

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL  
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO  
DE GRUPO CASTILLA PEOPLE, S.A. Y SOCIEDADES  
DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025**

A los Accionistas de **GRUPO CASTILLA PEOPLE, S.A.:**

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

El contenido del Informe de Gestión Consolidado 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 de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluida en el Informe de Gestión Consolidado adjunto.

#### **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 la Sociedad dominante. 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 de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" que figura en el citado Informe de Gestión Consolidado.

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 la Sociedad dominante 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 (incluyendo las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (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 Control de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que se diseñe, implante y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales con experiencia 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 seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante 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 la Sociedad dominante y descrito en el apartado "Temas materiales", 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 a 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 la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

### 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 **GRUPO CASTILLA PEOPLE, S.A.** 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 con referencia a los estándares GRI seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Informe de Gestión Consolidado.

**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.

**TAX AND AUDITING CONSULTANTS, S.L.**



**Xavier Palomar Agramunt**  
Economista colegiado 17110

**INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA**

TAX AND AUDITING  
CONSULTANTS, S.L.

2026 Núm. 20/26/10080

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

20 de abril de 2026

Estado de Información  
No Financiera  
**GRUPO CASTILLA**

2025



grupo  
**castilla**  
El valor de las **personas**

## Contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Carta del CEO</b> .....  | <b>0</b>  |
| <b>Gobernanza</b> .....   | <b>2</b>  |
| <b>Principios que rigen el informe</b> .....                                  | <b>2</b>  |
| <b>Estructura de gobernanza</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>Principios que rigen la gobernanza</b> .....                               | <b>7</b>  |
| <b>Modelo de negocio</b> .....  | <b>8</b>  |
| Misión, Visión y Valores .....  | 8         |
| El sector de los RRHH.....  | 10        |
| Información financiera de Grupo Castilla .....                                | 14        |
| Información sobre el personal.....  | 15        |
| <b>Servicios y productos de Grupo Castilla</b> .....                          | <b>16</b> |
| Servicios de Conocimiento.....  | 17        |
| Soluciones de Tecnología.....   | 19        |
| <b>Cadena de valor</b> .....  | <b>21</b> |
| Mapa de procesos .....  | 21        |
| Ciclo de Deming.....  | 22        |
| Pensamiento basado en riesgos y oportunidades .....                           | 23        |
| <b>Alianzas, afiliaciones y certificaciones</b> .....                         | <b>24</b> |
| Proveedores tecnológicos.....   | 24        |
| Programa de Partners .....  | 27        |
| Certificaciones .....   | 27        |
| <b>Análisis sostenible 2025</b> .....   | <b>29</b> |
| Análisis de los indicadores del sistema.....                                  | 30        |
| Evaluación de riesgos y oportunidades .....                                   | 30        |
| Análisis de las no conformidades (NC) de clientes y acciones correctivas..... | 32        |
| Medidas de la satisfacción del cliente .....                                  | 33        |
| Evaluación de proveedores externos .....                                      | 35        |
| Evaluación del cumplimiento legal.....  | 35        |
| Evaluación de las partes interesadas.....                                     | 35        |
| <b>Grupos de interés (Stakeholders)</b> .....                                 | <b>36</b> |
| Participación de las partes interesadas .....                                 | 37        |
| <b>Temas materiales</b> .....   | <b>42</b> |
| <b>Cuestiones medioambientales</b> .....                                      | <b>43</b> |
| <b>Política de Calidad y Medioambiente</b> .....                              | <b>43</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Proceso de Gestión Ambiental.....</b>                                 | <b>44</b> |
| Objetivos medioambientales .....   | 46        |
| <b>Cambio climático.....</b>   | <b>47</b> |
| Datos de consumos .....  | 48        |
| Certificados energéticos .....   | 49        |
| Huella de carbono .....  | 50        |
| <b>Economía circular y prevención y gestión de residuos .....</b>        | <b>54</b> |
| <b>Uso sostenible de los recursos .....</b>                              | <b>55</b> |
| <b>Cuestiones sociales y relativas al personal .....</b>                 | <b>56</b> |
| <b>Empleo.....</b>   | <b>58</b> |
| <b>Formación.....</b>  | <b>61</b> |
| Acciones formativas realizadas en 2025.....                              | 62        |
| <b>Diversidad e igualdad .....</b>                                       | <b>64</b> |
| Igualdad Retributiva .....   | 65        |
| <b>Salud y seguridad .....</b>   | <b>68</b> |
| <b>Organización del trabajo .....</b>                                    | <b>69</b> |
| <b>Acciones sociales.....</b>  | <b>70</b> |
| <b>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....</b>   | <b>71</b> |
| <b>Accesibilidad universal.....</b>                                      | <b>72</b> |
| <b>Cuestiones sobre el respeto a derechos humanos .....</b>              | <b>73</b> |
| <b>Cuestiones sobre la lucha contra la corrupción y el soborno .....</b> | <b>74</b> |
| <b>Canal de denuncias .....</b>  | <b>74</b> |
| <b>Protección de datos de carácter personal .....</b>                    | <b>75</b> |
| <b>Cuestiones sobre la sociedad.....</b>                                 | <b>76</b> |
| <b>Subcontratación y proveedores.....</b>                                | <b>76</b> |
| <b>Ciberseguridad.....</b>   | <b>77</b> |
| <b>Digitalización e Inteligencia Artificial.....</b>                     | <b>79</b> |
| <b>Anexo 1: Datos medioambientales .....</b>                             | <b>80</b> |
| <b>Tabla 1: Consumos .....</b>   | <b>80</b> |
| <b>Tabla 2: Huella de carbono .....</b>                                  | <b>83</b> |
| <b>Anexo 2: Datos relativos al personal .....</b>                        | <b>84</b> |
| <b>Tabla 1: Promedio anual de contratos .....</b>                        | <b>84</b> |
| <b>Tabla 2: Porcentajes por categoría laboral .....</b>                  | <b>85</b> |
| <b>Tabla 3: Brecha salarial.....</b>                                     | <b>86</b> |
| <b>Anexo 3 - Índice de contenidos GRI .....</b>                          | <b>87</b> |

## Carta del CEO



**Carles Castilla**

En Grupo Castilla sabemos que el éxito empresarial se mide en cifras, pero también con el impacto positivo que generamos en nuestro entorno. **2025** ha sido un año histórico, gracias a la evolución constante del sector y a las nuevas exigencias del mercado, con un **crecimiento del 12%** de la cifra de negocios. Consolida una trayectoria que confirma nuestro compromiso con la excelencia en el servicio y la digitalización.

Nuestro propósito es claro: **desarrollar, facilitar y cuidar** a las **personas** y equipos que impulsan, cada día, el negocio de sus empresas. Atendemos esas necesidades mediante un portfolio completo de servicios y soluciones especializados en RRHH. A lo largo del último año, hemos ejecutado con éxito más de **65 proyectos** de Consultoría Estratégica en **Liderazgo, Cultura y Talento** impactando directamente a más de **600.000 personas** en las organizaciones, completada la búsqueda y colocación de **40 posiciones Executive** y **360 mandos intermedios**.

Todo ello, sin olvidar nuestro negocio principal, las **soluciones HCM** (Human Capital Management), en el que hemos arrancado **40 proyectos** de alta complejidad en clientes del segmento medio y alto. Nuestro parque de clientes sigue creciendo en calidad y cantidad, más de **4.200 organizaciones** ya confían en nosotros para acompañarlos en el desarrollo de sus equipos y **12** de ellos, cotizan en el **IBEX35**. La combinación equilibrada de conocimiento y tecnología está siendo la clave para desarrollar un **Enfoque 360° en gestión de personas** muy innovador.

La sostenibilidad constituye un eje central en nuestra estrategia y en 2025 hemos reforzado nuestro **compromiso con la sociedad y el medio ambiente**. Tras la obtención de la certificación ISO 14001 en 2024, continuamos avanzando en nuevas prácticas responsables que fomentan el uso eficiente de los recursos, contribuyendo así a la reducción de nuestro impacto ambiental. Asimismo, hemos superado la **paridad de género (1,1)**, un hito especialmente relevante para una compañía con ADN tecnológico, que refleja nuestro gran compromiso con la igualdad. Seguimos impulsando la diversidad y promoviendo un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso. Con la mirada puesta en el 2026, nuestro Plan Estratégico prevé alcanzar **41M€ de facturación global** con **500 profesionales**, posicionando a Grupo Castilla como uno de los líderes **High Growth** del sector de los RRHH.

Valoramos y agradecemos la confianza que depositan nuestros clientes y grupos de interés en nosotros, para seguir creciendo juntos.

Atentamente,  
Carles Castilla (CEO)



## Gobernanza

### Principios que rigen el informe

(GRI 2-2, 2-3 y 2-5)

A finales de 2018 se publicó en el BOE la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el RD 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 (en adelante la Ley 11/2018), que sustituye el RDL 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad. En este contexto, este es el tercer ejercicio en que Grupo Castilla debe incluir el Estado de Información No Financiera en el Informe de Gestión Consolidado, conforme a lo señalado en la tabla “Índice de contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad”.

Los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este Informe se han preparado utilizando como referencia los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (estándares GRI), marco internacional de reporting que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018. Es por ello por lo que “Este informe se ha elaborado utilizando como referencia los estándares GRI”. Asimismo, y como novedad en el presente ejercicio, se han incorporado referencias a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) asociados a los distintos apartados del informe, con el fin de identificar la contribución de las políticas, actuaciones e indicadores del Grupo a las metas establecidas en la Agenda 2030. Estas referencias permiten poner de manifiesto la alineación de las actividades desarrolladas por la organización con los principios de desarrollo sostenible promovidos por la Organización de las Naciones Unidas.

Durante el presente ejercicio, la información relativa a las cuestiones medioambientales se ha elaborado considerando el conjunto de sociedades que integran Grupo Castilla, con excepción de la sociedad Concilia2, que fue adquirida a finales del año 2025. El alcance de la información comprende asimismo la totalidad de las oficinas del grupo, tanto en lo relativo a los consumos registrados como al cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), todo ello con los matices y precisiones que se detallan en el apartado correspondiente.

Por lo que respecta al área de formación del personal, se han tenido en cuenta los datos relativos a la sociedad dominante de Grupo Castilla.

La información contenida en el Estado de Información No Financiera, parte integrante del Informe de Gestión Consolidado que acompaña a las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2025 de la sociedad **GRUPO CASTILLA PEOPLE, S.A.**, ha sido verificada por Tax and Auditing Consultants, S.L. de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 en el artículo 49 del Código de Comercio.

El periodo de elaboración del Estado de Información No Financiera es anual, coincidente con el de elaboración de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Para atender cualquier pregunta sobre el presente informe o sus contenidos pueden dirigirse a [info@grupocastilla.es](mailto:info@grupocastilla.es).

8 TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO ECONÓMICO9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN  
E INFRAESTRUCTURAS17 ALIANZAS PARA  
LOGRAR LOS OBJETIVOS

## Grupo Castilla

(GRI 2-1, 2-2 y 2-6)

### Nuestros orígenes

Don **Carlos Castilla** desarrolló su primera nómina en 1979, creando así una empresa familiar y de base tecnológica que ha evolucionado en el ámbito de los **recursos humanos**, hasta convertirse en el partner de confianza para empresas de todo el **territorio nacional**.

*“Hemos llegado hasta aquí gracias a un gran **equipo de profesionales**, muy comprometido y que nos ha acompañado durante toda esta trayectoria de **crecimiento y mejora continua**.”*



**D. Carlos Castilla**  
Presidente y Fundador

Grupo Castilla es una compañía española, con más de 45 años en el sector, con un innovador Enfoque 360° en RRHH y con más de 4.200 clientes que han depositado su confianza, para construir modelos de gestión del talento que generan un impacto positivo en sus negocios. Fundada en 1979 como una empresa de base tecnológica HCM, ha sabido reinventarse para ofrecer una visión global bajo el lema **“El valor de las Personas”** que combina conocimiento y tecnología, facilitando la gestión, el desarrollo y el cuidado de sus equipos. Su Plan Estratégico prevé alcanzar 41M€ de facturación en 2026 con 450 profesionales, posicionándose como uno de los líderes HighGrowth del sector.

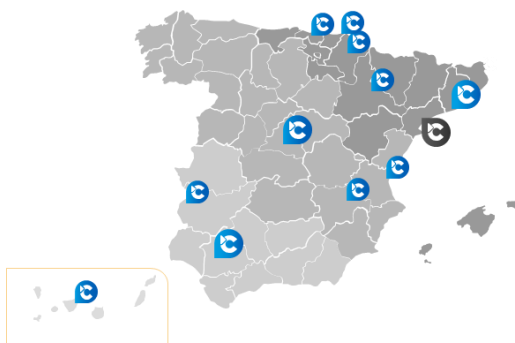
A través de exitosas integraciones de empresas del sector y un ambicioso programa de Partners, Grupo Castilla ha consolidado una base de conocimiento, liderada por la solvencia y la profesionalidad de nuestros expertos, que hacen factible el desarrollo de proyectos competitivos y con estándares de máxima calidad. Unos servicios estratégicos que se apoyan en la innovación tecnológica para satisfacer todas las necesidades de los clientes, brindándoles ventajas como las siguientes:

### Servicio integral en gestión de personas

Unimos Conocimiento y Tecnología para ofrecer un Enfoque 360° en gestión de personas único en el mercado, con la capacidad de atender cualquier necesidad en el ámbito de los recursos humanos.

### Amplia cobertura sectorial

Ofrecemos proximidad, ya que contamos con una red de oficinas distribuidas por todo el territorio nacional.



### Personalización

Prestamos servicios estratégicos que, apoyados en soluciones tecnológicas, responden a las necesidades particulares de cada cliente, tanto del ámbito de la Administración Pública como privado.

### Independencia

Contribuimos a mejorar la toma de decisiones empresariales, añadiendo mayor eficiencia, agilidad y autonomía en los procesos.

### Soluciones adaptables

Nuestras soluciones se adaptan a las constantes modificaciones legislativas y son integrables con cualquier aplicación corporativa instalada (control de presencia, ERP...).

### Inversión constante en I+D+I

Invertimos 2 millones de euros en I+D+I para promover la evolución continua de soluciones de nómina y RRHH, escalables y basadas en la filosofía del dato único.

### Nuestra Meta 2026

Nuestra meta en el actual Plan Estratégico 2026, es la siguiente:

Alcanzar una **cifra de negocios de 41M€** con un **EBITDA de 7M€**, el negocio de **conocimiento\*** aportando el **40% de la facturación**, consolidando el Enfoque 360°, con el **70% de clientes en Cloud**, potenciando las **migraciones** de producto, doblando anualmente las ventas de **INNIA** y mantener un **eNPS positivo**.

### Nuestras filiales

GRUPO CASTILLA PEOPLE, S.A. es la sociedad dominante del siguiente grupo de sociedades:



**PEIXE SOFTWARE, S.L.**,  
domiciliada en  
Riudoms

Constituye su objeto social la actividad agrícola, ganadera forestal, pesquera, industrial, de construcción, comercial, turística, transportes, comunicaciones, intermediación, profesionales, de servicios en general, y en especial la actividad de intermediación, actividades profesionales y consulta de aplicaciones informáticas y suministro de programas de informática.



**SALTOR TALENT, S.L.**,  
domiciliada en  
Riudoms

Constituye su objeto social:

- La intermediación en la prestación de servicios de búsqueda, selección de personal y laborales;
- La intermediación en la prestación de servicios legales, tributarios, de ingeniería, económicos y consultorías a personas, entidades, organismos y empresas de cualquier naturaleza, sin limitación alguna;
- La prestación de servicios de capacitación en las materias relacionadas en el primer apartado.



**NÓMINA FOKE,  
SERVICIOS  
INFORMÁTICOS, S.A.**,  
domiciliada en Bilbao

Constituye su objeto social:

- La investigación, desarrollo, producción y comercialización, importación y exportación de toda clase de productos informáticos, alquiler, venta, importación y exportación y prestaciones de servicios y mantenimiento de ordenadores, y otras máquinas de cálculo;
- El asesoramiento, asistencia técnica y suministro de todos aquellos elementos que constituyen los equipos y los programas en las áreas de los objetos indicados;
- La publicación de estudios técnicos, análisis, programación de sistemas informáticos y cualquier otra actividad de soporte y asistencia de las áreas anteriormente citadas;
- La participación en cualquier otra sociedad que opere en los campos anteriormente descritos;
- La elaboración, la realización, compra o venta de toda clase de estudios y proyectos económicos, industriales de ingeniería y urbanísticos, así como asistencia técnica, investigación de mercados o investigación electoral;
- La realización de toda clase de asesoramiento y asistencia industrial, comercial y financiera.



**COOCREA PEOPLE,  
S.L.**, domiciliada  
en Madrid

Constituye su objeto social:

- El diseño, desarrollo y evaluación de planes de formación;
- La impartición de acciones formativas;
- La creación de contenidos formativos para ser impartidos bajo modalidades diferentes;
- La realización de trabajos de consultoría de formación para el análisis y diagnóstico de necesidades formativas.



**CONCILIA2  
SOLUCIONES, S.L.**,  
domiciliada en  
Albacete

Constituye su objeto social:

- Servicios de consultoría de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación de vida personal, familiar y laboral. Recursos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial. Realización de proyectos de género, planes de igualdad, planes de conciliación y memorias RSE. Implantación de Sistemas de Gestión. Gestión de subvenciones. Tramitación de reconocimiento, distintivos y premios. Formación. Portal de intermediación entre personas que buscan empleo y particulares que demandan ayuda a domicilio.

Las actividades que vienen desarrollando todas las sociedades se encuentran enmarcadas dentro de las contempladas en sus respectivos objetos sociales estatutarios.

## Estructura de gobernanza

(GRI 2-9)

El crecimiento sostenible y la excelencia operativa de Grupo Castilla se fundamentan en un modelo de gobernanza que sitúa a las personas en el centro de nuestra estrategia. Gracias al compromiso, la capacidad colaborativa y la alta eficiencia de nuestros equipos profesionales, consolidamos una estructura sólida que permite alinear nuestra cultura corporativa con el cumplimiento riguroso de objetivos comunes, asegurando así, una creación de valor responsable y duradera para todos nuestros grupos de interés.

Grupo Castilla cuenta con un Consejo de Administración formado por 5 personas, siendo sus miembros los siguientes:



Por otro lado, el equipo directivo de Grupo Castilla lo conforman las siguientes personas:



El equipo de Grupo Castilla se divide en seis áreas de negocio, dirigidas por un equipo directivo, que, entre todos, suman más de 180 años de experiencia en el sector, además de una sólida base de 68 mandos intermedios que sustenta el crecimiento continuo del grupo.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



## Principios que rigen la gobernanza

(GRI 2-23)

Grupo Castilla dispone de las siguientes políticas y documentos que serán los pilares del contenido de este informe y, salvo que se indique lo contrario, su vigencia estará sujeta a posibles modificaciones y/o sustituciones futuras que, en todo caso, deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración:



**Código ético:**  
actualizado el 25 de febrero de 2026.



**Nuevo Pacto de empresa:**  
implantado el 1 de enero de 2026 (vigente hasta el 31/12/2029).



**Política y manual de calidad y medioambiente:**  
actualizado el 07 de mayo de 2025.



**Plan de formación:**  
implantado durante el año 2025.



**Política de seguridad:**  
implantada el 29 de febrero de 2024.



**Política de protección de datos de carácter personal:**  
actualizado 15 de julio de 2025.



**Plan de igualdad:**  
implantado durante el presente ejercicio 2024 con vigencia hasta el 2028.



**Plan de Igualdad LGTBI+:**  
implantado el 18 de septiembre de 2025.



**Protocolo de acoso:**  
implantado el 19 de noviembre de 2024.



**Plan de prevención de riesgos laborales:**  
implantado el 29 de noviembre de 2021.



**Protocolo de desconexión digital:**  
implantado el 8 de abril de 2021.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



## Modelo de negocio

### Misión, Visión y Valores

(GRI 2-6 y 2-23)



Aportamos valor a nuestros clientes a través de un servicio integral, personalizado y adaptado a sus necesidades, mediante una permanente innovación en nuestros productos y servicios.

Nuestra máxima preocupación es conseguir que cada uno de nuestros clientes se sienta atendido en todo momento, proporcionándole respuestas ágiles y especializadas gracias a un excelente servicio postventa.

### Propósito corporativo

“Impulsar el éxito de las organizaciones mediante el desarrollo del talento, con soluciones innovadoras, situando a las personas en el centro y asegurando un modelo medioambientalmente sostenible.”

### Misión

“Crecer sosteniblemente transformando el sector de los Recursos Humanos, creando valor a nuestros clientes, accionistas, personas empleadas y a la sociedad en su conjunto.”

### Visión

“Ser líder en servicios y soluciones para el desarrollo del talento, en el mercado medio-alto del sector privado y público, con un Enfoque 360° en gestión de personas, manteniendo los valores de empresa familiar”.

### Competencias clave

- Cliente en el centro
- Cultura de la excelencia
- Orientación a resultados
- Planificación y organización
- Orientación a la innovación
- Gestión del conocimiento
- Industrialización del crecimiento
- Comunicación interna y externa

## Valores

Se han identificado 5 valores para destacar lo que nos hace diferentes en el sector:



En base a todo ello, la Dirección General de Grupo Castilla consciente del compromiso con las necesidades y expectativas de los clientes y las partes interesadas, y teniendo en cuenta el análisis del contexto y de los riesgos y oportunidades, ha establecido un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) y medioambiente (SGA) basado en la norma ISO 9001 e ISO 14001 con el siguiente alcance: Prestación de servicios especializados de Recursos Humanos, para empresas de capital privado y Administraciones Públicas, en los ámbitos de:

- Consultoría estratégica, funcional y tecnológica, tanto en local como en la nube.
- Externalización de procesos (BPO).
- Soporte y atención a personas usuarias (postventa).

Y ha adoptado los siguientes principios esenciales:


- Proporcionar conocimiento y soluciones de RRHH que permitan gestionar de forma eficiente el verdadero valor de las compañías: las personas.
- Aportar valor a los clientes a través de un servicio integral que cubra sus necesidades, desde la definición del proyecto, consultoría estratégica y de producto y el servicio postventa, trasladando un conocimiento experto en materia de RRHH.
- Mantener la confidencialidad de la información facilitada por nuestros clientes, así como la protección de datos personales.
- Proporcionar los recursos técnicos, materiales y humanos necesarios para desarrollar la actividad en el mejor entorno de trabajo.
- Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios aplicables a la organización.

- Establecer un proceso continuo de mejora, para alcanzar los objetivos y metas marcados dentro del SGC y SGA del Plan Estratégico Corporativo.
- Implicar, motivar, formar y comprometer al personal, con el objetivo de buscar su participación en la gestión, desarrollo y aplicación del SGC.
- Asegurar la protección del medioambiente, a través de buenas prácticas, para la prevención de la contaminación y reducción de los impactos ambientales que generan nuestras actividades.

## El sector de los RRHH

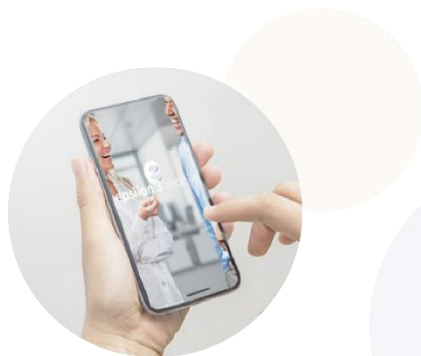
(GRI 2-6)

La gestión del talento atraviesa una transformación profunda, donde la integración de criterios de sostenibilidad se ha convertido en el pilar fundamental para garantizar la resiliencia organizacional. En este escenario, anticipar las dinámicas del mercado laboral y adoptar enfoques basados en la responsabilidad social no solo resulta esencial para mantener nuestra competitividad, sino que permite impulsar soluciones innovadoras que generan un valor diferencial y duradero para nuestros clientes, superando así sus expectativas mediante estrategias de impacto positivo.

| #  | Competidor   | RRHH | % RRHH | Var. RRHH vs año anterior | Total* | Var. Total vs año anterior |
|----|--|------|--------|---------------------------|--------|----------------------------|
| 1  |  | 345  | 48%    | 12%                       | 718    | 12%                        |
| 2  |  | 81   | 66%    | -11%                      | 123    | 22%                        |
| 3  |  | 71   | 59%    | 7%                        | 119    | 11%                        |
| 4  |  | 68   | 100%   | 6%                        | 68     | 6%                         |
| 5  |  | 65   | 22%    | -0,3%                     | 292    | 4%                         |
| 6  |  | 58   | 51%    | 15%                       | 112    | 15%                        |
| 7  |  | 51   | 70%    | 7%                        | 73     | 7%                         |
| 8  |  | 39   | 40%    | 9%                        | 97     | 5%                         |
| 9  |  grupo castilla | 34   | 94%    | 21%                       | 36     | 19%                        |
| 10 |  | 32   | 32%    | 24%                       | 101    | 24%                        |

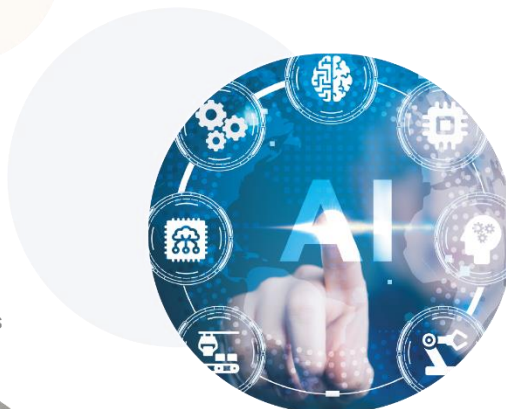
Para poder hacer frente a todas estas incógnitas, se ha estudiado cuáles son las tendencias de mercado para 2026, siendo el detalle el siguiente:

## Tendencias de mercado



### Proveedor integral y especializado

Coordinación de proyectos complejos



### Inteligencia Artificial

Automatización y eficiencia de procesos y productividad



### Aprendizaje continuo

Desarrollo continuo de las habilidades personales



### Liderazgo, Talento y Cultura

Compromiso interno hacia marca y experiencia de empleado/a



### Inclusión e igualdad

Gestión de la diversidad, fomento de la equidad y disminución de brechas salariales



### Clima laboral

Evaluación y cuidado del ambiente de trabajo

## Tipología de clientes

(GRI 2-6)

Grupo Castilla aporta valor a sus clientes a través de un servicio integral, personalizado y adaptado a todas sus necesidades, con una apuesta constante por el desarrollo tecnológico.

La máxima preocupación de Grupo Castilla es conseguir que cada uno de sus clientes se sienta atendido en todo momento, proporcionándoles respuestas ágiles y especializadas con un excelente servicio postventa.

### Administración Pública: Clientes Conocimiento

| Selección | Aprendizaje y endomarketing | Consultoría estratégica | Jurídico-laboral | BPO |
|-----------|-----------------------------|-------------------------|------------------|-----|
|           |                             |                         |                  |     |
|           |                             |                         |                  |     |
|           |                             |                         |                  |     |
|           |                             |                         |                  |     |
|           |                             |                         |                  |     |

### Empresa privada: Clientes Conocimiento

| Executive Search | Selección | Aprendizaje y endomarketing | Consultoría estratégica | Jurídico-laboral | BPO |
|------------------|-----------|-----------------------------|-------------------------|------------------|-----|
|                  |           |                             |                         |                  |     |
|                  |           |                             |                         |                  |     |
|                  |           |                             |                         |                  |     |
|                  |           |                             |                         |                  |     |
|                  |           |                             |                         |                  |     |



Administración Pública: Clientes Tecnología

| Recursos Humanos | Nómina | Gestión del Tiempo | Consultoría Tecnológica |
|------------------|--------|--------------------|-------------------------|
|                  |        |                    |                         |
|                  |        |                    |                         |
|                  |        |                    |                         |
|                  |        |                    |                         |
|                  |        |                    |                         |

Empresa privada: Clientes Tecnología

| Recursos Humanos | Nómina | Gestión del Tiempo | Consultoría Tecnológica |
|------------------|--------|--------------------|-------------------------|
|                  |        |                    |                         |
|                  |        |                    |                         |
|                  |        |                    |                         |
|                  |        |                    |                         |
|                  |        |                    |                         |

## Información financiera de Grupo Castilla

Grupo Castilla continúa su expansión en el mercado de servicios de conocimiento y gestión de RR.HH. La entidad alcanzó una cifra de negocios de 34 millones de euros con una plantilla de 424 profesionales al cierre del ejercicio 2025, que se eleva a 36 millones y 450 profesionales si se agrega la reciente incorporación al grupo de la sociedad Concilia2 Soluciones S.L., formalizada en el mes de diciembre de 2025, incrementando así las cifras de 30,6 millones y 415 profesionales registradas al cierre del ejercicio 2024.

La práctica totalidad de la cifra de negocios agregada de 36 millones de euros de Grupo Castilla se materializa en territorio nacional.

En el ejercicio 2025 los beneficios después de impuestos de Grupo Castilla han sido de 2,4 millones de euros, mientras que en el ejercicio 2024 fueron de 1,9 millones de euros.

El pago por impuesto sobre sociedades realizado en el ejercicio corriente asciende a 229 miles de euros, mientras que en el ejercicio anterior ascendió a 349 miles de euros.



## Información sobre el personal

(GRI 2-7 y 2-30)

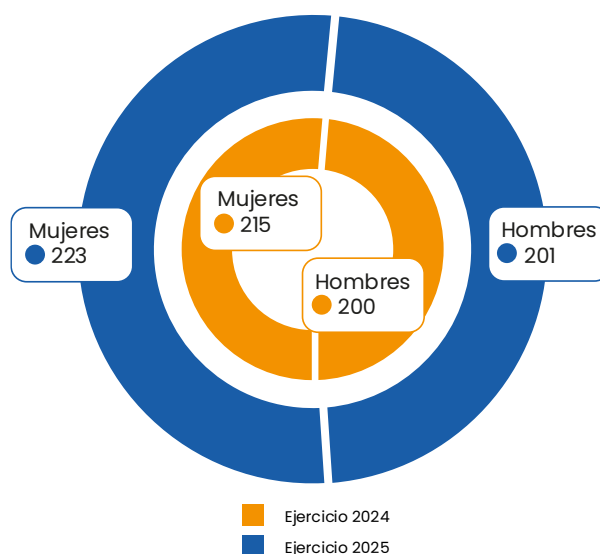
La distribución del número de personas empleadas de Grupo Castilla al cierre de los ejercicios 2024 y 2025, desglosado por sexo y tipología de contrato, es el siguiente:

| Número de personas según contrato laboral | Ejercicio 2025 |            | Ejercicio 2024 |            |
|---|----------------|------------|----------------|------------|
|   | Hombres        | Mujeres    | Hombres        | Mujeres    |
| <i>Fijo o permanente</i>                  | 197            | 223        | 199            | 212        |
| <i>Temporal</i>                           | 4              | 0          | 1              | 3          |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>201</b>     | <b>223</b> | <b>200</b>     | <b>215</b> |

| Número de personas según contrato laboral | Ejercicio 2025 |            | Ejercicio 2024 |            |
|---|----------------|------------|----------------|------------|
|   | Hombres        | Mujeres    | Hombres        | Mujeres    |
| <i>A tiempo completo</i>                  | 200            | 220        | 196            | 211        |
| <i>A tiempo parcial</i>                   | 1              | 3          | 4              | 4          |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>201</b>     | <b>223</b> | <b>200</b>     | <b>215</b> |

Todas las personas que integran la plantilla laboral de Grupo Castilla están acogidas al convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

### Distribución por sexo



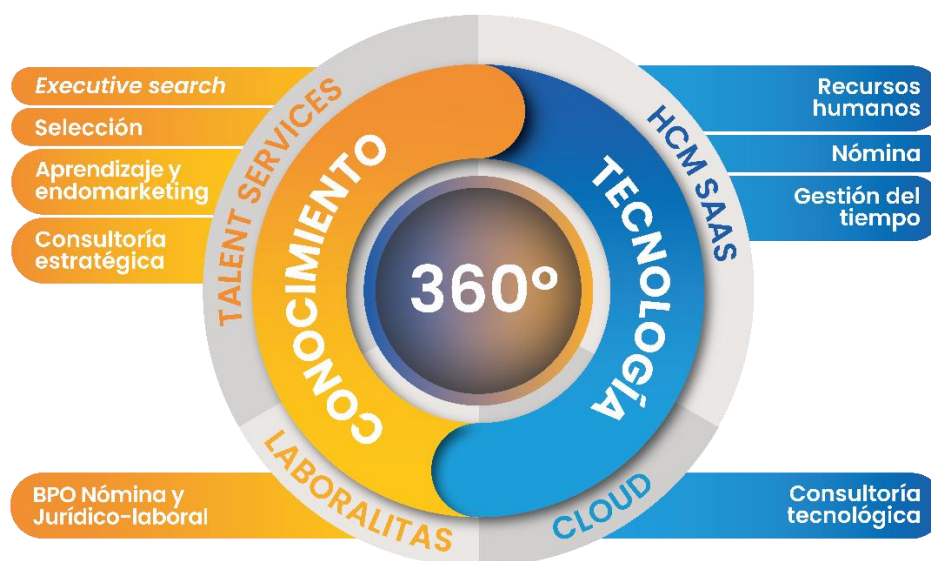
## Servicios y productos de Grupo Castilla

(GRI 2-6)

En un entorno definido por la gestión del cambio, la calidad del producto y la excelencia en el servicio, son pilares indisociables. Grupo Castilla se posiciona como un partner estratégico que se integra en la estructura operativa de sus clientes, impulsando la gestión del capital humano mediante una cobertura integral que abarca la totalidad del ciclo de vida del empleado.

Para garantizar el éxito de este acompañamiento, disponemos de un servicio de soporte técnico liderado por especialistas en el área laboral y de RR.HH. Este equipo experto atiende de forma personalizada las necesidades del cliente a través de un modelo omnicanal, que incluye asistencia telefónica, remota y soporte presencial, asegurando una respuesta ágil y eficiente ante cualquier requerimiento.

Finalmente, nuestra propuesta de valor reside en la convergencia de conocimiento especializado y tecnología de vanguardia bajo un Enfoque 360°. Esta sinergia estratégica permite abordar la gestión integral de personas con la máxima solvencia, combinando soluciones digitales avanzadas con el asesoramiento experto necesario para transformar el talento en un activo competitivo.



*En Grupo Castilla multiplicamos la efectividad en la gestión de personas mediante la combinación de conocimiento y tecnología.*

## Servicios de Conocimiento

Nos anticipamos a los requisitos y hacemos un ejercicio de escucha activa del mercado, lo que nos permite asesorarte y redefinir tus necesidades.

Nuestro equipo está dividido por áreas de especialización que van desde el Executive Search hasta la Selección, Aprendizaje y Endomarketing.

La trayectoria de nuestros profesionales nos avala y es el pilar fundamental para establecer una relación de confianza basada en la cercanía.

### ¿Qué metodología utilizamos?



A continuación, presentamos los servicios concretos que realizamos:

## Talent Services

### *Executive Search*

*Encontramos perfiles directivos y ejecutivos clave para tu organización*

- Executive Talent Assessment
- Comités de dirección
- *Human Consulting*
- Talent Mapping
- Definición de posiciones clave

### *Selección*

*Evaluamos perfiles de candidatos y practicamos reclutamiento activo*

- Búsqueda proactiva
- Definición de perfiles clave
- *Recruiting Center*
- *Assessment Center*
- *Social Media Recruiting*

### *Aprendizaje y Endomarketing*

*Facilitamos el desarrollo de competencias y habilidades profesionales*

- Endomarketing
- Análisis de necesidades
- Impartición de formaciones
- Talento y carreras profesionales
- Acreditados FUNDAE

### *Consultoría estratégica*

*Optimizamos el progreso profesional de la persona empleada:*

- Diagnóstico organizativo
- Plan de Igualdad
- DPT/RPT y VPT
- Evaluación del desempeño
- Auditoría Retributiva

## Laboralitas

### *Jurídico-Laboral*

*Compartimos nuestro conocimiento normativo*

- Defensa jurídica
- Asesoramiento legal
- Negociación colectiva
- Representación procesal
- Asesoramiento legal para AAPP

### *BPO Nómina*

*Gestionamos las nóminas de nuestros clientes*

- Outsourcing de nómina
- Plataforma SaaS
- Portal de comunicación
- Información disponible 24/7
- Cuadro de mando analítico

## Soluciones de Tecnología

Como parte de nuestro ADN, ofrecemos soluciones tecnológicas HCM transversales para la gestión del ciclo de vida del personal empleado, potenciando al máximo el talento de tu organización.

Lo hacemos gracias al desarrollo de software integral estándar para optimizar los procesos de tu departamento y mediante configuraciones personalizadas.

Como expertos en el ecosistema DevOps, ayudamos a las empresas a modernizar, innovar y evolucionar sus infraestructuras de servicios y aplicaciones para que sean más ágiles, escalables y seguras.

### ¿Qué metodología utilizamos?



## Consultoría Tecnológica

A través de proyectos de consultoría, implementación tecnológica y formación técnica, **ayudamos a las empresas a modernizar, innovar y evolucionar sus infraestructuras de servicios y aplicaciones** para que sean más ágiles, escalables y seguras.

- **Formación y certificación oficial** del fabricante RedHat
- Metodología y herramientas *DevOps*
- Tecnología *OpenSource* empresarial
- Proyectos de implantación e integración
- Venta de suscripciones y licencias
- Aplicación de la IA para mejora de procesos

### HCM SaaS

Nuestras soluciones se adaptan tanto a las necesidades del sector privado, así como a las de la Administración Pública.



#### Human Capital Management

- Solución HCM Nómina
- Cloud native
- Orientación a procesos



#### Human Capital Management

- Solución integral
- Nómina y RRHH
- Integable con terceros



#### Human Capital Management

- Tecnología Dynamics 365 BC
- Nómina y RRHH
- Extensión en AppSource BC



#### ERP Fiscal

- Nóminas, contabilidad y fiscalidad
- Facilidad de uso
- Micropymes y despachos

### Soluciones transversales 100% SaaS



#### Portal de la persona empleada

- Potenciado con SinergiaIA
- Canal de comunicación
- Gestión de firma electrónica
- Dispone de App Móvil



#### Cumplimiento normativo

- Gestión de turnos
- Presencia, ausencia y saldos
- Marcaje con geolocalización



#### Ecosistema IA para RRHH

- Una IA integrada en procesos internos, soluciones y consultoría para mejorar el control, la eficiencia y la capacidad de decisión en el área de RRHH



#### KPI's de absentismo y rotación

- Encuestas INE, ISPA
- Cuestionarios Plan de Igualdad
- Control presupuestario



#### OEP potenciada con SinergiaIA

- Gestiona oposiciones, concursos y bolsas de empleo de forma ágil y transparente



#### Rol denunciante y Rol admin.

- Denuncias anónimas
- Denuncias con identificación
- Asesoramiento jurídico

## Cadena de valor

(GRI 2-6)

Grupo Castilla tiene establecido un Sistema de Gestión Integrado (de ahora en adelante SGI) para tratar de asegurar la mejora en la calidad de los servicios y soluciones que se ofrecen a los clientes y aumentar su satisfacción.

El SGI está gestionado por procesos de acuerdo con las directrices de la norma ISO 9001.

## Mapa de procesos

Con el objetivo de optimizar la comprensión y ejecución de nuestras operaciones, se han implementado herramientas analíticas estructuradas que permiten una visibilidad integral de la organización:

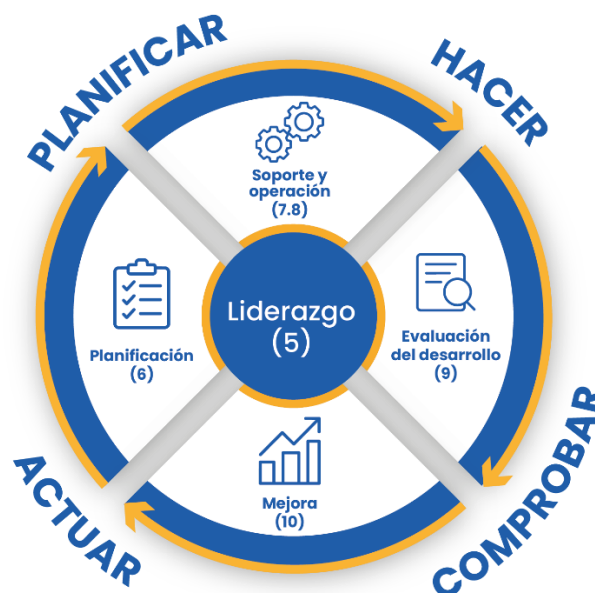
El mapa de procesos consiste en una representación gráfica que articula la interrelación entre las distintas actividades de la entidad, facilitando una visión holística del flujo de trabajo.

Los procesos se categorizan en función de su impacto y naturaleza dentro de la cadena de valor:

- **Procesos estratégicos:** Constituyen el marco de gobernanza de la organización. Su propósito es definir las directrices de gestión, la planificación a largo plazo y los mecanismos de mejora continua. Estos procesos son liderados por la alta dirección para asegurar la alineación con la visión corporativa.
- **Procesos clave:** Son aquellos que impactan directamente en el cumplimiento de la misión de Grupo Castilla. Engloban las actividades críticas orientadas a la creación de valor y a la entrega efectiva de soluciones o servicios al cliente final.
- **Procesos de soporte:** Actúan como facilitadores de la operativa interna. Su función primordial es proveer los recursos y servicios necesarios para garantizar el funcionamiento óptimo de los procesos clave, asegurando la infraestructura técnica y administrativa de la organización.

## Ciclo de Deming

Para conseguir la mejora continua, Grupo Castilla ha planificado su sistema de gestión basado en el modelo CICLO DE DEMING:



1. **Planificar:** Estableciendo los objetivos del sistema y sus procesos, y los recursos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con los requisitos de los clientes y la política de calidad y medioambiente, e identificando y tratando los riesgos y las oportunidades.
2. **Hacer / ejecutar:** Implementando lo planificado.
3. **Comprobar / verificar:** Realizando el seguimiento y la medición de los procesos, de los servicios realizados respecto a su política de calidad y medioambiente, los objetivos, los requisitos y las actividades planificadas, así como informando de los resultados obtenidos.
4. **Actuar:** Aplicando las acciones para mejorar el desarrollo, cuando sea necesario.

## Pensamiento basado en riesgos y oportunidades

Para aumentar la eficacia del SGI, lograr mejores resultados y prevenir los efectos negativos, Grupo Castilla ha implantado el pensamiento basado en los riesgos y las oportunidades en el SGI, con el objetivo de definir acciones para eliminar no conformidades potenciales y hacer frente a oportunidades tal y como se especifica a continuación:

La Dirección General de Grupo Castilla evidencia su compromiso con el SGI implantado según las normas UNE-EN-ISO 9001 y UNE-EN-ISO 14001:

- Asumiendo la responsabilidad y la obligación de justificar la eficacia del SGI, mediante el Informe anual de Revisión por la Dirección.
- Definiendo la Política de calidad y medioambiente y estableciendo unos objetivos coherentes y compatibles con el contexto y la dirección estratégica de Grupo Castilla.
- Asegurando la integración de los requisitos del sistema en los procesos y servicios de Grupo Castilla.
- Promoviendo el uso del enfoque a procesos y el pensamiento basado en riesgos.
- Asegurando la disponibilidad de recursos para el SGI.
- Comunicando la importancia de una gestión eficaz y de la conformidad con los requisitos del sistema a todas las partes interesadas.
- Realizando las revisiones por la dirección para asegurar el logro de los objetivos y los resultados previstos.
- Comprometiendo, dirigiendo y dando el apoyo a las personas para contribuir a la eficacia del SGI.
- Promoviendo la mejora continua.
- Asignando los roles, responsabilidades y autoridades para contribuir a la eficacia del SGI.
- Apoyando al responsable de calidad y responsable de gestión ambiental en la toma de decisiones.



## Alianzas, afiliaciones y certificaciones

(GRI 2-28)

### Proveedores tecnológicos

En Grupo Castilla continuamos trabajando para garantizar nuevas alianzas con proveedores tecnológicos para aportar mayor flexibilidad a los departamentos de RRHH de nuestros clientes. Nos hemos alineado estratégicamente con líderes de tecnología que tienen amplia experiencia y conocimiento. Y lo que más nos satisface es que cada vez que trabajamos juntos, llevamos la innovación un poco más lejos.

#### MICROSOFT PARTNER



Nuestro compromiso con la tecnología Microsoft nos ha convertido en uno de sus grandes embajadores.

En el ejercicio 2022 lanzamos al mercado **Omne RH**, el único software español de gestión de nóminas y RRHH desarrollado nativamente con tecnología Microsoft Dynamics Business Central, en modalidad Cloud. Gracias a esta nueva aplicación, conseguimos abrir una nueva línea de colaboración con el canal de Partners de Microsoft y completar la solución Microsoft Dynamics Business Central, ampliando su alcance funcional.

#### QLIK SENSE



Desde hace más de una década, Grupo Castilla colabora con la empresa sueca Qlik, organización líder en soluciones de integración de datos, calidad de datos y analítica.

**Qlik Sense** es una plataforma de business intelligence y explotación de datos que permite a los usuarios crear visualizaciones interactivas, informes y paneles de control para analizar datos y obtener insights significativos de manera rápida y sencilla.

Con Qlik Sense ofrecemos a nuestros clientes el acceso a la inteligencia de los datos para ayudarles en la toma de decisiones.

## TICKELIA



En 2019, Grupo Castilla anunció el lanzamiento de su nuevo servicio tecnológico basado en la digitalización de tiques y gastos de viaje integrados con la nómina, en el Mobile World Congress 2019 de Barcelona.

Gracias a un acuerdo de colaboración con **Tickelia**, solución para la gestión de notas de gasto, viajes de empresa y digitalización de tiques, Grupo Castilla integra en su solución de RRHH (Epsilon RH) la conexión con la App de Tickelia para la digitalización de hojas de gasto, peticiones de desplazamientos y dietas.

## VIDSIGNER



Gracias a este acuerdo de distribución y la integración entre Epsilon RH y **Valided ID**, Grupo Castilla integra en sus soluciones una solución de firma digital que garantiza la validez jurídica de documentos como contratos, nóminas, finiquitos, entrada de materiales, etc. que dispone de múltiples tipos de firma (bio, remote, Centralized y stamp) y que facilita el envío automático del documento final firmado por todas las partes y la consulta de la documentación directamente en Epsilon RH.

## IBM – SILVER BUSINESS PARTNER



Somos **Silver Business Partner de IBM**, con quien trabajamos conjuntamente para ofrecer a nuestros clientes servicios de infraestructura y plataformas de nube híbrida integradas con una filosofía Open Source, con especial atención al poder de la observabilidad.

Nuestra alianza con IBM nace de nuestra creencia compartida en la innovación como la mejor estrategia para el éxito. Seguir avanzando y explorando nuevas oportunidades es la clave para estar a la vanguardia de la tecnología.

## RED HAT – PREMIER BUSINESS PARTNER



Somos **Red Hat Premier Business Partner** desde el año 2004 y nuestro equipo está certificado al máximo nivel en Infraestructura Data Center, Middleware y Cloud Management.

Esto significa que contamos con todas las capacidades técnicas necesarias, las habilidades y una reconocida experiencia para afrontar proyectos de transformación tecnológica y proyectos basados en el ecosistema DevOps. También diseñamos e implementamos arquitecturas orientadas a contenedores y a microservicios.

Como resultado, nuestros clientes consiguen optimizar sus recursos, mejorar su rendimiento de IT y mejorar sus infraestructuras de servicios y aplicaciones.

## RED HAT TRAINING – PREMIER TRAINING PARTNER



Somos **Red Hat Certified Training Partner** en modalidad Premier y, debido a esto, estamos altamente especializados en Formación Oficial de Red Hat, siendo uno de los partners responsables de impartir toda la formación del catálogo de cursos de Red Hat en España.

En Grupo Castilla contamos con un equipo propio de instructores certificados al más alto nivel en tecnologías de Red Hat. A través de la formación intensiva y práctica, la formación de Red Hat dota de autonomía a las empresas para implementar cambios tecnológicos de manera más rápida y eficiente.

## EXPERTOS EN RED HAT OPENSIFT



- Red Hat Advanced Cluster Mgmt for Kubernetes
- Red Hat OpenShift Data Foundation
- Red Hat Advanced Cluster Security for Kubernetes
- Cloud-native CI/CD on Red Hat OpenShift

## Programa de Partners

2025 en cifras

### Canal de Partners 360°

Una de las claves del éxito es el **trabajo en equipo**.

En Grupo Castilla construimos una red de Partners estratégicos que nos acompañan en nuestro crecimiento sostenido, fomentando el *co-business*.

Partner SILVER | SILVER+

Partner GOLD

Partner PLATINUM

Todo sobre el canal [aquí](#)

**+100**  
partners activos

**9%**  
sobre pedidos  
globales



## Certificaciones

La innovación forma parte del ADN de Grupo Castilla. Muestra de ello es nuestro compromiso con la mejora continua de nuestras soluciones, apostando desde 2010 en seguridad y en I+D+i.

## Solvencia empresarial



### Escucha activa

Incremento del valor añadido de los productos incorporado las necesidades de nuestros clientes.



### Tendencias del sector y normativa local

Adaptación de soluciones a las tendencias de mercado y a cambios legislativos en materia de RRHH.



### Conocimiento y talento

El 40% del personal dispone de certificaciones profesionales de reconocimiento internacional.



### I+D+i y mejora continua

Evolución permanente de las soluciones, con laboratorio I+D+i 100% propio y con acuerdos estables de colaboración técnica universitaria.

Grupo Castilla dispone del sello Top Software 2025 otorgado por SoftDoit. Esta distinción reconoce a los desarrolladores y distribuidores que ofrecen las mejores soluciones de gestión para diversas áreas de negocio, como ERP, CRM, RRHH, control horario, fabricación, sostenibilidad y productividad.



Además, Grupo Castilla ha obtenido las siguientes nuevas certificaciones,



Estas certificaciones no solo validan la confianza de las soluciones de Grupo Castilla, sino que también refuerzan uno de sus pilares fundamentales: el **Enfoque 360° en la gestión de personas**, una propuesta única en el mercado.

Por tanto, el conjunto de certificaciones de Grupo Castilla son las siguientes:



## Análisis sostenible 2025

(GRI 2-14 y 2-25)

Anualmente, el equipo directivo de Grupo Castilla realiza un análisis integral bajo la metodología DAFO, permitiendo la articulación de proyectos específicos dentro del Plan Estratégico orientados a la mitigación de riesgos y el aprovechamiento de oportunidades competitivas.

Con el fin de garantizar la excelencia operativa y la satisfacción del cliente, la Dirección General lidera un examen exhaustivo del desempeño corporativo, sustentado en la evaluación crítica de los siguientes pilares:

- **Indicadores de gestión:** Seguimiento del SGI, análisis de no conformidades, acciones correctivas y detección de oportunidades de mejora.
- **Desempeño ambiental y legal:** Evaluación de los aspectos ambientales y del cumplimiento normativo vigente.
- **Relación con Grupos de Interés:** Evaluación del grado de satisfacción del cliente, evaluación del desempeño de proveedores externos y análisis de las expectativas de las partes interesadas.

Este análisis exhaustivo constituye la base para la optimización de procesos y el aseguramiento de los más altos estándares de calidad. Este compromiso se ve reforzado por las auditorías del SGI que Grupo Castilla realiza anualmente, tanto a nivel interno como externo, garantizando la transparencia, el rigor operativo y la mejora continua de nuestro modelo de sostenibilidad.



## Análisis de los indicadores del sistema

De todos los indicadores analizados este ejercicio 2025 destacamos los siguientes:

| ESTADO   | INDICADOR                                      | COMENTARIO   |
|----------|--|--|
| Logrados | Tasa Fidelización de las personas trabajadoras | Seguimos obteniendo un resultado positivo por encima del objetivo (+4%), con lo que consolidamos que ha habido menos salidas voluntarias de las previstas y por tanto un nivel de fidelización mayor de las personas trabajadoras. |
| Logrados | Grado de Cumplimiento presupuesto Formación    | Este 2025 se ha superado en un 49% el cumplimiento del presupuesto total de formación.   |
| Logrados | Evaluación media de los proveedores            | La media de evaluación de todos los proveedores evaluados este 2025 ha sido logrado.   |
| Logrados | Resolución de No Conformidades                 | Este ejercicio hemos conseguido de nuevo superar el objetivo marcado de resolución de no conformidades tanto internas como externas.   |
| Logrados | % de llamadas de baja realizadas               | Este ejercicio 2025 hemos trabajado mucho la escucha activa de clientes en todas las fases de la relación comercial y hemos logrado superar el objetivo marcado.   |
| En curso | % de quejas resueltas                          | El ejercicio 2025 hemos logrado aumentar considerablemente el porcentaje de cumplimiento de este indicador. Pese al esfuerzo, nos hemos quedado ligeramente por debajo del objetivo marcado.                                       |
| En curso | % de llamadas de Welcome Pack realizadas       | Este ejercicio 2025 no hemos logrado el objetivo marcado. No obstante, la variación vs el objetivo marcado ha sido un 20%.   |

## Evaluación de riesgos y oportunidades

Grupo Castilla ha definido el proceso para identificar los riesgos y las oportunidades considerando las cuestiones externas e internas y las partes interesadas de Grupo Castilla.

Una vez evaluados los riesgos y las oportunidades, si se considera que se deben tomar acciones para mitigar los riesgos y sacar adelante las oportunidades, se definen las acciones necesarias con el objetivo de:

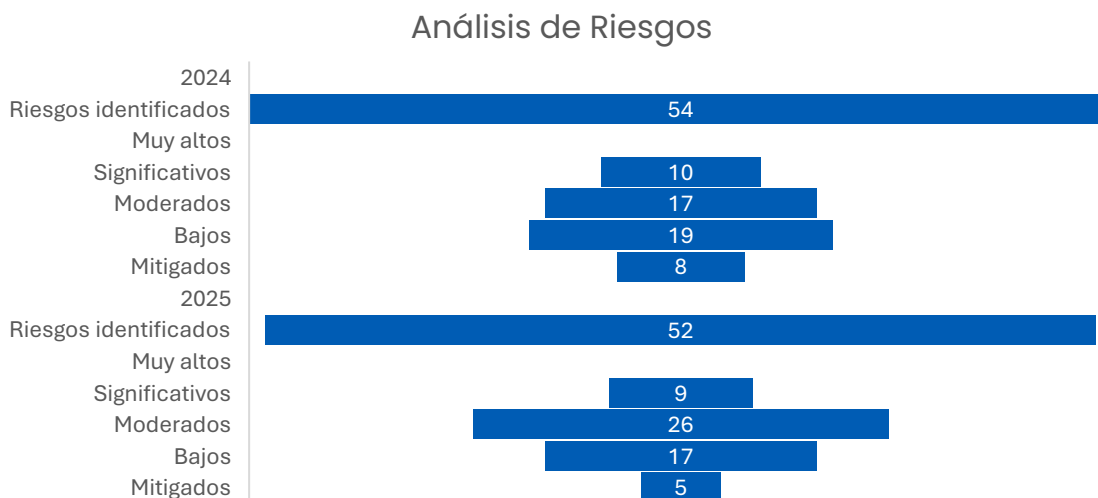
- Asegurar que el SGI pueda conseguir los resultados previstos
- Aumentar los efectos deseados
- Prevenir o reducir los efectos no deseados
- Conseguir la mejora continua

Las acciones para afrontar los riesgos y las oportunidades son proporcionales al impacto potencial en la conformidad de los productos y servicios. La eficacia de las acciones llevadas a cabo es evaluada anualmente.

### Análisis de Riesgos

El objetivo principal del análisis de riesgos enmarcado dentro de la auditoría del SGI consiste en detectar los riesgos que pueden afectar al SGI y definir planes de mitigaciones, para prevenir o reducir los efectos no deseados. Identificar los riesgos de Grupo Castilla resulta imprescindible para considerarlos en la estimación, en la planificación y en el seguimiento.

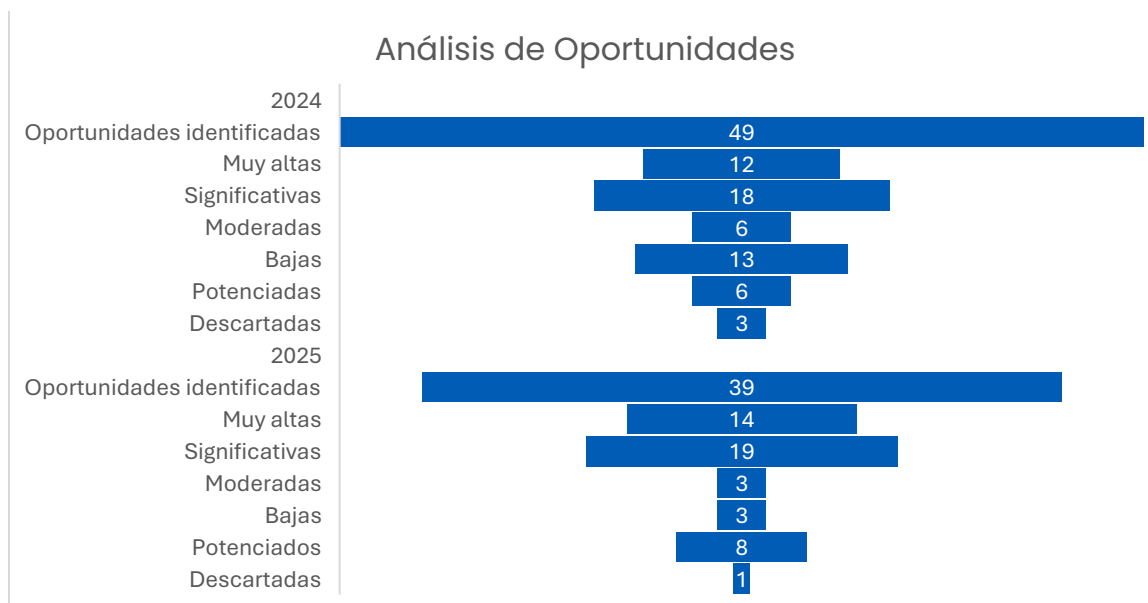
Este ejercicio se han logrado reducir el total de riesgos identificados:



### Análisis de Oportunidades

Grupo Castilla analiza oportunidades para impulsar la mejora continua y fortalecer su SGI. Mediante una evaluación técnica de beneficios y capacidad operativa, se determina la viabilidad de cada iniciativa. Este proceso permite definir acciones concretas que garantizan el cumplimiento de requisitos y elevan la satisfacción del cliente.

A continuación, se presenta la comparativa de los resultados obtenidos frente al ejercicio anterior:



## Análisis de las no conformidades (NC) de clientes y acciones correctivas

La Dirección General ratifica los protocolos vigentes para la identificación y gestión de no conformidades, manteniendo la continuidad de los procesos internos y externos definidos en el ejercicio anterior. Este marco operativo asegura una respuesta sistemática ante cualquier desviación, bajo las siguientes líneas de actuación:

### 1. Respuesta Inmediata y Mitigación

Ante la detección de una no conformidad, la organización se compromete a:

- Control y corrección: Implementar medidas inmediatas para contener la incidencia.
- Gestión de impactos: Hacer frente a las consecuencias derivadas, priorizando la mitigación de impactos ambientales adversos.

### 2. Análisis de Causa Raíz y Prevención

Se mantiene el rigor en la evaluación de medidas correctivas para prevenir la recurrencia mediante:

- El análisis exhaustivo y la revisión de cada caso detectado.
- La determinación de las causas origen.
- La evaluación preventiva de escenarios similares o potenciales riesgos latentes.

### 3. Implementación y Mejora del SGI

Para garantizar la mejora continua, el proceso incluye:

- Ejecución de acciones: Despliegue de las medidas correctivas necesarias.
- Verificación de eficacia: Revisión crítica del impacto de dichas acciones.
- Actualización estratégica: En caso de ser requerido, se procederá a la actualización de la matriz de riesgos y oportunidades, así como a la ejecución de cambios pertinentes en el SGI.

Las acciones correctivas para responder a las no conformidades externas derivadas de clientes son las siguientes:

| NC CLIENTES            | GESTIÓN DE LAS NC  |
|------------------------|--|
| Quejas / Reclamaciones | <p><b>1. Seguimiento desde el Comité de Clientes de todas las incidencias.</b></p> <p><b>2. HelpDesk NC Clientes.</b> Herramienta principal de registro de NC, con habilitación de un buzón de entrada exclusivo para lo vinculado a clientes.</p> |

## Medidas de la satisfacción del cliente

Como cada año, Grupo Castilla realiza un análisis de la satisfacción de los clientes, tanto externos como internos (empleados), a partir del Net Promoter Score (NPS); indicador que mide la lealtad de los clientes de una empresa hacia la misma. A partir de dicho análisis se desarrolla un Plan de Acción para:

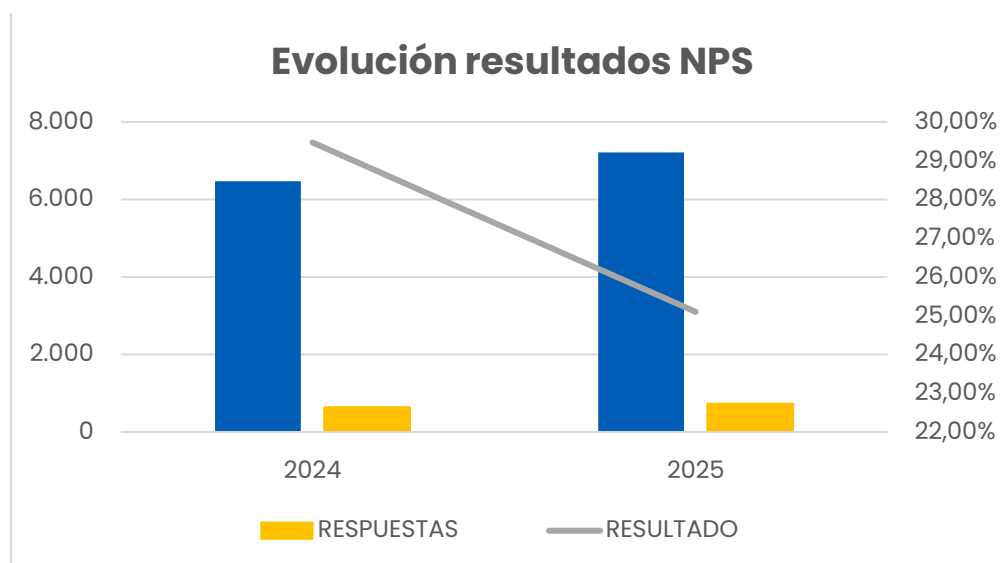
- Identificar los puntos de mejora
- Realizar una presentación de la NPS anual a la Dirección
- Revisar los compromisos anteriores
- Realizar una reunión de seguimiento de compromisos NPS
- Trasladar los compromisos desde la Dirección al Equipo

### NPS Clientes

Este ejercicio 2025 presenta como novedad la adopción del estándar europeo para la medición del NPS, en sustitución del modelo americano utilizado hasta la fecha. Asimismo, se ha actualizado el criterio de referencia temporal de los resultados, de modo que estos se imputan al mismo ejercicio en el que se realiza la encuesta. En consecuencia, los resultados correspondientes al ejercicio 2025 son los siguientes:

|                 | USUARIOS MUESTRA | USUARIOS QUE HAN RESPONDIDO | NPS OBTENIDO <sup>(1)</sup> |
|-----------------|------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>NPS 2024</b> | 6.474            | 638 (un 10%)                | 29,47%                      |
| <b>NPS 2025</b> | 7.212            | 733 (un 10%)                | 25,10%                      |

(1) NPS = % PROMOTORES - % DETRACTORES (Si el NPS es >0, el NPS obtenido será positivo). Se modifica el método de medición al estándar europeo.



Se siguen estableciendo mejoras y medidas en el plan de acción correctivo para revertir los datos obtenidos en la NPS. Algunas de las medidas adoptadas para desarrollarse este 2025 han sido las siguientes:

- Durante 2025 hemos actualizado la encuesta NPS para obtener resultados de todas las líneas de negocio y de las áreas implicadas.
- Hemos modificado el modelo de medición para alinearlo con el baremo de la encuesta eNPS realizada a los empleados de GC.
- Estamos trabajando para incorporar una serie de encuestas de satisfacción (CeSat) y de esfuerzo del cliente.
- Seguiremos reforzando la plantilla de las áreas y unidades más tensionadas mediante planes formativos y nuevas incorporaciones.
- Seguiremos trabajando para mejorar las soluciones y funcionalidades de los productos, así como la experiencia de los usuarios.
- Seguiremos fomentando la escucha activa en todas las áreas de la compañía con contacto con clientes y reforzaremos la comunicación interna entre unidades, centralizando la información en el equipo de marketing.
- Realizaremos reuniones con los clientes que, a través de comentarios negativos, nos han solicitado contacto para escuchar sus necesidades e intentar mejorar su percepción.

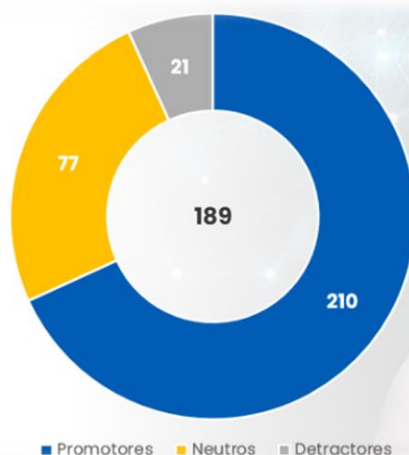
Se mantiene el objetivo para el año 2026 de poder alcanzar un 15% de resultado en la NPS.

### NPS Empleados

Por otro lado, para analizar la satisfacción de los empleados (clientes internos), el 27 de octubre de 2025 se realizó una encuesta a las personas trabajadoras con los siguientes resultados:

| N.º PREGUNTAS | POBLACIÓN OBJETIVO | RESPUESTAS   | RESULTADO |
|---------------|--------------------|--------------|-----------|
| 39            | 381 personas       | 308 (80,84%) | 61,36%    |

En dicha encuesta, se realizó una consulta sobre la opinión de las personas empleadas respecto a si recomendarían a otras personas trabajar en Grupo Castilla, siendo el resultado el siguiente:



## Evaluación de proveedores externos

Grupo Castilla realiza una evaluación anual de proveedores externos al cierre del ejercicio, para determinar aquellos proveedores con impacto significativo que son aptos o no aptos, en función de criterios internos de la organización, para poder trabajar con ellos.

Se han evaluado un total de 66 proveedores de un total de 362 al cierre del ejercicio 2025, siendo el porcentaje total de proveedores evaluados del 18,23%. De dicha evaluación, se ha obtenido un resultado de 4,42 sobre 5 (según criterios internos).

En el siguiente cuadro, se muestra la tendencia de proveedores externos comparados de los últimos cuatro años:

|             | Total proveedores | Proveedores evaluados | APTOS | NO APTOS | Resultado (sobre 5) |
|-------------|-------------------|-----------------------|-------|----------|---------------------|
| <b>2022</b> | 473               | 54 (11,41%)           | 53    | 1        | 4,73                |
| <b>2023</b> | 333*              | 50 (15,01%)           | 47    | 3        | 4,47                |
| <b>2024</b> | 364               | 66 (18,13%)           | 64    | 2        | 4,64                |
| <b>2025</b> | 362               | 66(18,23%)            | 64    | 2        | 4,42                |

\*En 2023 se actualizó la base de datos de proveedores, eliminando aquellos que no tenían movimientos.

Respecto a los 2 proveedores No Aptos, se ha prescindido de uno de ellos en el ejercicio 2025, mientras que con el otro se prevé realizarlo en el siguiente ejercicio.

## Evaluación del cumplimiento legal

Los directivos, las filiales y todas las personas trabajadoras deben respetar estrictamente la legalidad y velar por el cumplimiento de la normativa vigente, así como se adhieren desde el inicio de su relación laboral a los compromisos y políticas desarrolladas por Grupo Castilla en la prestación de sus servicios, ya sea en el entorno de trabajo interno como en sus relaciones externas con proveedores y clientes.

Para el cumplimiento legal aplicable, se trabaja con CTAIMA OUTSOURCING Y CONSULTING S.L., empresa especializada en el desarrollo de software y servicios de consultoría legal para la gestión de la seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

## Evaluación de las partes interesadas

Con el objetivo de alinear el propósito de Grupo Castilla con su dirección estratégica, la compañía utiliza la metodología DAFO para identificar y analizar las cuestiones internas y externas más relevantes de su entorno. Este diagnóstico estratégico permite a la organización detectar de manera proactiva las necesidades y expectativas de sus partes interesadas.

Anualmente se realiza un seguimiento y revisión sistemática de dicha información, permitiendo a Grupo Castilla adaptarse con agilidad a las demandas de su ecosistema y fortalecer su compromiso con la mejora continua.

## Grupos de interés (Stakeholders)

(GRI 2-29 y 3-1)

Atendiendo al estándar GRI de referencia, los grupos de interés se definen como entidades o individuos de los que razonablemente se puede esperar que se vean afectados significativamente por las actividades, productos o servicios de una organización o cuyas acciones se puede esperar que afecten a la capacidad de la organización para llevar a cabo con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

En continuidad con la metodología aplicada en ejercicios precedentes, Grupo Castilla ha ratificado sus grupos de interés —manteniéndose estos sin variaciones respecto a años anteriores— tras un proceso de validación con los responsables de cada unidad operativa integrada en el presente EINF:

### INTERNOS

- Accionistas
- Consejo de Administración
- Dirección General y equipo directivo
- Personas trabajadoras
- Estudiantes

### EXTERNOS

- Clientes
- Sociedad
- Proveedores externos
- Competidores
- Administraciones
- Bancos
- Asociaciones
- Canal de Partners



## Participación de las partes interesadas

| GGII INTERNOS                               | COMENTARIO O RETROALIMENTACIÓN  |
|---|---|
| <b>Accionistas</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones anuales de JGA, donde los accionistas pueden consultar el reporte del estado de la empresa, el cumplimiento de los acuerdos y tomas de decisiones sobre los temas más relevantes.</li> </ul>   |
| <b>Consejo de Administración</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizan reuniones trimestrales de consejo, donde se tratan temas como el cumplimiento del Plan Estratégico, cumplimiento del presupuesto, crecimiento empresarial, el cumplimiento normativo, se adoptan decisiones a ejecutar por el equipo directivo y en los siguientes consejos se hacen seguimientos para la nueva toma de decisiones.</li> </ul>   |
| <b>Dirección General y Equipo Directivo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión semanal de seguimiento directivo, donde se tratan los temas en común de todas las áreas funcionales.</li> <li>• Seguimiento de área, en el que, con diferentes periodicidades, mínimo una mensual, se analizan los principales hechos de cada una de ellas, el estado actual y los resultados.</li> <li>• Reuniones de dirección semestrales, donde se analizan en profundidad, avances resultados y retos de las diferentes áreas y de la compañía.</li> </ul>  |
| <b>Personas Trabajadoras</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de desempeño, reuniones realizadas anualmente, que propician de los resultados de estas, acciones formativas, potenciar el talento y la satisfacción del empleado.</li> <li>• Castilla Day, jornada anual donde se explican resultados y se comparte con todos los empleados de la compañía, estimulando la comunicación entre las partes.</li> <li>• Comité de empresa, donde el comité se reúne con la empresa para dar Feedback de las necesidades de los trabajadores y comunicaciones de nuevas reglamentaciones.</li> <li>• En el marco del seguimiento del Plan Estratégico, anualmente se envía un formulario a toda la plantilla para promover la participación en la propuesta de nuevos proyectos estratégicos que puedan ser evaluados por el Equipo Directivo e incorporados en el portfolio de Proyectos Estratégicos.</li> </ul> |
| <b>Estudiantes</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renovación de convenios con las instituciones.</li> <li>• Entrevistas de seguimiento para analizar capacidades, conocimientos y evolución del estudiante.</li> <li>• Criba de los perfiles mejor cualificados académicamente por parte de institutos, escuelas y universidades.</li> <li>• Plan de actividades con el detalle de tareas a realizar para las prácticas curriculares del estudiante validadas previamente por el tutor/a asignado previamente dentro de la compañía.</li> <li>• Convenio Dual Universidad Córdoba y Grupo Castilla para poder desarrollar un Grado de Relaciones laborales y Recursos Humanos.</li> </ul>  |

| GGII EXTERNOS   | COMENTARIO O RETROALIMENTACIÓN   |
|-----------------|--|
| <b>Clientes</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Helpdesk Clientes: se recaudan las incidencias con los clientes, las cuales son tratadas para su resolución, en caso de una incidencia de magnitud superior, se transmite al Comité de clientes, dando por notificando al directorio. Y se implementan medidas correctivas.</li> <li>• Encuesta NPS: se recopila información sobre las no satisfacciones de los clientes, con la información recabada se realiza una propuesta de mejora y luego un seguimiento semestral.</li> <li>• Encuestas de satisfacción del servicio SAU: la información obtenida es elevada al director de servicios para junto con el equipo analizar resultados y corregir aspectos a mejorar.</li> <li>• Encuestas de satisfacción en implantación SaaS: se realizan a los nuevos clientes una vez implantado el software, para validar su conformidad con el mismo.</li> <li>• Encuestas de satisfacción de migraciones de SaaS: se realizan luego de la migración de software, para confirmar que la misma se haya llevado a cabo correctamente y que no haya incidencias.</li> <li>• Welcome pack: Se realiza una llamada a los nuevos clientes para su bienvenida a la empresa.</li> <li>• Canal de Partners: los Partners nos informan de incidencias/necesidades con el cliente final y nosotros damos respuesta mediante campañas especializadas y mejora en la atención al cliente.</li> <li>• Organización de eventos corporativos: GC On Tour. Esta jornada está diseñada para reunir a profesionales de Recursos Humanos de prestigiosas empresas de la región, con el objetivo de debatir y compartir experiencias sobre los desafíos actuales en la gestión de personas.</li> <li>• Eventos sectoriales: asistencia a Ferias y Eventos del Sector de Recursos Humanos y los pequeños encuentros con clientes que se celebran con ocasión de grandes eventos.</li> <li>• Webinars.</li> </ul> |
| <b>Sociedad</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traspaso de la gestión de la RSC a la Unidad de Comunicación y RSC para mejorar la retroalimentación con la sociedad y colaboración con entidades sin fines de lucro para impulsar iniciativas de carácter social, mediante la destinación del 100% del presupuesto de la unidad, a las siguientes organizaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboración con Grupo SIFU</li> <li>- Colaboración con Hospital Sant Joan de Deu</li> <li>- Concurso de dibujos día universal de la infancia</li> <li>- Jornada de Donación de Sangre</li> <li>- Recogida de alimentos y ropa</li> </ul> </li> <li>• Participación en eventos de carácter social.</li> <li>• Jornadas dedicadas a la mujer (Jornada #8M URV y WomenTECH Clúster TIC).</li> <li>• Jornadas dedicadas a hacer networking y proyectos de emprendimiento entre empresas (Talent&amp;Empreses URV).</li> </ul>  |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
|                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento significativo en el número de nuevos puestos de trabajo en el último año.</li> <li>• Impulso regional a través de la asociación Clúster TIC Catalunya Sud. A través de la participación en la asociación compuesta por empresas del sector, se potencia el territorio.</li> </ul>   |
| <b>Proveedores externos</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de proveedores, de carácter anual con el objetivo de analizar su idoneidad y calidad de su servicio y compromiso con el medioambiente.</li> <li>• Dentro de la unidad de administración y control de gestión, centralizamos la gestión de proveedores donde se tratan las incidencias con los mismos y las posibles soluciones en coordinación con el resto de las unidades dentro de la compañía.</li> </ul>   |
| <b>Competidores</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio de la competencia, desde la unidad de Marketing se analizan las líneas de negocio y volumen de facturación sectorizado por el tamaño de las empresas.</li> <li>• Operaciones inorgánicas, desde la unidad de operaciones inorgánicas continuamente se realizan análisis sobre los competidores, para evaluar la posibilidad de incorporación a la empresa.</li> <li>• Eventos sectoriales: encuentros con competidores que se celebran con ocasión de grandes eventos y ferias.</li> </ul> |
| <b>Administraciones</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Periódicamente los organismos públicos, como hacienda pública, seguridad social, agencia tributaria, ayuntamientos, diputación, etc. tratan con la organización, mediante notificaciones en sus diferentes plataformas electrónicas. Mediante estas, se cumplimentan con todos los requisitos que los organismos solicitan.</li> </ul>   |
| <b>Bancos</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se mantienen reuniones periódicamente, donde nos solicitan información financiera, en respuesta al envío de documentación se realiza el Feedback, mediante el otorgamiento de nuevas líneas de financiamiento y prestamos, como también las renovaciones de pólizas y el acompañamiento en los proyectos inorgánicos.</li> </ul>   |
| <b>Asociaciones</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsamos colaboraciones con otras entidades del territorio para sumar esfuerzos y aumentar el potencial de la compañía y tener visibilidad ante terceros para la generación de nuevas oportunidades de negocio, mediante la realización de reuniones periódicas, campañas y eventos.</li> </ul>  |
| <b>Canal de partners</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediante este canal, formalizamos acuerdos de colaboración para promover nuevas ventas, realizando reuniones periódicas, por diferentes vías (mail, correo, teléfono) donde el Partners nos informa de incidencias, necesidades, consultas, dudas con el cliente final y nosotros damos respuesta mediante la preparación de campañas especializadas, ofertas y una mejora en la atención al cliente.</li> </ul>   |

Para el ejercicio 2025, Grupo Castilla ha ratificado los grupos de interés identificados en informes anteriores, tras evaluar que continúan siendo los más relevantes para el presente EINF. Esta selección se fundamenta en el alto grado de reciprocidad y el flujo constante de feedback mantenido con ellos, consolidándose, a través de este análisis de participación, los siguientes:

### INTERNOS

- Accionistas
- Consejo de Administración
- Dirección General y equipo directivo
- Personas trabajadoras

### EXTERNOS

- Clientes
- Proveedores externos
- Partners y asociaciones

Los procesos de consulta entre dichos grupos de interés se han vehiculado a través de los distintos responsables de unidad de cada departamento de Grupo Castilla, los cuales trasladan las consultas, sugerencias o propuestas a los Administradores como máximo órgano de gobierno.

Como resultado del análisis de las necesidades y expectativas de los grupos de interés con los que se ha podido participar, se han determinado como relevantes para el EINF los siguientes temas materiales:

#### Para los grupos de interés internos:

##### **Transparencia y comunicación interna**

En Grupo Castilla, la transparencia y una comunicación interna sólida son pilares fundamentales para alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad, fomentando una cultura de confianza y colaboración que impulsa nuestro compromiso con el desarrollo responsable y el bienestar de todas nuestras personas empleadas.

##### **Formación y desarrollo profesional**

La Dirección General de Grupo Castilla tiene definido un proceso donde se especifica la formación que se imparte al personal, con el fin de transmitir los valores de Grupo Castilla definidos en la política de calidad y medioambiente y sus objetivos.

##### **Igualdad de oportunidades y buen entorno laboral**

En Grupo Castilla nos comprometemos a fomentar un entorno laboral basado en el respeto, la imparcialidad y la dignidad, garantizando un trato equitativo para todas las personas trabajadoras y promoviendo la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación.

##### **Conciliación de la vida personal y laboral**

En Grupo Castilla fomentamos un entorno donde la armonía entre trabajo y vida personal no solo es prioritaria, sino que también impulsa al éxito empresarial. La empresa se compromete a cumplir con la conciliación de la vida laboral y familiar, según los mecanismos definidos en el apartado de "Organización del trabajo".

## **Compromiso con la Sostenibilidad y el Cumplimiento Ambiental**

En Grupo Castilla, asumimos la responsabilidad de minimizar nuestro impacto ambiental mediante el cumplimiento riguroso de la normativa vigente y la adopción de prácticas sostenibles. Promovemos el respeto por el medio ambiente en todas nuestras operaciones, fomentando la eficiencia en el uso de recursos, la reducción de residuos y la implementación de iniciativas que contribuyan a la preservación del entorno para las generaciones futuras.

### **Canal de denuncias**

En Grupo Castilla disponemos de un canal interno de denuncias de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/2023, para que toda persona trabajadora pueda comunicar de manera confidencial y sencilla las actividades y conductas potencialmente irregulares que puedan suponer un incumplimiento del Código de Conducta y/o la posible comisión de un delito penal.

### **Para los grupos de interés externos:**

#### **Gestión de la Satisfacción de los Clientes y Evaluación de la Calidad**

Grupo Castilla garantiza la identificación y cumplimiento de los requisitos de sus clientes mediante la implementación de procesos clave en su cadena de valor, siempre en conformidad con la normativa legal y reglamentaria aplicable. Con el objetivo de evaluar y mejorar continuamente la experiencia del cliente, se realizan diversas actividades de escucha y análisis, como comités de clientes, almuerzos territoriales y evaluaciones periódicas de satisfacción. Los resultados obtenidos permiten identificar necesidades emergentes, así como evaluar riesgos y oportunidades que puedan influir en la calidad del servicio.

La organización aprovecha su experiencia en soluciones de RRHH, alineando sus capacidades con las tendencias del mercado mediante el registro de no conformidades, la evaluación de riesgos y oportunidades y la aplicación de encuestas de calidad. Estas encuestas constituyen un mecanismo clave para medir la satisfacción del cliente, gestionar sugerencias y quejas, y optimizar los procesos internos, asegurando así una mejora continua en la prestación de servicios.

#### **Evaluación de Proveedores: Garantía de Compromiso y Sostenibilidad**

En Grupo Castilla, consideramos fundamental la evaluación de nuestros proveedores para asegurar que cumplen con nuestros estándares ambientales y de responsabilidad social. Este proceso no solo garantiza el alineamiento con nuestros valores de sostenibilidad, sino que también brinda a nuestros socios comerciales la seguridad de que operamos con transparencia, equidad y un firme compromiso con el desarrollo responsable.

### **Ciberseguridad**

En Grupo Castilla, somos conscientes de la importancia de la seguridad de la información, por lo que hemos promovido la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) conforme a los requisitos de la norma ISO 27001, así como otro alineado con el Real Decreto 311/2022, que establece el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en el ámbito de la Administración Electrónica.

En fecha 19 de febrero de 2025 se ha obtenido la certificación de la norma ISO/IEC 27017, complemento de la norma ISO 27001 que se centra en aspectos de seguridad de la información en entornos Cloud.

## Temas materiales

(GRI 3-1 y 3-2)

El ejercicio 2025 consolida la madurez de Grupo Castilla en la elaboración de su Estado de Información No Financiera (EINF). Tras el análisis de materialidad primario realizado en periodos anteriores para identificar las prioridades e impactos de sostenibilidad, la compañía ha mantenido dicha base estratégica, reforzándola con una inversión significativa en gestión ambiental. Como hito principal de este año y bajo los estándares GRI, se ha integrado el indicador GRI 305-3 (Otras emisiones indirectas de GEI - Alcance 3), lo que permite una visión más profunda y transparente de nuestra huella de carbono.

Como resultado de este proceso evolutivo, se han determinado los siguientes aspectos materiales que pueden tener un impacto positivo, negativo, real o potencial para Grupo Castilla:

### Cuestiones Medioambientales

- Emisiones
  - Emisiones directas de GEI (alcance 1) (GRI 305-1)
  - Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) (GRI 305-2)
  - Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (GRI 305-3)

### Cuestiones Sociales y relativas al personal

- Empleo
  - Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal (GRI 401-1)
  - Permiso parental (GRI 401-3)
- Formación y educación
  - Promedio de horas de formación al año por empleado (GRI 404-1)
  - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera (GRI 404-3)
- Diversidad e igualdad de oportunidades
  - Diversidad de órganos de gobierno y empleados (GRI 405-1)
  - Ratio entre el salario básico y la remuneración entre mujeres y hombres (405-2)



## Cuestiones medioambientales

(GRI 2-22)

Grupo Castilla desarrolla todas sus actividades bajo un firme compromiso con la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible. Muestra de ello es la obtención, el 1 de agosto de 2024, de la certificación del Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015 (vigente hasta 2027), que avala internacionalmente su dedicación por minimizar el impacto ecológico. La estrategia de la compañía se centra en la identificación y mitigación de riesgos ambientales, con un foco especial en la digitalización y la eliminación del uso del papel como ejes fundamentales para reducir su huella de carbono.

### Política de Calidad y Medioambiente

La Dirección General asegura el cumplimiento de la política mediante el establecimiento de objetivos anuales, que son objeto de revisión y comunicación a todos los niveles de la organización.

En este sentido, la persona responsable de calidad, junto con la responsable de gestión ambiental y la Dirección General, son los responsables de:

- Desarrollar la implantación y el correcto mantenimiento del SGI, para que cumpla con los requisitos de la norma UNE-EN-ISO 9001 e ISO 14001.
- Definir el rol de responsables para cada proceso, para asegurar los resultados deseados.
- Informar a la Dirección General sobre el desarrollo del sistema y las oportunidades de mejora que se deriven.
- Asegurar que todo el personal de Grupo Castilla vela por la mejora continua en la satisfacción de los clientes, promoviendo el enfoque al cliente.
- Mantener la información documentada, a fin de asegurarse de que se reflejen los cambios y se mantenga la integridad del sistema.

## Proceso de Gestión Ambiental

Grupo Castilla determina los aspectos ambientales de las actividades, productos y servicios que puede controlar y de aquellos en los que puede influir, y sus impactos ambientales asociados, desde una perspectiva de ciclo de vida.

La identificación y evaluación de los aspectos ambientales se realiza mediante el proceso de "Gestión Ambiental".

A través de dicho proceso, Grupo Castilla realiza las siguientes acciones:

- Determina los requisitos legales y otros requisitos aplicables, relacionados con los aspectos ambientales con el apoyo de una herramienta externa (CTAIMA LEGAL) para gestionar la legislación medio ambiental aplicable a la organización:
  - Se determina la frecuencia con la que se evaluará el cumplimiento.
  - Se evalúa el cumplimiento y se determinan las acciones necesarias.
  - Se mantiene conocimiento y comprensión del estado del cumplimiento.
- Planifica las acciones para abordar los aspectos ambientales y requisitos legales medio ambientales aplicables.

Para poder llevar un control, seguimiento y mejora de la Gestión Ambiental, se ha establecido un método con el propósito de proteger al medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas.



Para ello, Grupo Castilla ha determinado los responsables de cada acción que se requiere para poder lograr una correcta Gestión Ambiental:

- **Dirección General**

La Dirección General asume el compromiso de garantizar la disponibilidad y asignación de los recursos necesarios para la ejecución de las acciones derivadas de la evaluación de aspectos ambientales, asegurando en todo momento el cumplimiento de la normativa legal ambiental vigente aplicable a la organización.

- **Dirección MarCom**

La Dirección de Marketing y Comunicación es la figura encargada de validar formalmente las estrategias y medidas propuestas para la gestión de los aspectos ambientales, velando por que dichas acciones se alineen con los requisitos legales y los objetivos de sostenibilidad institucionales.

- **Responsable de Gestión Ambiental (RGA)**

El RGA actúa como el eje técnico del sistema, encargándose de identificar y evaluar los aspectos ambientales significativos, gestionar el cumplimiento normativo y supervisar las no conformidades detectadas. Sus funciones abarcan desde la recopilación y análisis de datos de consumos, residuos y emisiones, hasta la comunicación interna de los impactos de la organización, la coordinación de respuestas ante emergencias ambientales y la propuesta de planes de mejora para optimizar el desempeño ambiental global.

- **Persona responsable de gestionar el mantenimiento**

Este perfil lidera la operatividad técnica de la gestión de residuos, garantizando su correcta segregación, almacenamiento e identificación, además de coordinar el mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones para suministrar la información crítica necesaria que avale el cumplimiento legal de la infraestructura.

- **Todo el personal**

Cada integrante de la organización es responsable de implementar activamente las buenas prácticas ambientales y cumplir con la normativa legal y los estándares de calidad del producto o servicio, participando además en la mejora continua mediante el suministro de información de desempeño y la propuesta de iniciativas sostenibles.

A partir del análisis del ciclo de vida del servicio prestado, la persona responsable del Sistema de Gestión Ambiental (en adelante, SGA) junto con las personas responsables de procesos (si es el caso), identifica y registra los aspectos ambientales actuales y potenciales, así como también su impacto ambiental, procedentes de las actividades realizadas para la ejecución de los servicios.

Grupo Castilla realiza la identificación de sus aspectos ambientales de manera anual, al cierre del ejercicio, para garantizar la precisión de los datos de consumos, emisiones, vertidos, residuos y huella de carbono. Este proceso se complementa con evaluaciones extraordinarias ante cambios significativos en servicios, procesos, instalaciones o materiales, así como en respuesta a situaciones de emergencia ambiental.

La metodología de evaluación clasifica los aspectos en directos, indirectos o de emergencia, categorizando su impacto como significativo, potencialmente significativo o no significativo. Es importante destacar que cualquier aspecto vinculado a requisitos legales identificados mediante nuestra herramienta de gestión externa, o que responda a preocupaciones de las partes interesadas, adquiere automáticamente la condición de significativo.

Para asegurar la transparencia y la alineación interna, los aspectos ambientales significativos se comunican a todos los niveles de la organización a través del canal Castilla News. Sobre estos vectores críticos, y siempre que se encuentren bajo el control de Grupo Castilla, se establecen objetivos ambientales específicos o planes de acción orientados a mitigar su impacto y mejorar el desempeño sostenible.

Finalmente, la persona Responsable de Gestión Ambiental (RGA) asume la supervisión periódica de dichas medidas para validar su cumplimiento y eficacia. Este seguimiento sistemático garantiza que la estrategia ambiental de la compañía sea dinámica y responda eficazmente a las necesidades de control de recursos y minimización de residuos detectadas durante el análisis.

## Objetivos medioambientales

Durante el presente ejercicio 2025, Grupo Castilla ha establecido los siguientes objetivos:

- 1. Formar al 90% de la plantilla de la compañía sobre el medioambiente en un plazo de 2 años para dotar de conocimiento al personal sobre el medioambiente y su relación con él, y crear conciencia sobre prácticas más sostenibles y respetuosas con el medioambiente.**

Este objetivo ha sido alcanzado en un 100%.

- 2. Conseguir calcular Alcance 1 y Alcance 2 de la Huella de Carbono de todas las oficinas propias de Grupo Castilla.**

En el ejercicio 2025, la compañía se ha fijado como objetivo avanzar en la medición de su huella de carbono mediante el cálculo de las emisiones correspondientes al **Alcance 1 y Alcance 2** de todas sus oficinas propias. Con este propósito, durante el ejercicio se han llevado a cabo los trabajos previos de recopilación y sistematización de la información necesaria para la obtención de dichos datos, sentando las bases para su monitorización periódica. Asimismo, con el objetivo de mejorar la precisión y fiabilidad del proceso de cálculo, la compañía ha incorporado una herramienta específica y certificada para la medición de la huella de carbono, AIRCO2, que permitirá analizar las emisiones con mayor exactitud y facilitar la toma de decisiones orientadas a su reducción en los próximos ejercicios.



## Cambio climático

(GRI 3-3, 305-1, 305-2 y 305-3)

Bajo los criterios ESG, la medición de la huella de carbono se ha consolidado como un activo estratégico y una garantía de transparencia corporativa. La estandarización internacional de estos informes permite mitigar riesgos de transición y fortalecer la confianza de los grupos de interés mediante datos de emisiones comparables y auditables.

En 2025, hemos realizado una inversión estratégica para elevar el rigor de nuestro inventario de gases de efecto invernadero (GEI) bajo el marco global del GHG Protocol. Mediante la adopción de las directrices del Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte y el Estándar de la Cadena de Valor (Alcance 3), hemos estructurado un reporte de mayor alcance y precisión técnica.

Este salto cualitativo en nuestra gestión ambiental se ha materializado a través de la contratación de los servicios especializados de AirCo2, cuya colaboración ha sido clave para integrar metodologías de cálculo avanzadas, que capturan el impacto directo y las externalidades upstream. Actualmente, se excluye el prisma downstream debido a la complejidad en la obtención de datos, asegurando así la fiabilidad e integridad de la información reportada.

Es precisamente esta mejora técnica y el mayor rigor aplicado en la recopilación y análisis de los datos de actividad lo que explica que las cifras reportadas en este EINF relativas al ejercicio 2024 —que se establece como nuestro nuevo año base— presenten variaciones respecto a las publicadas en el EINF del ejercicio anterior. Este ajuste resulta indispensable para asegurar la integridad, consistencia y comparabilidad de nuestra huella de carbono, proporcionando una base sólida y veraz que permitirá realizar un seguimiento preciso y fiable de nuestra estrategia de descarbonización a largo plazo.

Hemos adoptado el enfoque de Control Operacional, bajo el cual la organización asume la responsabilidad del 100% de las emisiones generadas en aquellos centros donde posee control para implementar sus políticas operativas y de gestión. En base a este principio, el alcance del análisis climático integra la actividad de las oficinas de Riudoms, Madrid, Barcelona, Córdoba, Pamplona y Vigo, garantizando así una cobertura integral de los centros bajo el control directo del Grupo.

Grupo Castilla aplica los cinco principios de calidad del GHG Protocol:

- 1. Relevancia:** La información seleccionada es crítica para la toma de decisiones estratégicas de la alta dirección.
- 2. Integridad:** Se han incluido todas las fuentes de emisión materiales, justificando técnicamente cualquier exclusión.
- 3. Consistencia:** Aplicación de metodologías uniformes que permiten la comparabilidad interanual (2024 vs. 2025).
- 4. Transparencia:** Divulgación abierta de fuentes de emisión, factores de cálculo y supuestos metodológicos.
- 5. Precisión:** Minimización de incertidumbres para garantizar que los resultados posean la fiabilidad necesaria para la rendición de cuentas pública.

Estos principios constituyen el nexo entre la ética corporativa y la ejecución técnica de la clasificación de emisiones por alcances.

## Datos de consumos

Durante el ejercicio 2025 se ha realizado un avance en el ámbito de la gestión climática, al contratar los servicios de AIRCO2, empresa líder en la gestión integral (360°) de la huella de carbono, combinando tecnología avanzada con un enfoque personalizado para ayudar a las organizaciones a medir, reducir y compensar sus emisiones.

Esto ha conllevado que las cifras recopiladas de consumos para el ejercicio 2024, difieran de las presentadas en el pasado EINF, ya que se ha podido ampliar el volumen de reporte al incorporar todos los centros/oficinas del grupo.

El detalle de los consumos es el siguiente:

| CONSUMOS               | Alcance | 2024       | 2025       | Variación   | Variación % |
|------------------------|---------|------------|------------|-------------|-------------|
| Gas natural (kWhPCS)   | 1       | 0,00       | 117,00     | + 117,00    | + 100,00%   |
| Electricidad (kWh)     | 2       | 66.676,54  | 70.176,26  | + 3.499,72  | + 5,25%     |
| Agua (m <sup>3</sup> ) | 3       | 436,70     | 489,22     | + 52,52     | + 12,03%    |
| Papel (uds)            | 3       | 60,18      | 61,12      | + 0,94      | + 1,56%     |
| Residuos (Kg)          | 3       | 1.287,50   | 436,00     | - 851,50    | - 66,14%    |
| Viajes 1 (Km)          | 3       | 157.743,10 | 123.332,10 | - 34.411,00 | - 21,81%    |
| Viajes 2(km)           | 3       | N/D        | 261.957,18 | N/A         | N/A         |

Nota: Viajes 1 son desplazamientos de turismos. Viajes 2 son desplazamientos en autobús, avión y tren.

El detalle de los datos de consumo de Grupo Castilla, se han incorporado en el [Anexo I: Datos medioambientales - Tabla I: Consumos](#).

### Gas natural:

Este ejercicio se ha incorporado en el análisis climático el consumo de gas natural de la oficina de Barcelona, que es la única oficina que dispone de dicho consumo en el grupo. Durante el año 2024 el consumo ha sido 0 debido a la regulación de las facturas emitidas.

El incremento de consumo de gas natural responde a que durante el año pasado no hay registros del consumo en dicha oficina.

### Electricidad:

Este ejercicio se ha incorporado en el análisis climático el consumo eléctrico de las oficinas de Barcelona, Córdoba, Pamplona y Vigo, ya que las oficinas de Riudoms y Madrid ya figuraban en el análisis del anterior EINF.

El incremento de consumo de electricidad responde al incremento de las oficinas incorporadas en el análisis y del incremento de la plantilla, así como los días de presencialidad en tales oficinas.

**Agua:**

Este ejercicio se ha incorporado en el análisis climático el consumo de agua de las oficinas de Barcelona, Madrid, Córdoba, Pamplona y Vigo, ya que la oficina de Riudoms ya figuraba en el análisis del anterior EINF.

El incremento de consumo de agua responde al incremento de oficinas incorporadas en el análisis.

**Residuos:**

Este ejercicio se ha reducido los KG retirados de residuos debido al esfuerzo de Grupo Castilla en la reducción de papel, así como el reacondicionamiento de aparatos electrónicos tales como monitores, portátiles etc.

**Viajes 1 (turismos):**

Se ha observado una disminución significativa en el uso de vehículos privados (turismos que no son propiedad de Grupo Castilla) por parte de nuestra plantilla, impulsada primordialmente por el éxito de los programas de concienciación ambiental implementados recientemente. Este cambio de paradigma refleja no solo un compromiso ético con la descarbonización, sino también la excelente acogida de las nuevas políticas de movilidad sostenible, que incluyen tanto el fomento del transporte compartido como la flexibilidad laboral. Gracias a la implicación directa de los empleados, el grupo ha logrado optimizar su huella operativa, consolidando una cultura corporativa alineada con los objetivos de sostenibilidad global.

**Viajes 2 (autobús, tren y avión):**

El incremento registrado en el uso de medios de transporte colectivo —específicamente autobús, tren y avión— responde a una mejora sustancial en la trazabilidad y el reporte de los viajes corporativos durante el presente ejercicio. Por primera vez, hemos logrado consolidar un sistema de recopilación de datos robusto y representativo, permitiendo que estas métricas sean incorporadas de manera razonable en los cálculos de consumos del presente EINF. Por tanto, esta variación al alza no debe interpretarse necesariamente como un aumento en el volumen de desplazamientos, sino como el resultado de una mayor precisión en la captura de información y un compromiso con el rigor metodológico en la medición de nuestra huella de carbono indirecta.

**Certificados energéticos**

Como consecuencia de la integración de la totalidad de las oficinas del grupo, se ha incrementado el número de comercializadoras de energía contratadas. No obstante, el 85,74 % del consumo energético total de Grupo Castilla en 2025 (70.176,26 kWh) procede de dos comercializadoras que suministran electricidad con certificado de origen 100 % renovable: AXPO IBERIA, S.L. y PLENITUDE IBERIA, S.L.

Ambas comercializadoras disponen de Garantías de Origen que acreditan que la electricidad suministrada proviene de fuentes renovables. Gracias a ello, Grupo Castilla People, S.A. y COOCREA CONTENIDOS, S.L. cuentan con certificados de energía 100 % renovable, con vencimientos el 31 de mayo de 2026 y el 31 de diciembre de 2026, respectivamente, lo que contribuye significativamente a la reducción del impacto ambiental asociado al consumo energético del grupo

## Huella de carbono

Nuestra apuesta por una gestión ambiental proactiva es clave para la mitigación de impactos climáticos. Al priorizar la optimización energética y el uso responsable de los recursos, no solo tratamos de reducir nuestra huella de carbono, sino que reforzamos nuestra resiliencia institucional, promoviendo un modelo de negocio alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Durante el ejercicio 2025, tal y como se ha detallado anteriormente, se ha empezado a trabajar con AirCo2, realizando un análisis íntegro de toda la organización para poder averiguar cuáles son las principales fuentes de emisión que conllevan un impacto potencial en los gases de efecto invernadero.

Este análisis ha concluido en un aumento de fuentes a considerar, por lo que este ejercicio se incorpora el cálculo de la huella de carbono para el alcance 3, para las categorías contempladas en el GHG Protocol que han sido consideradas relevante y fiables, en cuanto a información verídica y contrastable.

Las actividades de alcance 1, 2 y 3 cubiertas en el informe son las siguientes:

### **Alcance 1: Emisiones directas provenientes de las operaciones propias de la empresa.**

Se han reportado todas aquellas actividades derivadas de fuentes propias o controladas por la empresa reportante. Dentro de esta categoría se incluyen principalmente:

- Combustión de combustibles en fuentes fijas: por ejemplo, en hornos, calderas, turbinas, etc.
- Combustión en fuentes móviles: emisiones producto de la combustión de fuentes móviles bajo propiedad o control de la empresa.
- Emisiones fugitivas: resultantes de la liberación intencionada o no de equipos de refrigeración o climatización.

### **Alcance 2: Emisiones indirectas derivadas del uso de electricidad, vapor, calefacción y refrigeración comprados.**

Se han incluido todas aquellas emisiones procedentes del consumo eléctrico de las instalaciones de la empresa.

### **Alcance 3:**

- **Categoría 1: Bienes y servicios adquiridos:** Esta categoría se centra en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) indirectas asociadas a la adquisición de bienes y servicios por parte de una organización durante el año de reporte.
- **Categoría 3: Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en alcance 1 o alcance 2):** Abarca las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) indirectas asociadas a la producción, transmisión y distribución de los combustibles y la energía comprados por una organización durante el año de reporte.
- **Categoría 5: Residuos generados en operaciones:** Esta categoría se refiere a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a la gestión de los residuos producidos por una organización durante sus actividades habituales en el año de reporte.

- Categoría 6: Viajes de trabajo:** Se centra en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por los viajes de los empleados para actividades relacionadas con el negocio durante el año de reporte.

El cálculo de las emisiones se basa en la aplicación de la metodología estándar de inventarios, consistente en la relación entre los datos de actividad registrados y sus correspondientes coeficientes de emisión:  $Emisiones = Datos\ de\ actividad \times Factor\ de\ emisión$

Con el objetivo de reflejar el impacto real sobre el cambio climático con la mayor precisión científica disponible, se han aplicado los Potenciales de Calentamiento Global (PCG) actualizados según el Sexto Informe de Evaluación (AR6) del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC). Esta actualización asegura que las equivalencias de CO<sub>2</sub> sean coherentes con el conocimiento climático más reciente.

Se han seleccionado bases de datos de reconocido prestigio y vigencia para asegurar la representatividad de los factores de emisión empleados:

| Fuente de referencia | Ámbito de aplicación                          |
|----------------------|---|
| MITECO               | Factores de combustibles y procesos (España)  |
| REE (Red Eléctrica)  | Mix eléctrico nacional                        |
| DEFRA                | Factores de transporte y cadena de suministro |
| OCCC                 | Referencias regionales y específicas          |

A continuación, se muestran los resultados obtenidos, presentados de forma comparativa respecto al año base (2024):

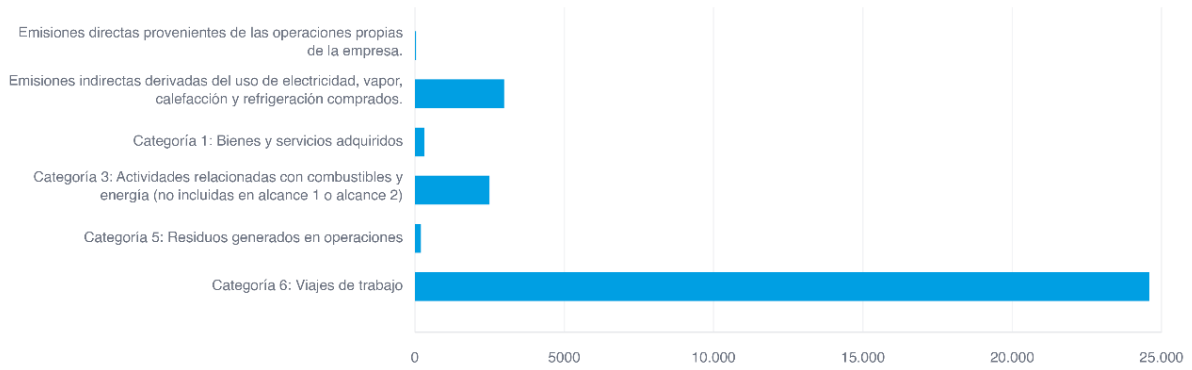
**Emisiones alcances Grupo**



## Emisiones ghg Grupo

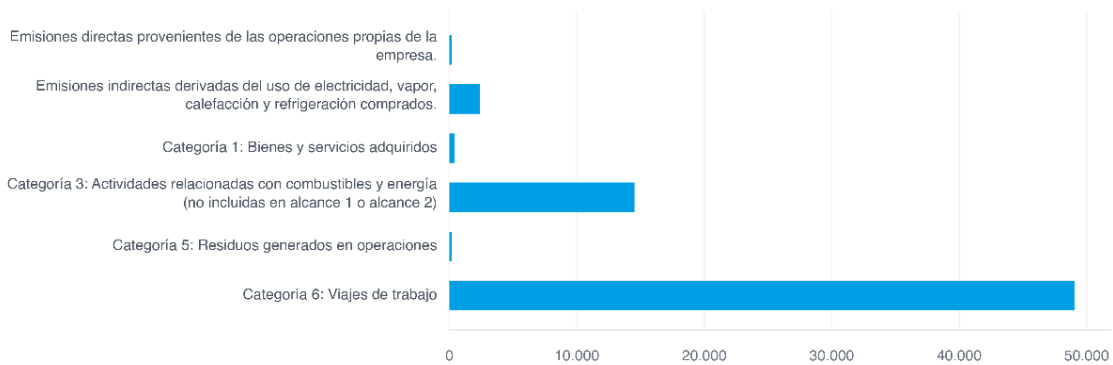
2024

Total de CO<sub>2</sub>e por categoría GHG Protocol



2025

Total de CO<sub>2</sub>e por categoría GHG Protocol



## Metodologías de cálculo para emisiones de alcance 2:

En el marco del inventario de GEI de Grupo Castilla para el ejercicio 2025, la contabilidad del Alcance 2 —emisiones indirectas por energía comprada— se posiciona como un eje crítico para la transparencia y la rendición de cuentas corporativa. Dado que estas emisiones son una consecuencia directa de la demanda energética de la organización, pero ocurren físicamente en instalaciones de terceros, su medición precisa permite evaluar la efectividad de las políticas de eficiencia y la selección estratégica de proveedores. La rigurosidad en este apartado es fundamental para proyectar una imagen de integridad ante los grupos de interés, asegurando que la descarbonización operativa esté respaldada por datos verificables.

Siguiendo el estándar internacional GHG Protocol, el Alcance 2 en este informe comprende las emisiones derivadas de la generación de electricidad, calor, vapor y refrigeración adquiridos para consumo propio. Es técnicamente imperativo precisar que este alcance se limita estrictamente a las emisiones de generación. Para evitar una doble contabilidad y mantener la coherencia metodológica, se han excluido tanto las pérdidas por transporte y distribución (T&D) como las emisiones asociadas al ciclo de vida del combustible o "Well-to-Tank" (WTT), las cuales han sido correctamente desplazadas a la Categoría 3 del Alcance 3. Esta delimitación exige una dualidad de enfoques para capturar tanto la realidad física de la red como el impacto de las decisiones contractuales de la compañía.

La normativa del GHG Protocol exige reportar el Alcance 2 bajo dos metodologías coexistentes (enfoque de localización y enfoque de mercado). Esta diferenciación es vital desde una perspectiva estratégica: permite separar la realidad física y geográfica de la red eléctrica nacional de las decisiones discrecionales que la dirección de Grupo Castilla toma en el mercado energético. Mientras el primer enfoque sitúa a la empresa en su contexto regional, el segundo actúa como un incentivo económico y contractual, enviando una señal de precio que premia la inversión en energías renovables.

- **Enfoque de Localización (Location-based):** Este indicador refleja la intensidad de emisiones promedio de la red eléctrica española (REE). Es una métrica "vinculada a la red" que la empresa no puede influir mediante contratos, sirviendo como un benchmark de la realidad física del mix energético nacional donde operan las sedes.
- **Enfoque de Mercado (Market-based):** Este enfoque captura las decisiones estratégicas de suministro de Grupo Castilla. Utiliza factores de emisión específicos de las comercializadoras y reconoce formalmente los certificados de Garantía de Origen (GdO). A diferencia del anterior, este método permite a la empresa influir activamente en su huella de carbono mediante la selección de proveedores con baja intensidad de carbono.

Para Grupo Castilla, el enfoque de mercado constituye la métrica principal para comparativas, fijación de objetivos de reducción y estrategias de compensación. El enfoque de localización se mantiene únicamente como un indicador de transparencia adicional. Esta jerarquía metodológica asegura que la gestión proactiva de la energía tenga un reflejo directo y tangible en el desempeño ambiental reportado.

La selección del enfoque metodológico altera considerablemente la magnitud de la huella de carbono y, por ende, la percepción del desempeño climático de la organización. En el ejercicio 2025, la estrategia de contratación de energía verde ha transformado significativamente el perfil de emisiones del Grupo.

La siguiente tabla presenta la comparativa cuantitativa entre enfoques para el ejercicio 2025, extraída del inventario que detallamos en el [Anexo 1: Datos medioambientales - Tabla 2: Huella de carbono](#):

| Enfoque                       | Alcance 2 (tCO <sub>2</sub> e) | Total GEI (tCO <sub>2</sub> e) |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Mercado (Market-based)        | 2,41                           | 53,62                          |
| Localización (Location-based) | 7,72                           | 58,92                          |

El análisis de estos datos revela que el enfoque de mercado reduce la huella de Alcance 2 en más de 5 toneladas respecto al de localización. Esta optimización se debe a que la gran mayoría del consumo (aproximadamente 60.000 kWh) cuenta con Garantías de Origen (GdO) a través de proveedores como AXPO IBERIA S.L. y ENI PLENITUDE IBERIA, S.L., lo que permite aplicar un factor de emisión de "0" a ese volumen. No obstante, el inventario mantiene un remanente de 2,41 tCO<sub>2</sub>e debido a un consumo residual de aproximadamente 10.000 kWh proveniente de otros proveedores (Endesa, Naturgy y otros) que carecen de dichos certificados.

El impacto estratégico es evidente: sin la estrategia de adquisición de GdOs, el Alcance 2 representaría el 13,1% del inventario total de emisiones. Gracias a la gestión activa de contratos, este peso se ha reducido a tan solo el 4,5%. Esto demuestra cómo la dirección ha logrado mitigar significativamente el riesgo de transición climática mediante decisiones de compra informadas.

En conclusión, el enfoque de mercado no solo representa la influencia real de la dirección sobre su cadena de valor energética, sino que consolida a Grupo Castilla como una organización transparente y comprometida con sus objetivos de descarbonización, validando la fiabilidad técnica de su inventario ante cualquier proceso de auditoría o revisión externa.

## Economía circular y prevención y gestión de residuos

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la norma ISO 14001 y reforzar una cultura de sostenibilidad ambiental, durante el ejercicio 2025 la compañía ha dado continuidad al procedimiento de gestión de residuos, en el que se establecen las pautas operativas y se delimitan las responsabilidades de las distintas personas implicadas en el proceso.

En este marco, las personas empleadas desempeñan un papel esencial mediante la correcta separación y depósito de los residuos en los contenedores habilitados. Esta actuación se complementa con la labor del proveedor de limpieza, responsable de asegurar su adecuada recogida, transporte y gestión final. Por su parte, el servicio de conserjería facilita los medios necesarios para el reciclaje y asume la gestión específica de los residuos peligrosos.

La persona responsable de mantenimiento coordina la gestión operativa de los residuos generados, velando por el mantenimiento de la relación con el gestor autorizado, la correcta conservación de los registros de retirada y el cumplimiento de los requisitos de separación, almacenamiento e identificación. En este sentido, la organización dispone de espacios habilitados que garantizan condiciones adecuadas de higiene y seguridad, asegurando además que los residuos peligrosos se mantengan protegidos de la intemperie.

Asimismo, se respetan los plazos máximos de almacenamiento establecidos por la normativa, diferenciando entre residuos no peligrosos —con un límite de hasta dos años cuando se destinan a valorización y de un año para su eliminación— y residuos peligrosos, cuyo periodo máximo de almacenamiento se sitúa en seis meses. En ningún caso se permite la mezcla de residuos peligrosos con otras categorías.

En relación con su identificación, los residuos peligrosos se gestionan mediante un sistema de etiquetado completo que incluye información clave como el código y descripción del residuo, sus características de peligrosidad, los datos del productor o poseedor —incluido el Número de Identificación Medioambiental (NIMA)—, la fecha de inicio del almacenamiento y la naturaleza de los riesgos asociados.

Finalmente, la persona Responsable de Gestión Ambiental (RGA) supervisa el correcto cumplimiento del procedimiento, realizando su seguimiento continuo y promoviendo su revisión periódica, al menos con carácter anual o cuando se producen cambios en la normativa aplicable o en los servicios de gestión de residuos.

## Uso sostenible de los recursos

En Grupo Castilla, somos conscientes del impacto ambiental derivado de nuestra actividad y, por ello, seguimos implementando medidas para garantizar un uso sostenible de los recursos.

En 2025, hemos concienciado a todas las personas trabajadoras sobre la importancia del medio ambiente, el reciclaje y uso sostenible de los recursos a través del Castilla News, así como garantizando que toda la plantilla ha recibido la formación de medio ambiente de la ISO 14001.

Además, hemos reforzado nuestra política de gestión de residuos electrónicos con la reducción de generación de residuos RAE. Durante el año 2025, se han gestionado adecuadamente un total de 207 kg de residuos tecnológicos, entre los que se incluyen cartuchos de tóner, pequeños aparatos eléctricos y electrónicos, pilas y acumuladores, monitores y pantallas, así como equipos de informática y telecomunicaciones con componentes peligrosos.

También hemos mantenido nuestro compromiso con la formación ambiental de la plantilla, objetivo marcado durante el año 2023. En este sentido, se lanzó la formación basada en la ISO 14001 sobre gestión medioambiental, con implantación progresiva, y que seguirá siendo obligatoria en el Campus Virtual de Grupo Castilla, asegurando que todo el equipo esté alineado con nuestras buenas prácticas en sostenibilidad. En la actualidad el 100% de la plantilla está formada.



## Cuestiones sociales y relativas al personal

En Grupo Castilla creemos que el verdadero motor de nuestra compañía son las personas. Por ello, a final del ejercicio 2025 hemos actualizado el Pacto de Empresa, el cual entra en vigor el 1 de enero de 2026 y agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2029.

El Pacto de Empresa se originó en ejercicios anteriores con un propósito claro, cuya vigencia y validez permanecen intactas en la actualidad: garantizar la estabilidad y mejorar las condiciones laborales más allá del Convenio Colectivo de Aplicación, situando siempre a las personas en el centro. Por todo ello, el pacto se sustenta en cuatro grandes compromisos que reflejan nuestra visión de futuro:

- **Conciliación real y efectiva**

Con medidas que permitan equilibrar la vida laboral, familiar y personal. Creemos que la flexibilidad y el respeto por los tiempos personales son esenciales para generar confianza y bienestar.

- **Mejoras concretas en las condiciones laborales**

Este pacto incorpora avances reales y tangibles que marcan la diferencia:

- Ampliación de permisos, adaptados a las necesidades familiares y personales.
- Beneficios sociales adicionales, orientados a mejorar la compensación y el bienestar de las personas empleadas.
- Medidas de igualdad y diversidad, consolidando una cultura inclusiva y respetuosa.

- **Formación continua y desarrollo profesional**

La evolución del mercado exige talento preparado y actualizado. Por eso, impulsamos programas de formación que acompañen a cada persona en su desarrollo, fomentando la empleabilidad y la carrera profesional dentro de la compañía.

- **Adaptación constante al cambio**

Vivimos en un entorno dinámico, donde las necesidades del negocio y las demandas del mercado evolucionan rápidamente. Este pacto garantiza que nuestra organización se mantenga actualizada y capaz de responder a los retos con soluciones que beneficien tanto a la compañía como a las personas.

Todo ello ha sido posible gracias a un proceso de negociación transparente y colaborativo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT), en un marco de diálogo que busca acuerdos que beneficien tanto a las personas como a la compañía.

Este pacto no es solo un documento: es una declaración de principios, con visión de futuro y una muestra de que en Grupo Castilla trabajamos para que cada persona se sienta valorada, escuchada y protagonista de nuestro éxito común.

Los niveles de exigencia, competencia y calidad en nuestro sector requieren un modelo de empleo acorde con dichos parámetros. La estabilidad laboral y el desarrollo profesional son factores esenciales para garantizar la solidez, productividad y competitividad de la compañía, así como su capacidad de adaptación continua a las demandas del mercado y a las necesidades del negocio. En este contexto, el empleo en Grupo Castilla se distingue por el contrato indefinido, la formación continua, la evaluación sistemática del desempeño y el reconocimiento de la profesionalidad.

La compañía promueve la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades, competencias y la carrera profesional. Asimismo, fomenta políticas de formación a lo largo de toda la trayectoria profesional, como factor clave de competitividad e innovación.

Grupo Castilla se compromete a utilizar preferentemente la contratación estable para la cobertura de necesidades de servicio estructurales y recurrentes, limitando la contratación temporal a lo estrictamente necesario para los supuestos tasados en la legislación para cada tipo de contrato.

La Dirección General es consciente de la relevancia que tienen los factores humanos en la realización de sus actividades, por ese motivo Grupo Castilla tiene establecidas las siguientes acciones:

- Para los factores físicos comprueba que la limpieza y estado del entorno de trabajo (temperatura, humedad, iluminación, circulación del aire, ruido, etc.) son los adecuados.
- Para los factores sociales existe un comité de empresa que se reúne trimestralmente con representantes de la empresa. Cualquier trabajador se puede dirigir a los miembros del comité para cualquier duda o conflicto surgido.
- Para la seguridad laboral y de salud de los trabajadores se tiene contratada una empresa externa de prevención de riesgos laborales.
- Para el factor psicológico se ofrece un Servicio de Prevención Ajeno.



## Empleo

(GRI 3-3 y 401-1)

Del ejercicio 2024 al 2025, el personal de la empresa experimentó un incremento del 2,17%, destacando que un 88,89% de este aumento corresponde al incremento de mujeres, lo que refuerza nuestro compromiso con la paridad y acelera el cumplimiento de las metas de representatividad femenina definidas en nuestra hoja de ruta de sostenibilidad.

| Categoría profesional         | Ejercicio 2025 |            | Ejercicio 2024 |            |
|-------------------------------|----------------|------------|----------------|------------|
|                               | Hombres        | Mujeres    | Hombres        | Mujeres    |
| Consejo de administración (1) | 3              | 2          | 3              | 2          |
| Dirección                     | 7              | 1          | 8              | 1          |
| Personal de administración    | 2              | 12         | 4              | 14         |
| Personal técnico              | 171            | 203        | 165            | 193        |
| Personal comercial            | 19             | 6          | 21             | 6          |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>202</b>     | <b>224</b> | <b>201</b>     | <b>216</b> |

(1) El Consejo de Administración contempla a dos personas que no son empleados de Grupo Castilla, diferencia que se puede apreciar en comparación con el resto de los cuadros incorporados en el Estado de Información No Financiera, donde el total del personal empleado es de 424 personas (201 hombres y 223 mujeres) en el ejercicio 2025 y de 415 personas (200 hombres y 215 mujeres) en el ejercicio 2024.

El número total de trabajadores distribuido por sexo y edad de los ejercicios 2024 y 2025, es el siguiente:

| EDAD         | Ejercicio 2025 |            | Ejercicio 2024 |            |
|--------------|----------------|------------|----------------|------------|
|              | Hombres        | Mujeres    | Hombres        | Mujeres    |
| 20-29        | 36             | 29         | 37             | 41         |
| 30-39        | 47             | 86         | 42             | 70         |
| 40-49        | 45             | 60         | 54             | 58         |
| 50-59        | 57             | 44         | 51             | 41         |
| 60 o +       | 16             | 4          | 16             | 5          |
| <b>TOTAL</b> | <b>201</b>     | <b>223</b> | <b>200</b>     | <b>215</b> |

La cantidad total de nuevas contrataciones realizadas durante los ejercicios 2024 y 2025, desglosado por género y edad, es el siguiente:

| EDAD         | Ejercicio 2025 |           | Ejercicio 2024 |           |
|--------------|----------------|-----------|----------------|-----------|
|              | Hombres        | Mujeres   | Hombres        | Mujeres   |
| 20-29        | 14             | 9         | 10             | 16        |
| 30-39        | 9              | 13        | 14             | 21        |
| 40-49        | 1              | 8         | 10             | 6         |
| 50-59        | 4              | 0         | 5              | 0         |
| 60 o +       | 0              | 0         | 1              | 0         |
| <b>TOTAL</b> | <b>28</b>      | <b>30</b> | <b>40</b>      | <b>43</b> |

El total de despidos realizados durante los ejercicios 2024 y 2025, desglosados por categoría profesional y tipología de contrato, han sido los siguientes:

| Tipo de contrato           | Consejo de administración |          | Dirección |          | Personal de administración |          | Personal técnico |           | Comerciales |          |
|----------------------------|---------------------------|----------|-----------|----------|----------------------------|----------|------------------|-----------|-------------|----------|
|                            | 2025                      | 2024     | 2025      | 2024     | 2025                       | 2024     | 2025             | 2024      | 2025        | 2024     |
| Contratos indefinidos      | 0                         | 0        | 0         | 0        | 0                          | 5        | 10               | 9         | 4           | 0        |
| Contratos a tiempo parcial | 0                         | 0        | 0         | 0        | 0                          | 0        | 0                | 1         | 0           | 0        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>0</b>                  | <b>0</b> | <b>0</b>  | <b>0</b> | <b>0</b>                   | <b>5</b> | <b>10</b>        | <b>10</b> | <b>4</b>    | <b>0</b> |

Siendo el detalle de despidos desglosado por franjas de edad el siguiente:

| EDAD         | Ejercicio 2025 |          | Ejercicio 2024 |           |
|--------------|----------------|----------|----------------|-----------|
|              | Hombres        | Mujeres  | Hombres        | Mujeres   |
| 20-29        | 1              | 0        | 3              | 3         |
| 30-39        | 1              | 2        | 0              | 4         |
| 40-49        | 2              | 3        | 1              | 0         |
| 50-59        | 1              | 1        | 0              | 3         |
| 60 o +       | 3              | 0        | 1              | 0         |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b>       | <b>6</b> | <b>5</b>       | <b>10</b> |

Los cuadros relativos al promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, distribuido por sexo y edad, para los ejercicios 2024 y 2025, se detallan en el [Anexo 2: Datos relativos al personal - Tabla 1: Promedio anual de contratos.](#)

### Absentismo laboral

Del análisis realizado, se ha determinado el total de días de absentismo del personal de Grupo Castilla, durante los ejercicios 2024 y 2025, siendo el detalle el siguiente:

| EDAD         | Ejercicio 2025 (días) |              | Ejercicio 2024 (días) |              |
|--------------|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|
|              | Hombres               | Mujeres      | Hombres               | Mujeres      |
| 20-29        | 83                    | 113          | 293                   | 51           |
| 30-39        | 122                   | 931          | 158                   | 640          |
| 40-49        | 120                   | 195          | 865                   | 315          |
| 50-59        | 477                   | 858          | 135                   | 286          |
| 60 o +       | 106                   | 365          | 52                    | 109          |
| <b>TOTAL</b> | <b>908</b>            | <b>2.462</b> | <b>1.503</b>          | <b>1.401</b> |

### Permiso parental

(GRI 3-3 y 401-3)

En Grupo Castilla sabemos que el permiso parental es una herramienta clave para promover la equidad y el bienestar dentro de la empresa, facilitando la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Su implementación no solo fortalece el compromiso y la productividad del talento humano, sino que también refuerza una cultura corporativa más inclusiva y sostenible.

La cantidad total de trabajadores que han tenido derecho a permiso parental, desglosado por sexo, ha sido el siguiente:

|              | Ejercicio 2025 |          | Ejercicio 2024 |          |
|--------------|----------------|----------|----------------|----------|
|              | Hombres        | Mujeres  | Hombres        | Mujeres  |
| <b>TOTAL</b> | <b>2</b>       | <b>9</b> | <b>7</b>       | <b>6</b> |

Mientras que la cantidad total de personas trabajadoras que han vuelto al trabajo después de finalizar el permiso parental, desglosado por sexo, ha sido el siguiente:

|              | Ejercicio 2025 |          | Ejercicio 2024 |          |
|--------------|----------------|----------|----------------|----------|
|              | Hombres        | Mujeres  | Hombres        | Mujeres  |
| <b>TOTAL</b> | <b>2</b>       | <b>9</b> | <b>7</b>       | <b>6</b> |

La cantidad de personas trabajadoras que se han reincorporado al trabajo después de haber finalizado el permiso parental suponen el 100% de la tasa de retorno.



## Formación

(GRI 3-3, 404-1 y 404-3)

Entre las claves de la competitividad de toda empresa se encuentra la promoción del Talento de las personas trabajadoras. Por eso, en Grupo Castilla sabemos que es fundamental identificar nuestras debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades para gestionarlas y recogerlas en itinerarios formativos, lo más completos y actualizados posible, integrados dentro de cada posición en la DPT pública de la compañía.

La misión de la Política de Formación es abordar estos aspectos de la forma más eficaz y eficiente, para dar respuesta a las necesidades formativas y de desarrollo detectadas. Con este fin, la Dirección General establece anualmente un Plan de Formación orientado a capacitar al personal, incrementar sus competencias genéricas y básicas, y evitar errores humanos. Asimismo, este plan busca obtener la implicación del equipo hacia la mejora de la calidad y el desempeño ambiental, dotando a cada profesional de las herramientas necesarias para desarrollar sus funciones con excelencia.

Identificamos aquellos perfiles de la compañía que pueden participar como docentes más idóneos para cada curso según su experiencia, habilidades y capacidades, para la promoción y evolución de la formación continua de la plantilla. En esta línea, en Grupo Castilla realizamos todos los años numerosas acciones formativas para ofrecer un aprendizaje continuo de calidad que proporcione un mayor grado de conocimiento y especialización, fomentando la versatilidad tecnológica y la polivalencia.

Este modelo se organiza sobre distintas áreas de conocimiento funcional y técnico:

- **Cursos internos o externos:** Impartidos por profesionales con experiencia en nuevas tecnologías y soluciones aplicadas.
- **Habilidades profesionales:** Formación específica en soft skills.
- **Mapa de Certificaciones:** Grupo Castilla cuenta con un mapa definido que establece la formación requerida para cada perfil de unidad. En él se detallan las competencias reconocidas que permiten demostrar conocimientos específicos, permitiendo al personal mejorar su carrera profesional y obtener el reconocimiento establecido en el Pacto de Empresa.

El Plan de Formación 2025 pretende favorecer la evolución y el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras de Grupo Castilla y ayudar a las personas en la consecución de sus hitos establecidos en sus planes de carrera.

Para garantizar la excelencia del sistema, este Plan de Formación es revisado y evaluado periódicamente con el objetivo de verificar la eficacia de las acciones formativas. Toda esta información se conserva como información documentada, sirviendo de evidencia objetiva de la competencia y cualificación de nuestro personal.

## Acciones formativas realizadas en 2025



\*1 Las horas de formación son por alumno

\*2 Alumnado: hay personas que han realizado varios cursos

Las formaciones realizadas han sido 100% online, lo que supone una pérdida de la inmediatez e interacción respecto a la presencialidad, pero a su vez, presenta las siguientes ventajas:

- Más flexibilidad y disponibilidad de los asistentes al no tener que desplazarse.
- Grabación de las formaciones y creación de un repositorio.
- Banco de Conocimiento: a partir del pasado mes de abril de 2023 se gestiona toda la formación a través del Campus Virtual GC (repositorio principal de formación de la compañía).
- La Planificación y el desarrollo de la formación están centralizados en la Unidad de Talento.

A continuación, se detalla el balance de las acciones formativas realizadas de Grupo Castilla:

| RECURSOS     | PROGRAMACIÓN 2025 |                            | REALIZADOS |                            |
|--------------|-------------------|----------------------------|------------|----------------------------|
|              | CURSOS            | ALUMNOS/AS                 | CURSOS     | ALUMNOS/AS                 |
| INTERNOS     | 6                 | 1.392                      | 6          | 1.392                      |
| EXTERNOS     | 42                | 255                        | 42         | 255                        |
| <b>TOTAL</b> | <b>48</b>         | <b>1.647<sup>(*)</sup></b> | <b>48</b>  | <b>1.647<sup>(*)</sup></b> |

<sup>(\*)</sup> Hay personas que han realizado varios cursos

A continuación, se detalla el total de horas invertidas en formación:

| RECURSOS | PROGRAMADOS | REALIZADOS (Impartidos) | HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN | HORAS TOTALES INVERTIDAS EN FORMACIÓN |
|----------|-------------|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| INTERNOS | 100%        | 100%                    | 118 h                         | <b>3.225 h</b>                        |
| EXTERNOS | 100%        | 100%                    | 3.107 h                       |                                       |

A continuación, se detallan las acciones formativas realizadas de políticas corporativas del Grupo:

| CURSOS  | Nº DE PERSONAS MATRICULADAS | % DE PERSONAS MATRICULADAS DEL TOTAL DE LA PLANTILLA | % DE FINALIZACIÓN DE CURSO |
|---|-----------------------------|--|----------------------------|
| Desconexión digital                                       | 415                         | 100%   | <b>100%</b>                |
| Manual de Seguridad (Política Interna GC)                 | 415                         | 100%   | <b>99,76%</b>              |
| Curso de Concienciación en Ciberseguridad                 | 415                         | 100%   | <b>99,76%</b>              |
| Lenguaje inclusivo  | 415                         | 100%   | <b>100%</b>                |
| Formación ISO 14001: Gestión medioambiental               | 415                         | 100%   | <b>99,76%</b>              |
| Gestión del Tiempo Portal del Mánager (solo Responsables) | 62                          | 100%   | <b>100%</b>                |

Del total de la plantilla formada (415 personas), se han evaluado a 377, realizándose efectivamente 374 evaluaciones, lo que representa un 90,12% del total. Las personas que no han podido ser evaluadas se encuentran en situaciones de baja, excedencia u otros motivos ajenos a Grupo Castilla.



## Diversidad e igualdad

Con la llegada de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, las organizaciones deben acometer una serie de cambios sustanciales en materia de igualdad, para asegurar el cumplimiento normativo y ajustarse a la realidad de la sociedad.

Todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras están obligadas por la Ley 3/2007 y el RD 6/2019 a hacer un diagnóstico y un Plan de Igualdad para corregir cualquier situación detectada de desigualdad entre hombres y mujeres. Además, el RD 901/2020 da cumplimiento al mandato legal de desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad, así como su diagnóstico.

El compromiso de Grupo Castilla con la excelencia humana y la equidad se articula a través de nuestro Plan de Igualdad implementado, el cual constituye el marco estratégico del que emanan todas nuestras políticas de gestión de talento. Este Plan no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que impulsa una cultura de escucha activa y mejora continua, permitiendo evaluar la percepción de la plantilla para consolidar un entorno inclusivo, justo y adaptado a la realidad de nuestra organización. Gracias a este marco de referencia, fomentamos un diálogo abierto que identifica áreas de oportunidad y asegura la igualdad de trato en todas las etapas del ciclo laboral.

Como eje fundamental de este Plan de Igualdad, la compañía integra un protocolo de prevención y actuación frente al acoso que reafirma nuestra política de tolerancia cero ante cualquier forma de violencia o discriminación, incluyendo el ámbito digital. Este protocolo garantiza la protección de la dignidad y la libertad de los profesionales mediante una gestión de denuncias bajo estrictos principios de confidencialidad y celeridad. En definitiva, la interconexión entre nuestro Plan de Igualdad y los mecanismos de prevención de riesgos psicosociales asegura un entorno laboral íntegro, donde la seguridad física y psicológica es una prioridad absoluta para el desarrollo de nuestra actividad.

En línea con esta estrategia de inclusión, Grupo Castilla ha reforzado su compromiso social y normativo mediante la implementación, durante el presente ejercicio 2025, de un Plan LGTBI+ específico. Este plan nace con la finalidad de garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, respondiendo proactivamente al marco legal vigente. Basado en un diagnóstico exhaustivo de áreas como la formación, la comunicación inclusiva y la prevención del acoso, el plan se establece como una herramienta de mejora continua y participación consensuada, cuyo objetivo es consolidar un entorno laboral plenamente diverso donde se eliminen prejuicios y se asegure la protección integral de todas las personas que integran la compañía.

5 IGUALDAD DE GÉNERO  8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO  10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 

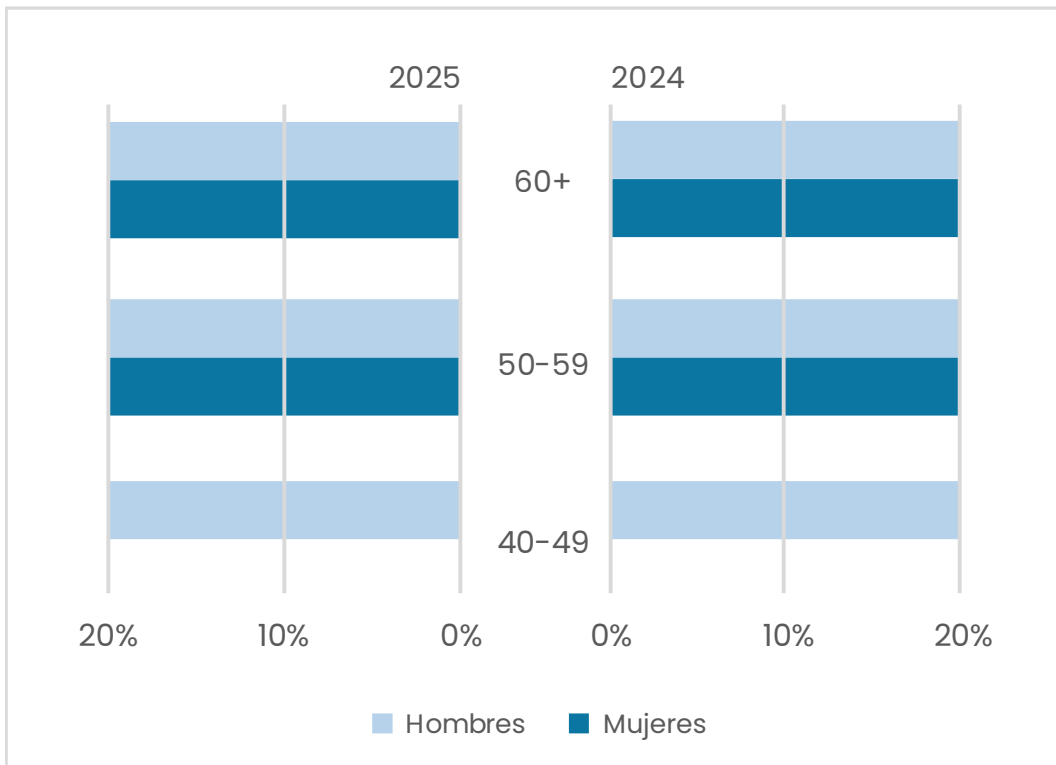
### Igualdad Retributiva

(GRI 3-3 y 405-1)

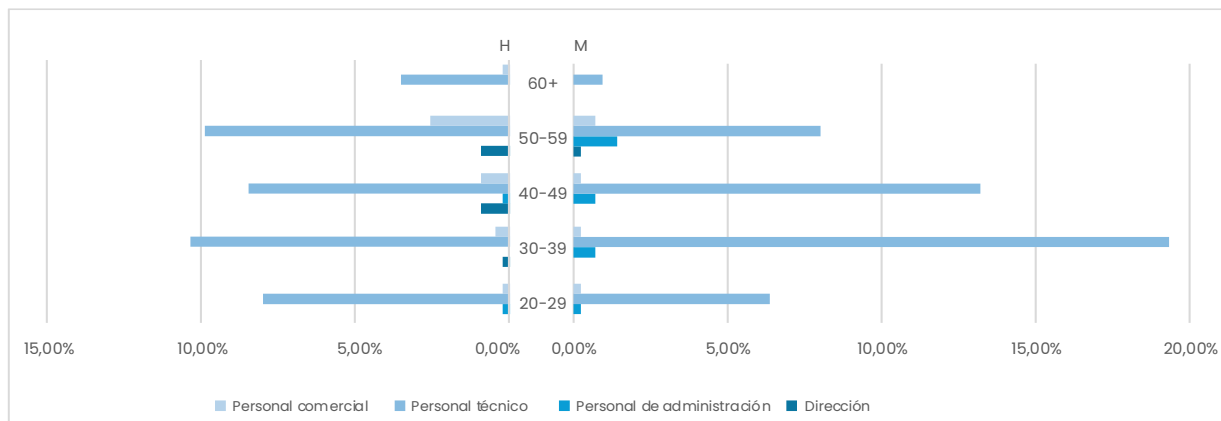
Grupo Castilla estructura y asegura la viabilidad del Plan de Igualdad siguiendo 6 pasos clave:



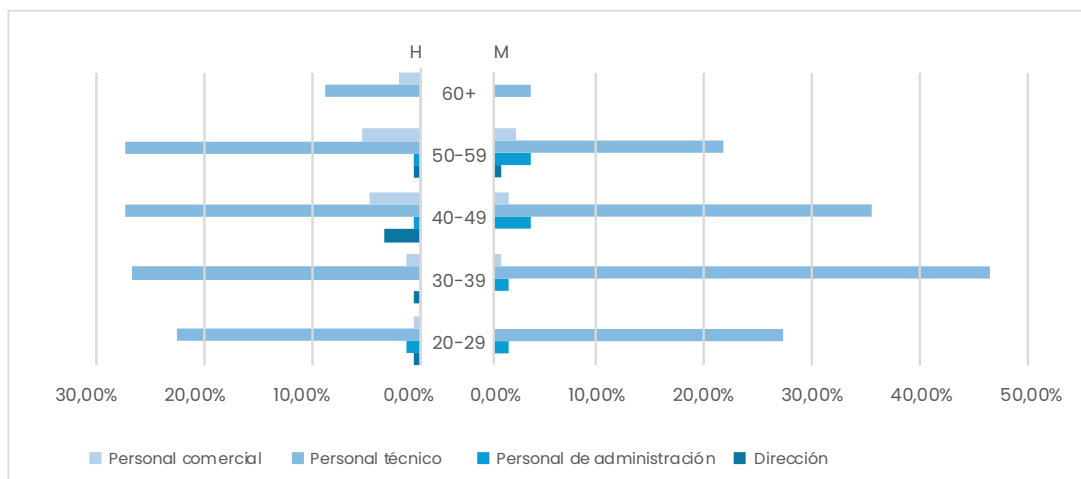
El porcentaje de personas dentro de los Órganos de Gobierno de la sociedad dominante del grupo, desglosado por género y edad, durante los ejercicios 2024 y 2025, es el siguiente:



El porcentaje de personas empleadas por cada categoría laboral de Grupo Castilla, desglosado por género y edad, durante el ejercicio 2025, es el siguiente:



El porcentaje de personas empleadas por cada categoría laboral de Grupo Castilla, desglosado por género y edad, durante el ejercicio 2024, es el siguiente:



Los cuadros relativos al detalle de los porcentajes, tanto de personas dentro de los Órganos de Gobierno de Grupo como de personas empleadas por categoría laboral, se detallan en el [Anexo 2: Datos relativos al personal - Tabla 2: Porcentajes por categoría laboral.](#)

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



## Brecha salarial

(GRI 3-3 y 405-2)

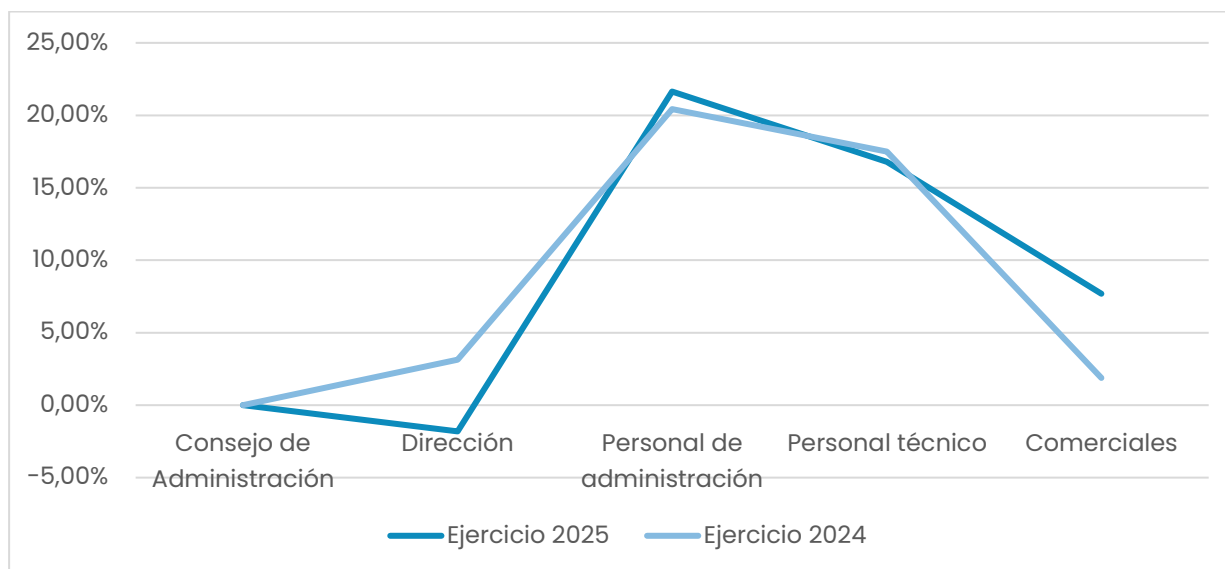
La identificación, medición y análisis de la brecha salarial forman parte del compromiso de la compañía con la equidad retributiva y la construcción de un entorno laboral más justo, inclusivo y sostenible. Trabajamos de forma continua para garantizar que nuestras políticas retributivas se basan en criterios objetivos, transparentes y alineados con la igualdad de oportunidades.

A través de este análisis, buscamos identificar posibles diferencias salariales y comprender su origen, con el objetivo de prevenir y corregir cualquier desigualdad que no esté justificada por factores como la experiencia, la responsabilidad o el desempeño profesional. Este enfoque nos permite avanzar hacia un modelo retributivo más justo y coherente con nuestros valores.

Entendemos la equidad salarial como una palanca clave para generar confianza, fortalecer el compromiso de nuestros equipos y favorecer un clima laboral positivo.

En este sentido, seguimos impulsando medidas que promueven la transparencia y la mejora continua, convencidos de que una gestión responsable de la retribución contribuye no solo al bienestar de las personas, sino también a la sostenibilidad y reputación de la organización.

La brecha salarial se ha calculado comparando la retribución anual media de los hombres respecto a la retribución anual media de las mujeres, por categoría profesional, siendo el detalle el siguiente:



Durante el ejercicio 2025, Grupo Castilla ha consolidado la tendencia positiva iniciada en años anteriores, logrando una reducción de la brecha salarial total, que se sitúa en un 12,74% frente al 14,56% del ejercicio 2024. Este avance reafirma el compromiso de la organización con la equidad retributiva y la eficacia de las políticas de transparencia salarial aplicadas.

Resulta especialmente significativo el desempeño en la categoría profesional de Dirección, donde la brecha no solo se ha reducido, sino que ha evolucionado de un -0,57% en 2024 a un -1,81% en 2025. Este dato refleja un hito en la estructura de mando de la compañía, donde el posicionamiento del talento femenino en puestos de alta responsabilidad presenta ahora una equidad real y efectiva.

Esta evolución es el resultado directo de los programas de desarrollo profesional y las revisiones salariales con enfoque de género, que continúan impulsando un entorno corporativo más justo, diverso y competitivo, alineado con los más altos estándares de sostenibilidad social.

El detalle de los datos de la brecha salarial de Grupo Castilla, se han incorporado en el [Anexo 2: Datos relativos al personal - Tabla 3: Brecha Salarial](#).

## Salud y seguridad

Grupo Castilla rechaza cualquier tipo de trabajo forzoso e infantil, así como toda forma de explotación o discriminación, que ponga en peligro la salud y la dignidad de las personas.

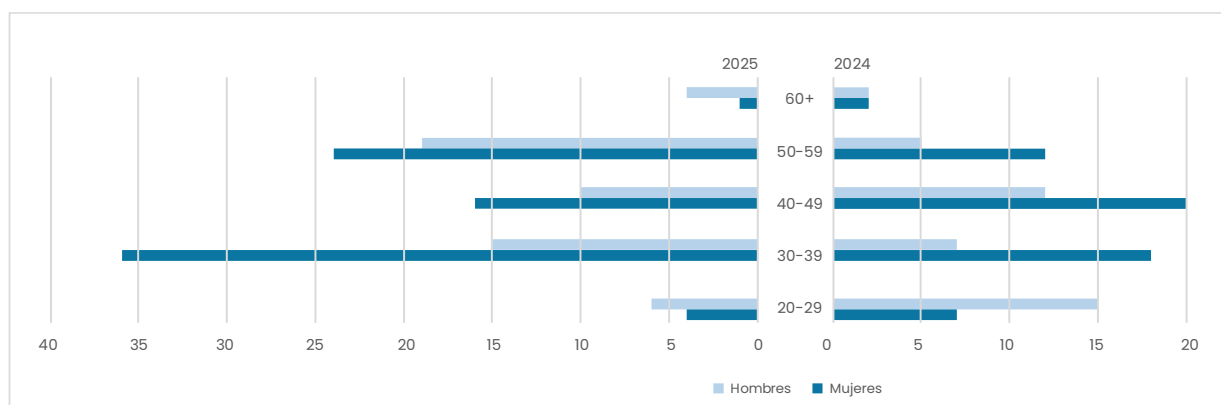
El compromiso de Grupo Castilla se extiende no solo a la protección de la salud de las personas trabajadoras que forman parte de la compañía, sino que velamos porque cualquier proveedor cumpla con todas las leyes y disposiciones relativas a la salud y seguridad.

Grupo Castilla proporciona y proporcionará un espacio de trabajo seguro conforme a las Políticas de Seguridad y Salud laboral (riesgos laborales y formación en PRL), así como dotar a las personas de las herramientas necesarias para un desempeño de sus actividades laborales con seguridad.

Todas las personas que forman parte de Grupo Castilla se comprometen al riguroso cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud regulada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de la cual son informadas y formadas.

Tanto en el ejercicio 2025, como en el ejercicio 2024, tan solo ha sufrido un accidente de trabajo una persona trabajadora.

El registro de casos de dolencia o enfermedad analizado de los ejercicios 2024 y 2025, desglosado por sexo y edad, ha sido el siguiente:



## Organización del trabajo

Grupo Castilla integra la conciliación de la vida laboral y familiar como un eje estratégico, articulando los siguientes mecanismos para la optimización y ordenación del tiempo de trabajo:

- Flexibilidad horaria
- Jornada intensiva en periodos vacacionales
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo

Si bien el uso de las medidas de conciliación es transversal a toda la plantilla, se observa una mayor incidencia de las reducciones de jornada en el colectivo femenino. Grupo Castilla apuesta por el despliegue de planes de formación en igualdad de oportunidades, incluyendo programas específicos de capacitación para el talento femenino. El objetivo es fomentar una corresponsabilidad efectiva que permita equilibrar el uso de estos beneficios en ambos géneros, consolidando una cultura de conciliación plenamente igualitaria.

Respecto al modelo de teletrabajo, en Grupo Castilla se consolida como una modalidad estratégica de prestación de servicios basada en la voluntariedad, la reversibilidad y el estricto cumplimiento normativo, orientada a conjugar la flexibilidad operativa con el bienestar de la plantilla. A través de un marco de gestión que garantiza la dotación de recursos técnicos, la compensación de gastos y la seguridad en el entorno laboral, la compañía promueve una cultura de responsabilidad compartida donde la autonomía del trabajo a distancia se equilibra con mecanismos para preservar el vínculo presencial y la cohesión de los equipos. Este enfoque integral no solo asegura la continuidad del negocio y la facultad organizativa de la Dirección, sino que refuerza el compromiso corporativo con la conciliación efectiva y la prevención del aislamiento profesional en el entorno digital.

Grupo Castilla ratifica su compromiso con el cumplimiento estricto de la normativa legal vigente, garantizando el ejercicio de los derechos de permisos, reducciones y excedencias contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación.

En este marco, la facultad organizativa del trabajo corresponde con carácter exclusivo a la Dirección de la compañía. No obstante, y en ejercicio de sus competencias, la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) ejercerá sus funciones de información, orientación y propuesta en materia de racionalización y organización productiva, asegurando la alineación con el convenio sectorial y el vigente Pacto de Empresa

## Acciones sociales

Anualmente se celebra el **Castilla Day**, un evento que reúne a todo el personal para poner en común los avances, logros, nuevos retos y metas conseguidos durante el ejercicio, y que sirve para poner el foco en la clave del éxito de la organización, el valor de las personas. Teniendo en cuenta que más del 85% de la plantilla teletrabaja 4 o más días a la semana, el Castilla Day es una gran oportunidad para hacer equipo.

Este año 2025, se organizó a través de una jornada virtual, en la que se unieron todos los equipos de Grupo Castilla. Esta sesión permite hacer un balance de los logros alcanzados gracias al esfuerzo de todas las personas y se ha puesto foco en retos apasionantes que nos depara el futuro.

La sesión fue conducida por nuestra responsable de la Unidad de Comunicación para garantizar la cercanía de todas las personas intervinientes en la sesión.

Además, en Grupo Castilla seguimos apostando para realizar acciones que impacten en la sociedad, el pasado 10 de diciembre de 2025, Grupo Castilla organizó junto a la filial española de IPTE (Integrated Production and Test Engineering con sede en Reus) una **jornada de donación de sangre** entre sus personas trabajadoras, en la que participaron alrededor de 30 personas. Para facilitar la donación, una unidad móvil del Banc de Sang i Teixits de Cataluña se desplazó hasta la sede central de Grupo Castilla en Riudoms.



Según el Banc de Sang i Teixits de Cataluña, con cada donación se benefician tres personas, con esta acción se ha contribuido a salvar hasta 100 vidas, demostrando el compromiso de todos/as con la comunidad.

Grupo Castilla en el mes de abril, inició en las oficinas de Riudoms una **colaboración con Arada – Cáritas de Tarragona**, ubicando un contenedor para recoger ropa y dar una segunda vida a esas prendas que ya no usamos. El resultado fue extraordinario: se logró recaudar unos 70 kg de ropa.

Este gesto colectivo ha evitado la emisión de 2.838 kg de CO<sub>2</sub> y el consumo de 392.105 litros de agua. Una acción que refuerza nuestro compromiso con la ISO 14001, incorporando iniciativas sostenibles que minimizan el impacto ambiental.

## Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Para fortalecer el diálogo con la sociedad y fomentar una colaboración activa con entidades sin ánimo de lucro, Grupo Castilla promueve anualmente una iniciativa solidaria en **alianza con el Grupo SIFU** de Tarragona durante la campaña de Navidad. Esta acción no solo refuerza el compromiso social de la organización, sino que también contribuye de manera tangible a la inclusión laboral.

En este contexto, los lotes navideños que reciben todas las personas empleadas de Grupo Castilla adquieren un valor añadido significativo, al haber sido elaborados por SIFU, un centro especial de trabajo orientado a la integración laboral de personas con discapacidad. De este modo, la compañía convierte una tradición corporativa en una oportunidad para generar impacto social positivo.

Asimismo, durante el ejercicio 2025, la iniciativa ha contado con un componente adicional de compromiso voluntario por parte de la plantilla: un total de 57 personas decidieron donar el importe íntegro de su lote navideño para respaldar una causa de alto valor social. Concretamente, los fondos recaudados —que ascendieron a 5.000 €— se destinaron al proyecto SuperKode de SIFU, un programa de formación tecnológica gratuita dirigido a personas con discapacidad, cuyo objetivo es mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso a oportunidades laborales en el ámbito digital.

Esta colaboración refleja el enfoque de Grupo Castilla hacia una sostenibilidad con propósito, basada en la generación de valor compartido y en el impulso de iniciativas que favorecen la inclusión, la igualdad de oportunidades y el desarrollo social.

Este año 2025 Grupo Castilla también ha impulsado una iniciativa de **Nómina Solidaria**, recaudándose la cantidad total de 1.608 €, para el **Proyecto de San Juan de Dios** que resultó ser el más votado entre todas las personas empleadas.



## Accesibilidad universal

En Grupo Castilla entendemos la accesibilidad universal como un elemento clave para garantizar la igualdad de oportunidades. Por ello, seguimos avanzando en el análisis y puesta en marcha de iniciativas que permitan que todas las personas, con independencia de sus capacidades, puedan acceder a nuestros servicios en condiciones de equidad.

Trabajamos de forma continua en la mejora de nuestras instalaciones, eliminando progresivamente barreras arquitectónicas en nuestra sede central para asegurar un acceso inclusivo. Asimismo, integramos criterios de accesibilidad en la organización de nuestros eventos corporativos, con el objetivo de que cualquier persona pueda participar y disfrutar de ellos de forma cómoda, autónoma y sin limitaciones.



En el ámbito tecnológico, promovemos el desarrollo de soluciones accesibles e inclusivas, entendiendo la tecnología como una herramienta al servicio de las personas. En este sentido, durante 2025 hemos dado un paso más incorporando, gracias al uso de inteligencia artificial, una versión en formato podcast del Castilla News, facilitando así el acceso a la información a través de nuevos canales y adaptándonos a diferentes necesidades y preferencias. Apostamos por unas TIC que contribuyan a la autonomía personal, apoyando a las personas en su vida diaria, el ocio y el entorno laboral.

## Cuestiones sobre el respeto a derechos humanos

Grupo Castilla se compromete con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Declaración Universal de los Derechos Humanos) y las declaraciones de la Organización Internacional del trabajo, reconociendo derechos fundamentales y universales tales como:

- Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 2).
- Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 18).
- Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 19).
- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 20).

## Cuestiones sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

Grupo Castilla mantiene un compromiso firme contra cualquier práctica dirigida a influir indebidamente en la voluntad de las personas para obtener beneficios ilícitos. Bajo una política de absoluta neutralidad, la compañía prohíbe estrictamente la realización de contribuciones a campañas de signo político, así como la financiación o donaciones a partidos, representantes o candidatos, garantizando así la independencia e integridad de todas sus operaciones.

Para asegurar el cumplimiento de estos principios, la organización dispone de un Código Ético (actualizado en febrero de 2026) y un Código Disciplinario que articulan un robusto sistema de control interno. Este marco normativo tiene como objetivo prevenir delitos financieros, el soborno y el blanqueo de capitales, involucrando activamente a toda la plantilla. Es imperativo que cada empleado conozca y aplique los procedimientos de control sobre el origen y destino de los fondos, evitando que la compañía sea utilizada como instrumento para cualquier actividad ilícita.



### Canal de denuncias

(GRI 2-25 y 2-26)

La compañía dispone de un canal de denuncias como herramienta clave para promover una cultura ética, transparente y alineada con los principios de buen gobierno. Este canal permite a empleados, colaboradores y terceros comunicar, de forma confidencial y, si así lo desean, anónima, cualquier conducta que pudiera ser irregular, ilícita o contraria a nuestros valores y normativa interna.

Es importante destacar que Grupo Castilla ha desarrollado un producto especializado para los clientes para que puedan cumplir con la exigencia de disponer internamente de un canal de denuncias, siendo este canal el implementado en la propia compañía.

El canal está accesible en la página web de la compañía, garantizando en todo momento la confidencialidad de las comunicaciones, la protección del informante y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos y sistemas internos de información.

La gestión del canal se realiza siguiendo un procedimiento formalizado que asegura la adecuada recepción, análisis y, en su caso, investigación de las comunicaciones recibidas, bajo principios de independencia, objetividad y respeto a los derechos de todas las partes implicadas.

Durante el ejercicio 2025, no se ha recibido ninguna denuncia a través del canal habilitado. Este hecho se interpreta en el contexto del compromiso de la organización con el cumplimiento normativo y la conducta ética, así como del esfuerzo continuo en materia de formación, sensibilización y prevención de riesgos.

La compañía continúa trabajando en la difusión y mejora del canal de denuncias, con el objetivo de reforzar la confianza de todos los grupos de interés y garantizar un entorno seguro en el que cualquier posible irregularidad pueda ser comunicada y gestionada de forma adecuada.

### Registro Oficial de Licitadores y Empresas Certificadas del Estado

Grupo Castilla está inscrita en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Certificadas del Estado (ROLECE), registro cuya finalidad es garantizar la transparencia y la libre competencia en los procesos de contratación pública, así como asegurar que las empresas adjudicatarias cumplen con los requisitos de aptitud de empresario en cuanto a su personalidad y capacidad de obrar, representación, habilitación profesional o empresarial, así como la solvencia económica y financiera.

### Protección de datos de carácter personal

Grupo Castilla, como responsable de tratamiento en cumplimiento del art. 37 y 38 del RGPDUE 2016/679, ha designado a MALLAFRÈ CONSULTORS, como Delegado de Protección de Datos del Grupo Castilla.

Grupo Castilla, respaldará al Delegado de Protección de datos en el desempeño de sus funciones mencionadas en el art.39 del RGPDUE 2016/679, estas son las siguientes:

- Informar y asesorar al responsable y a los empleados que se ocupen del tratamiento de datos, de las obligaciones que les incumben.
- Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en el RGPDUE 2016/679 y de la LOPDGDD 3/2018.
- Ofrecer el asesoramiento acerca de las Evaluaciones de Impacto relativa a la protección de datos y supervisar su aplicación.
- Cooperar con la autoridad de control.
- Prestar especial atención a los riesgos asociados a las operaciones de tratamiento.
- Garantizar, de forma adecuada y en tiempo oportuno, todas las cuestiones relativas a la protección de los datos personales durante todo el ciclo de vida de los mismos.

## Cuestiones sobre la sociedad

### Subcontratación y proveedores

El proceso de homologación y alta de proveedores en Grupo Castilla, actualizado en febrero de 2025, se articula como un eje estratégico para garantizar la excelencia operativa, centrando sus esfuerzos en la selección rigurosa de socios que cumplan con los más altos estándares técnicos, de calidad y reputación. Esta gestión integra una evaluación exhaustiva de riesgos —financieros y de continuidad— y un estricto control del cumplimiento normativo en materia de ciberseguridad y protección de datos, aspectos críticos en el entorno tecnológico actual. Asimismo, el modelo de contratación prioriza la optimización de costes y la agilidad de respuesta ante las demandas de innovación del mercado, permitiendo consolidar una cadena de suministro competitiva, segura y alineada con los objetivos de rentabilidad y resiliencia de la compañía.

Este proceso abarca desde la identificación y evaluación inicial de capacidades técnicas y solvencia financiera, hasta la plena integración y monitorización del desempeño de los colaboradores. En su fase de validación, se exige la recopilación y verificación de certificaciones internacionales de calidad y seguridad (ISO 27001, 9001 y 14001), junto con la suscripción de acuerdos de confidencialidad (NDA) y el cumplimiento estricto del RGPDUE. Asimismo, el alcance contempla la negociación de condiciones contractuales óptimas y la implementación de sistemas de evaluación continua, garantizando que cada proveedor del grupo mantenga los niveles de servicio acordados y contribuya directamente a la competitividad y al éxito sostenido de la organización.

La eficacia y seguridad del proceso de homologación se sustentan en una estructura de responsabilidades compartidas donde el peticionario actúa como gestor inicial de la relación y el seguimiento, mientras que el área técnica ejerce un control crítico de ciberseguridad, cuya aprobación es vinculante para mitigar riesgos y vulnerabilidades tecnológicas. De forma complementaria, la sección de proveedores centraliza la gestión integral del alta, coordinando los aspectos contables, fiscales y documentales entre los distintos departamentos, al tiempo que la unidad de Legal y Compliance garantiza la seguridad jurídica y el cumplimiento normativo de la contratación. Esta actuación coordinada asegura que la formalización de cada proveedor se ejecute bajo criterios de rigor, integridad y transparencia, salvaguardando los intereses estratégicos de la organización.

Para garantizar la vigencia y mejora continua del modelo, el proceso se somete a una revisión anual mediante una mesa de trabajo con todas las partes implicadas, donde se evalúa su desempeño y se consensuan los ajustes técnicos o estratégicos necesarios. Cualquier actualización o modificación relevante derivada de este análisis es validada internamente y presentada a la Dirección para su aprobación final, asegurando posteriormente una comunicación transversal y efectiva a todos los responsables de Área y Unidad para su correcta implementación.

## Ciberseguridad

(GRI 2-23, 3-3 y 418-1)

Conscientes de la sofisticación y el crecimiento constante de las amenazas digitales, Grupo Castilla sitúa la ciberseguridad como un pilar fundamental de su Plan Estratégico. A través de un departamento especializado, la compañía realiza un análisis meticuloso y continuo del entorno tecnológico para mitigar riesgos y garantizar un nivel óptimo de resiliencia y protección de la información.

Dada la relevancia estratégica de la seguridad de la información y en coherencia con nuestra identidad corporativa, Grupo Castilla refuerza su compromiso con la protección de datos mediante la implementación y mantenimiento de dos certificaciones clave en ciberseguridad:

- Un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 27001 (en adelante, SGSI) con el fin de identificar, evaluar y minimizar los riesgos a los que se expone su información y la de sus clientes, así como garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información según los requisitos del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, que regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica (ENS).

La norma ISO/IEC 27017, también conocida como el “código de prácticas para la seguridad de la información en la nube”, es un estándar internacional que proporciona directrices avanzadas para la seguridad en servicios Cloud, complementando los controles de la norma ISO/IEC 27001.

Su obtención garantiza la implementación de buenas prácticas específicas para proveedores y clientes de servicios Cloud, reforzando la protección de la información y la gestión de riesgos en entornos digitales. Este certificado no solo fortalece la confianza en la seguridad de los datos, sino que también demuestra el compromiso de la organización con la excelencia en ciberseguridad y cumplimiento normativo.

El objetivo de la Política de Seguridad de Grupo Castilla es garantizar la calidad de la información y la prestación continuada de los servicios, actuando preventivamente y supervisando la actividad diaria, así como proporcionar un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de seguridad que permitan a Grupo Castilla desarrollar una cultura de empresa, una forma de trabajar y de tomar decisiones, alineada con la seguridad de la información y que el respeto a los datos personales sean una constante.

Los sistemas TIC están protegidos contra amenazas de rápida evolución, cuyo daño potencial incide en la confidencialidad, integridad, disponibilidad, uso previsto (trazabilidad) y valor de la información (autenticidad) de los servicios. Para defenderse de estas amenazas, se ha definido una estrategia que se adapta a los cambios en las condiciones del entorno para garantizar la prestación continua de nuestros servicios.

Desde los diferentes departamentos de Grupo Castilla se asegura que la seguridad TIC es una parte integral de cada etapa del ciclo de vida del sistema, desde su concepción hasta su retirada de servicio, pasando por las decisiones de desarrollo o adquisición y las actividades de explotación.

Grupo Castilla está preparado para prevenir, detectar, reaccionar y recuperarse de incidentes, de acuerdo con el Artículo 8 del ENS, por ello se ha actuado en aras de potenciar distintos aspectos de la seguridad TIC:

### En materia de prevención

Todos los departamentos implicados deben evitar, o al menos prevenir en la medida de lo posible, que la información o los servicios se vean perjudicados por incidentes de seguridad. Para ello, se implementarán las medidas de seguridad determinadas por el ENS, así como controles adicionales identificados a través de una evaluación de amenazas y riesgos.

Estos controles, y los roles y responsabilidades de seguridad de todo el personal, estarán claramente definidos y documentados.

Para garantizar el cumplimiento de la política, los departamentos deben:

- Autorizar los sistemas antes de entrar en operación.
- Evaluar regularmente la seguridad, incluyendo evaluaciones de los cambios de configuración realizados de forma rutinaria.
- Solicitar la revisión periódica por terceros para obtener una evaluación independiente.
- Evaluar el riesgo existente ante la posibilidad de conectarse a otros sistemas de información interconectados.

### En materia de detección

Dado que los servicios se pueden degradar rápidamente debido a incidentes, que van desde una simple desaceleración hasta su detención, Grupo Castilla monitoriza la operación de manera continua para detectar anomalías en los niveles de prestación de los servicios y actuar en consecuencia según lo establecido en el Artículo 9 del ENS.

La monitorización es especialmente relevante cuando se establecen líneas de defensa de acuerdo con el Artículo 8 y Art.12 del ENS. Por ello, se establecen mecanismos de detección, análisis y reporte que informan a los responsables regularmente y cuando se produce una desviación significativa de los parámetros que se hayan preestablecido como normales.

### En materia de respuesta

Desde Grupo Castilla se han implementado procedimientos con el fin de:

- Establecer mecanismos para responder eficazmente a los incidentes de seguridad en virtud de lo establecido en el Art. 12.6.m) del ENS.
- Designar puntos de contacto para las comunicaciones con respecto a incidentes detectados.
- Establecer protocolos para el intercambio de información relacionada con el incidente.

### En materia de recuperación

Para garantizar la disponibilidad de los servicios críticos y en base a los requisitos establecidos en el Art. 11.6.n) del ENS, desde Grupo Castilla se han desarrollado planes de continuidad de los sistemas TIC como parte de su plan general de continuidad de negocio y actividades de recuperación.

Esta Política de Seguridad de la información se alineará con las políticas generales de la compañía y servirá de marco a otros sistemas de gestión interna, como las de calidad.

## Digitalización e Inteligencia Artificial

(GRI 2-22, 3-3)

Grupo Castilla en el marco de su compromiso con la innovación, la transformación digital y la mejora continua, está impulsando de manera progresiva la incorporación progresiva de soluciones basadas en Inteligencia Artificial (IA) en distintos procesos de la compañía.

En Grupo Castilla entendemos la IA como un vector estratégico de cambio, con capacidad para optimizar la eficiencia operativa, mejorar la toma de decisiones y elevar la calidad y personalización de los productos y servicios ofrecidos a sus clientes.

En este contexto, y alineado con las prioridades definidas en su Plan Estratégico, la compañía ha puesto en marcha un proyecto estratégico específico orientado a promover la implantación transversal de capacidades de IA en la organización. Este proyecto contempla, entre otros aspectos, la identificación de casos de uso de alto impacto, la automatización de procesos internos, el apoyo a funciones analíticas, de reporting y autocontrol de calidad (entregables digitales), así como la mejora de la experiencia del cliente mediante soluciones avanzadas de análisis de datos.

La implantación de la IA se está llevando a cabo bajo un enfoque progresivo y controlado, integrando principios de uso responsable, transparencia y supervisión humana, y velando por el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos, ciberseguridad y buen gobierno. Asimismo, la compañía promueve la formación y capacitación interna, así como, la sensibilización de sus profesionales para garantizar una adopción adecuada de estas tecnologías y maximizar su potencial de generación de valor

# Anexo I: Datos medioambientales

## Tabla I: Consumos

A continuación, se detallan los consumos de Grupo Castilla para el ejercicio 2025:

| Datos de actividad  | Cantidad  | u.m. | Factor CO2 (kg) | Factor CH4 (g) | Factor N2O (g) | Factor CO2e (kg) | Fuente <sup>(*)</sup> |
|---|-----------|------|-----------------|----------------|----------------|------------------|-----------------------|
| <b>Alcance 1</b>  |           |      |                 |                |                |                  |                       |
| <b>Emisiones directas provenientes de las operaciones propias de la empresa</b>                                 |           |      |                 |                |                |                  |                       |
| Gas natural (kWhPCS)  | 117,00    | kWh  | 0,18            | 0,02           | 0,00           | 0,182            | MITECO                |
| <b>Alcance 2</b>  |           |      |                 |                |                |                  |                       |
| <b>Emisiones indirectas derivadas del uso de electricidad, vapor, calefacción y refrigeración comprados</b>     |           |      |                 |                |                |                  |                       |
|   |           |      |                 |                |                | 0,283            |                       |
| AXPO IBERIA S.L.  | 49.064,87 | kWh  |                 |                |                | 0 por GdO        | MITECO                |
| ENDESA ENERGÍA S.A.U.   | 183,30    | kWh  |                 |                |                | 0,275            | MITECO                |
| NATURGY CLIENTES, S.A.U.  | 1.612,49  | kWh  |                 |                |                | 0,000            | MITECO                |
| NATURGY IBERIA, S.A.  | 3.214,49  | kWh  |                 |                |                | 0,278            | MITECO                |
| Otras   | 5.188,11  | kWh  |                 |                |                | 0,283            | MITECO                |
| ENI PLENITUDE IBERIA, S.L.  | 10.913,00 | kWh  |                 |                |                | 0 por GdO        | MITECO                |
| NATURGY CLIENTES, S.A.U.  | 1.612,49  | kWh  |                 |                |                | 0,110            | REE                   |
| ENDESA ENERGÍA S.A.U.   | 183,30    | kWh  |                 |                |                | 0,110            | REE                   |
| Otras   | 5.188,11  | kWh  |                 |                |                | 0,110            | REE                   |
| NATURGY IBERIA, S.A.  | 3.214,49  | kWh  |                 |                |                | 0,110            | REE                   |
| AXPO IBERIA S.L.  | 49.064,87 | kWh  |                 |                |                | 0,110            | REE                   |
| ENI PLENITUDE IBERIA, S.L.  | 10.913,00 | kWh  |                 |                |                | 0,110            | REE                   |
| <b>Alcance 3</b>  |           |      |                 |                |                |                  |                       |
| <b>Categoría 1: Bienes y servicios adquiridos</b>   |           |      |                 |                |                |                  |                       |
| Agua  | 489,22    | m3   |                 |                |                | 0,517            | OCCC                  |
| Papel: Producción primaria  | 61,12     | uds  | 0,00            | 0,00           | 0,00           | 1,345            | DEFRA                 |
| <b>Categoría 3: Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en alcance 1 o alcance 2)</b> |           |      |                 |                |                |                  |                       |
| Instalaciones fijas WTT - Gas natural (kWhPCS)  | 117,00    | kWh  |                 |                |                | 0,030            | DEFRA                 |
| T&D Electricidad  | 70.176,26 | kWh  |                 |                |                | 0,019            | DEFRA                 |
| WTT Electricidad (T&D)  | 70.176,26 | kWh  |                 |                |                | 0,004            | DEFRA                 |
| WTT Electricidad generación   | 10.198,39 | kWh  |                 |                |                | 0,046            | DEFRA                 |
| <b>Categoría 5: Residuos generados en operaciones</b>   |           |      |                 |                |                |                  |                       |
| Materiales mezclados y no diferenciados   | 207,00    | kg   |                 |                |                | 0,215            | OCCC                  |
| Papel/cartón (kg)   | 207,00    | kg   |                 |                |                | 0,056            | OCCC                  |
| Residuos químicos (no peligrosos)   | 22,00     | kg   |                 |                |                | 0,170            | OCCC                  |

**Categoría 6: Viajes de trabajo**

|  |            |    |      |      |      |       |        |
|--|------------|----|------|------|------|-------|--------|
| Autobuses - Gasóleo (km)                               | 212,05     | km | 0,93 | 0,01 | 0,03 | 0,943 | MITECO |
| Turismos (M1) - Gasóleo (km)                           | 55.728,20  | km | 0,16 | 0,00 | 0,01 | 0,158 | MITECO |
| Turismos (M1) - Gasolina (km)                          | 59.700,50  | km | 0,18 | 0,02 | 0,00 | 0,185 | MITECO |
| Transporte ferroviario - RENFE<br>Alta Velocidad (AVE) | 142.075,27 | km | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,028 | MITECO |
| Transporte ferroviario - RENFE<br>Larga Distancia      | 10.356,48  | km | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,029 | MITECO |
| Transporte ferroviario - RENFE<br>Media Distancia      | 841,13     | km | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,031 | MITECO |
| Transporte aéreo - Europeos -<br>Pasajero Promedio     | 4.196,25   | km | 0,13 | 0,00 | 0,00 | 0,128 | MITECO |
| Transporte aéreo - Nacionales -<br>Pasajero Promedio   | 104.276,00 | km | 0,23 | 0,01 | 0,01 | 0,229 | MITECO |

(\*) Los datos procedentes de MITECO, se corresponden con los publicados para el año 2024.

Los datos procedentes de DEFRA y OCCO se corresponden con los publicados para el año 2025.

A continuación, se detallan los consumos de Grupo Castilla para el ejercicio 2024:

| Datos de actividad  | Cantidad  | u.m. | Factor CO2<br>(kg) | Factor<br>CH4 (g) | Factor<br>N2O (g) | Factor CO2e<br>(kg) | Fuente(*) |
|---|-----------|------|--------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-----------|
| <b>Alcance 1</b>  |           |      |                    |                   |                   |                     |           |
| <b>Emisiones directas provenientes de las operaciones propias de la empresa</b>                             |           |      |                    |                   |                   |                     |           |
| Gas natural (kWhPCS)  | 0,00      | kWh  | 0,18               | 0,02              | 0,00              | 0,182               | MITECO    |
| <b>Alcance 2</b>  |           |      |                    |                   |                   |                     |           |
| <b>Emisiones indirectas derivadas del uso de electricidad, vapor, calefacción y refrigeración comprados</b> |           |      |                    |                   |                   |                     |           |
|   |           |      |                    |                   |                   | 0,283               |           |
| AXPO IBERIA S.L.  | 47.486,00 | kWh  |                    |                   |                   | 0 por GdO           | MITECO    |
| ENDESA ENERGÍA S.A.U.   | 1.111,82  | kWh  |                    |                   |                   | 0,275               | MITECO    |
| NATURGY CLIENTES, S.A.U.  | 51,00     | kWh  |                    |                   |                   | 0,000               | MITECO    |
| NATURGY IBERIA, S.A.  | 4.257,75  | kWh  |                    |                   |                   | 0,278               | MITECO    |
| Otras   | 5.224,97  | kWh  |                    |                   |                   | 0,103               | MITECO    |
| ENI PLENITUDE IBERIA, S.L.  | 8.545,00  | kWh  |                    |                   |                   | 0 por GdO           | MITECO    |
| NATURGY CLIENTES, S.A.U.  | 51,00     | kWh  |                    |                   |                   | 0,103               | REE       |
| ENDESA ENERGÍA S.A.U.   | 1.111,82  | kWh  |                    |                   |                   | 0,103               | REE       |
| Otras   | 5.224,97  | kWh  |                    |                   |                   | 0,103               | REE       |
| NATURGY IBERIA, S.A.  | 4.257,75  | kWh  |                    |                   |                   | 0,103               | REE       |
| AXPO IBERIA S.L.  | 47.486,00 | kWh  |                    |                   |                   | 0,103               | REE       |
| ENI PLENITUDE IBERIA, S.L.  | 8.545,00  | kWh  |                    |                   |                   | 0,103               | REE       |
| <b>Alcance 3</b>  |           |      |                    |                   |                   |                     |           |
| <b>Categoría 1: Bienes y servicios adquiridos</b>   |           |      |                    |                   |                   |                     |           |
| Agua  | 436,70    | m3   |                    |                   |                   | 0,517               | OCCO      |
| Papel: Producción primaria  | 60,18     | uds  | 0,00               | 0,00              | 0,00              | 1,339               | DEFRA     |

**Categoría 3: Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en alcance 1 o alcance 2)**

|  |           |     |  |  |       |       |
|--|-----------|-----|--|--|-------|-------|
| Instalaciones fijas WTT - Gas natural (kWhPCS) | 0,00      | kWh |  |  | 0,030 | DEFRA |
| T&D Electricidad                               | 66.676,54 | kWh |  |  | 0,018 | DEFRA |
| WTT Electricidad (T&D)                         | 66.676,54 | kWh |  |  | 0,004 | DEFRA |
| WTT Electricidad generación                    | 10.645,54 | kWh |  |  | 0,046 | DEFRA |

**Categoría 5: Residuos generados en operaciones**

|   |        |    |  |  |       |      |
|---|--------|----|--|--|-------|------|
| Materiales mezclados y no diferenciados | 952,50 | kg |  |  | 0,215 | OCCC |
| Papel/cartón (kg)                       | 335,00 | kg |  |  | 0,056 | OCCC |

**Categoría 6: Viajes de trabajo**

|                              |            |    |      |      |      |       |        |
|------------------------------|------------|----|------|------|------|-------|--------|
| Turismos (Ml) - Gasóleo (km) | 157.743,10 | km | 0,16 | 0,00 | 0,01 | 0,158 | MITECO |
|------------------------------|------------|----|------|------|------|-------|--------|

(\*) Los datos procedentes de MITECO y DEFRA, se corresponden con los publicados para el año 2024.  
Los datos procedentes de OCCC se corresponden con los publicados para el año 2025.

Tabla 2: Huella de carbono

| Datos de actividad   | 2024 (t)     | 2025 (t)     | Var. 24-25      |
|--|--------------|--------------|-----------------|
| <b>Alcance 1</b>   |              |              |                 |
| Emisiones directas provenientes de las operaciones propias de la empresa   | 0,00         | 0,02         | + 0,02          |
| <b>Alcance 2</b>   |              |              |                 |
| Emisiones indirectas derivadas del uso de electricidad, vapor, calefacción y refrigeración comprados. Consumo eléctrico. |              |              |                 |
| Consumo eléctrico. Enfoque de mercado  | 2,97         | 2,41         | - 18,73%        |
| Consumo eléctrico. Enfoque de localización   | 6,87         | 7,72         | + 12,37%        |
| <b>Alcance 3</b>   |              |              |                 |
| Categoría 1: Bienes y servicios adquiridos   | 0,31         | 0,34         | + 9,39%         |
| Categoría 3: Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en alcance 1 o alcance 2)                 | 1,97         | 2,05         | + 3,91%         |
| Categoría 5: Residuos generados en operaciones   | 0,22         | 0,06         | - 73,22%        |
| Categoría 6: Viajes de trabajo   | 24,92        | 48,74        | + 95,55%        |
| <b>EMISIONES TOTALES DE GEI (tCO<sub>2</sub>) – Enfoque de mercado</b>   | <b>30,40</b> | <b>53,62</b> | <b>+ 76,38%</b> |
| <b>EMISIONES TOTALES DE GEI (tCO<sub>2</sub>) – Enfoque de localización</b>  | <b>34,30</b> | <b>58,92</b> | <b>+ 71,78%</b> |

## Anexo 2: Datos relativos al personal

Tabla 1: Promedio anual de contratos

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, distribuido por sexo y edad, del ejercicio 2025:

|              | Becario (%) |             | Indef. Tiempo completo (%) |              | Indef. Tiempo Parcial (%) |             | Prácticas a tiempo compl. (%) |             | Temporal a tiempo compl. (%) |             | Temporal a tiempo parcial (%) |             |
|--------------|-------------|-------------|----------------------------|--------------|---------------------------|-------------|-------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|-------------------------------|-------------|
|              | H           | M           | H                          | M            | H                         | M           | H                             | M           | H                            | M           | H                             | M           |
| 20-29        | 0,24        | -           | 7,76                       | 6,82         | -                         | -           | 0,47                          | -           | -                            | -           | 0,24                          | -           |
| 30-39        | -           | -           | 10,82                      | 19,53        | -                         | 0,47        | -                             | -           | 0,24                         | -           | -                             | -           |
| 40-49        | -           | -           | 10,59                      | 14,12        | -                         | -           | -                             | -           | -                            | -           | -                             | -           |
| 50-59        | -           | -           | 13,41                      | 10,12        | -                         | 0,24        | -                             | -           | -                            | -           | -                             | -           |
| +60          | -           | -           | 4,00                       | 0,94         | -                         | -           | -                             | -           | -                            | -           | -                             | -           |
| <b>Total</b> | <b>0,24</b> | <b>0,00</b> | <b>46,58</b>               | <b>51,53</b> | <b>0,00</b>               | <b>0,71</b> | <b>0,47</b>                   | <b>0,00</b> | <b>0,24</b>                  | <b>0,00</b> | <b>0,24</b>                   | <b>0,00</b> |

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial, distribuido por sexo y edad, del ejercicio 2024:

|              | Becario (%) |             | Indef. Tiempo completo (%) |              | Indef. Tiempo Parcial (%) |             | Prácticas a tiempo compl. (%) |             | Temporal a tiempo compl. (%) |             |
|--------------|-------------|-------------|----------------------------|--------------|---------------------------|-------------|-------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|
|              | H           | M           | H                          | M            | H                         | M           | H                             | M           | H                            | M           |
| 20-29        | -           | 0,24        | 8,19                       | 9,16         | 0,48                      | -           | 0,24                          | 0,48        | -                            | -           |
| 30-39        | -           | -           | 10,12                      | 16,39        | -                         | 0,48        | -                             | -           | -                            | -           |
| 40-49        | -           | -           | 12,77                      | 13,98        | 0,24                      | -           | -                             | -           | -                            | -           |
| 50-59        | -           | -           | 12,29                      | 9,40         | -                         | 0,48        | -                             | -           | -                            | -           |
| +60          | -           | -           | 3,61                       | 1,20         | 0,24                      | -           | -                             | -           | -                            | -           |
| <b>Total</b> | <b>0,00</b> | <b>0,24</b> | <b>46,99</b>               | <b>50,12</b> | <b>0,96</b>               | <b>0,96</b> | <b>0,24</b>                   | <b>0,48</b> | <b>0,00</b>                  | <b>0,00</b> |

## Tabla 2: Porcentajes por categoría laboral

El porcentaje de personas dentro de los Órganos de Gobierno de Grupo Castilla, desglosado por género y edad, durante los ejercicios 2024 y 2025, es el siguiente:

| EDAD         | Ejercicio 2025 |            | Ejercicio 2024 |            |
|--------------|----------------|------------|----------------|------------|
|              | Hombres        | Mujeres    | Hombres        | Mujeres    |
| 40-49        | 20%            | 0%         | 20%            | 0%         |
| 50-59        | 20%            | 20%        | 20%            | 20%        |
| 60 o +       | 20%            | 20%        | 20%            | 20%        |
| <b>TOTAL</b> | <b>60%</b>     | <b>40%</b> | <b>60%</b>     | <b>40%</b> |

El porcentaje de personas empleadas por cada categoría laboral de Grupo Castilla, desglosado por género y edad, durante el ejercicio 2025, es el siguiente:

| EDAD         | Dirección    |              | Personal de administración |              | Personal técnico |               | Personal comercial |              |
|--------------|--------------|--------------|----------------------------|--------------|------------------|---------------|--------------------|--------------|
|              | H            | M            | H                          | M            | H                | M             | H                  | M            |
| 20-29        | 0,00%        | 0,00%        | 0,24%                      | 0,24%        | 8,02%            | 6,37%         | 0,24%              | 0,24%        |
| 30-39        | 0,24%        | 0,00%        | 0,00%                      | 0,71%        | 10,38%           | 19,34%        | 0,47%              | 0,24%        |
| 40-49        | 0,94%        | 0,00%        | 0,24%                      | 0,71%        | 8,49%            | 13,21%        | 0,94%              | 0,24%        |
| 50-59        | 0,94%        | 0,24%        | 0,00%                      | 1,42%        | 9,91%            | 8,02%         | 2,59%              | 0,71%        |
| 60 o +       | 0,00%        | 0,00%        | 0,00%                      | 0,00%        | 3,54%            | 0,94%         | 0,24%              | 0,00%        |
| <b>TOTAL</b> | <b>2,12%</b> | <b>0,24%</b> | <b>0,47%</b>               | <b>3,07%</b> | <b>40,33%</b>    | <b>47,88%</b> | <b>4,48%</b>       | <b>1,42%</b> |

El porcentaje de personas empleadas por cada categoría laboral de Grupo Castilla, desglosado por género y edad, durante el ejercicio 2024, es el siguiente:

| EDAD         | Dirección    |              | Personal de administración |              | Personal técnico |               | Personal comercial |              |
|--------------|--------------|--------------|----------------------------|--------------|------------------|---------------|--------------------|--------------|
|              | H            | M            | H                          | M            | H                | M             | H                  | M            |
| 20-29        | 0,24%        | 0,00%        | 0,49%                      | 0,49%        | 8,01%            | 9,47%         | 0,24%              | 0,00%        |
| 30-39        | 0,24%        | 0,00%        | 0,00%                      | 0,49%        | 9,47%            | 16,26%        | 0,49%              | 0,24%        |
| 40-49        | 1,21%        | 0,00%        | 0,24%                      | 1,21%        | 9,71%            | 12,38%        | 1,70%              | 0,49%        |
| 50-59        | 0,24%        | 0,24%        | 0,24%                      | 1,21%        | 9,71%            | 7,52%         | 1,94%              | 0,73%        |
| 60 o +       | 0,00%        | 0,00%        | 0,00%                      | 0,00%        | 3,16%            | 1,21%         | 0,73%              | 0,00%        |
| <b>TOTAL</b> | <b>1,94%</b> | <b>0,24%</b> | <b>0,97%</b>               | <b>3,40%</b> | <b>40,05%</b>    | <b>46,84%</b> | <b>5,10%</b>       | <b>1,46%</b> |

### Tabla 3: Brecha salarial

El detalle de la Brecha Salarial calculada de Grupo Castilla, para los ejercicios 2024 y 2025, es el siguiente:

| <b>Categoría profesional</b>      | <b>Ejercicio 2025</b> | <b>Ejercicio 2024</b> |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| <i>Consejo de Administración</i>  | 0%                    | 0%                    |
| <i>Dirección</i>                  | -1,81%                | 3,13 %                |
| <i>Personal de administración</i> | 21,64%                | 20,43%                |
| <i>Personal técnico</i>           | 16,78%                | 17,50%                |
| <i>Comerciales</i>                | 7,70%                 | 1,87%                 |
| <b>Brecha Salarial Media</b>      | <b>9,00%</b>          | <b>9,00%</b>          |

Teniendo en cuenta que la Brecha Salarial del Consejo de Administración se considera el promedio de dos consejos de administración, el de Grupo Castilla People S.A. y el de Coocrea Contenidos S.L.

## Anexo 3 – Índice de contenidos GRI

### Declaración de uso

Grupo Castilla ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.

### GRI 1 usado

### GRI 1: Fundamentos 2021

| Estándar GRI                | Contenido   | Número de página     |
|-----------------------------|---|----------------------|
| <b>Contenidos generales</b> |   |                      |
|                             | 2-1 Detalles organizativos  | 3                    |
|                             | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad                    | 2, 3                 |
|                             | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto                              | 2                    |
|                             | 2-5 Verificación externa  | 2                    |
|                             | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales                             | 3, 8, 10, 12, 16, 21 |
|                             | 2-7 Empleados   | 15                   |
|                             | 2-9 Estructura de gobernanza y composición  | 6                    |
| GRI 2                       | Contenidos Generales 2021   |                      |
|                             | 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | 29                   |
|                             | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible                               | 43, 79               |
|                             | 2-23 Compromisos y políticas  | 7, 8, 77             |
|                             | 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos  | 29, 74               |
|                             | 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes                         | 74                   |
|                             | 2-28 Afiliación a asociaciones  | 24                   |
|                             | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés                                 | 36                   |
|                             | 2-30 Convenios de negociación colectiva   | 15                   |

| Estándar GRI              |   | Contenido   | Número de página               |
|---------------------------|---|---|--------------------------------|
| <b>Temas materiales</b>   |   |   |                                |
| GRI 3                     | Temas materiales 2021                       | 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales  | 36, 42                         |
|                           |   | 3-2 Lista de temas materiales   | 42                             |
| GRI 305<br>Emisiones 2016 | Temas materiales 2021                       | 3-3 Gestión de los temas materiales   | 47, 58, 60, 61, 65, 67, 77, 79 |
|                           |   | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)   | 47                             |
|                           |   | 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)  | 47                             |
|                           |   | 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)   | 47                             |
| GRI 3                     | Temas materiales 2021                       | 3-3 Gestión de los temas materiales   | 47, 58, 60, 61, 65, 67, 77, 79 |
|                           |   | 401-1 Contratación de nuevos empleados y rotación de personal   | 58                             |
| GRI 401                   | Empleo 2016                                 | 401-3 Permiso parental  | 60                             |
| GRI 3                     | Temas materiales 2021                       | 3-3 Gestión de los temas materiales   | 47, 58, 60, 61, 65, 67, 77, 79 |
|                           |   | 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado  | 61                             |
| GRI 404                   | Formación y educación 2016                  | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera      | 61                             |
| GRI 3                     | Temas materiales 2021                       | 3-3 Gestión de los temas materiales   | 47, 58, 60, 61, 65, 67, 77, 79 |
|                           |   | 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados   | 65                             |
| GRI 405                   | Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres   | 67                             |
| GRI 3                     | Temas materiales 2021                       | 3-3 Gestión de los temas materiales   | 47, 58, 60, 61, 65, 67, 77, 79 |
| GRI 418                   | Privacidad del cliente 2016                 | 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | 77                             |



[www.grupocastilla.es](http://www.grupocastilla.es)

El Consejo de Administración de la sociedad GRUPO CASTILLA PEOPLE S.A. en su condición de sociedad dominante del **Grupo Castilla**, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente, y en particular en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, procede a la formulación del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025.

El Estado de Información No Financiera se presenta como Anexo al Informe de Gestión Consolidado del Grupo Castilla correspondiente al ejercicio anual 2025, y contiene la información relativa a la sociedad dominante **GRUPO CASTILLA PEOPLE S.A. y a sus sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación** necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, así como el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Y para que así conste, el Consejo de Administración formula el presente Estado de Información No Financiera el 25 de febrero de 2026, que forma parte integrante del Informe de Gestión correspondiente al ejercicio 2025.

|  |  |
|--|--|
| D. Ulpiano Carlos Castilla López<br>-Presidente- | D. <sup>a</sup> M <sup>a</sup> Teresa Ordériz Solanellas |
| D. Carles Castilla Ordériz                       | D. <sup>a</sup> . Elisabet Castilla Ordériz              |
| D. Javier Castilla Bas                           |  |