discapacidad	38
4.3 Organización del trabajo	38
4.3.1 Información detallada sobre la organización del tiempo de trabajo.....	38
4.3.2 Políticas de desconexión laboral.....	39
4.3.3 Medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral.....	39
4.3.4 Absentismo	41
4.4 Salud y seguridad de los trabajadores	41
4.5 Relaciones sociales	43
4.6 Formación	44
4.7 Igualdad	44
5 GESTIÓN ÉTICA DEL GRUPO PROGECON	48
5.1 Compromisos y gestión ética	48
5.2 Procedimientos de debida diligencia	51
5.3 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales	52

5.4	Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Progecon	54
5.5	Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	54
6	SOCIEDAD.....	55
6.1	Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	55
6.2	Acciones de asociación o patrocinio	56
6.3	Subcontratación y proveedores	56
6.4	Consumidores	57
6.4.1	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	57
6.4.2	Gestión de reclamaciones y quejas	59
6.5	Información fiscal.....	61
ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE		62

1 Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, el Consejo de Administración de Progecon, S.L., como sociedad dominante del Grupo, emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF), que se presenta como documento separado del Informe de Gestión consolidado que acompaña a las cuentas anuales consolidadas.

El alcance temporal de este EINF abarca el ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, si bien se presenta la información comparativa de los ejercicios 2024 y 2023.

Perímetro del Grupo

Al 31 de diciembre de 2025 el Grupo societario está conformado por:

- Progecon, S.L. (sociedad dominante)¹
- Construplan, Construcciones y Planificación, S.L.U. (en adelante **Construplan**)
- Gratec, S.A. Unipersonal (en adelante **Gratecsa**)
- Explotaciones Alsol Turismo, S.L.¹ (en adelante **Alsol**)
- Sotema Tecnologías y Medioambiente, S.L.U.¹
- Agencia General de Comunicación Exterior, S.L.U.²

Durante 2025, el Grupo culminó un proceso de reorganización societaria mediante la configuración de Progecon, S.L. como sociedad matriz y cabecera de gestión del Grupo. Como parte de esta reestructuración, se centralizaron en Progecon, S.L. las funciones corporativas de dirección, administración y servicios de apoyo comunes, incorporándose a esta sociedad parte del personal que hasta entonces desarrollaba dichas funciones en las distintas filiales del Grupo.

De manera paralela, la actividad y el personal operativo vinculados a la publicidad se integraron en Agencia General de Comunicación Exterior, S.L.U, mientras que Gratecsa y Alsol pasaron a depender directamente de Progecon, S.L. Esta estructura, sitúa a las cinco filiales bajo una misma sociedad de cabecera, favoreciendo una gestión más eficiente y coordinada del Grupo.



¹ Fecha de entrada al Grupo: 19 de diciembre de 2024.

² Agencia General de Comunicación Exterior, S.L. se ha constituido en el 2025.

Alcance del EINF

El perímetro del presente EINF difiere del de las Cuentas Anuales Consolidadas. En concreto, el EINF 2025 comprende únicamente la actividad de Construplan, Alsol y Gratecsa (en adelante Grupo Progecon o el Grupo) al concentrar conjuntamente, al menos, el 95 % de la cifra de negocios y de la plantilla del perímetro del Grupo.

Respecto a ejercicios anteriores, el alcance del EINF 2025 incorpora por primera vez la actividad de Alsol. Las sociedades restantes han sido objeto de una evaluación preliminar, tanto cuantitativa como cualitativa, atendiendo a la naturaleza de sus actividades y a sus potenciales impactos ambientales, sociales y de gobernanza. Dada su reducida representatividad en la cifra de negocios y la plantilla, y al no haberse identificado en ellas riesgos o impactos específicos materiales, no se han incluido en el reporte de este informe.

Como consecuencia de esta reorganización, determinados indicadores de 2025 no resultan plenamente comparables con los ejercicios anteriores, al haberse producido una reasignación interna de personal entre sociedades. No obstante, los datos correspondientes a los ejercicios 2024 y 2023 mantienen plena comparabilidad entre sí, al reflejar la misma estructura organizativa y el mismo perímetro societario existente con anterioridad a la reorganización.

Este EINF se ha elaborado conforme a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad.

Tal y como se muestra en **el Anexo I, “Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”**, este EINF se ha elaborado conforme a los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales.

1.1 Análisis de materialidad

En el ejercicio 2025, como consecuencia de la incorporación de Alsol al perímetro de reporte, se ha llevado a cabo una revisión de los asuntos materiales identificados en ejercicios anteriores, en el marco de los requerimientos de la Ley 11/2018.

Como resultado de este análisis, se ha concluido que los asuntos previamente considerados materiales mantienen su relevancia en el presente ejercicio.

Las fases que se han llevado a cabo para la determinación de materialidad han sido las siguientes:

- 1) Identificación de asuntos potencialmente materiales: para ello se ha partido de los requerimientos de la Ley 11/2018 obtenidos en la materialidad del año anterior.
- 2) Priorización y validación de los asuntos materiales en base a la importancia externa e interna (análisis interno y externo de los asuntos materiales)

Como punto de partida, se han tenido en consideración las cuestiones exigidas por la ley 11/2018 en lo que concierna medioambiente, derechos humanos, empleo, corrupción y soborno, entre otros. Asimismo, este marco legal ha sido cumplimentado con la actualización de los estándares SASB (Sustainability Accounting Standard Board), atendiendo en partículas a los sectores de construcción y gestión de inmuebles. También se ha considerado los estándares de Standard & Poors (S&P) como referencia a las tendencias de sostenibilidad corporativa, así como un análisis de prensa de las diferentes cuestiones requeridas por la ley.

Como resultado de este proceso, se ha concluido que no se han producido modificaciones sustanciales en la relevancia de los asuntos materiales identificados en ejercicios anteriores para las sociedades Construplan y Gratecsa. En relación con Alsol, los asuntos materiales de nueva incorporación son coherentes con el conjunto de asuntos ya gestionados por el Grupo, sin requerir la adición de nuevos bloques temáticos al presente Estado.

Por tanto, se considera que los asuntos materiales identificados son válidos y aplicables para el ejercicio 2025, siendo todos ellos relevantes a efectos del cumplimiento de la Ley 11/2018:

<u>Medioambiental</u> Uso sostenible de los recursos – consumo de agua, consumos de materias primas y consumos energéticos. Economía circular y prevención y gestión de residuos Eficiencia energética y uso de energías renovables. Cambio climático – emisiones GEI y medidas para adaptarse al cambio climático. Protección del entorno y la biodiversidad	<u>Social</u> Condiciones laborales Atracción y retención del talento Desarrollo de capital humano Igualdad, diversidad e inclusión Salud y seguridad de los trabajadores Impacto en las poblaciones locales y en el territorio, empleo y desarrollo local	<u>Gobernanza</u> Ética e integridad Respeto por los Derechos Humanos Relaciones con proveedores Calidad de nuestros productos y servicios Salud y seguridad de los consumidores Transparencia fiscal
--	--	---

2 Información general

2.1 Modelo de negocio

El Grupo desarrolla sus actividades en sectores complementarios que abarcan la construcción, los servicios técnicos especializados y la gestión turística, lo que le permite diversificar sus fuentes de ingresos y responder a las necesidades de los distintos mercados.

En este contexto, Construplan ofrece soluciones integrales, rápidas, flexibles e innovadoras dentro del sector de la construcción, la rehabilitación turística y las reformas. Con más de 30 años de experiencia en el sector de la construcción en el

archipiélago canario, y sustentado por unos pilares sólidos y una estructura organizada ofrece servicios de calidad y competitivos a sus clientes.

Por su parte, Gratecsa presta servicios de instalación, mantenimiento y asesoramiento en sistemas de elevación, tanto en entornos urbanísticos como industriales, realizando además actividades de promoción inmobiliaria, construcción y arrendamiento de inmuebles.

Asimismo, Alsol se dedica a la gestión y explotación de complejos turísticos en las Islas Canarias ofreciendo servicios de alojamiento orientados principalmente a estancias vacacionales de media y larga duración.

El modelo de negocio del Grupo se fundamenta en tres pilares esenciales: la Calidad, la Conservación y la Protección del Medio Ambiente, integrando estos principios en todas sus operaciones. Esta orientación estratégica se encuentra alineada con su Misión, Visión y Valores, que guían el compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible, la innovación continua y la excelencia en el servicio al cliente.

MISIÓN

El Grupo se compromete a proporcionar soluciones integrales en la construcción de vivienda y obras civiles, ajustadas siempre a las más avanzadas tecnologías y normas de calidad, que permitan satisfacer ampliamente las necesidades y expectativas de sus clientes a un precio justo y excelente servicio.

Gracias a su equipo de colaboradores, apoyados en una administración ágil y confiable, y con un abanico de productos y servicios de construcción acorde con las necesidades del mercado, mantienen su liderazgo y contribución al desarrollo económico y social de Canarias con un alto nivel de rentabilidad y productividad que permita la retribución adecuada de sus clientes internos y externos, así como de la sociedad en general.

Contribución al desarrollo de nuestros empleados, al respecto del medioambiente y la seguridad y salud en el trabajo.

VISIÓN

Posicionamiento como una empresa constructora líder en el desarrollo de proyectos de reconocimiento regional y nacional, caracterizada por su “sello constructivo” de gran calidad y por la confianza y garantía ofrecida a sus clientes.

Ser una compañía responsable, eficiente y competitiva, comprometida con la calidad, la seguridad, la salud y el medio ambiente.

VALORES

- ✓ **Orientación al cliente:** Es clave volcar el conocimiento y las necesidades de los clientes, cumpliendo los compromisos adquiridos con la mayor satisfacción.
- ✓ **Compromiso con las personas:** Fomento del desarrollo personal y profesional de los empleados, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso y trabajando en equipo.
- ✓ **Conducta Ética:** Actuaciones y decisiones basadas en la profesionalidad, integridad moral, lealtad y respeto a las personas.
- ✓ **Seguridad y salud:** Promover una cultura preventiva para la mejora de las condiciones de seguridad implicando a todo el personal.

- ✓ **Comunidad y Medio Ambiente:** Practicar la actividad con una actitud sostenible y comprometida con el entorno, con el medioambiente y la Sociedad.
- ✓ **Innovación:** Potenciar el desarrollo de nuevas técnicas mediante la promoción la mejora continua para alcanzar la máxima calidad.

Actualmente, el Grupo continúa trabajando en la integración de sus compromisos, visión y valores, así como de sus políticas y sistemas de gestión, con el objetivo de las sociedades operen bajo un modelo de negocio y gestión unificado.

Asimismo, el Grupo está trabajando en la publicación y promoción de las políticas existentes, así como en la creación y consolidación de todas aquellas necesarias para dar cumplimiento a la legislación vigente. De este modo, se han implementado protocolos y procedimientos de forma eficiente, y se ha facilitado su difusión a través del portal del empleado. Esta herramienta permite llevar un control exhaustivo de las personas que han sido informadas.

2.2 Mercados en los que opera

El Grupo desarrolla su actividad principalmente en el archipiélago canario, donde cuenta con una sólida presencia y reconocimiento en el sector de la construcción.

Construplan, tiene el domicilio social y fiscal en la Urbanización Diaz Casanova, Vista Hermosa, parcela C-5, 1ª planta, Las Palmas de Gran Canaria y en la isla de Tenerife: Calle Arujo 56 - 38620 - San Miguel de Abona - Santa Cruz de Tenerife.

Por su parte, Gratecsa tiene el domicilio fiscal en la Calle Casuarinas 40, Polígono Industrial de Arinaga Fase I, Las Palmas de Gran Canaria.

Alsol, tiene el domicilio social y fiscal en la Urbanización Diaz Casanova, Vista Hermosa, parcela C-5, bajo, Las Palmas de Gran Canaria.

La actividad, a través de Construplan se centra, principalmente, en la Promoción, Construcción, Reparación y Conservación y rehabilitación de edificios, viviendas y obra civil pública y privada; siendo de las empresas del sector de la construcción referente en el archipiélago canario, donde ejerce la totalidad de sus actividades. Durante el 2025, Construplan ha centrado su estrategia en el desarrollo de proyectos de obra privada, vivienda y de centros sociosanitarios. A partir de 2025, se incorporó la explotación turística de un complejo de bungalows en el sur de Gran Canaria, ampliando así su diversificación dentro del sector.

Además, a través de Gratecsa, el Grupo desarrolla su actividad principalmente en la isla de Gran Canaria, donde se concentra la mayor parte de sus operaciones. De forma complementaria, también lleva a cabo proyectos en Lanzarote, Fuerteventura y, en menor medida, en Mauritania. En estos mercados, Gratecsa presta los siguientes servicios:

- ✓ **Urbanismo:** Venta, asesoramiento técnico, mantenimiento e instalación de equipos elevadores con el objetivo de eliminar barreras físicas arquitectónicas.
- ✓ **Industrial:** Venta, instalación y mantenimiento de equipos de elevación industrial tales como grúas, puentes grúas, polipastos, camión grúa.
- ✓ **Construcción:** Promoción, Construcción, reparación, rehabilitación de edificios y viviendas y obra civil.

La actividad de Alsol se centra en la gestión y explotación de establecimientos turísticos en la zona de Playa del Inglés–Maspalomas, donde administra un total de 18 complejos.

La compañía desarrolla esta actividad tanto mediante contratos de arrendamiento de los establecimientos como a través de acuerdos de gestión hotelera (management), lo que le permite combinar distintos modelos de explotación y gestión de activos turísticos.

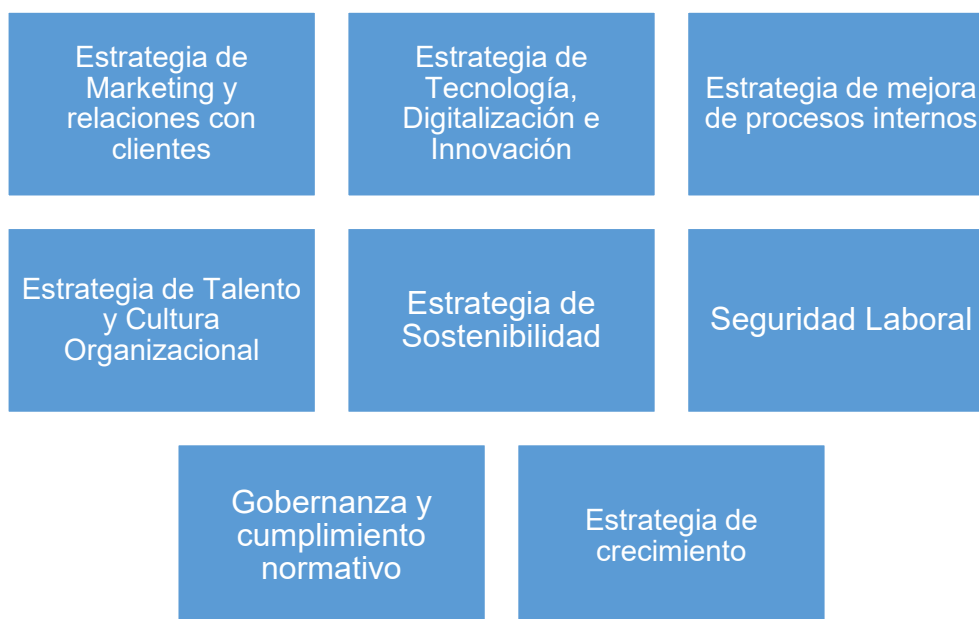
2.3 Objetivos y estrategias

Actualmente, el Grupo se encuentra en un proceso de consolidación e implantación de políticas corporativas, con el objetivo de que ambas sociedades dispongan de objetivos y estrategias alineadas.

Los objetivos estratégicos planteados de cara a su consecución en 2030 son los siguientes:

- ✓ **Aumentar la cuota de mercado** en Canarias.
- ✓ **Desarrollar proyectos de promoción propia sostenible**, alcanzando, como objetivo 2030, el 100% de sus promociones verdes, accediendo así a certificaciones que aseguren que sus proyectos cumplen con los estándares de sostenibilidad, consolidando de esta forma su excelencia empresarial.
- ✓ **Mejorar la eficiencia operativa** reduciendo costos en un 6% a través de la tecnología y optimización de procesos.
- ✓ **Fortalecer la presencia digital y la marca corporativa** para atraer nuevos clientes y talento y para mantener al equipo formado.

Por otro lado, las estrategias marcadas para la consecución de los objetivos son:



Construplan, Construcciones y Planificación, S.L

Construplan tiene como objetivo proporcionar soluciones integrales en construcción y rehabilitación, así como en la instalación y mantenimiento de instalaciones (eléctricas, ventilación, domótica, telecomunicaciones, energía solar térmica y fotovoltaica); y la realización de obras de urbanización, infraestructuras y saneamiento, abastecimiento y mantenimiento en general.

Para el desarrollo de sus actividades, Construplan considera estos pilares como base para un trabajo de calidad y ser respetuoso con su entorno:

- ✓ Seguridad y Salud: Construplan pone a disposición de cada obra a un Técnico especializado en Prevención de Riesgos Laborales de amplia experiencia que supervisa y asegura un entorno seguro para todo el personal de obra.
- ✓ Impacto ambiental y entorno: El cuidado del medio ambiente y el desarrollo sostenible es clave. Todas las actuaciones de Construplan están supervisadas por técnicos que revisan los productos utilizados y las tareas realizadas para asegurar un menor impacto en el entorno. Además, la empresa mide y gestiona su huella de carbono, y tiene previsto establecer objetivos de reducción.
- ✓ Certificados y autorizaciones: Mantener un crecimiento notable, además del financiero, de su modelo de gestión y de sus procesos.
 - Construplan está certificada en: ISO 9001 (gestión de calidad), ISO 50001 sobre eficiencia energética e ISO 45.001 (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
 - Construplan y Gratecsa están certificadas en ISO 14001 (Gestión medioambiental).
 - Alsol dispone de la certificación Travelife para uno de sus complejos turísticos, acreditando su compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable.
- ✓ **Mejora de procesos internos:** Mediante la digitalización paulatina del grupo e incorporación del uso de plataformas, se han logrado cambios y mejoras a nivel organizativo y estructural.

Por otro lado, se cuenta con un análisis DAFO elaborado en años anteriores, que continúa considerándose vigente para evaluar la situación interna del Grupo, identificando sus principales fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, y sirviendo como base para el desarrollo de estrategias. Adicionalmente, se ha analizado externamente la situación del Grupo y sus impactos, resultando la siguiente tabla:

Factor	Descripción	Impacto en la Empresa
Económico	Turismo: Principal motor económico de Canarias.	Oportunidades en construcción de infraestructuras turísticas (hoteles, resorts, etc.).
	Crecimiento Económico: Variables macroeconómicas de España y Canarias.	Influencia en la demanda de nuevos proyectos residenciales y comerciales.
	Acceso a Financiación: Condiciones de crédito y financiamiento en el sector.	Impacta la capacidad de inversión y expansión de la empresa.
Político-Legal	Normativas Locales: Reglamentos específicos de construcción en Canarias.	Necesidad de cumplir con todas las normativas para evitar sanciones y retrasos.
	Subvenciones y Ayudas: Programas gubernamentales para infraestructuras.	Posibilidad de recibir financiación adicional para proyectos.
	Regulaciones Medioambientales: Leyes sobre sostenibilidad y protección ambiental.	Implementación de prácticas sostenibles y tecnologías verdes.

Factor	Descripción	Impacto en la Empresa
Tecnológico	Innovaciones en Construcción: BIM, prefabricación, construcción modular, 3D.	Mejora de la eficiencia, reducción de costos y aumento de la competitividad.
	Software de Gestión: Herramientas para planificación y seguimiento.	Optimización del proceso y mejora en la gestión del proyecto.
	Materiales Innovadores: Nuevos materiales sostenibles y eficientes.	Reducción de costos operativos y diferenciación en el mercado.
Sociocultural	Tendencias Demográficas: Envejecimiento y migración.	Adaptación de proyectos a las necesidades de distintos grupos demográficos.
	Preferencias de Vivienda: Interés por viviendas sostenibles y eficientes.	Aumento de la demanda de construcción ecológica y certificaciones verdes.
	Estilo de Vida: Mayor demanda de espacios residenciales de ocio y alta calidad.	Oportunidades en proyectos residenciales premium y de lujo.
Medioambiental	Sostenibilidad: Mayor conciencia y demanda de prácticas sostenibles.	Necesidad de incorporar tecnologías sostenibles en todos los proyectos.
	Impacto del Cambio Climático: Adaptación a eventos extremos y regulaciones.	Diseño de infraestructuras resilientes y sostenibles.
	Recursos Naturales: Gestión de agua, materiales y energía locales.	Implementación de prácticas eficientes en el uso de recursos.

Gratec, S.A Unipersonal

Gratecsa está trabajando en el desarrollo de la estrategia 2023-2025, con el objetivo de consolidar el crecimiento en los últimos años y crecimiento del negocio a través de una mejora de los servicios, desarrollando políticas de digitalización y control de costes. Durante el próximo trienio se planea trabajar en la consecución los siguientes hitos:

- ✓ Minimización de costes
- ✓ Mejora del entorno de trabajo a través de una mejora de la conciliación entre la vida laboral y la privada.
- ✓ Inversión financiera para la ampliación de la nave, la adquisición de una nueva instalación y la inversión en una planta fotovoltaica.
- ✓ Incrementar en un 10% la cifra de negocio anual
- ✓ Mejorar los servicios a sus clientes con una mejora del margen de explotación de al menos un 3% con políticas de digitalización y control de costes.

Los objetivos desarrollados por el Grupo, tanto a nivel corporativo como para cada una de sus sociedades pueden verse influenciados por los factores socioeconómicos actuales, en especial los siguientes:

- ✓ Subida de los tipos de interés, empeoramiento de la economía y alta morosidad.
- ✓ Riesgos asociados a la construcción: Cambios regulatorios, accidentes, salud y seguridad de los consumidores o clientes, vertidos, ineficiencia en el uso de recursos.
- ✓ Riesgos estructurales asociados al rápido crecimiento de la empresa.
- ✓ Falta de personal cualificado.
- ✓ Incremento de los costes de personal y materias primas, tanto en el sector de la construcción como en el sector industrial.
- ✓ Competencia externa.
- ✓ Ciberdelincuencia.
- ✓ Riesgo de obsolescencia tecnológica.
- ✓ Cumplimiento normativo.

Para dar respuesta a estos riesgos el Grupo ha trabajado en las siguientes medidas:

- ✓ Ajuste de precios y costes de las promociones propias.
- ✓ Reducción de la deuda bancaria.
- ✓ Venta de activos no estratégicos.
- ✓ Desarrollo de la digitalización.
- ✓ Diversificación de la cadena de suministro.
- ✓ Desarrollo de políticas para la atracción y retención del talento y mejora de la conciliación laboral.

Explotaciones Alsol Turismo, S.L.

Alsol, orienta su estrategia hacia la mejora continua de la calidad del servicio y la consolidación de su posición en el sector turístico. En este sentido, los principales objetivos de la organización para los próximos ejercicios son:

- ✓ Incrementar los niveles de ocupación de los establecimientos.
- ✓ Mejorar la rentabilidad de la actividad.
- ✓ Aumentar la satisfacción de los clientes.
- ✓ Reforzar su fidelización mediante la prestación de un servicio de calidad.
- ✓ La mejora continua de las instalaciones y de la experiencia del huésped.

La consecución de estos objetivos se apoya en la optimización de los procesos internos, la mejora de la eficiencia operativa, la formación continua del personal y la adaptación permanente a las nuevas demandas del mercado turístico.

No obstante, la evolución futura de la actividad puede verse condicionada por diversos factores externos e internos. Entre los principales riesgos y tendencias destacan el incremento de la competencia dentro del sector del alojamiento turístico, tanto por parte de otras cadenas hoteleras como de nuevos modelos de alojamiento; la evolución de la situación económica en los principales mercados emisores europeos, que puede influir en la demanda turística; la actual escasez de personal cualificado y especializado para cubrir determinados puestos de trabajo; y el creciente nivel de exigencia de los clientes, que demandan servicios cada vez más personalizados, sostenibles y de mayor calidad.

Con el fin de dar respuesta a estos desafíos, la compañía continuará impulsando la innovación en la gestión, la mejora de la experiencia del cliente, la digitalización de los

procesos, la captación y fidelización del talento y la implantación de prácticas alineadas con los principios de sostenibilidad y mejora continua.

3 Gestión del medio ambiente

3.1 Gestión de los riesgos e impactos en el medio ambiente

La Dirección de Grupo Progecon considera la calidad, la conservación, la protección del medio ambiente y la eficiencia energética sus objetivos clave en todas las actividades que lleva a cabo.

El Grupo mantiene un firme compromiso con la protección del medio ambiente. Este compromiso se refleja tanto en sus políticas internas como en sus decisiones estratégicas y operativas. A continuación, se detallan algunas medidas que el Grupo lleva a cabo:

- ✓ Cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y normativos de aplicación en materia ambiental.
- ✓ Mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad y de Medioambiente de cara a un mejor desempeño ambiental en nuestras actividades.
- ✓ Prevención de la contaminación y minimización del impacto ambiental, y el uso sostenible de los recursos.

Formación y concienciación del personal para el desarrollo de una conducta ambiental responsable en el desarrollo de su trabajo. Estos compromisos se han implantado y puesto al día a todos los niveles, contando con el apoyo de la Dirección. Adicionalmente, se cuenta con una persona específica para asegurar el cumplimiento de regulaciones ambientales a nivel de todo el Grupo, previniendo así posibles riesgos ambientales.

El Grupo Progecon dispone de un Sistema de Gestión de la Calidad y del Medio Ambiente certificado desde el año 2010, conforme a las normas internacionales UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001. La certificación ISO 9001, aplicable a las actividades de “Edificación y construcción de obra civil” y “Construcción y acabado de edificios y obras”, se encuentra implantada en Construplan. Por otro lado, Construplan cuenta con seguimiento mensual de acuerdo con los indicadores de BREEAM en uno de sus proyectos. Por su parte, la certificación ISO 14001, que garantiza el cumplimiento de estándares ambientales, está implantada en Construplan y Gratecsa y cubre las actividades de “Edificación y construcción de obra civil”, “Construcción y acabado de edificios y obras”, así como la de “Instalación y mantenimiento de aparatos elevadores”.

Por su parte, Alsol mantiene un compromiso con la protección del medio ambiente y la gestión sostenible de sus actividades. Para ello, ha implantado un sistema de gestión basado en el estándar Travelife, orientado a la mejora continua del desempeño ambiental, la prevención de la contaminación y el cumplimiento de la legislación aplicable. La política medioambiental promueve el uso eficiente de los recursos, la reducción de consumos y residuos mediante prácticas de reciclaje y reutilización, así como la formación y sensibilización del personal en materia ambiental. La Dirección asegura la difusión de estos principios y la disponibilidad de los recursos necesarios para su correcta implementación y seguimiento.

El Grupo ha establecido criterios específicos para la identificación y evaluación de los aspectos medioambientales. Para ello, se han definido códigos y criterios específicos para valorar tanto la magnitud como la sensibilidad del riesgo ambiental, en función de

las condiciones particulares de cada caso. Para Construplan se valora antes de todas las obras si es necesario tomar acciones preventivas en materia medioambiental y de ser necesario, se busca la mejor estrategia para hacerlo.

La revisión de códigos y criterios se realiza según necesidad, atendiendo a cambios relevantes en el entorno por parte de la Dirección, el Responsable del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medioambiente y Eficiencia Energética (RSI), y los Departamentos Técnicos de Calidad y Medio Ambiente. Como resultado, se obtienen los siguientes efectos actuales y previsibles de las actividades del Grupo en el medioambiente y sobre la salud y la seguridad:

Sobre el medio ambiente	
Directos	Contaminación del suelo y del agua debido a la liberación de sustancias tóxicas o el mal manejo de residuos de construcción.
	Emisiones de gases de efecto invernadero y contaminantes atmosféricos durante las operaciones de construcción y el uso de maquinaria pesada.
	Consumo intensivo de recursos naturales, como agua, energía y materiales de construcción, que pueden agotar los recursos locales.
Indirectos	Deforestación y destrucción de hábitats naturales para dar paso a la construcción de edificios e infraestructuras.

Sobre la salud y la seguridad
Exposición a sustancias químicas tóxicas presentes en los materiales de construcción.
Riesgos asociados con el uso de maquinaria pesada y herramientas, que pueden provocar accidentes laborales graves si no se siguen las medidas adecuadas de seguridad.
Peligro de colapso o falla estructural de los edificios en construcción si no se siguen los estándares de construcción adecuados.
Perturbación del entorno local, incluido el ruido, el polvo y las vibraciones, que pueden afectar a la calidad de vida de las comunidades cercanas y causar molestias o problemas de salud.

La actividad desarrollada por Explotaciones Alsol Turismo, S.L. no genera impactos ambientales significativos derivados de procesos industriales. No obstante, la compañía es consciente de que la explotación de establecimientos turísticos conlleva una serie de aspectos ambientales y de salud y seguridad que requieren una gestión preventiva y un seguimiento continuo, con el fin de garantizar la protección de los clientes, las personas trabajadoras y el entorno.

Asimismo el Grupo se ve expuesto a riesgos asociados a la necesidad creciente del uso eficiente de recursos:

- ✓ Mayor escasez de materiales.
- ✓ Aumento del coste de los materiales.

- ✓ Mayores requerimientos ambientales por parte de los clientes y la administración.

Durante el ejercicio 2025 el Grupo Progecon ejecutó la obra de 131 viviendas en Tamaraceite bajo los criterios de la certificación BREEAM, uno de los principales estándares internacionales de construcción sostenible. La aplicación de este sistema de certificación ha supuesto la incorporación de medidas específicas orientadas a minimizar los impactos ambientales durante la ejecución de la obra, fomentando la eficiencia en el uso de los recursos, la correcta gestión y valorización de los residuos de construcción y demolición, la utilización de materiales con menor impacto ambiental y la protección del entorno, contribuyendo así a una edificación más sostenible y alineada con las mejores prácticas del sector.

Además, existen ciertos aspectos que el Grupo considera siempre como significativos, independientemente del resultado de la evaluación de riesgos. Estos incluyen:

- ✓ Vertidos al alcantarillado, vía pública, etc., originados en una situación de emergencia
- ✓ Emisiones a la atmósfera de gases contaminantes producidas por el uso de los vehículos.
- ✓ Emisión de gases, humos y partículas contaminantes originados en situaciones de emergencia.
- ✓ Consumo de energía de los centros: iluminación y equipos eléctricos.
- ✓ Impacto en el suelo por rotura de colectores de aguas fecales, líneas eléctricas o de teléfono, entre otros.

El Grupo ha establecido procedimientos específicos de actuación en caso de que se materialice un riesgo ambiental. La empresa Construplan cuenta con una póliza de Responsabilidad Civil que cubre hasta 2.000.000 € por incidentes relacionados con contaminación accidental del suelo, del agua o del aire, siempre que estos puedan provocar un deterioro significativo o perjudicial en la calidad de dichos medios. Por su parte, Gratecsa y Alsol también disponen de una póliza de seguro con cobertura por contaminación accidental, la de Gratecsa siendo por 1.000.000 € al año y la de Alsol 250.000 € al año.

El Grupo dispone de medidas correctoras o de respuesta a los riesgos identificados, y trabaja de forma activa para mitigar o minimizar los riesgos existentes, así como reducir el impacto de sus actividades. En esta línea, Construplan ha implantado dos guías de buenas prácticas medioambientales en las oficinas y para sus operaciones en obras en las que se presta especial atención a la mejora de la eficiencia en la gestión de los recursos, la prevención y control de los residuos generados, y el control de la contaminación atmosférica y acústica en las obras en las que opera.

3.2 Economía circular, y prevención y gestión de residuos

A través de sus Guías de actuación, el Grupo establece las acciones para la correcta gestión de los residuos, tanto en sus oficinas como en las obras que ejecuta:

Acciones y medidas en materia de gestión de residuos en Oficinas

Reciclado de residuos peligrosos en oficinas:

- ✓ Tóner: Uso de cartuchos reciclados, disposición en contenedores específicos.
- ✓ Pilas y baterías de teléfonos móviles: Reducción de uso de pilas y uso de pilas recargables. Disposición en contenedores específicos.

Acciones y medidas en materia de gestión de residuos en Oficinas
✓ RAEE: Entrega a los distribuidores de los aparatos eléctricos y electrónicos para su posterior tratamiento, reutilización y reciclaje.
Acciones y medidas en materia de gestión de residuos en Oficinas:
Residuos peligrosos:
✓ Establecimiento de contenedores específicos en zonas habilitadas en las obras
✓ Correcto etiquetado de los contenedores en cumplimiento de las normas de seguridad: código de identificación, datos del titular de los residuos y fecha de envasado.
✓ Habilitación de zonas de almacenamiento específicas dentro de las obras, siendo el almacenamiento de la obra no mayor a 6 meses.
Residuos no peligrosos:
✓ Depósito en los contenedores habilitados de forma específica para ellos.
Residuos específicos de obra (no peligrosos)
✓ Establecimiento de medidas para la minimización de estos residuos siguiendo el siguiente orden: 1. Reducción en origen, 2. Reutilización, 3. Valoración, 4. Reciclaje, 5. Eliminación, 6. Prevención, y 7. Gestión.
✓ Control de la retirada por parte de los subcontratistas. Se solicita certificado o justificante de la retirada al subcontratista de cara a un control de los residuos generados en la obra.
✓ Limpieza y acondicionamiento de las zonas de almacenamiento y acopio de Residuos de construcción y demolición (RCD),
✓ Limpieza y labores de retirada de residuos y escombros al finalizar la obra.

Construplan, además de las dos guías de buenas prácticas ambientales, dispone de Instrucciones internas en materia de gestión de residuos en la que definen los criterios a seguir para la segregación y gestión de los residuos generados, así como las medidas de control interno para asegurar de que éstos se gestionan correctamente y se registran adecuadamente en los Registros de Residuos, asegurando que su gestión se lleva de una forma exhaustiva, eficiente y trazable.

Asimismo, Gratecsa cuenta con un gestor de residuos el cual maneja residuos peligrosos y no peligrosos. Por su lado, Alsol cuenta con cinco gestores de residuos a los cuales les paga una tasa para el manejo adecuado de éstos.

El detalle de residuos peligrosos y no peligrosos de los ejercicios 2025, 2024 y 2023 del Grupo ha sido:

Código LER	Descripción	2025	2024	2023
130205	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	0,033	0,00	0,00
130507	Agua aceitosa procedente de separadores de agua/sustancias aceitosas	0,56	0,00	0,00
150110	Envases plásticos que contienen restos de sustancias que están contaminados por ellas	0,00	0,00	0,04

Código LER	Descripción	2025	2024	2023
150202	Absorbente, trapos de limpieza, ropas protectoras y papel contaminado	0,00	0,00	0,18
160107	Filtros de aceite	0,00	0,00	0,00
160504	Gases en recipientes a presión (incluidos halones) con sustancias peligrosas – Aerosoles vacíos	0,00	0,00	0,02
160708	Residuos que contienen hidrocarburos	0,00	0,00	0,22
170605	Materiales de construcción que contienen amianto	0,00	25,00	0,51
Residuos peligrosos, en Tn		0,59	25,00	0,97
170107	Mezclas de hormigón, ladrillos, tejas y materiales cerámicos, distintas de las especificadas en el código 17 01 06	7.256,12	1.478,52	6.296,35
170504	Tierra y piedras distintas de las especificadas en el código 17 05 03	8.975,69	5.291,88	9.202,54
170101	Hormigón	6.217,10	3.660,15	5.878,02
170103	Tejas y materiales cerámicos	29,50	11,16	106,64
170904	Residuos mezclados de construcción y demolición distintos de los especificados en los códigos 17 09 01, 17 09 02 y 17 09 03	309,33	677,57	1.594,95
170202	Vidrio	0,00	1,24	5,60
170203	Plástico	11,44	0,00	0,00
170802	Materiales de construcción a base de yeso distintos de los especificados en el código 17 08 01	47,32	162,22	174,21
170201	Madera	100,32	42,16	141,34
170302	Mezclas bituminosas distintas de las especificadas en el código 17 03 01	38,78	272,86	1079,52
170405	Hierro y acero	16,50	0,00	0,00
170604	Materiales de aislamiento distintos de los especificados en los códigos 17 06 01 y 17 06 03	0,00	0,94	0,00
200101	Papel y cartón	0,00	3,60	0,00
200139	Plásticos	2,34	0,00	3,80
200201	Residuos biodegradables	11,02	5,20	1,92
200301	Mezclas de residuos municipales	19,34	0,00	0,00
200307	Residuos voluminosos	0,00	51,68	84,68
200140	Metales	0,00	5,90	1,42
Residuos no peligrosos, en Tn		23.034,80	11.665,08	24.570,99

2025 vs 2024

En el ejercicio 2025, la actividad del Grupo ha estado marcada por la ejecución de obras de nueva construcción, urbanización y movimientos de tierras, lo que ha condicionado la tipología y el volumen de los residuos generados. En este contexto, los residuos más significativos han correspondido a las tierras y piedras no contaminadas (LER 170504), las mezclas de hormigón, ladrillos, tejas y materiales cerámicos (LER 170107) y el hormigón (LER 17 01 01), que representan la mayor parte de las 23.035,39 toneladas de residuos gestionadas durante el ejercicio.

La gestión de estos residuos se ha realizado conforme a la normativa vigente, priorizando su valorización y el envío a gestores autorizados. Asimismo, se ha continuado fomentando la separación en origen de las diferentes fracciones de residuos de construcción y demolición, mejorando su clasificación y facilitando su posterior reutilización o reciclaje.

Cuando las características técnicas de las obras lo han permitido, se ha promovido la reutilización de materiales y de tierras excavadas dentro de los propios proyectos o en otras actuaciones compatibles, reduciendo así la necesidad de consumo de materias primas y minimizando la generación de residuos destinados a eliminación.

En relación con los residuos domésticos y alimenticios, Alsol es la única sociedad del Grupo que genera este tipo de residuos. No obstante, dicha información no se encuentra cuantificada, ya que la gestión de estos residuos se encuentra externalizada y los gestores autorizados no proporcionan información consolidada sobre las cantidades efectivamente gestionadas durante el ejercicio.

Adicionalmente, el Grupo ha mantenido las medidas de sensibilización y control dirigidas al personal propio y a las empresas colaboradoras, con el objetivo de garantizar una correcta segregación de los residuos en obra, favorecer la economía circular y mejorar de forma continua el comportamiento ambiental de sus actividades.

2024 vs 2023

En 2023, predominaron las obras de demolición y remodelación, lo que generó grandes volúmenes de residuos como hormigón, ladrillos, tejas y madera. En cambio, en 2024 se llevaron a cabo principalmente obras de nueva construcción y trabajos en terrenos, donde los movimientos de tierra realizados fueron reutilizados en el propio proceso constructivo, reduciendo así la cantidad de residuos generados.

Por otro lado, se han implementado medidas para optimizar la separación de residuos, con especial atención a los residuos mezclados de construcción y demolición, lo que ha permitido una gestión más eficiente de estos materiales.

Siempre que ha sido posible, se han recuperado materiales excedentes, así como tierras superficiales, que han sido reutilizadas en labores de jardinería, restauración de suelos degradados u otras obras y proyectos de recuperación ambiental.

3.3 Uso sostenible de los recursos

El consumo de recursos como materias primas, electricidad y combustibles, agua se genera principalmente en Construplan, en las obras y proyectos de construcción. En esta actividad, el uso de dichos recursos varía significativamente en función del tamaño y la duración de las obras, algunas de las cuales se iniciaron en ejercicios anteriores y continúan en el 2025 o incluso se extenderán más allá, si bien los datos que se reportan

son únicamente los correspondientes al ejercicio 2025. Gratecsa, presenta un consumo de recursos considerablemente menor, dado que su actividad se centra en servicios técnicos y no en procesos constructivos intensivos.

El Grupo también tiene medidas para mejorar la eficiencia y asegurar el uso sostenible de los recursos dentro de las oficinas. Se mantienen las siguientes medidas y actuaciones en materia de eficiencia:

Recomendaciones para el uso sostenible en oficinas	
Consumo de papel	Reducción de impresiones en la oficina, priorizando la impresión a doble cara.
	Priorización de medios de comunicación informáticos (correo electrónico) para la realización de comunicaciones internas y externas.
	Uso de papel reciclado para documentos de uso interno y folletos publicitarios o informativos.
	Reutilización de papeles usados.
	Tirar el papel usado en las papeleras específicas para papel reciclado disponibles en la oficina.
Uso eficiente de los equipos ofimáticos	Apagado de aparatos electrónicos durante la comida, reuniones, fin de jornada laboral o durante ausencia. Configuración del modo salvapantallas en modo "Black Screen".
	Sustitución de los ordenadores y monitores con el logotipo "Energy Star". Sustitución de equipos de impresión con modo ahorro de energía.
	Uso de equipos con apagado "bookmark" (o automarcador) que posibilita apagar el ordenador y mantener guardado la posición de trabajo última antes del apagado.
	Uso del modo "ahorro de tóner" al imprimir o fotocopiar.
	Priorización de la impresión en blanco y negro.
Iluminación	Instalación de reguladores de intensidad luminosa de tipo electrónico.
	En salas de uso continuo o iluminación permanente, uso de tubos fluorescentes o lámparas compactas de bajo consumo.
	Uso de luz natural en la medida. Mantener las ventanas limpias y priorizar abrir las persianas en lugar de encender las luces.
Aire acondicionado y calefacción	Programación del termostato a temperaturas recomendados, y que la diferencia no supere los 12°C con el exterior. (20°C en invierno y 25°C en verano).
	Reducción del termostato a 15°C en caso de ausencia durante varias horas de su puesto de trabajo, o apagado de la calefacción en caso de ausencia prolongada.

3.3.1 Consumo de materias primas

El Grupo Progecon no desarrolla procesos de transformación primaria. Su actividad se centra en la gestión y puesta en obra de productos constructivos previamente extraídos y transformados por su cadena de suministro.

Los insumos utilizados son fundamentalmente productos industrializados y soluciones prefabricadas como el hormigón premezclado, ferralla cortada y doblada, paneles de fachada, carpinterías, entre otros. Estos insumos son incorporados en las obras civiles, edificaciones y proyectos de rehabilitación.

Como parte del compromiso de mejora continua, el Grupo monitoriza las buenas prácticas del sector y evalúa la implantación gradual de herramientas que mejoren la trazabilidad de los productos constructivos y la integración de la información ESG de sus proveedores.

Asimismo, ALSOL al ser una empresa de explotación turística, no tiene consumo de materias primas en sus operaciones, únicamente el agua que utilizan en las instalaciones.

Dentro de las medidas que se están implementando, destacan:

- Definición de políticas de compra para evitar la compra excesiva de productos, duplicidades, entre otros.
- Optimización de procesos a través de controles de calidad para la minimización de rechazos, uso de materiales alternativos o la optimización de los tiempos de producción.
- Sensibilización y capacitación del personal.

3.3.2 Consumo energético y medidas para la eficiencia energética

Grupo Progecon trabaja en la mejora continua de sus procesos para reducir el consumo energético en las obras e instalaciones en las que trabaja. El Grupo ha llevado a cabo las siguientes acciones para el ahorro de energía y eficiencia energética.

Iniciativas para el ahorro de energía y eficiencia energética	Incorporación del uso de energía 100% renovable en las oficinas centrales.
	Instalación de aislamiento térmico en la envolvente de las oficinas centrales.
	Renovación equipamiento de aire acondicionado (AACC) eficiente de las oficinas centrales.
	Renovación iluminación eficiente de las oficinas centrales.
	Incorporación de cerramiento <i>climalit</i> en el frente de fachada de las oficinas centrales.
	Instalación de sistemas de apagado automático del AACC de las oficinas centrales.

	Inclusión de temporizadores para tomas eléctricas.
	Cambio de encendido de iluminación en lugares cerrados mediante la utilización de detectores de presencia en las oficinas centrales.
	Estudio para la incorporación de vehículos eléctricos.

Asimismo, el sistema de gestión energética de Construplan cuenta con la certificación conforme a la norma UNE-EN ISO 50001, aplicable a las actividades de “Edificación y construcción de obra civil” y “Construcción y acabado de edificios y obras”.

Como resultado de la actividad desarrollada durante el periodo, el Grupo ha registrado un consumo total de energía eléctrica de 832.491 kWh. Del total de la electricidad consumida, el 39% procede de fuentes de origen 100% renovable. En concreto, un 33% del consumo eléctrico total ha sido suministrado por una comercializadora que garantiza el origen renovable de la energía. Adicionalmente, el Construplan llevó a cabo cuatro proyectos con Garantías de Origen (GdO), cuyo consumo asociado representa un 6% del consumo eléctrico total Grupo en el periodo.

Siendo este el primer periodo que se incluye Alsol en los datos, se demuestra un incremento significativo en el consumo total anual. Asimismo, debido a que en 2025 a las necesidades específicas de los proyectos de construcción de Construplan requirieron mayor electricidad, se incrementaron los consumos a nivel Grupo.

Consumo de energía eléctrica (kWh ³)	2025	2024	2023
Construplan	355.911	204.435	174.596 ⁴
Gratecsa	66.048	65.392	53.190
Alsol	410.532	-	-
Total	832.491	269.827	227.786

Con relación al consumo de combustible, una parte corresponde al consumo de la flota de vehículos y otra al funcionamiento de grupos electrógenos. El desglose de consumos en el ejercicio 2025 y comparativos es el siguiente:

Combustible en litros	2025	2024	2023
Diesel - Vehículos, maquinaria y grupo electrógeno	88.088	98.819	117.552
Gasolina - Vehículos y grupo electrógeno	13.294	9.329	12.566

La variación entre periodos se debe a que la demanda de combustible depende de las características específicas de cada obra y de las necesidades operativas que estas implican. En consecuencia, el requerimiento de combustibles puede fluctuar significativamente de un año a otro.

Por otro lado, Alsol no cuenta con consumo de combustible por lo que no se incluye en este dato consolidado.

³ Se indica con un guión medio (-) los periodos que no se había reportado datos de ALSOL. Ya que 2025 es el primer año que entra dentro del alcance, no se cuenta con datos de 2024 y 2023.

⁴ Dato de consumo energético de CONSTRUPLAN 2023 ha sido corregido.

3.3.3 Consumo de agua

El Grupo Progecon hace uso exclusivamente de agua procedente de la red pública. El consumo de agua del Grupo proveniente de esta fuente para los años 2025, 2024 y 2023 ha sido el siguiente:

Año de reporte	Cantidad (m ³)
2025	9.510
2024	9.039
2023	10.231

Para asegurar que el agua utilizada durante las obras no afecta de forma significativa a la calidad de las aguas, el Grupo ha establecido algunas medidas para el control de vertido:

- ✓ Efluente de aguas sanitarias: Se dotan todas las casetas de obra con el sistema de saneamiento adecuado priorizando la conexión a la red. En caso de que no se dispusiera, se conectaría a la fosa séptica o cualquier otro sistema que asegure que no se producirá la contaminación de las aguas.
- ✓ Efluente de aguas de limpieza de utensilios: El Grupo establece como prioridad la reutilización de los lodos procedentes de estos efluentes en las propias instalaciones de obra para la limpieza de utensilios y maquinaria, especialmente en las cubas de hormigón. Tras la finalización de uso, el residuo sobrante se gestionará como un residuo no peligroso más y se tramitará con un gestor autorizado.

3.4 Cambio climático: metas de reducción de emisiones y medidas de adaptación al cambio climático.

En línea con el Real Decreto 214/2025 el Grupo cuenta con un Plan de Reducción de Huella de Carbono para cada sociedad dentro del alcance de este informe. A continuación, se detallan los puntos más relevantes por sociedad. El año base que se toma en cuenta para Construplan y Gratecsa es el 2024 y para Alsol es 2025.

Construplan:

Objetivo: Reducir al menos un 20% las emisiones de GEI respecto a 2024 en los próximos 5 años, alcanzando un máximo de 81,7 tCO₂e.

Principales acciones

- Renovación progresiva de la flota y maquinaria por vehículos eléctricos, híbridos o compatibles con biocombustibles.
- Mejora de la eficiencia del transporte mediante conducción eficiente, geolocalización y optimización de rutas y cargas.
- Incremento del autoconsumo renovable mediante la instalación de paneles solares en oficinas y otras ubicaciones viables.
- Contratación de electricidad con origen 100 % renovable.
- Mejora de la eficiencia energética de oficinas, casetas de obra e instalaciones auxiliares, incluyendo iluminación LED y equipos más eficientes.
- Evaluación de mecanismos de ahorro energético como los Certificados de Ahorro Energético (CAE).

- Implantación de programas de sensibilización, formación y seguimiento de buenas prácticas energéticas.

Gratecsa

Objetivo: Alcanzar una reducción mínima del 20 % de las emisiones totales en los próximos 5 años, manteniendo la calidad y eficiencia de las operaciones.

Principales acciones

- Sustitución gradual de vehículos y maquinaria por alternativas de menor impacto ambiental.
- Fomento de la conducción eficiente y optimización de rutas de transporte mediante herramientas digitales.
- Utilización de biocombustibles cuando resulte viable.
- Desarrollo de instalaciones fotovoltaicas para aumentar el autoconsumo energético.
- Contratación de electricidad con certificación de origen renovable.
- Sustitución progresiva de iluminación y equipos por alternativas más eficientes energéticamente.
- Evaluación de la incorporación al Sistema de Certificados de Ahorro Energético (CAE).
- Implementación de campañas de sensibilización y herramientas de control para reforzar las buenas prácticas en oficinas y obras.

Alsol:

Objetivo: Reducir al menos un 20 % las emisiones de GEI respecto al año base 2025 durante los próximos 5 años.

Principales acciones

- Mantener las emisiones directas en niveles nulos, evitando equipos basados en combustibles fósiles y asegurando un adecuado mantenimiento de los sistemas de climatización.
- Contratación de suministro eléctrico con Garantías de Origen Renovable (100 % renovable).
- Sustitución progresiva de la iluminación por tecnología LED.
- Optimización de los sistemas de climatización mediante controles inteligentes y criterios de uso eficiente.
- Instalación de sistemas fotovoltaicos de autoconsumo en los edificios con mayor consumo energético.
- Renovación progresiva de electrodomésticos por equipos de alta eficiencia energética.
- Desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a huéspedes y formación periódica al personal en eficiencia energética y sostenibilidad.

Las emisiones de CO₂ del grupo han sido⁵:

⁵ A nivel Grupo, se ha producido un incremento de las emisiones a causa, principalmente, al aumento de actividad que ha incrementado el consumo de electricidad y la integración de Alsol en este informe.

Huella de Carbono 2025⁶ 7:

Alcance	Fuente	Consumo	Unidad	Factor de emisión	Toneladas de CO _{2e}
Alcance 1	Camiones - B7	7.327,49	L	2,482	18,19
	Furgones - B7	834,79	L	2,486	2,08
	Instalaciones fijas - B7	78.090,50	L	2,501	195,30
	Instalaciones fijas - E5	10.979,35	L	2,065	2,80
	B7	3.098,75	L	2,487	7,71
	E5	1.063,47	L	2,237	2,38
	Adblue	11,00	Unidades	0,260	0,00
Total alcance 1					228,45
Alcance 2	Electricidad	471.583,53	kWh	0,255	120,25
		2.401,70	kWh	0,258	0,62
		33.438,96	kWh	0,258	8,63
	Electricidad renovable	276.067,00	kWh	0,000	0,00
	Garantías de origen	49.000,00	kWh	0,000	0,00
Total alcance 2					129,50

Huella de Carbono 2024 y 2023:

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Factor de emisión utilizado (kg CO _{2e} /unidad) (última actualización)	Toneladas de CO _{2e}	
		2024	2023
Alcance 1: Emisiones asociadas al consumo de combustible en vehículos		242,6	326,7
Consumo de Diesel	Camiones: 2,482 Furgonetas: 2,486 Turismos: 2,488	225,5	298,4 ⁸
Consumo de Gasolina	Furgonetas: 2,235 Turismos: 2,237	17,12	28,3
Alcance 1: Consumo Grupo electrógeno ⁹	Gasóleo B: 2,469 E5 (I): 2,263	27,2	68,2
TOTAL Alcance 1		269,8	394,9
Alcance 2: Consumo de electricidad	Mix energético: 0,275	50,2	39
TOTAL Emisiones: Alcance 1 + 2		320	433,9

⁶ Con el objetivo de presentar los datos de manera completa, se presenta la huella de carbono en un formato diferente al de 2024 y 2023.

⁷ Fuente de los factores de emisión y metodología de cálculo: Para el cálculo de la huella de carbono se han utilizado los factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) vigentes en cada ejercicio (2023, 2024 y 2025, respectivamente). La huella se ha calculado siguiendo el enfoque Market-Based, que considera las características específicas de la energía adquirida por la organización. En el caso de la electricidad (alcance 2), se han empleado los factores de emisión de las comercializadoras eléctricas correspondientes, publicados por MITECO. Para las emisiones directas derivadas del consumo de combustibles (alcance 1), se han aplicado los factores de emisión oficiales de MITECO asociados a cada tipo de combustible consumido.

⁸ El total de emisiones de CO_{2e} para 2023 se ha corregido respecto al EINF 2023. En consecuencia, los totales de Alcance 1 de 2023 se han actualizado.

⁹ Para mayor especificidad, en 2024 el consumo del grupo electrógeno se ha dividido en consumo de gasóleo B7(I) y consumo de gasolina E5(I)

3.5 Otras emisiones con afección grave al medio ambiente

Construplan dispone de una Guía de buenas prácticas en oficina y obras, donde se recogen el conjunto de operaciones para asegurar la correcta gestión de los aspectos ambientales identificados, tal y como se describe en el apartado 3.1. “Gestión de los riesgos e impactos en el medio ambiente”.

3.5.1 Otras emisiones atmosféricas

Además de los Gases de Efecto Invernadero, los principales gases contaminantes están asociados al uso de vehículos y maquinaria, y a las emisiones de polvo durante la ejecución de las obras. Construplan ha establecido medidas y acciones con el objetivo evitar o disminuir las emisiones de polvo:

1. Riego con agua de todas las superficies de actuación, lugares de acopio, accesos, caminos y pistas de la obra, de forma que todas estas zonas tengan el grado de humedad necesario y suficiente para evitar, en la medida de lo posible, la producción de polvo. Estos riegos se realizarán según la planificación prevista por el jefe de Obra, en función de las características del lugar donde se realiza la obra y de la climatología presente.
2. La velocidad de los vehículos en el interior de las instalaciones de la obra quedará reducida a 20 km/h.
3. Los primeros metros de los caminos de acceso a la obra desde las carreteras próximas deberán ser asfaltados para minimizar la formación de polvo.
4. El transporte de áridos por camiones deberá realizarse con la precaución de cubrir la carga con una lona, para evitar la emisión de polvo, tal y como viene exigiendo la legislación vigente.
5. Las cantidades de material pulverulento almacenado almacenadas serán las mínimas posibles.

En relación con los gases contaminantes procedentes de la combustión en vehículos, los principales gases son:

- ✓ NO_x
- ✓ SO₂
- ✓ Partículas
- ✓ CO (Monóxido de carbono)
- ✓ NMVOC (Compuestos volátiles orgánicos)

A continuación, se presentan las tablas con los resultados de las emisiones generadas por consumo de combustible para 2025, 2024 y 2023^{10 11 12}:

Emisiones	Consumo (L)	Consumo (g/kg) ¹⁴	FE NO _x	kg NO _x	FE PM	kg PM	FE SO ₂	kg SO ₂	FE CO	kg CO	FE NMVOC	kg NMVOC
-----------	-------------	------------------------------	--------------------	--------------------	-------	-------	--------------------	--------------------	-------	-------	----------	----------

¹⁰ Para el cálculo de las emisiones derivadas del consumo de combustible se ha considerado el consumo total registrado durante el periodo objeto de análisis, incluyendo el combustible utilizado en vehículos, maquinaria e instalaciones fijas de Construplan y Gratecsa. Asimismo, se ha modificado el formato de presentación de la información con el fin de mejorar la trazabilidad de los cálculos y facilitar la comprensión de la metodología empleada para la estimación de las emisiones.

¹¹ Ya que el dato que se utiliza es la suma de todo el diesel y toda la gasolina del periodo, se utiliza el factor de emisión más alto para mantener una estimación conservadora.

¹² En la tabla de 2025, FE hace referencia al Factor de Emisión de la Agencia Ambiental Europea.

¹⁴ Para la estimación de las emisiones de contaminantes atmosféricos, el consumo de combustible registrado inicialmente en litros se ha convertido a kilogramos mediante la aplicación de la densidad correspondiente a cada combustible, de

generadas por consumo de combustible ¹³												
Diesel	88.087,96	73.553,45	11,77	865,72	0,78	57,37	0,006	0,44	48,36	3.557,04	7,75	570,04
Gasolina	13.293,61	9.903,74	3,98	39,42	0,02	0,20	0,01	0,10	2,41	23,87	0,51	5,05

Emisiones generadas por consumo de combustible ¹⁵ 2024	kg NO _x	kg PM	kg SO ₂	kg CO	kg NMVOC
Diesel	966,34	77,41	0,34	374,68	80,62
Gasolina	53,91	0,19	0,06	523,01	62,06

Emisiones generadas por consumo de combustible ¹⁶ 2023	kg NO _x	kg PM	kg SO ₂	kg CO	kg NMVOC
Diesel	1.281,25	79,85	0,42	357,89	80,58
Gasolina	86,13	0,27	0,09	859,41	98,53

3.5.2 Contaminación lumínica

La mayor parte de las operaciones llevadas a cabo por el Grupo se realizan en suelo urbano industrial o residencial siendo el impacto lumínico poco relevante.

En caso de obras realizadas en periodos nocturnos se cumple con todos los requerimientos normativos en la materia.

3.5.3 Contaminación por ruido

El principal impacto asociado a la actividad se produce en las obras. El Grupo, en su guía de buenas prácticas, establece las siguientes prescripciones:

1. Todos los equipos y maquinaria de uso en obras de aire libre deben disponer de forma visual del indicador de su nivel de ruido.
2. Elegir la maquinaria y equipo adecuado para cada trabajo, con bajos niveles de ruido y emisión de gases o que dispongan de silenciador.
3. Horario comprendido entre las 7 y 23 horas (o bajo el especificado en la normativa local).

acuerdo con la siguiente expresión: Consumo (kg) = Consumo (L) × Densidad (kg/L). Una vez obtenida la masa de combustible consumida, las emisiones se han calculado mediante la multiplicación de los kilogramos de combustible por el factor de emisión específico de cada contaminante, expresado en g/kg de combustible.

¹³ Factores de emisión utilizados de: <https://www.eea.europa.eu/en/analysis/publications/emep-eea-guidebook-2023/part-b-sectoral-guidance-chapters/1-energy/1-a-combustion/1-a-3-b-i> Esta es la versión más reciente publicada por la Agencia Ambiental Europea (European Environment Agency)

¹⁵ Factores de emisión utilizados de: <https://www.eea.europa.eu/publications/emep-eea-guidebook-2019/part-b-sectoral-guidance-chapters/1-energy/1-a-combustion>

¹⁶ Se han recalculado los datos de 2023 acorde a actualizaciones en 2024..

Además, establece todas las medidas de prevención y minimización de ruidos durante las obras.

3.6 Protección del entorno y la biodiversidad.

La protección del entorno natural y la conservación de la biodiversidad constituyen un pilar fundamental en el compromiso ambiental del Grupo Progecon. En todas las obras, se implementan medidas preventivas y correctoras orientadas a minimizar cualquier posible impacto negativo sobre los ecosistemas y hábitats circundantes.

Si alguna obra llega a necesitar medidas particulares en temas de biodiversidad, se hace el análisis correspondiente para llevar a cabo las acciones para proteger a la flora y fauna local.

Durante el ejercicio 2025 no se detectaron incidencias ni afecciones sobre especies de fauna o hábitats protegidos que requirieran la adopción de medidas específicas de rescate, traslado o conservación. No obstante, el Grupo mantuvo la aplicación de las medidas preventivas y de protección ambiental previstas en sus procedimientos internos y en la normativa aplicable, con el objetivo de prevenir cualquier posible impacto sobre el entorno natural durante la ejecución de sus actividades.

En 2024 se detectó la presencia del Lagarto Gigante de Gran Canaria (*Gallotia stehlini*), una especie endémica de la isla en una de las obras. Ante esta situación, el Grupo solicitó la colaboración del Centro de Recuperación de Fauna Silvestre de la Consejería de Medio Ambiente del Cabildo de Gran Canaria, procediéndose a la captura mediante trampas y cebos especializados, y a la posterior traslocación de los ejemplares a áreas protegidas de la isla.

Estas actuaciones reflejan la voluntad del Grupo de ir más allá del cumplimiento normativo, aplicando medidas adicionales a las exigidas por la legislación vigente y a las recogidas en sus propias guías e instrucciones de buenas prácticas ambientales.

4 Gestión social y de personal

Las personas constituyen uno de los pilares fundamentales del Grupo y son la base para prestar servicios de calidad, eficientes e innovadores. Por ello, el Grupo mantiene un firme compromiso con el desarrollo profesional y personal de sus profesionales, promoviendo un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, que favorezca la colaboración, el bienestar y el trabajo en equipo.

Entre los principales riesgos a los que se enfrenta el Grupo destacan los siguientes:

- ✓ Salud y seguridad de los empleados.
- ✓ Dificultad de atraer y retener el talento.
- ✓ Actualización y nuevos procesos y maquinaria con mayores requerimientos de conocimiento y tecnología.
- ✓ Otros riesgos laborales: discriminación, acoso laboral, etc.

4.1 Principales indicadores de Empleo

A 31 de diciembre de 2025, Grupo Progecon cuenta con un equipo de 348 profesionales en España, con contratos principalmente indefinidos (96%). El 86% de la plantilla está compuesta por hombres¹⁷.

A efectos de elaboración del presente EINF, tal y como se indica en la sección 1. “*Bases para la formulación del Estado de Información no Financiero*”, los indicadores de empleo hacen referencia exclusivamente a las sociedades dependientes Construplan, Gratecsa, y Alsol. Estas tres sociedades concentran la actividad operativa relevante del grupo en 2025.

Asimismo, las principales variaciones observadas en las tablas 2025 respecto al 2024 se deben, tal y como se indica en la sección 2. *Información general*, a la inclusión de Alsol.

La distribución de empleados a cierre y a promedio tanto del 2025 como de su evolución respecto a ejercicios anteriores, se desglosan a continuación:

Número de empleados	2025		2024		2023	
	Cierre	Promedio	Cierre	Promedio	Cierre	Promedio
Construplan	189	194	200	203	199	207
Gratecsa	98	100	98	103	117	122
Alsol	61	61	N/R ¹⁸	N/R ¹⁸	N/R ¹⁸	N/R ¹⁸
Total	348	355	298	306	316	329

La distribución de empleados por sexo y rango de edad, a cierre del ejercicio fiscal y a promedio del 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

Nº empleados por sexo y edad	A cierre de ejercicio 2025			Promedio 2025		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Menos de 30 años	16	1	17	13	1	15
Entre 30 y 39 años	40	11	51	38	12	50
Entre 40 y 49 años	99	17	116	100	17	118
Mayor o igual 50 años	143	21	164	153	20	173
Total	298	50	348	305	51	355

Nº empleados por sexo y edad	A cierre de ejercicio 2024			Promedio 2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Menos de 30 años	14	3	17	15	2	17
Entre 30 y 39 años	38	6	44	37	4	41
Entre 40 y 49 años	89	9	98	89	9	98
Mayor o igual 50 años	137	2	139	147	2	149
Total	278	20	298	288	18	306

¹⁷ Las tablas sobre la distribución de plantilla no incluyen al presidente (no dispone de contrato laboral sino mercantil), ni el personal interino, personal en prácticas, becas, ni ETTs.

¹⁸ No se reportan los datos de Alsol para los ejercicios 2024 y 2023 por considerarse no materiales a efectos del EINF.

Nº empleados por sexo y edad	A cierre de ejercicio 2023			Promedio 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Menos de 30 años	19	2	21	20	2	22
Entre 30 y 39 años	39	3	42	40	4	44
Entre 40 y 49 años	100	8	108	102	8	110
Mayor o igual 50 años	143	2	145	151	2	153
Total	301	15	316	313	16	329

La distribución de empleados por sexo y categoría profesional, a cierre del ejercicio fiscal y a promedio del 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

Nº empleados por categoría profesional y sexo	A cierre de ejercicio 2025			Promedio en 2025		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Dirección (*)	0	0	0	3	0	3
Supervisor/Gerencia	18	7	25	22	8	30
Mando intermedio	37	2	39	33	1	34
Administración	20	12	32	19	13	32
Operario	223	29	252	227	29	256
Total	298	50	348	305	51	355

(*) La ausencia de personal en la categoría de Dirección a cierre, se debe al traslado de las personas que desempeñan funciones directivas a Progecon, S.L., sociedad matriz y cabecera del Grupo. Dado que dicha sociedad queda fuera del perímetro de reporte del presente EINF, tal y como se especifica en la sección 1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera, estas personas no se incluyen en los datos de plantilla a cierre del ejercicio 2025.

Nº empleados por categoría profesional y sexo	A cierre de ejercicio 2024			Promedio en 2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Dirección	1	0	1	2	0	2
Supervisor/Gerencia	18	5	23	19	5	24
Mando intermedio	30	2	32	34	2	36
Administración	5	5	10	5	4	9
Operario	224	8	232	229	6	236
Total	278	20	298	288	18	306

Nº empleados por categoría profesional y sexo	A cierre de ejercicio 2023			Promedio en 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Dirección	2	0	2	2	0	2
Supervisor/Gerencia	20	5	25	19	5	24
Mando intermedio	45	3	48	52	3	55
Administración	6	5	11	6	6	12
Operario	228	2	230	234	2	236
Total	301	15	316	313	16	329

La distribución de empleados por modalidad de contrato, sexo y rango de edad, a cierre del ejercicio fiscal del 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

Número de empleados a cierre por edad y sexo	2025			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	15	0	1	1
Entre 30 y 39 años	40	9	0	2
Entre 40 y 49 años	95	14	4	3
Mayor o igual 50 años	141	19	2	2
Total	291	42	7	8

Número de empleados a cierre por edad y sexo	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	14	3	0	0
Entre 30 y 39 años	37	5	1	1
Entre 40 y 49 años	87	9	2	0
Mayor o igual 50 años	136	2	1	0
Total	274	19	4	1

Número de empleados a cierre por edad y sexo	2023			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	17	2	2	0
Entre 30 y 39 años	30	3	9	0
Entre 40 y 49 años	81	8	19	0
Mayor o igual 50 años	108	2	35	0
Total	236	15	65	0

La distribución de empleados por modalidad de contrato, sexo y categoría profesional, a cierre del ejercicio fiscal del 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

Número de empleados a cierre categoría profesional y sexo	2025			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	18	7	0	0
Mando intermedio	37	2	0	0
Administración	18	10	2	2
Operario	218	23	5	6
Total	291	42	7	8

Número de empleados a cierre categoría profesional y sexo	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	1	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	18	5	0	0
Mando intermedio	30	2	0	0
Administración	5	5	0	0

Operario	220	7	4	1
Total	274	19	4	1

Número de empleados a cierre categoría profesional y sexo	2023			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	2	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	19	5	1	0
Mando intermedio	33	3	12	0
Administración	6	5	0	0
Operario	176	2	52	0
Total	236	15	65	0

La distribución de empleados por modalidad de contrato, sexo y rango de edad, durante el 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

Promedio por sexo y rango de edad	2025			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	13	1	0	0
Entre 30 y 39 años	36	11	2	1
Entre 40 y 49 años	97	15	4	2
Mayor o igual 50 años	150	18	2	2
Total	296	45	8	5

Promedio por sexo y rango de edad	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	14	2	0	0
Entre 30 y 39 años	34	4	3	0
Entre 40 y 49 años	81	9	8	0
Mayor o igual 50 años	123	2	24	0
Total	252	17	36	1¹⁹

Promedio por sexo y rango de edad	2023			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	18	2	2	0
Entre 30 y 39 años	31	3	9	1
Entre 40 y 49 años	81	8	21	0
Mayor o igual 50 años	110	2	40	0
Total	240	15	73	1

La distribución de empleados por modalidad de contrato, sexo y categoría profesional, durante el 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

¹⁹ El total de mujeres con contrato temporal es 1. No obstante, al desglosar los datos por rangos de edad, el promedio en cada categoría es inferior a 0,5, por lo que la suma en cada categoría individual resulta ser 0.

Promedio por sexo y categoría profesional	2025			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	3	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	22	8	0	0
Mando intermedio	33	1	0	0
Administración	17	12	2	1
Operario	221	24	6	4
Total	296	45	8	5

Promedio por sexo y categoría profesional	2024			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	2	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	18	5	0	0
Mando intermedio	27	2	7	0
Administración	4	4	0	1
Operario	201	6	28	0
Total	252	17	36	1

Promedio por sexo y categoría profesional	2023			
	Indefinido		Temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	2	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	18	5	1	0
Mando intermedio	37	3	15	0
Administración	5	5	1	1
Operario	178	2	56	0
Total	240	15	73	1

La distribución de empleados por tipo de jornada, sexo y rango de edad, a cierre del ejercicio fiscal 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

Número de empleados a cierre por rango de edad y sexo	2025			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	0	0	16	1
Entre 30 y 39 años	1	1	39	10
Entre 40 y 49 años	0	1	99	16
Mayor o igual 50 años	2	0	141	21
Total	3	2	295	48

Número de empleados a cierre por rango de edad y sexo	2024			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	0	0	14	3
Entre 30 y 39 años	0	1	38	5
Entre 40 y 49 años	0	0	89	9

Mayor o igual 50 años	2	0	135	2
Total	2	1	276	19

Número de empleados a cierre por rango de edad y sexo	2023			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	1	0	18	2
Entre 30 y 39 años	0	1	39	2
Entre 40 y 49 años	0	0	100	8
Mayor o igual 50 años	1	0	142	2
Total	2	1	299	14

La distribución de empleados por tipo de jornada, sexo y categoría profesional, a cierre del ejercicio fiscal 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

Número de empleados a cierre por cat. Profesional y sexo	2025			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	0	0
Supervisor/ Gerencia	0	1	18	6
Mando intermedio	0	1	37	1
Administración	1	0	19	12
Operario	2	0	221	29
Total	3	2	295	48

Número de empleados a cierre por cat. Profesional y sexo	2024			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	1	0
Supervisor/ Gerencia	0	0	18	5
Mando intermedio	0	0	30	2
Administración	1	0	4	5
Operario	1	1	223	7
Total	2	1	276	19

Número de empleados a cierre por cat. Profesional y sexo	2023			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	2	0
Supervisor/ Gerencia	0	0	20	5
Mando intermedio	0	1	45	2
Administración	0	0	6	5
Operario	2	0	226	2
Total	2	1	299	14

La distribución de empleados por tipo de jornada, sexo y rango de edad, durante el 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

Promedio por sexo y rango de edad	2025			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	0	0	13	1
Entre 30 y 39 años	1	1	37	11
Entre 40 y 49 años	1	0	100	17
Mayor o igual 50 años	2	0	151	20
Total	4	1	301	49

Promedio por sexo y rango de edad	2024			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	0	0	14	2
Entre 30 y 39 años	0	1	37	3
Entre 40 y 49 años	0	0	89	9
Mayor o igual 50 años	2	0	145	2
Total	2	1	286	17

Promedio por sexo y rango de edad	2023			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30 años	0	0	20	2
Entre 30 y 39 años	0	1	40	3
Entre 40 y 49 años	0	0	102	8
Mayor o igual 50 años	1	0	149	2
Total	1	1	311	15

La distribución de empleados por tipo de jornada, sexo y categoría profesional, durante el 2025, así como de su evolución se detalla a continuación:

Promedio por categoría profesional, tipo de jornada y sexo	2025			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	3	0
Supervisor/ Gerencia	1	1	21	7
Mando intermedio	0	0	33	1
Administración	1	0	18	13
Operario	2	0	225	29
Total	4	1	301	49

Promedio por categoría profesional, tipo de jornada y sexo	2024			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	2	0
Supervisor/ Gerencia	0	0	19	5
Mando intermedio	0	0	34	2
Administración	1	0	4	4
Operario	1	1	228	5
Total	2	1	286	17

Promedio por categoría profesional, tipo de jornada y sexo	2023			
	Parcial		Tiempo completo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	2	0
Supervisor/ Gerencia	0	0	19	5
Mando intermedio	0	1	52	2
Administración	0	0	6	6
Operario	1	0	232	2
Total	1	1	311	15

Número de despidos durante el 2025 así como de su evolución desglosado por sexo, edad y clasificación profesional:

Número de despidos por categoría profesional	2025		2024		2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	0	0	0	0	0	0
Supervisor/Gerencia	3	1	0	0	1	0
Mando intermedio	2	0	7	0	12	0
Administración	1	2	1	0	0	0
Operario	26	2	34	1	52	0
Total	32	5	42	1	65	0

Número de despidos por rango de edad	2025	2024	2023
Menos de 30 años	4	4	5
Entre 30 y 39 años	10	7	15
Entre 40 y 49 años	11	13	9
Mayor o igual 50 años	12	19	36
Total	37	43	65

Las remuneraciones medias por sexo y rango de edad del ejercicio 2025, así como de su evolución desagregadas²⁰:

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2025
Menos de 30 años	20.053	N/R ²¹	20.386
Entre 30 y 39 años	27.163	25.081	26.793
Entre 40 y 49 años	34.192	27.413	32.886
Mayor o igual 50 años	28.065	21.637	27.241
Total	29.205	24.617	28.480

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2024
Menos de 30 años	22.188	N/R	22.939
Entre 30 y 39 años	24.579	26.007	24.738
Entre 40 y 49 años	32.522	25.014	31.901

²⁰ Los datos que se muestran a continuación han sido anualizados para el ejercicio. Esto significa, que se ha tenido en cuenta el tipo de jornada (parcial o completa) de cada empleado/a y el tiempo (en días) que efectivamente ha trabajado cada empleado/a y se ha proyectado a 365 días. De esta forma los datos de empleo y las remuneraciones se muestran a tiempo completo comparable anual.

²¹ Se indica N/R en caso de colectivos con tres trabajadores o menos, no reportando el dato por confidencialidad.

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2024
Mayor o igual 50 años	28.804	N/R	28.784
Total	28.773	26.380	28.645

Remuneración media por sexo y rango de edad en €	Hombre	Mujer	Total 2023
Menos de 30 años	22.016	N/R	22.724
Entre 30 y 39 años	21.883	28.259	22.303
Entre 40 y 49 años	28.579	29.558	28.647
Mayor o igual 50 años	26.561	32.109	26.610
Total	26.071	30.037	26.237

Las remuneraciones medias por sexo y categoría profesional del ejercicio 2025, así como de su evolución desagregada:

Remuneración media por sexo y categoría profesional en €	Hombre	Mujer	Total 2025
Dirección	N/R	N/A ²²	N/R
Supervisor/ Gerencia	53.331	31.728	47.535
Mando intermedio	33.473	N/R	32.968
Administración	32.932	29.759	31.610
Operario	24.900	20.570	24.356
Total	29.205	24.617	28.480

Remuneración media por sexo y categoría profesional en €	Hombre	Mujer	Total 2024
Dirección	N/R	N/A	N/R
Supervisor/ Gerencia	43.124	35.713	41.801
Mando intermedio	39.459	N/R	39.248
Administración	24.966	20.665	23.246
Operario	26.310	24.973	26.272
Total	28.773	26.380	28.645

Remuneración media por sexo y categoría profesional en €	Hombre	Mujer	Total 2023
Dirección	N/R	N/A	N/R
Supervisor/ Gerencia	37.368	36.961	37.266
Mando intermedio	31.656	N/R	31.918
Administración	21.613	21.943	21.789
Operario	24.009	N/R	24.011
Total	26.071	30.037	26.237

Brecha salarial por categoría profesional:

Brecha salarial	2025	2024	2023
Dirección	N/R	N/R	N/R
Supervisor/Gerencia	41%	17%	1%
Mando intermedio	N/R	14%	-12%
Administración	10%	17%	-2%

²² Se indica N/A cuando no hay empleados en el colectivo.

Brecha salarial	2025	2024	2023
Operario	17%	5%	-1%

El cálculo de la brecha salarial se ha considerado utilizando la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Promedio salario hombre} - \text{Promedio salario mujer})}{\text{Promedio salario hombre}}$$

La interpretación del resultado obtenido es la siguiente: Los valores positivos indican una brecha salarial a favor de los hombres, mientras que los valores negativos reflejan una brecha salarial a favor de las mujeres. Un valor nulo supone la ausencia de diferencias retributivas entre ambos colectivos.

El cálculo de la brecha salarial del Grupo se ha calculado considerando la diferencia salarial existente en cada categoría y ponderando en base al peso de cada categoría profesional dentro de la plantilla del Grupo.

Durante el 2025, se observa una evolución desigual en la brecha salarial entre las distintas categorías profesionales. Los resultados deben analizarse considerando la composición de la plantilla y la distribución de mujeres y hombres en cada uno de los colectivos:

- ✓ No resulta posible realizar el análisis de brecha salarial en la categoría de Dirección, al no existir representación femenina en este colectivo durante el ejercicio.
- ✓ La limitada presencia de mujeres en determinados niveles organizativos puede hacer que variaciones en la ocupación de puestos o cambios en las retribuciones individuales tengan un impacto significativo en los indicadores calculados. Asimismo, para las categorías de “Supervisión/Gerencia” y “Mandos intermedios”, son categorías con menor concentración de mujeres y donde las diferencias en la composición de la plantilla pueden influir de manera significativa en la brecha salarial.
- ✓ La evolución de la brecha en el 2025 se encuentra condicionada por cambios en el perímetro de consolidación derivados de la incorporación de la nueva sociedad Alsol, así como se especifica en la sección 2. Información general.

En los Planes de Igualdad de Construplan y Gratecsa se observó una brecha salarial del 25,7% a favor de los hombres en Construplan y del 19,3% a favor de los hombres en Gratecsa. En el caso de Construplan las diferencias superan el mínimo recomendado, si bien se observó que vienen dadas por la infrarrepresentación femenina en la empresa y en concreto en los puestos de gestión y supervisión. El Plan de Igualdad define acciones para fomentar la promoción, retribución equitativa, y para la retención y atracción del talento para minimizar la brecha salarial.

Por otro lado, Alsol ha aprobado su Plan de Igualdad 2025-2029, que contempla medidas específicas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre las principales líneas de actuación destacan el impulso de una representación equilibrada en los distintos grupos profesionales, el fortalecimiento de los procesos de selección y promoción desde una perspectiva de género, la formación en igualdad para la plantilla y el seguimiento de la igualdad retributiva, todo ello con el objetivo de avanzar hacia una mayor integración del principio de igualdad en la gestión de personas.

Sistema de gobierno corporativo. Remuneración de los órganos de gobierno.

El Grupo está dirigido por un administrador único, el cual tiene un contrato mercantil, por el que recibe una retribución mediante nómina.

4.2 Empleados con discapacidad

Durante el año 2025, el Grupo Progecon ha continuado avanzando en su compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades, cumpliendo con lo establecido en la Ley General de Discapacidad (LGD).

En relación con la integración de personas con discapacidad en la plantilla, Construplan durante el ejercicio contó con 4 empleados con discapacidad, mientras que Gratecsa contó con 4 empleados. Por su parte, Alsol no contaba con empleados con discapacidad al cierre del ejercicio. El total de empleados con discapacidad supone el 2,25% de empleados durante el ejercicio 2025.

En materia de accesibilidad, el Grupo Progecon cumple con todos los requerimientos legales en cuanto a accesibilidad de personas con discapacidad a sus instalaciones.

4.3 Organización del trabajo

4.3.1 Información detallada sobre la organización del tiempo de trabajo.

La organización del tiempo de trabajo se regula de conformidad con la normativa laboral vigente y los convenios colectivos de aplicación en función de la actividad desarrollada por cada sociedad.

En este sentido, Construplan se rige por el VII Convenio General del Sector de la Construcción, Alsol aplica el Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Las Palmas. Por su parte, Gratecsa cuenta con personal sujeto a distintos marcos convencionales incluyendo el Convenio del Metal, el VII Convenio General del Sector de la Construcción y el Convenio de Oficinas y Despachos de Las Palmas. Asimismo, estos convenios regulan aspectos relacionados con la jornada laboral, horarios de trabajo, descansos, vacaciones, trabajo nocturno, horas extraordinarias, entre otros permitiendo el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

Las condiciones relativas al VII Convenio General del Sector de la Construcción de aplicación tanto a Construplan, como Gratecsa se detallan a continuación algunos de los aspectos:

- ✓ La jornada ordinaria anual es de 1.736 horas, 40 horas semanales y hasta un máximo de 9 horas diarias.
- ✓ Anualmente se establece un calendario de la jornada laboral (antes del día 30 de enero del año en curso) en los centros estables y en obras.
- ✓ Trabajos nocturnos: de 22h a las 6h.
- ✓ Hasta un máximo de 80 horas extraordinarias, motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción o por cualquier situación que altere el proceso normal de producción.
- ✓ 30 días naturales de vacaciones retribuidas, de los cuales 21 días tienen carácter laborable.

Las condiciones relativas al Convenio de Oficinas y Despachos de Las Palmas aplicables en Gratecsa, se detallan a continuación:

- ✓ La jornada ordinaria anual es de 1.826 horas, 40 horas semanales.
- ✓ 30 días naturales de vacaciones retribuidas
- ✓ Trabajos nocturnos entre las 22h a las 6h.
- ✓ La realización de horas extraordinarias se efectúa de forma excepcional y de conformidad con los límites y procedimientos legalmente establecidos.

En cuanto a las condiciones relativas al Convenio Colectivo

Provincial de Hostelería de Las Palmas aplicable en Alsol, se detalla a continuación:

- ✓ La jornada ordinaria es de 1.819 horas, 40 horas semanales.
- ✓ 30 días naturales de vacaciones retribuidas
- ✓ Trabajos nocturnos entre las 22h a las 6h.
- ✓ La realización de horas extraordinarias se ajusta a las necesidades organizativas y a los límites previstos en la legislación laboral vigente, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

4.3.2 Políticas de desconexión laboral

La actividad profesional depende en gran medida del uso de herramientas y dispositivos digitales como ordenadores portátiles, teléfonos móviles y plataformas de comunicación. Esta constante conectividad puede afectar negativamente al bienestar de los trabajadores, haciendo imprescindible garantizar el derecho a la desconexión digital como parte de una cultura laboral saludable y sostenible.

En este sentido, y en cumplimiento del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que reconoce el derecho de todos los trabajadores a la desconexión digital fuera del horario laboral legal o pactado, Construplan y Gratecsa cuentan con un Plan de Conciliación laboral, personal y familiar. Este plan establece que los empleados no están obligados a responder a comunicaciones digitales fuera de su jornada laboral, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas. Con ello, se promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se refuerza el compromiso del grupo con el bienestar de su equipo humano.

Este plan, elaborado en consulta con los representantes de los trabajadores, incluye medidas de formación y sensibilización para fomentar un uso razonable de las tecnologías y prevenir riesgos como la fatiga informática o el tecnoestrés. Además, refuerza el compromiso de la empresa de utilizar todos los medios a su alcance, tanto digitales como organizativos, para salvaguardar el derecho a la desconexión y asegurar el respeto efectivo de los tiempos de descanso, la intimidad y la conciliación, adaptando las medidas a las particularidades de cada puesto y modalidad de trabajo.

Por su parte, Alsol no dispone actualmente de una política formalizada de desconexión digital. Sin embargo, la sociedad está comprometida en la realización de una para el próximo ejercicio.

4.3.3 Medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral

Grupo Progecon reconoce la importancia de la conciliación laboral, personal y familiar como pilar estratégico para el bienestar de su plantilla, la retención del talento y la mejora de la productividad. Por ello, ha desarrollado e implementado en 2024 un Plan de Conciliación, adaptado a la realidad del sector, caracterizado por la movilidad, la presencia en obra, la diversidad de turnos y la necesidad de garantizar la seguridad y la continuidad de los proyectos.

Objetivos del Plan de conciliación

- Facilitar la compatibilidad entre la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.
- Promover la corresponsabilidad y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Adaptar las medidas a la operativa y exigencias del sector de la construcción.
- Cumplir la normativa sectorial y estatal en materia de conciliación e igualdad.

Medidas recogidas en el Plan de conciliación

- Flexibilidad Horaria y Organización del Trabajo
 - ✓ Turnos flexibles en obra, siempre que la seguridad lo permita, priorizando necesidades personales justificadas.
 - ✓ Horarios escalonados en oficinas y servicios centrales, con entrada y salida flexible.
 - ✓ Bolsas de horas para atender imprevistos familiares, recuperables en el mismo mes.
- Permisos y Licencias
 - ✓ Ampliación y correcta aplicación de permisos retribuidos según la legislación y el convenio sectorial (nacimiento, cuidado de hijos/as, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares, incluyendo parejas de hecho).
 - ✓ Reconocimiento del permiso parental no retribuido de hasta 8 semanas para cuidado de hijos menores de 8 años o menores acogidos, conforme al Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ Reducción de jornada para cuidado de menores o personas dependientes, con protección frente a represalias.
 - ✓ Aplicación de créditos horarios de conciliación según normativa autonómica (especialmente en Canarias).
- Digitalización y Herramientas Tecnológicas
 - ✓ Uso de plataformas digitales para gestión de proyectos, planificación, seguimiento y documentación en tiempo real.
 - ✓ Aplicaciones para asignación de tareas, control de calidad, prevención de riesgos y firma electrónica.
 - ✓ Formación continua en herramientas digitales para asegurar su correcta implantación y uso eficiente.
- Teletrabajo en Circunstancias Excepcionales
 - ✓ Permitido solo para puestos compatibles (técnicos, administrativos, gestión) y bajo solicitud individual justificada.
 - ✓ Evaluación caso por caso, con documentación acreditativa y condiciones específicas.
 - ✓ Garantía de no discriminación y respeto a los derechos laborales y de desconexión digital.
 - ✓ Carácter temporal y revisable, con reincorporación presencial una vez superadas las circunstancias.
- Movilidad y Desplazamientos
 - ✓ Priorización del personal local en obras fuera de la isla de residencia.
 - ✓ Compensaciones y flexibilidad adicional para desplazamientos temporales (ajustes de jornada y días de descanso).
- Apoyo a la Parentalidad y Corresponsabilidad
 - ✓ Campañas internas de sensibilización sobre corresponsabilidad y uso igualitario de permisos.

- ✓ Facilidades para acompañamiento a consultas médicas de hijos/as y familiares dependientes.
- Medidas Específicas del Sector
 - ✓ Adaptación de la planificación de obras para permitir rotación de personal por motivos de conciliación.
 - ✓ Refuerzo de la comunicación entre mandos intermedios y RRHH para atender necesidades individuales con confidencialidad.

4.3.4 Absentismo

Grupo Progecon considera como absentismo laboral toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

A continuación, se detallan las horas totales de absentismo desglosadas por motivo:

Motivo de absentismo ²³	Horas totales		
	2025	2024	2023 ²⁴
Enfermedad	65.416	67.550	63.125
Accidentes	6.112	8.096	10.821
Maternidad/Paternidad	5.064	1.216	2.008
Total horas	76.592	76.862	75.954

En 2025, el absentismo se mantuvo estable respecto a ejercicios anteriores, observándose una disminución de las horas por enfermedad y accidentes y un aumento de las asociadas a maternidad/paternidad.

4.4 Salud y seguridad de los trabajadores

Grupo Progecon está comprometido con la seguridad de nuestros empleados, contratistas, proveedores y clientes. Dada la naturaleza de la actividad en el sector de la construcción, la seguridad cobra una especial importancia, tanto a nivel interno, como por parte de la administración y los clientes. Por esta razón, el Grupo ha establecido un conjunto de medidas orientadas a minimizar o eliminar los riesgos potenciales en todos los proyectos.

Entre los principales riesgos identificados y evaluados en el sector destacan:

- ✓ Caídas a distinto y al mismo nivel.
- ✓ Caída de objetos por desplome, derrumbamiento o en manipulación.
- ✓ Golpes, cortes y/o contactos con elementos móviles.
- ✓ Atrapamientos por o entre objetos.
- ✓ Sobreesfuerzo.
- ✓ Estrés térmico.
- ✓ Contactos eléctricos.
- ✓ Atropellos, golpes o choques contra o con vehículos.
- ✓ Exposición a agentes químicos o físicos.
- ✓ Otros riesgos: accidente de tráfico.

²³ Días laborables que el trabajador ha estado de baja, jornadas de 8 horas.

²⁴ Horas recalculadas en base a días laborables, para una mayor precisión del dato.

El Grupo es consciente que estos son riesgos que pueden ocasionar daños graves a la seguridad y salud de los empleados y a la de terceras personas que permanezcan en las instalaciones. Por ello, se continúa avanzando en el desarrollo de un sistema de gestión de la prevención de los riesgos laborales integrado en la actividad diaria, conforme a:

- ✓ Orientación de la actividad preventiva a evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.
 - ✓ Actuación en el origen de los riesgos, y en su caso anteponiendo la protección colectiva a la individual, considerando los riesgos adicionales que puedan implicar y que se adoptarán cuando el riesgo sea sustancialmente inferior al que se pretende controlar y no existan otras alternativas más seguras.
 - ✓ Elección de los equipos y métodos de trabajo orientados a minimizar el trabajo monótono y repetitivo, y reducir los efectos de estos en la salud.
 - ✓ Planificación de la prevención integrando la técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
 - ✓ Formación específica y acceso restringido a determinadas zonas o trabajos de riesgo grave y específico a personas formadas.
 - ✓ Evaluación de la capacidad profesional en materia de seguridad y salud antes de encomendar una tarea específica.
 - ✓ Evaluación de la peligrosidad, considerando las posibles distracciones o imprudencias no temerarias que se pudieran cometer.
 - ✓ Participación en materia de prevención de los riesgos laborales por parte de los trabajadores del Grupo.
 - ✓ Cumplimiento de la legislación aplicable, y compromiso con la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Inversión en compra y alquiler de medidas de seguridad de última generación.

Como respaldo a este compromiso, Construplan dispone de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo certificado conforme a la Norma ISO 45001, que acredita la implantación de un modelo de gestión orientado a la identificación y control de los riesgos laborales, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y la mejora continua del desempeño en materia de seguridad y salud. Esta certificación constituye una garantía adicional de la integración de la prevención en todos los niveles de la organización y refuerza el compromiso de la compañía con la protección de las personas trabajadoras.

En línea con estos compromisos el Grupo ha establecido como principales objetivos la reducción de la siniestralidad a “0 accidentes”, y el desarrollo de acciones para la mejora de los niveles de riesgo.

Respecto a la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, la empresa desarrolla anualmente los reconocimientos médicos y controles de vigilancia de la salud, incluyendo las correspondientes analíticas, conforme a los protocolos establecidos por el servicio de prevención. De igual modo, se imparte formación continua en materia de prevención de riesgos laborales, haciendo especial hincapié en la adopción de posturas ergonómicas adecuadas, la manipulación segura de cargas, los procedimientos de trabajo y la sensibilización en materia de riesgos psicosociales, con el objetivo de promover un entorno laboral seguro, saludable y orientado a la mejora continua.

A nivel interno, Grupo Progecon dispone de un Técnico de Seguridad y Salud en el trabajo que lleva a cabo las labores de control y gestión en el Grupo. Además, se han establecido labores de vigilancia, control, comunicación e investigación en materia de

prevención de riesgos laborales a la Dirección, Jefes de obra y encargados, con el fin de asegurar el correcto cumplimiento del sistema de gestión de Prevención.

Durante 2025 se han producido un total de 20 accidentes con baja y 684 días perdidos, mientras que en el 2024 fueron 22 y 1.238 respectivamente. No se han producido fallecimientos de accidente laboral o enfermedad profesional.

Índices de accidentabilidad de Construplan:

Índices ²⁵	Mujer	Hombre	Total 2025	Mujer	Hombre	Total 2024	Mujer	Hombre	Total 2023
Índice de frecuencia*	0,00	22,57	21,17	0,00	36,11	33,78	0	36,5	34,3
Índice de gravedad**	0,00	0,84	0,79	0,00	1,73	1,61	0	2,64	2,48
Nº de accidentes con baja (sin in itinere)	0	6	6	0	10	10	0	11	11

Índices de accidentabilidad de Gratecsa:

Índices ²⁶	Mujer	Hombre	Total 2025	Mujer	Hombre	Total 2024	Mujer	Hombre	Total 2023
Índice de frecuencia*	0,00	46,82	30,27	0,00	72,15	67,82	0	53	51,4
Índice de gravedad**	0,00	1,62	1,04	0,00	4,57	4,30	0	4,19	4,07
Nº de accidentes con baja (sin in itinere)	0	10	10	0	12	12	0	11	11

Índices de accidentabilidad de Alsol:

Índices ²⁷	Mujer	Hombre	Total 2025
Índice de frecuencia*	33,32	39,27	36,05
Índice de gravedad**	1,55	0,43	1,04
Nº de accidentes con baja (sin in itinere)	2	2	4

* Índice de frecuencia de mujeres/hombres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres/hombres) x 10⁶

** Índice de gravedad de mujeres/hombres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres/hombres) x 10³

4.5 Relaciones sociales

Grupo Progecon respeta la libertad de asociación como derecho fundamental, y el derecho a la negociación colectiva tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998. Dentro del VII acuerdo laboral del sector de la Construcción se recoge el derecho a representación sindical por parte de los empleados del Grupo,

²⁵ Para el cálculo de los índices de accidentabilidad, se han considerado las horas trabajadas teóricas en base a las horas establecidas por convenio (1.736h/empleador). Se ha considerado la plantilla media según informe de mutua.

²⁶ Para el cálculo de los índices de accidentabilidad, se han considerado las horas trabajadas teóricas en base a las horas establecidas por convenio (1.752h/empleador). Se ha considerado la plantilla media según informe de mutua.

²⁷ Para el cálculo de los índices de accidentabilidad, se han considerado las horas trabajadas teóricas en base a las horas establecidas por convenio (1.819h/empleador). Se ha considerado la plantilla media según informe de mutua.

sin temor a represalias, intimidación o acoso. Cuando los empleados/as están representados por un sindicato legalmente reconocido, se cumple con la obligación de negociar.

Construplan se encuentra sujeto al VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción; Gratecsa, al IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria y al VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción; y Alsol, al Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas. Asimismo, el 100% de la plantilla del Grupo se encuentra amparada por los convenios colectivos que resultan de aplicación en función de la sociedad a la que pertenece cada trabajador/a.

En cuanto a Alsol, la sociedad cuenta con un Comité de Empresa como órgano de representación legal de las personas trabajadoras, encargado de canalizar el diálogo social entre la dirección y la plantilla.

4.6 Formación

El Grupo no dispone de una política formal para la planificación de las acciones formativas; sin embargo, realiza un seguimiento continuo de las mismas, con especial atención a la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a la formación específica para cada puesto. Además, se recopilan periódicamente las necesidades formativas de cada área, lo que permite orientar las acciones formativas de manera más eficaz y alineada con los requerimientos operativos.

El desglose de horas de formación impartidas en el Grupo por categoría profesional en el 2025 y ejercicios comparativos ha sido:

Horas de formación por Categoría profesional	2025	2024	2023 ²⁸
Dirección	0	0	0
Supervisor/Gerencia	132	444	3
Mando intermedio	273	549	612
Administración	195	879	15
Operario	3.222	3.705	2.258
Total de horas de formación	3.822	5.577	2.888

El decrecimiento de horas de formación en el 2025 respecto al 2024, se debe en gran medida a que parte de los empleados ya habían completado las acciones formativas requeridas durante el 2024. En consecuencia, dichas formaciones no han sido repetidas en 2025 al mantenerse su vigencia y adecuación a las necesidades de los puestos de trabajo.

Asimismo, parte de las incorporaciones realizadas durante el ejercicio contaban previamente con la formación necesaria para el desempeño de las funciones, reduciendo la necesidad de impartir nuevas acciones formativas durante el periodo.

4.7 Igualdad

Grupo Progecon fomenta e incentiva la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en todas las actividades y operaciones que desarrolla. En 2022 se aprobó la

²⁸ El desglose por categoría profesional reportado de Construplan en 2023 se ha estimado en base a la distribución por categoría profesional de la formación llevada a cabo en 2022.

Política de Igualdad, que establece los principios fundamentales en esa materia y sirve de base para los Planes de Igualdad de Construplan y Gratecsa.

Los Planes de Igualdad de Construplan y Gratecsa del 2023-2027, incorporan las siguientes medidas:

Línea de acción	Medida ²⁹
Selección y contratación	✓ Elaboración del manual para la selección y contratación con perspectiva de género. ✓ Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad para el puesto, la contratación del sexo menos representado en dicho puesto. ✓ Colaboración con entidades formativas para la captación de candidaturas del sexo menos representado en el sector.
Clasificación profesional	✓ Revisar, actualizar en su caso y analizar periódicamente la valoración de puestos de trabajo. ✓ Eliminar la masculinización en la denominación de las categorías profesionales y puestos mediante el uso de términos neutros.
Formación	✓ Impartir formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades a los cargos de responsabilidad, y a todos los empleados de la empresa. ✓ Realizar cursos de formación dentro de la jornada laboral, considerando los diferentes horarios y turnos de trabajo. ✓ Comunicación interna para la formación y sensibilización en materia de igualdad. ✓ Consulta anual de las necesidades formativas a los empleados, por puesto de trabajo y desagregada por sexo. ✓ (Gratecsa) Formación en liderazgo y gestión de conflictos a los mandos intermedios.
Promoción	✓ Facilitar y comunicar a la plantilla periódicamente sobre las oportunidades de carrera y vacantes existentes por área o centro de trabajo. ✓ (Construplan) Elaboración de un manual para definir y documentar los criterios y políticas de promoción interna, desde la perspectiva de género.
Condiciones de trabajo	✓ (Construplan) Elaboración e implantación de un Protocolo de Desconexión Digital. ✓ (Construplan) Implantación del trabajo a distancia o teletrabajo. ✓ Facilitar prácticas de flexibilidad horaria. ✓ (Construplan) Facilitar y difundir la posibilidad de uso del permiso por hospitalización de familiares.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	✓ (Construplan) Elaboración de un Plan de Conciliación que incorpore medidas de corresponsabilidad. ✓ Difusión periódica de las medidas de conciliación internas. ✓ (Construplan) Creación y difusión de una guía con las medidas de conciliación familiar establecidas por

²⁹ Entre paréntesis se indican las empresas del Grupo que deben implantar las medidas definidas en los Planes de Igualdad. En caso de no especificarse la empresa, las medidas aplican a todo el Grupo.

Línea de acción	Medida ²⁹
	Convenio y aquellas adicionales establecidas por la empresa. ✓ (Construplan) Realización de cuestionarios de satisfacción sobre las acciones realizadas. ✓ (Construplan) Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho o de convivencia demostrable.
Infrarrepresentación femenina	✓ Llevar un registro periódico, desagregado por sexo, estudios y puesto de trabajo que facilite conocer el nivel de formación de los empleados y el cargo que ocupan. ✓ Seguimiento de las promociones de mujeres con contratos a tiempo parcial y/o jornada reducida.
Retribuciones	✓ Definir y documentar los complementos salariales y no salariales de forma objetiva e imparcial. ✓ Llevar a cabo un análisis periódico de la brecha salarial de género.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	✓ Impartir formación específica en materia de prevención de acoso a responsables de área y a todos los niveles de la empresa. ✓ (Construplan) Difusión del Protocolo de Acoso a todos los niveles de la empresa. ✓ (Construplan) Entrega del protocolo durante el proceso de formalización de contrato, independientemente del tipo de relación laboral. ✓ Desarrollo de una versión reducida del Protocolo que incluya el procedimiento de actuación de forma clara y sencilla
Salud con perspectiva de género	✓ Realizar un análisis de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, y la evaluación de los riesgos psicosociales. ✓ (Construplan) Promocionar la presencia femenina en la estructura del Comité de Seguridad y Salud. ✓ Agendar sesiones informativas sobre los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres. ✓ (Gratecsa) Ofrecer reconocimientos médicos pruebas específicas atendiendo a los problemas específicos que afectan a hombres y mujeres.
Violencia de género	✓ (Construplan) Elaborar e implantar una Guía para la protección integral para las víctimas de violencia de género (VVG). ✓ Información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. ✓ Sensibilización a través de facilitación de información sobre violencia de género. ✓ (Construplan) Reducción hasta del 15% de la jornada de trabajo a las trabajadoras VVG que lo solicite, sin que se vea afectada su retribución, durante un total de dos meses. ✓ (Construplan) Aumentar en dos días el permiso retribuido para VVG a consecuencia de un cambio de domicilio justificado y acreditado.
Comunicación incluyente y no	✓ Elaborar, publicar y difundir un Código de buenas prácticas sobre el uso del lenguaje incluyente y no sexistas.

Línea de acción	Medida ²⁹
sexista del lenguaje	✓ Revisar, corregir y/o adecuar la terminología de los archivos y documentos internos.
Colectivo LGTBI (Construplan)	✓ (Construplan) Facilitar la identidad de género en el entorno laboral. ✓ (Construplan) Facilitar del uniforme o ropa de trabajo de acuerdo con la identidad de género de la persona trans.

Por su parte, Alsol cuenta con un Plan de Igualdad 2025 – 2029. En este sentido, las principales medidas previstas para promover la igualdad de trato son las siguientes:

- ✓ Incorporación de criterios objetivos y no discriminatorios en los procesos de selección y contratación.
- ✓ Promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de la organización
- ✓ Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.
- ✓ Revisión de los sistemas de clasificación profesional y retribución con perspectiva de género
- ✓ Impulso de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- ✓ Fortalecimiento de los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de protección frente a cualquier discriminación.

Asimismo, el plan de igualdad de Alsol también contempla actuaciones orientadas a fomentar una comunicación inclusiva, garantizar la igualdad retributiva y promover el respeto a la inclusión del colectivo LGTBIQ+, contribuyendo al desarrollo de una cultura organizativa basada en la igualdad, diversidad y respeto.

Construplan dispone de medidas y procedimientos destinados a prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso laboral, violencia de género y violencia sexual en el ámbito laboral. La compañía mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta de acoso, discriminación o violencia, materializada a través de su Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Laboral y de las medidas contempladas en su Plan de Igualdad.

Por su parte, Gratecsa, también cuenta con medidas y procedimientos a través del Protocolo de Prevención y actuación contra el acoso laboral, y Alsol cuenta con el Procedimiento para la prevención / actuación contra los conflictos de violencia laboral.

El Grupo dispone de una Comisión mediadora y un equipo de mediación cuya labor es evaluar con total imparcialidad cualquier caso de acoso notificado a través del canal de denuncias (ver apartado 5. Gestión ética de Grupo Progecon), llevar a cabo las investigaciones correspondientes, y elaborar un informe con una evaluación de cada caso, así como establecer las medidas de actuación correspondientes. Las funciones de la comisión son las siguientes:

- ✓ Investigación de los casos recibidos a través del canal.
- ✓ Evaluación del caso y facilitar la información necesaria para valorar las opciones de resolución.
- ✓ Facilitar información a las partes sobre las vías de resolución.
- ✓ Informar sobre los derechos y las obligaciones de los empleados, en cada caso.
- ✓ Facilitar vías de soporte y ayudas a las personas afectas (médicas, psicológicas, etc.).

- ✓ Redacción de un informe de conclusiones del caso y someter a decisión de la dirección del Grupo.
- ✓ Prestar acompañamiento a la persona afectada durante todo el procedimiento.

Durante 2025, no se ha recibido, a través del canal interno de denuncias, ningún caso que haya sido considerado como un caso de discriminación, acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

5 Gestión ética del Grupo Progecon

5.1 Compromisos y gestión ética

La ética empresarial, la integridad y el cumplimiento normativo constituyen principios fundamentales que guían la actuación del Grupo. Con el objetivo de establecer un marco común de conducta y promover una cultura corporativa basada en la responsabilidad, la transparencia y el respeto a la legalidad, el Grupo dispone de un Código Ético integrado en su Modelo de Prevención y Gestión de Riesgos Penales.

Este documento recoge los valores, principios y pautas de comportamiento que deben orientar la actuación de todas las personas que integran la organización en el desempeño de sus funciones, contribuyendo a prevenir conductas contrarias a la legislación vigente y a los estándares éticos asumidos por el Grupo.

Entre los principales principios y compromisos recogidos en el Código Ético destacan los siguientes:

Compromisos del Código Ético	
Cumplimiento normativo	Todos los empleados y el equipo directivo deben cumplir con la legalidad vigente, actuando en cualquier ámbito corporativo desde los valores propios del principio de la honestidad y la integridad. El Grupo rechaza cualquier conducta contraria a la ley, estableciendo un programa de prevención y gestión de riesgos penales e implementando un canal de denuncias.
Respeto por los derechos humanos	Los empleados y equipo directivo deben desarrollar su actividad con un comportamiento absolutamente compatible con el respeto a la Declaración Universal de DDHH, siendo conscientes de que son la imagen pública del Grupo.
Compromiso con los derechos laborales	El Grupo está comprometido por los derechos laborales, respetando la libertad de asociación y negociación colectiva, y prohibiendo cualquier tipo de medida coercitiva para impedir el ejercicio de los derechos de los empleados.
Principio de no discriminación e igualdad de las oportunidades	El Grupo promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, o cualquier otra condición personal, física o social, y fomenta la igualdad de oportunidades entre los mismos.

Compromisos del Código Ético	
	El Grupo promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, condiciones de trabajo y promoción. Se prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso o conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil. Además, se pone a disposición de todos los empleados el canal ético.
Obsequios y regalos	El Grupo mantiene una firme postura contra la corrupción. Los empleados y el equipo directivo no pueden dar ni aceptar regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad profesional, en particular no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada (funcionarios, personal de otras empresas, partidos políticos, clientes, proveedores, autoridades y accionistas). Los actos de soborno quedan expresamente prohibidos, incluyendo el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier ventaja impropia, encubrimiento o tráfico de influencias.
Cumplimiento de la normativa fiscal y tributaria	Todas las transacciones se registrarán contablemente, conservando la documentación de respaldo, por el tiempo que establezca formalmente el Grupo y en base a los plazos legales establecidos. No se obstaculizará las formas, medios y labores de comprobación y evaluación que lleven a cabo las entidades de auditoría.
Compromiso con la protección medioambiental	El Grupo debe asegurar el respeto de los espacios naturales, el patrimonio histórico, artístico cultural y/o monumental durante el desarrollo de sus actividades. El Grupo se compromete en reducir sus emisiones y la contaminación, fomentar la eficiencia energética y la gestión adecuada de los residuos, y luchar contra el cambio climático.
Protección de la privacidad	El Grupo respeta el derecho a la intimidad de sus empleados, cumpliendo con los principios de licitud, lealtad y transparencia. La gestión y tratamiento de los datos se llevará a cabo conforme los fines legítimos establecidos, prohibiendo la cesión de datos personales a terceros, salvo consentimiento expreso o por exigencia de obligaciones contractuales, legales o judiciales.
Conflicto de interés	Los empleados y equipo directivo deberán evitar situaciones que puedan llevar a un conflicto entre los intereses personales y los del Grupo, absteniéndose a representar a

Compromisos del Código Ético

	la empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que se tenga un interés personal. Ante estas situaciones deberán informar a su superior, con el fin de evitar tomar una decisión en la que se pueda sospechar que se ha actuado en contra de los intereses del Grupo.
--	---

Junto con el Código ético se aprobó la Política del Canal Ético que regula el procedimiento para la comunicación posibles incumplimientos, irregularidades o conductas contrarias a la normativa y a los principios éticos de la organización. Asimismo, establece las garantías aplicables a la gestión de las comunicaciones, incluyendo la protección del informante, la confidencialidad y, en su caso, el anonimato, la gestión de los conflictos de interés, la presunción de inocencia de las personas implicadas y la prohibición de cualquier forma de represalia.

La supervisión del Canal Ético recae en el *Compliance Officer*, responsable de la gestión del Canal, y quien deberá llevar a cabo las siguientes funciones:

- ✓ Control del Sistema interno de información (Canal Ético).
- ✓ Recepción del informe previo remitido por el Gestor experto externo.
- ✓ Seguimiento del registro y custodia de toda la documentación relativa a las Comunicaciones presentadas.
- ✓ Llevará a cabo las funciones instructora que contemplará las siguientes acciones: archivo o admisión a trámite de la comunicación, inicio de los procedimientos de investigación, elaboración del informe de conclusiones y propuesta de resolución, elaboración del informe de seguimiento y supervisión de las posibles represalias.

El Grupo dispone de un Canal de denuncias o canal ético a través de su página web (<https://grupoconstruplan.es/canal-etico/>), mediante el cual empleados, colaboradores y terceros pueden comunicar posibles incumplimientos normativos, conductas contrarias al Código Ético o cualquier otro comportamiento irregular. Asimismo, el canal garantiza la presentación de comunicaciones de forma anónima, favoreciendo la confidencialidad y la protección de los informantes.

Adicionalmente, el Grupo promueve el respeto de los derechos fundamentales y de los principios recogidos en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), integrando estas consideraciones en su marco de gobierno corporativo, en el Código Ético y en los mecanismos internos de comunicación y gestión de incidencias.

Disposición de la OIT	Política o mecanismo disponible
Lucha contra la discriminación	✓ Código ético
	✓ Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
	✓ Código de Buenas prácticas sobre el uso no sexista del lenguaje
	✓ Política y Planes de igualdad
	✓ Plan de Prevención de Riesgos Penales

Disposición de la OIT	Política o mecanismo disponible
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	✓ Código ético
	✓ Plan de Prevención de Riesgos Penales
	✓ Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo
Abolición efectiva del trabajo infantil	✓ Código ético
	✓ Plan de Prevención de Riesgos Penales
	✓ Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo
Libertad de asociación y negociación colectiva	✓ Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo

5.2 Procedimientos de debida diligencia

El Plan de Prevención de Riesgos Penales constituye el marco de referencia para la identificación, evaluación, supervisión y gestión de los riesgos penales asociados a la actividad del Grupo. Asimismo, define los mecanismos de control y supervisión orientados a garantizar un comportamiento ético y conforme a la normativa aplicable, estableciendo las medidas de prevención, detección y respuesta necesarias para mitigar los riesgos identificados y gestionar adecuadamente los posibles incumplimientos.

Los principales objetivos del Plan son los siguientes:

- ✓ Prevenir la comisión de cualquier delito que se enunciara por parte de sus representantes legales, apoderados, directivos y/o empleados.
- ✓ Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control para minimizar los riesgos.
- ✓ Informar a todo el personal de las consecuencias y sanciones que pueden ser impuestas en caso de delito.
- ✓ Manifestar la condena del Grupo a cualquier conducta que sea contraria a la Ley y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- ✓ Acreditar que se ha ejercido el control debido sobre la actividad empresarial, cumpliendo de este modo con las exigencias contempladas en el Código Penal.
- ✓ Informar y concienciar al personal del Grupo de las posibles conductas que pueden ser delictivas, y trasladar la obligación de un estricto cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en el Plan.
- ✓ Ayudar al personal a cumplir con las reglas aplicables, facilitando un claro entendimiento de las políticas y procedimientos.
- ✓ Dar cobertura y soporte al establecimiento de medidas para la detección y control de delitos.

Este Plan incluye dentro de su perímetro de actuación los distintos delitos previstos en el Libro II del Código Penal destacando, entre otros, los siguientes:

Principales riesgos penales	Estafa.
	Falsedad documental y falsificación de tarjetas de crédito/débito y cheques.
	Revelación y descubrimiento de secretos y delitos informáticos.
	Insolvencia punible.
	Delitos relativos a la propiedad industrial, intelectual y contra el mercado y los consumidores.

	Blanqueo de capitales.
	Contra la hacienda pública y la seguridad social.
	Contra los derechos de los trabajadores.
	Contra los recursos naturales y el medio ambiente.
	Cohecho y tráfico de influencias.
	Corrupción entre particulares.
	Acoso sexual, laboral o mobbing.

En el 2024, El Grupo desarrolló el Reglamento del Órgano de Cumplimiento. Este órgano es responsable de supervisar el correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de riesgos penales. El documento sienta las bases sobre la composición, periodicidad de las reuniones, y funciones del Órgano de Gobierno. Entre sus responsabilidades figuran las labores de mantenimiento del modelo, responsabilidad frente a la investigación y tramitación de los casos, y la definición y aprobación de códigos, manuales y políticas en materia de cumplimiento normativo, entre otras.

Como se ha mencionado en el apartado **5.1. Compromisos y gestión ética**, el Grupo pone a disposición de los empleados un canal de denuncias para comunicar cualquier conducta que pueda constituir un delito y que pueden dar lugar a la consiguiente responsabilidad del Grupo o sus empleados, y todo aquel comportamiento irregular, no calificado como delictivo, pero que esté en contra de las políticas del Grupo.

Cada notificación recibida en el canal es analizada por el responsable de Compliance Officer, valorando su fiabilidad, y adoptando las medidas correctoras. Cuando se comprueba que existe una infracción que incumpla la normativa, el Grupo procederá a comunicar ésta a las autoridades competentes y se procederá a tomar las medidas disciplinarias correspondientes, incluido el despido, según lo previsto en el Estatuto de Trabajadores, el Convenio Colectivo o el Contrato de Trabajo suscrito.

Las actuaciones anteriormente descritas también se llevarán a cabo en los casos que se produzca una infracción de las obligaciones y responsabilidades establecidas en el Plan de Prevención de riesgos penales o de las normas internas.

5.3 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales

El Grupo Progecon dispone de un marco de control orientado a prevenir la corrupción, el soborno y otras conductas contrarias a la normativa aplicable. Este marco se articula a través de políticas, procedimientos y mecanismos de supervisión destinados a promover una actuación íntegra, transparente y conforme a los principios éticos de la organización. Asimismo, contempla medidas de prevención y control en las relaciones con empleados, clientes, proveedores y otros grupos de interés, así como procesos de identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos asociados.

Entre las principales medidas implantadas destaca la Política de Regalos y Hospitalidades, de aplicación a todos los empleados y, cuando procede, a terceros que actúan en nombre o por cuenta del Grupo. Esta política establece los criterios, límites y procedimientos aplicables a la aceptación y entrega de regalos, atenciones, invitaciones y otros beneficios similares, con el fin de prevenir situaciones que puedan comprometer la objetividad en la toma de decisiones, generar conflictos de interés o dar lugar a conductas de corrupción o soborno.

Adicionalmente, el Plan de Prevención de Riesgos Penales del Grupo incorpora procedimientos específicos de actuación, supervisión y control para los riesgos identificados, definiendo las medidas preventivas y los mecanismos de respuesta aplicables en cada caso. Entre los principales procedimientos de control destacan los siguientes:

- ✓ Confección y mantenimiento de libros y registros contables que reflejen de forma precisa y fiel las transacciones.
- ✓ Registro de las operaciones, contratos y negocios realizados, especialmente para aquellos con presupuestos mayores a los 1.000€.
- ✓ Control y registro de las personas responsables autorizadas para la realización de pagos mediante revisiones de la TPV y registro de tarjetas y verificación de las firmas autorizadas.
- ✓ Asesoramiento de externos en materia jurídica y contable.
- ✓ Establecimiento de controles en la interacción con clientes, proveedores, financiadores, entre otros, a través de sistemas de aprobación de pagos; y control de pagos en metálico.
- ✓ Prohibición en la oferta de dádivas o solicitar ventajas a la administración pública.
- ✓ Transparencia en las interacciones con la Administración llevando a cabo una trazabilidad de las conversaciones llevadas a cabo, condiciones, resultados, entre otros.

Construplan y Gratecsa disponen de un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo (PBC/FT), en el que se identifican los principales riesgos asociados a estas materias, y se establecen los procedimientos, controles y criterios necesarios para su prevención y detección temprana. En este sentido, el Manual define las medidas preventivas y correctivas orientadas a evitar que las operaciones o transacciones financieras puedan ser utilizadas para el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo o cualquier otra actividad ilícita. Por su parte, Alsol no dispone actualmente de un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo.

Entre las principales medidas contempladas en el Manual destacan:

- Definición de los departamentos con responsabilidades en materia de PBC/FT, incluyendo Dirección, Gerencia, Administración y Ventas.
- Definición de las obligaciones y medios, reglas de coordinación y canales de transmisión entre los distintos departamentos.
- Establecimiento de las funciones de auditoría interna: El responsable de PBC/F realizará una auditoría anual del sistema comprobando la efectividad de los sistemas de identificación, el sistema de evaluación del riesgo de los clientes, resultados de los análisis especiales y realizar las comprobaciones sobre el conocimiento de los empleados sobre la normativa de PBC/FT.

Asimismo, el Manual establece los criterios y procedimientos para la identificación, conocimiento y seguimiento de los clientes, con el fin de evaluar adecuadamente los riesgos asociados a cada relación comercial y verificar el cumplimiento de los requisitos de admisión establecidos.

El procedimiento de análisis y clasificación de clientes está basado en un enfoque de riesgo, considerando factores como: la antigüedad del cliente, riesgos geográficos, riesgos asociados a la actividad económica o de negocio del cliente, tipo de producto o servicio solicitado, relaciones de negocio, y antecedentes del cliente (en caso de personas físicas).

Como resultado de este proceso, los clientes se clasifican en las siguientes categorías:

- ✓ No admitidas: Dentro del procedimiento se han definido diferentes tipologías de clientes y negocios que no se admitirán a trámite (empresas sancionadas, empresas asociadas al juego y apuestas, entre otros. Se excluirán, a su vez, todos aquellos clientes que no hayan facilitado información suficiente, o dudosa, para identificar la naturaleza de sus negocios, origen de los fondos, ni información esencial para la identificación del cliente.
- ✓ Riesgo bajo: Procedimiento de aceptación simplificado. Seguimiento y actualización de la información de forma anual.
- ✓ Riesgo medio: Procedimiento general de aceptación y realización de un seguimiento continuado del cliente.
- ✓ Riesgo alto: La admisión se lleva a cabo mediante un procedimiento reforzado, mayor solicitud de documentación y un aumento de los controles. Además, se deberá obtener una autorización expresa por el administrador y se adoptarán medidas que aseguren el origen del patrimonio y de los fondos utilizados para llevar a cabo la operación.

Construplan y Gratecsa disponen de mecanismos de control que incluyen sistemas de alerta y de actuación en caso de identificación de incumplimiento o brechas en el sistema, y canales de comunicación y recepción de denuncias e incumplimientos de la normativa. En caso de recepción de una denuncia o incumplimiento, las sociedades analizan las circunstancias, solicitando la información necesaria para tomar una decisión que será evaluada por el órgano de control interno. Una vez tomada la decisión final se elabora un informe por escrito con las conclusiones, y, en caso necesario, se adaptarían las medidas necesarias.

Los casos identificados serán comunicados directamente al SEPBLAC, incluso aunque la mera tentativa, respecto al que, tras el examen especial, exista indicio o certeza que el caso pueda suponer una acción de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

5.4 Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Progecon

Durante 2025, no se han detectado incumplimientos de las normas éticas del Grupo ni se han registrado denuncias relacionadas con vulneraciones de derechos humanos, discriminación o situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Asimismo, el Grupo no ha recibido sanciones, multas, requerimientos o reclamaciones de organismos públicos por incumplimientos en estas materias.

Del mismo modo, no se han registrado denuncias ni incumplimientos relacionados con la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, ni se han recibido procedimientos sancionadores o reclamaciones por parte de las autoridades competentes en relación con estas cuestiones.

5.5 Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El Grupo colabora activamente con entidades que promueven el desarrollo social, económico y profesional, destacando las siguientes aportaciones en los tres últimos ejercicios:

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2025	2024	2023
Asociaciones y Fundaciones sin ánimo de lucro			
Asociación Española contra el Cáncer	N/A	N/A	500€
Fundación Laboral Construcción	N/A	21.721€	22.983€
Asociación Canaria Sociosanitaria Te Acompañamos	1.200€	N/A	N/A

N/A – No se registraron aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro a este concepto durante el ejercicio fiscal correspondiente.

6 Sociedad

6.1 Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible

Las actividades desarrolladas por el Grupo generan un impacto positivo en el desarrollo económico y social de las comunidades en las que opera. Como actor relevante en la regeneración urbana y el fortalecimiento de la economía local, contribuye activamente al mantenimiento y mejora de infraestructuras básicas en ámbitos clave como la vivienda, la sanidad, el deporte y el ocio.

Durante el año 2025, Grupo Progecon ha continuado reforzando este compromiso mediante la ejecución de proyectos que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas y el entorno urbano. Entre las actuaciones desarrolladas destacan la construcción de viviendas protegidas, la ejecución de proyectos de rehabilitación y regeneración urbana, la mejora de infraestructuras sociosanitarias y deportivas, la creación de infraestructuras de movilidad sostenible y diversas actuaciones de rehabilitación en el sector turístico.

Asimismo, durante el ejercicio se han llevado a cabo intervenciones de mejora de las envolventes y fachadas de edificios de viviendas de protección oficial, orientadas a incrementar la eficiencia energética y la conservación de los inmuebles, así como actuaciones destinadas a mejorar la accesibilidad de edificios residenciales, favoreciendo su adaptación a las necesidades de las personas y promoviendo entornos más inclusivos.

Este enfoque se refleja también en la política de contratación del grupo, donde gran parte de los contratos con proveedores se realiza con empresas locales, fomentando el desarrollo económico del entorno y fortaleciendo las redes productivas regionales.

Además, el Grupo Progecon mantiene una comunicación activa y transparente con sus grupos de interés. A través de su página web, cualquier persona —ya sea cliente, empleado o miembro de la comunidad— puede transmitir quejas, sugerencias, reclamaciones o reconocimientos, lo que refuerza el compromiso del grupo con la escucha activa, la mejora continua y la sostenibilidad social.

Alsol mantiene un compromiso con el desarrollo sostenible de los territorios en los que opera, contribuyendo a la generación de empleo y a la dinamización económica local a través de su actividad turística. Asimismo, la sociedad procura mantener relaciones responsables y transparentes con los grupos de interés fomentando el diálogo y la colaboración con el objetivo de generar valor compartido y favorecer el desarrollo socioeconómico del entorno.

6.2 Acciones de asociación o patrocinio

El Grupo colabora activamente con acciones de Asociación o Patrocinio, destacando las siguientes aportaciones en los tres últimos ejercicios:

Aportaciones a acciones de asociación o patrocinio	2025	2024	2023
Asociaciones sectoriales			
Golf COAAT Gran Canaria	700€ (**)	348€(*)	N/A
Asociación de la Empresa Familiar de Canarias	2.358€	2.300€	2.056€
Federación de la PYME del Sector del Metal de Las Palmas (FEMEPA)	N/A	2.110€	514€
Asociación de empresarios constructores y promotores de la provincia de Las Palmas (AECPLPA)	N/A	2.651€	N/A
Asociación de Empresarios de Alojamientos Turísticos de Las Palmas	N/A	15€	N/A
Federación Empresarios Hostelería y Turismo de Las Palmas	177€	N/A	N/A

N/A – No se registraron aportaciones a acciones de asociación o patrocinio a este concepto durante el ejercicio fiscal correspondiente.

(*) Construplan ha participado como patrocinador del XXII Torneo de Golf COAAT Gran Canaria, celebrado el 15 de junio de 2024 en Salobre Golf.

(**) Construplan ha participado como patrocinador del XXIII Torneo de Golf COAAT Gran Canaria, celebrado el 26 de abril del 2025 en Salobre Golf.

No se han realizado aportaciones a partidos políticos durante estos ejercicios.

6.3 Subcontratación y proveedores

Las compras de bienes y servicios constituyen un elemento relevante para el desarrollo de las actividades del Grupo. En este sentido, CONSTRUPLAN concentra la mayor parte de las adquisiciones, dada la naturaleza de su actividad constructora y la necesidad de aprovisionamiento de materiales y servicios especializados. Gratecsa realiza compras asociadas a la instalación y mantenimiento de ascensores, mientras que Alsol efectúa contrataciones orientadas principalmente al mantenimiento, conservación y correcta operativa de sus complejos turísticos.

Para la gestión de estas adquisiciones, las sociedades cuentan con procedimientos y directrices internas que establecen criterios de control, autorización y supervisión de determinadas compras y contrataciones.

Con el objetivo de cumplir con las expectativas de calidad de los clientes, CONSTRUPLAN ha establecido políticas y estándares que aseguran tanto la calidad de las materias primas utilizadas como la integridad de sus operaciones. Estas directrices incluyen criterios específicos para la selección de proveedores y contratistas, entre las cuales destacan:

- ✓ Calidad de los servicios
- ✓ Disponibilidad
- ✓ Costes asociados

- ✓ Cumplimiento normativo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y en materia ambiental
- ✓ Posesión de Certificaciones ISO, especialmente en lo relativo a Calidad, Prevención y Medioambiente.

Durante el ejercicio fiscal 2025, Grupo Progecon ha trabajado con un total de 918 proveedores y contratistas (721 en el 2024). El incremento de proveedores y contratistas se debe principalmente a la incorporación de la sociedad Alsol al perímetro de reporte durante el 2025 tal y como se especifica en la sección **2. Información general**

Adicionalmente, si bien no se dispone de un procedimiento formalizado para la homologación de proveedores y contratistas y no se realizan auditorías a proveedores; se realizan una serie de prácticas para asegurar la calidad y el cumplimiento durante la ejecución de los trabajos:

- ✓ Seguimiento de desempeño:
 - Supervisión operativa: A través del control ejercido por el equipo administrativo y el jefe de obras, se llevan a cabo labores de supervisión directa sobre los contratistas, con el fin de asegurar una adecuada gestión y realización de los trabajos.
 - Evaluación basada en la experiencia: Se realiza un seguimiento continuo del desempeño de proveedores y contratistas, basándose en la experiencia acumulada en colaboraciones anteriores.
 - Gestión de incidencias: En caso de detectarse incidencias o no conformidades, se aplican medidas correctivas para garantizar la mejora continua y el cumplimiento de los estándares establecidos.

En materia de seguridad y salud, el Grupo exige a sus proveedores y contratistas el cumplimiento de la normativa vigente, estar al corriente de pagos, y proporcionar información detallada sobre su sistema de prevención de riesgos laborales, incluyendo sus índices de accidentabilidad y la firma del acta de adhesión al plan de seguridad y salud conjunta. Asimismo, todos los trabajadores, tanto propios como subcontratados, deben estar dados de alta en la Seguridad Social, contar con un reconocimiento médico apto, y disponer de los Equipos de Protección Individual (EPIs) necesarios para el correcto desarrollo de sus tareas en obra.

6.4 Consumidores

6.4.1 Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

El Grupo Progecon desarrolla principalmente su actividad en los sectores de la construcción, la rehabilitación, las reformas y los servicios asociados, prestando sus servicios mayoritariamente a clientes empresariales y organismos públicos. No obstante, determinados proyectos y actividades pueden tener impacto sobre usuarios finales, por lo que el Grupo mantiene el compromiso de garantizar la calidad, seguridad y adecuación de los servicios prestados.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de estos principios, desde 2010 el Grupo dispone de un Sistema de Gestión de Calidad certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 9001 para las actividades de “Edificación y construcción de obra civil”, “Construcción y

acabado de edificios y obras” e “Instalación y mantenimiento de aparatos elevadores”. Este sistema cuenta con el respaldo de todos los niveles de la organización y establece procedimientos de planificación, control y supervisión orientados a garantizar la calidad de los servicios prestados.

Dentro de su sistema de gestión, el Grupo ha identificado diversos riesgos relacionados con la interacción con clientes y usuarios finales, entre los que destacan:

- ✓ Deficiencias en la ejecución de obras o prestación de servicios.
- ✓ Incumplimientos de plazos o especificaciones contractuales.
- ✓ Deficiencias en los materiales utilizados o en los acabados ejecutados.
- ✓ Riesgos asociados a la seguridad y funcionalidad de las instalaciones o infraestructuras entregadas.
- ✓ Incidencias derivadas de una comunicación inadecuada o una gestión insuficiente de las necesidades del cliente.
- ✓ Riesgos relacionados con la protección y confidencialidad de los datos personales.

Para minimizar estos riesgos, el Grupo ha implantado procedimientos de control y seguimiento que incluyen inspecciones durante la ejecución de los trabajos, verificaciones finales de obra, pruebas de funcionamiento y revisiones periódicas orientadas a comprobar el cumplimiento de los requisitos técnicos, normativos y contractuales aplicables.

En materia de salud y seguridad de clientes y usuarios finales, el Grupo adopta medidas destinadas a garantizar la utilización segura de sus instalaciones y servicios, incluyendo el cumplimiento de las especificaciones técnicas y normativas aplicables a cada proyecto, la señalización y delimitación de zonas de acceso restringido cuando resulta necesario, así como la realización de controles y verificaciones asociados a los servicios prestados.

El Grupo mantiene procedimientos destinados a garantizar la correcta gestión de los datos personales de clientes, proveedores y demás grupos de interés. Para ello, dispone de un Manual de Adecuación al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y a la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), que establece, entre otras cuestiones, obligaciones de confidencialidad, procedimientos para el ejercicio de derechos de los interesados, medidas de gestión de brechas de seguridad y criterios para la relación con encargados del tratamiento.

El manual incluye la siguiente información:

- ✓ Obligación de la firma de un documento de confidencialidad.
- ✓ Adecuación de los contratos entre responsable y Encargado del tratamiento de los datos.
- ✓ Política del ejercicio de derechos de los responsables y corresponsables a la información: derecho de acceso, supresión, rectificación, limitación en el tratamiento, entre otros.
- ✓ Desarrollo del modelo de los documentos para ejercer los distintos derechos establecidos en la política, y de los modelos de respuestas a ejercicios de estos derechos.
- ✓ Descripción de las funciones y obligaciones de los usuarios con acceso a los tratamientos: entre los que destacan los principios y requisitos en materia de protección de datos, el procedimiento para la recogida y tratamiento de los datos personales.

- ✓ Establecimiento de un protocolo de actuación frente a situaciones de brechas o violaciones de la seguridad: Establece las acciones a llevar a cabo en caso de detectar una brecha en los sistemas, y cómo contener y recuperar la información.
- ✓ Actualización de los modelos utilizados actualmente a los requerimientos de la normativa en materia de Protección de Datos en la web, los correos electrónicos y otras comunicaciones y/o relaciones con los distintos grupos de interés.

Por otra parte, Alsol, cuya actividad se desarrolla en el ámbito de los alojamientos turísticos, dispone de protocolos específicos de limpieza, desinfección y mantenimiento de instalaciones, así como de procedimientos de prevención y control sanitario, orientados a garantizar la salud y seguridad de huéspedes y usuarios y a asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de alojamientos turísticos. Asimismo, realiza de forma periódica controles de calidad del agua de consumo y de piscinas, análisis y actuaciones preventivas frente a la legionela, así como programas de control integrado de plagas, llevados a cabo por empresas especializadas y autorizadas, garantizando el cumplimiento de la normativa sanitaria aplicable.

6.4.2 Gestión de reclamaciones y quejas

El área de Calidad es la responsable de gestionar el proceso de atención al cliente. Para ello, el Grupo dispone de mecanismos para la recepción, gestión y seguimiento de quejas, reclamaciones e incidencias relacionadas con los servicios prestados y los productos entregados, con el objetivo de garantizar una atención adecuada, una resolución eficaz de las situaciones planteadas y la mejora continua de los procesos.

CONSTRUPLAN

Las reclamaciones o quejas formuladas por los clientes finales se canalizan a través del responsable de ventas, quien traslada la comunicación al departamento de Calidad.

Una vez recibida la incidencia, esta es evaluada internamente y, cuando procede, se asigna a los técnicos responsables para su subsanación. En aquellos casos en los que la incidencia sea atribuible a un subcontratista, se le comunica para que lleve a cabo las actuaciones correctoras oportunas. Si el subcontratista no pudiera resolver la incidencia, Construplan asume directamente su ejecución para garantizar una respuesta adecuada al cliente.

Obras ejecutadas para clientes públicos y privados: En las obras de edificación y obra civil ejecutadas por encargo de clientes públicos y privados, las incidencias o reclamaciones se gestionan durante la fase de ejecución de la obra a través del departamento Técnico, que coordina su análisis y resolución con el fin de subsanarlas con la mayor celeridad posible.

En todos los casos, las reclamaciones son objeto de una evaluación interna para determinar la respuesta más adecuada, priorizando la resolución mediante el diálogo, la mediación y la conciliación con la parte reclamante. Cuando no es posible alcanzar un acuerdo y la naturaleza del asunto lo requiere, la controversia puede resolverse por la vía judicial.

El detalle de quejas y reclamaciones en Construplan recibidas durante el 2025 ha sido:

1. Construplan pone a disposición de sus grupos de interés un canal específico de atención al cliente, accesible a través de su página web, mediante el cual pueden presentar peticiones, sugerencias, reconocimientos, quejas y reclamaciones.

Durante el ejercicio 2025 se registraron 116 quejas y reclamaciones, frente a las 18 registradas en 2024. Este incremento responde principalmente a la implantación y mejora de los mecanismos internos de recopilación, clasificación y registro de incidencias, que han permitido una mayor trazabilidad y documentación de las comunicaciones recibidas por parte de clientes y otros grupos de interés. El Grupo continúa trabajando en la homogeneización de los procedimientos de registro y seguimiento, con el objetivo de reforzar el análisis de las incidencias, mejorar la calidad de la información disponible y facilitar la adopción de acciones de mejora.

La mayor parte de las reclamaciones registradas durante el ejercicio corresponden a incidencias de postventa comunicadas por los clientes tras la entrega de viviendas, principalmente relacionadas con acabados, ajustes y otras actuaciones de reparación propias del periodo de garantía.

2. Por otra parte, durante 2025 se recibieron 33 reclamaciones por vía judicial, interpuestas por comunidades de propietarios, particulares y empresas. A la fecha de cierre del ejercicio, una reclamación había sido resuelta, mientras que los 32 restantes permanecían en tramitación.

GRATECSA

Gratecsa mantiene una relación a través del servicio de postventa y mantenimiento con los clientes, lo que permite la identificación y gestión de incidencias que puedan surgir en el desarrollo de la actividad. Las quejas y reclamaciones son comunicadas directamente a los responsables mediante correo electrónico o contacto telefónico.

En este sentido, en caso de haber quejas y reclamaciones son analizadas por el personal técnico responsable, quien mantiene la comunicación con el cliente hasta la resolución de la situación planteada.

Asimismo, las quejas y reclamaciones recibidas durante el 2025 han sido gestionadas a través de los canales habituales de comunicación ya comentados anteriormente en el desarrollo de la actividad.

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad no ha tenido constancia de hojas oficiales de reclamaciones de reclamaciones ni de procedimientos tramitados por clientes ante organismos competentes.

ALSOL

Las quejas y reclamaciones se gestionan mediante los siguientes canales:

- Comunicación verbal en la recepción: Las quejas y reclamaciones que se producen durante la estancia de nuestros consumidores son atendidas y resueltas directamente por nuestros empleados. Cuando procede, la incidencia queja reflejada en la propia reserva del cliente.
- Comunicación a través de turoperadores: Las quejas y/o reclamaciones formuladas una vez finalizada la estancia de nuestros consumidores son canalizadas por los turoperadores, quienes trasladan la incidencia al establecimiento y, en su caso aplican compensaciones.
- Hoja oficial de reclamaciones:
 - En 2025 no se han recibido hojas oficiales de reclamaciones.

Las quejas y/o reclamaciones recibidas durante la estancia suelen estar relacionadas con incidencias puntuales en las instalaciones o en la prestación del servicio, así como con solicitudes de los clientes relativas a las características o ubicación del alojamiento asignado.

6.5 Información fiscal

Los datos fiscales de las sociedades bajo perímetro de alcance de este reporte en 2025 y su comparativo han sido:

Importe en € 2025	Construplan	Gratecsa	Alsol
Importe neto de la cifra de negocios	63.385.926,89	13.794.777,94	7.219.697,00
Resultado del ejercicio antes de impuestos	3.103.286,07	369.079,44	703.533,38
Impuestos sobre beneficios	(689.579,27)	58.137,98	193.099,86
Impuestos sobre sociedades pagado	689.090,48	79.883,41	32.472,12
Subvenciones, donaciones y legados recibidos	53.000,00	121.193,74	0,00

Los datos fiscales de las sociedades bajo perímetro de alcance de este reporte en 2024 y su comparativo han sido:

Importe en € 2024	Construplan	Gratecsa
Importe neto de la cifra de negocios	54.852.325,63	8.606.403,33
Resultado del ejercicio antes de impuestos	3.132.004,51	611.310,64
Impuestos sobre beneficios	(289.177,53)	(75.899,12)
Impuestos sobre sociedades pagado	239.869,91	76.340,09
Subvenciones, donaciones y legados recibidos	0,00	298.948,52

El importe de las subvenciones en Gratecsa corresponde a la concesión definitiva de subvenciones en concurrencia competitiva para la promoción privada de viviendas protegidas destinadas al arrendamiento, convocatoria 2024.

Importe en € 2023	Construplan	Gratecsa
Importe neto de la cifra de negocios	61.026.023,65	11.518.127,16
Resultado del ejercicio antes de impuestos	1.873.866,68	852.753,45
Impuestos sobre beneficios	(183.457,67)	0,00
Impuestos sobre sociedades pagado	0,00	0,00
Subvenciones, donaciones y legados recibidos	0,00	0,00

ANEXO I. Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenido s GRI ³⁰	Observación/ Razón de omisión
Información general				
Mercados en los que opera	Material	2.2. Mercados en los que opera	GRI 2-1 GRI 2-6	No aplica
Objetivos y estrategias de la organización	Material	2.3. Objetivos y estrategias	GRI 2-6 a)	No aplica
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	2.3. Objetivos y estrategias	GRI 2-6 a)	No aplica
Marco de reporting utilizado	Material	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 1	No aplica
Principio de materialidad	Material	1.1. Análisis de materialidad	GRI 3-1 a) ii GRI 3-2	No aplica
Medio Ambiente				
Gestión Ambiental				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material			No aplica
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material			No aplica
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	3.1. Gestión de los riesgos e impactos en el medio ambiente	GRI 3-3	No aplica
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material			No aplica
Aplicación del principio de precaución	Material			No aplica
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material			No aplica
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	3.5. Otras emisiones con afección grave al medio ambiente	GRI 3-3 GRI 305-7 a) i, ii, iv, vi	No aplica
Economía circular y prevención de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de	Material	3.2. Economía circular, y prevención y gestión de residuos	GRI 3-3	No aplica

³⁰ GRI – Global Reporting Initiative. Todos ellos en la última versión disponible.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenido s GRI ³⁰	Observación/ Razón de omisión
recuperación y eliminación de desechos			GRI (306:2020) 306-3 GRI 306-5 a)	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No Material	No aplica	GRI 3-3	No aplica
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	3.3.3. Consumo de agua	GRI 303-5 a)	No aplica
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	3.3.1. Consumo de materias primas	GRI 3-3	No aplica
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	3.3.2. Consumo energético y medidas para la eficiencia energética	GRI 302-1 a) b) c) e)	No aplica
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	3.3.2. Consumo energético y medidas para la eficiencia energética	GRI 3-3	No aplica
Uso de energías renovables	Material	3.3.2. Consumo energético y medidas para la eficiencia energética	GRI 302-1 b)	No aplica
Cambio climático				
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	3.4. Cambio climático: metas de reducción de emisiones y medidas de adaptación al cambio climático	GRI 305-1 a) GRI 305-2 b)	No aplica
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material		GRI 3-3	No aplica
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material		GRI 305-5 a)	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ³⁰	Observación/ Razón de omisión
Biodiversidad				
Protección de la biodiversidad: Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	3.6. Protección del entorno y la biodiversidad	GRI 3-3	No aplica
Protección de la biodiversidad: Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			GRI 3-3	No aplica
Social y relativas al personal				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 3-3	No aplica
Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 2-7 GRI 405-1 b)	No aplica
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 2-7 a, b i, ii, iv, v	No aplica
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 401-1 b)	No aplica
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 405-2 a)	No aplica
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 405-2 a)	No aplica
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	4.1. Principales indicadores de Empleo	GRI 3-3 GRI 405-2 a)	No aplica
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	4.3.2. Políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	No aplica
Empleados con discapacidad	Material	4.2. Empleados con discapacidad	GRI 3-3	No aplica
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	4.3.1. Información detallada sobre la organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenido s GRI ³⁰	Observación/ Razón de omisión
Número de horas de absentismo	Material	4.3.4. Absentismo	GRI 403-9 a) iii	No aplica
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	4.3.3. Medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral	GRI 3-3	No aplica
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	4.4. Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 3-3 GRI 403-1 b)	No aplica
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	Material		GRI 403-9 a) GRI 403-10 a) ii	No aplica
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	4.5. Relaciones sociales	GRI 3-3 GRI 2-29 a) i	No aplica
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material		GRI 2-30	No aplica
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material		GRI 3-3 GRI 403-4 b)	No aplica
Formación				
Las políticas implementadas en el campo de la formación	Material	4.6. Formación	GRI 3-3	No aplica
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Material		GRI 404-1 a) ii	No aplica
Accesibilidad universal				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.2. Empleados con discapacidad	GRI 3-3	No aplica
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	4.7. Igualdad	GRI 3-3	No aplica
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, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. la	Material	4.7. Igualdad	GRI 3-3	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenido s GRI ³⁰	Observación/ Razón de omisión
integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad				
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	4.7. Igualdad 5.4. Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Progecon	GRI 3-3 GRI 406-1 a)	No aplica
Derechos Humanos				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	5.1. Compromisos y gestión ética	GRI 3-3	No aplica
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	Material	5.2. Procedimientos de debida diligencia	GRI 2-26	No aplica
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	5.4. Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Progecon	GRI 3-3 GRI 406-1 a)	No aplica
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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	Material	5.1. Compromisos y gestión ética	GRI 3-3	No aplica
Corrupción y Soborno				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	5.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3	No aplica
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	5.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales 5.4. Denuncias por casos de vulneración de las políticas de	GRI 3-3 205-3 a), d) GRI 2-26	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenido s GRI ³⁰	Observación/ Razón de omisión
		gestión ética de Grupo Progecon		
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	5.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales 5.4. Denuncias por casos de vulneración de las políticas de gestión ética de Grupo Progecon	GRI 3-3 205-1 b)	No aplica
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	5.5. Aportación a fundación y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3	No aplica
SOCIEDAD				
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	6.1. Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	GRI 3-3	No aplica
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	6.1. Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	GRI 3-3 GRI 203-1 b)	No aplica
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	6.1. Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	GRI 3-3	No aplica
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	6.1. Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible	GRI 2-29 a) ii	No aplica
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	6.2. Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 GRI 2-28	No aplica
Subcontratación y proveedores				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material		GRI 3-3	No aplica
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	6.3. Subcontratación y proveedores	GRI 2-6 b) ii	No aplica
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material		GRI 2-6 b) ii GRI 3-3	No aplica
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	6.4.1. Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI ³⁰	Observación/ Razón de omisión
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	6.4.2. Gestión de reclamaciones y quejas	GRI 3-3 GRI 2-26 a)ii	No aplica
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Material	6.5. Información fiscal	GRI 207-4 b) vi	No aplica
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material		GRI 207-4 b) viii	No aplica
Las subvenciones públicas recibidas	Material		GRI 201-4 a) iii	No aplica

Diligencia de Firma

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa mercantil vigente, el Administrador Único, D. Santiago Quintana González de **PROGECON, S.L.** formulan el día 15 junio de 2026, el Informe de Estado de Información No Financiera de **PROGECON, S.L.**, correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025, que forma parte, aunque se presenta de forma separada, del Informe de Gestión consolidado de **PROGECON, S.L.** correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 y por lo tanto es parte integrante del mismo.

PROGECON, S.L.
CIF B-35084441
Urb. Ind. Díaz Casanova,
Vista Hermosa Parc. C-5
35010 Las Palmas de G. C.

Firma

Santiago Quintana González

Administrador Único