

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Informe de gestión GPR Ibérica, S.A.U.



ÍNDICE

Pág. 6	Introducción	Pág. 35	Equipo
			› Cuestiones sociales y relativas al personal › Empleo › Retribución › Organización del trabajo › Seguridad y salud › Relaciones sociales › Formación › Accesibilidad › Igualdad › Derechos humanos
Pág. 7	Modelo de negocio		
	› Organización › Líneas de negocio › Propósito y valores › Principales magnitudes		
Pág. 14	Contribución al desarrollo sostenible	Pág. 54	Modelo de cumplimiento
	› Aspectos materiales y grupos de interés › Gobierno corporativo y gestión de riesgos › Contribución al desarrollo sostenible		› Lucha contra la corrupción y el soborno
Pág. 22	Compromiso con el entorno	Pág. 58	Impacto positivo en la sociedad
	› Aspectos medioambientales › Contaminación › Economía circular: prevención y gestión de residuos › Uso sostenible de los recursos › Cambio climático › Principio de precaución › Biodiversidad		› Asociaciones y patrocinios › Subcontratación y proveedores › Clientes › Asociaciones y patrocinios › Información fiscal › Hechos posteriores
		Pág. 67	Anexo
			› Contenidos del estado de información no financiera

Introducción

Con efectos 1 de enero de 2018 entró en vigor 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 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso 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 diversidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra GPR Ibérica, S.A.U. (en adelante, la “Sociedad” o “GPR Ibérica”), anteriormente denominada Pramac Ibérica, S.A.U., deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, y que incluya, entre otras, las siguientes cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la Sociedad; el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como aquellas cuestiones relativas al personal, debiendo incluir las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

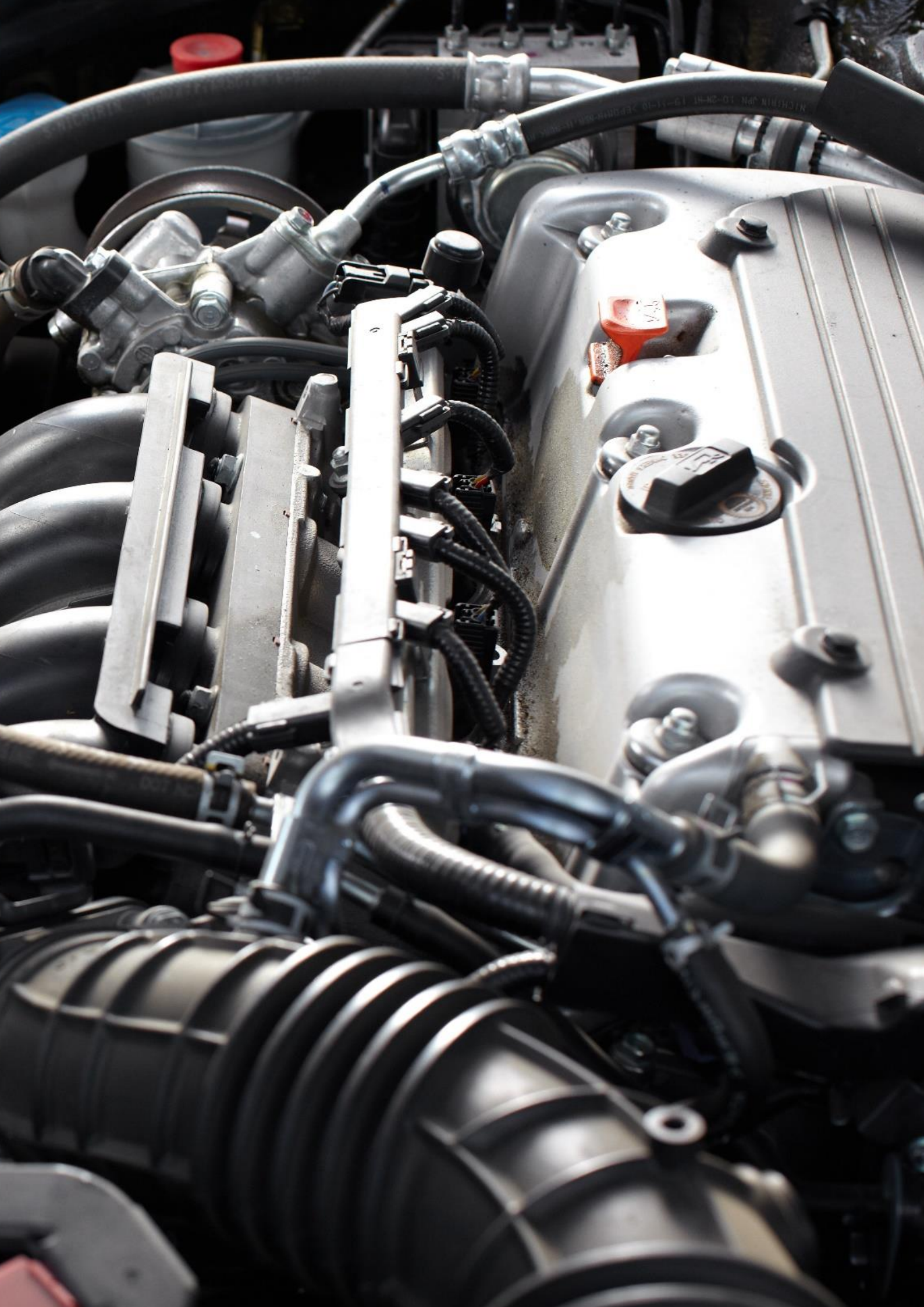
Asimismo, en cumplimiento del principio de publicidad recogido en el Real Decreto 214/2025, por el que se regula el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, la Sociedad informa sobre los aspectos vinculados a su huella de carbono y su estrategia de reducción de emisiones. En este sentido, el plan de descarbonización de GPR Ibérica, así como las medidas y objetivos asociados a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, se desarrollan de forma detallada en el apartado de “Aspectos medioambientales”, dando así cumplimiento a las obligaciones de transparencia y difusión de la información establecidas en la citada normativa.

En este contexto, la Sociedad incorpora el estado de información no financiera en el informe de gestión de la Sociedad, que acompaña a las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025.

El presente estado de información no financiera se ha preparado de acuerdo con los contenidos establecidos en la normativa mercantil vigente, siguiendo los criterios descritos para cada materia en la tabla “Contenidos del estado de información no financiera”, así como, en la medida de lo posible, con referencia a los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, aplicándose los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la citada ley de información no financiera.

A través del presente estado de información no financiera, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requerimientos contemplados por la Ley 11/2018 de información no financiera, a excepción de determinados aspectos cualitativos y cuantitativos que tienen interés poco significativo.

Modelo de negocio



Organización

GPR Ibérica, S.A.U. (en adelante GPR Ibérica o la Sociedad) se constituyó en España el 4 de febrero de 1988 con sede en Murcia bajo su antigua denominación, L'Europea ibérica, S.A.U. El objeto social de la Sociedad, de acuerdo con sus estatutos, consiste en la realización de todo tipo de negocios destinados a la reparación, arrendamiento, compra y venta de maquinaria de todo género, útiles y herramientas relacionadas con la construcción y obras públicas.

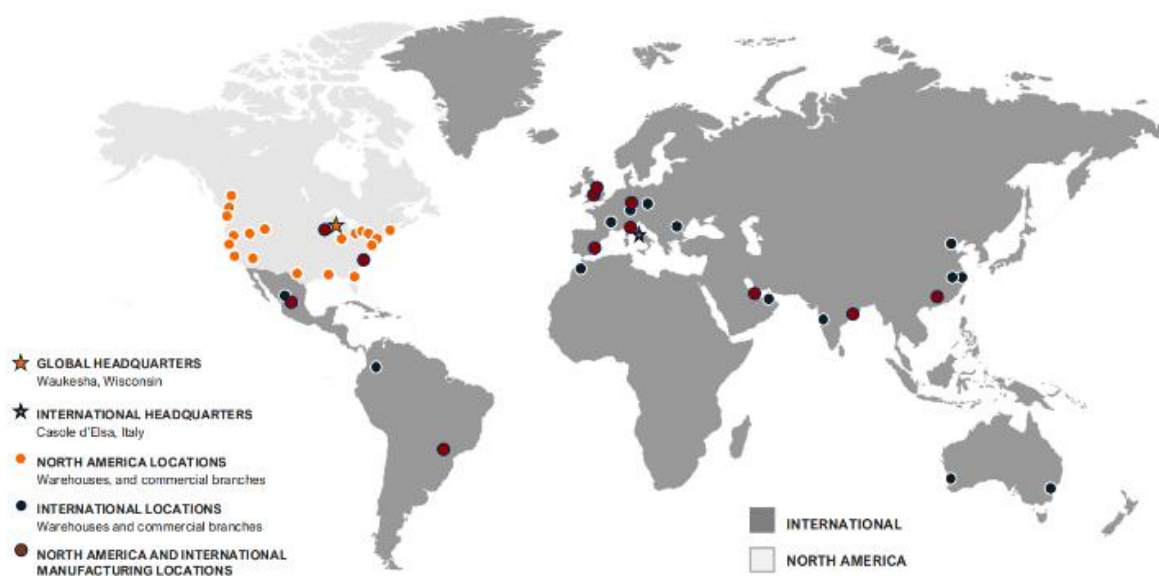
En el ejercicio 2001 pasó a formar parte del Grupo Pramac, cuyos inicios se remontan a 1966 cuando la familia Campinoti fundó una empresa de equipos de construcción. Desde el citado ejercicio, GPR Ibérica, S.A.U. se convirtió en la filial que atiende a los mercados de España, Portugal, América Latina y Países Africanos de Lengua Oficial Portuguesa.

Desde el ejercicio 2001, GPR Ibérica ha evolucionado y se ha transformado junto con el Grupo, ampliando su cartera de productos y convirtiéndose en una entidad de referencia mundial en la producción de generadores y equipos de manejo de materiales para almacenes. Adicionalmente, en el ejercicio 2016, GPR Ibérica se integró en el Grupo Generac, pasando a formar parte del tercer mayor productor de generadores y torres de iluminación del mundo.

Las diversas líneas de negocio, 17 filiales y 9 plantas de fabricación repartidas a nivel internacional, con presencia en Australia, Asia, África, América y Europa, así como su actividad en más de 150 países, consolidan al Grupo como un actor líder en su área de influencia.

GPR Ibérica fabrica una gama de productos completa y flexible a través de unos procesos orientados a la obtención de los máximos niveles de calidad y productividad que satisfacen todo el espectro de necesidades energéticas para adaptarse a las necesidades de sus clientes.

GPR Ibérica ha desarrollado una experiencia tecnológica inigualable. Los procesos de fabricación integrados verticalmente y las inversiones realizadas garantizan que todos los productos de la empresa se diseñen y fabriquen sin comprometer la calidad para ofrecer un rendimiento óptimo. De hecho, todos los recursos y energías de la Sociedad están dedicados a unos mercados de alta exigencia energética, con el objetivo de ofrecer productos que se ajusten a su propósito. Usando componentes de primera calidad y trabajando con el apoyo de asociaciones estratégicas, GPR Ibérica ofrece un rendimiento de producto garantizado con soporte global.



GPR Ibérica cuenta con una larga trayectoria en España y una posición consolidada a través del tiempo y sus buenas prácticas, prestando parte de sus servicios en territorio nacional. La sede principal de GPR Ibérica se encuentra en Murcia (España), donde fabrica principalmente grupos electrógenos portátiles e industriales, y desde donde comercializa equipos de manutención y elevación bajo la marca *Lifter by Pramac*, así como la gama de productos *Generac Mobile Products* como torres de iluminación, sistemas de supresión de polvo y sistemas modulares de lavado ecológico de maquinaria.

GPR Ibérica se considera impulsor de la revolución energética, en un panorama energético mundial actual caracterizado por las fluctuaciones de los precios de la energía, las tecnologías emergentes y los cambios en las prioridades culturales y medioambientales. GPR Ibérica se compromete a impulsar a las personas y las organizaciones para que asuman el control de sus oportunidades de desarrollo energético.

En el corazón de la oferta de almacenamiento de GPR Ibérica se encuentra su sistema patentado de gestión de energía (EMS), que optimiza el rendimiento y la eficiencia de los sistemas de almacenamiento mediante el control inteligente de flujo de energía. Este sistema permite supervisar parámetros en tiempo real, así como la demanda, las condiciones de la red y la disponibilidad de energías renovables, garantizando que se almacena, distribuye y utiliza de la manera más eficiente.

Líneas de negocio

Energía

En el campo de la producción de energía, GPR Ibérica ofrece un amplio abanico de soluciones adaptadas a las distintas necesidades operativas de clientes comerciales, industriales y residenciales. Su oferta incluye principalmente grupos electrógenos diésel y de gas, así como soluciones específicas para sectores como telecomunicaciones, centros de datos, sanidad e infraestructuras críticas, garantizando fiabilidad, eficiencia y continuidad del suministro energético.

Como parte de su compromiso con la innovación y la sostenibilidad, la Sociedad desarrolla soluciones energéticas avanzadas que incorporan sistemas de control, múltiples opciones de personalización y accesorios, así como tecnologías orientadas a la optimización del consumo y la reducción de emisiones.

Dentro de esta línea de negocio, la actividad se estructura en los siguientes segmentos:

- › **COMMERCIAL & INDUSTRIAL:** Soluciones energéticas para aplicaciones comerciales e industriales, incluyendo generadores diésel y de gas, sistemas para telecomunicaciones y centros de datos, así como aplicaciones residenciales específicas. Estas soluciones están diseñadas para operar tanto como fuente principal de energía como activo de respaldo, adaptándose a entornos de alta exigencia operativa.
- › **ALMACENAMIENTO: Sistemas de almacenamiento de energía,** orientados a facilitar la autogeneración y una gestión más eficiente del consumo energético, permitiendo reducir picos de demanda y optimizar el uso de los recursos disponibles. Estas soluciones integran tecnologías de almacenamiento mediante baterías y sistemas de carga rápida, contribuyendo a una mayor flexibilidad energética.
- › **SOLUCIONES PARA EL ALQUILER: Soluciones de alquiler,** compuestas por una gama de productos energéticos móviles destinados al suministro temporal de energía. Estos equipos se caracterizan por su facilidad de uso, bajos niveles de emisiones acústicas, alta eficiencia y robustez estructural, e incluyendo generadores móviles, sistemas de almacenamiento de energía en baterías, torres de iluminación y otros productos móviles.

- › **RESIDENCIAL, PORTÁTILES & OTROS PRODUCTOS:** Soluciones dirigidas al ámbito doméstico, de ocio y profesional. Esta gama incluye generadores diseñados para entornos de obra y trabajos intensivos (Green Line), productos orientados al hogar, pequeñas empresa, ocio y uso semiprofesional (Grey Line), así como estaciones de energía portátiles, concebidas para proporcionar suministro eléctrico flexible y sostenible en múltiples aplicaciones, con posibilidad de integración en sistemas solares.

Equipos de manutención

GPR Ibérica comercializa una gama completa de productos de manipulación de materiales para almacén bajo la marca *"Lifter"*: transpaletas manuales, transpaletas eléctricas, mesas elevadoras, apiladores de palets y sistemas móviles de pesaje, centrados en equipos guiados por operario para aplicaciones ligeras. Bajo una producción totalmente integrada y un desarrollo continuo de sus productos, se garantiza que toda la gama de máquinas ofrezca calidad, rendimiento y seguridad en toda su gama de equipos. Desde las tareas más ligeras hasta las aplicaciones más intensas, su atención al detalle y su dedicación a la innovación garantizan que toda la gama de máquinas cumpla con todas las normas de seguridad aplicables. Todos los productos MHE tienen la marca *Lifter by Pramac* y se fabrican en Italia.

Adicionalmente, existe una nueva unidad de negocio que ofrece soluciones avanzadas para la manipulación de materiales en diversos sectores industriales y logísticos, bajo la marca *"Lifter Mobile Robotics"* se basa en nuestra experiencia en el campo de los equipos de manutención de materiales, integrando las últimas tecnologías e innovaciones para ofrecer a los clientes soluciones eficientes, flexibles y sostenibles.

Servicio técnico

GPR Ibérica tiene un fuerte compromiso con la Atención al Cliente, demostrado por la creación de una unidad de negocios altamente especializada, que presta un servicio integral a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos. La Sociedad dispone de una amplia gama de repuestos y componentes, garantizando elevados niveles de fiabilidad, eficiencia operativa y continuidad en el funcionamiento de los sistemas de sus clientes.

El servicio técnico se apoya en una red global de centros profesionales y técnicos cualificados, que proporciona soporte local en las distintas áreas geográficas de influencia, asegurando una elevada disponibilidad de piezas y tiempos de respuesta ágiles. Asimismo, GPR Ibérica cuenta con una red internacional de ingenieros especializados que contribuye a maximizar el rendimiento y la vida útil de los equipos.

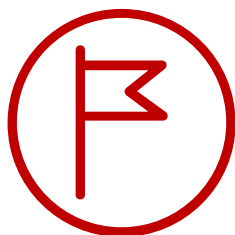
Adicionalmente, la Sociedad promueve la formación continua mediante programas específicos dirigidos a distribuidores autorizados, clientes y consultores, con el objetivo de reforzar la calidad del servicio, la correcta operación de los equipos y la mejora continua de la experiencia del cliente.

Propósito y valores

GPR Ibérica cuenta con una trayectoria de más de 35 años y su labor le ha hecho convertirse en un referente del sector de producción de generadores, y equipos de manutención y elevación.

La estrategia corporativa de GPR Ibérica se centra en los siguientes puntos:

Propósito



Impulsar el crecimiento sostenible de la Sociedad mediante el liderazgo tecnológico y la evolución hacia soluciones energéticas más resilientes, eficientes y sostenibles. A través de la innovación y la optimización del consumo, buscamos mejorar la fiabilidad de los sistemas y acelerar la transición energética, contribuyendo al desarrollo de un mundo más inteligente y resiliente, con infraestructuras críticas y un ecosistema energético fortalecidos.

Valores



Los valores de GPR Ibérica son la base de la dinámica realidad empresarial actual, como son el afán constante de crecimiento y renovación, la cultura de la calidad y el respeto por el medio ambiente, y la atención a la satisfacción del cliente.

Los valores corporativos de GPR Ibérica se pueden resumir en los siguientes:

- › **Integridad:** actuar con los más altos estándares éticos, cumpliendo nuestros compromisos y haciendo siempre lo correcto, tratando a todas las personas con justicia, confianza y respeto.
- › **Innovación:** inspirar la innovación y la creatividad, y realizar importantes inversiones para obtener conocimientos, desarrollar y aplicar nuevas tecnologías para ofrecer soluciones energéticas avanzadas.
- › **Personas:** el éxito de GPR Ibérica está directamente relacionado con el crecimiento profesional y el bienestar personal de sus empleados, junto con familias y comunidades. Como lugar de trabajo inclusivo, los empleados aceptan la diversidad, celebran las diferencias y tratan a los demás con igualdad y respeto.
- › **Excelencia:** compromiso a ofrecer calidad y rendimiento buscando continuamente la excelencia en toda tarea realizada.
- › **Medioambiente:** GPR Ibérica se compromete a ser líder en el cuidado del medioambiente mediante operaciones sostenibles y soluciones energéticas más limpias y eficientes.
- › **Agilidad:** adaptación con urgencia y precisión para aprovechar las oportunidades del mercado y superar a la competencia. Una sociedad progresista y centrada en el futuro, mejorando cada día. Con su escala y recursos, da forma a la dinámica del mercado, no reaccionando a ella.

Principales magnitudes

280

Empleados
a cierre

98%

Empleo fijo

+113M€

Importe neto cifra de
negocios

63%

Ventas en Europa

+150

Países

+2.700

Horas de formación

634 tCO₂eq

Emisiones CO₂
alcance 1

400 tCO₂eq

Emisiones CO₂
alcance 2

Contribución al desarrollo sostenible



Aspectos materiales y grupos de interés

GPR Ibérica define los grupos de interés como todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas, distinguiendo entre los grupos de interés internos, que son los grupos que pertenecen a la estructura interna de la empresa; y los grupos de interés externos, que son aquellos que no pertenecen a la estructura interna de la Sociedad.

En este sentido los grupos de interés definidos por GPR Ibérica son los siguientes:

- > Accionistas
- > Empleados
- > Clientes
- > Proveedores
- > Sociedad
- > Administración pública
- > Medios de comunicación
- > Entorno socioeconómico

GPR Ibérica mantiene una actitud participativa con sus grupos de interés basada en un diálogo abierto y continuo con el objetivo de aportarles valor y de producir mejoras en la competitividad y en la calidad de los productos y servicios.

En este sentido, los stakeholders son un pilar de gran relevancia en la estrategia y en el éxito de la organización y, por lo tanto, la Sociedad se esfuerza continuamente por lograr un compromiso efectivo con los mismos. El objetivo es construir y desarrollar soluciones transparentes basadas en la confianza con todas las partes interesadas, entendiendo y respetando sus puntos de vista, preocupaciones y deseos en el momento en que se desarrollan las estrategias de negocio. Una participación detallada de las partes interesadas ayuda a definir los principales temas materiales y establecer las decisiones y aspiraciones futuras de la Sociedad.

Con este fin, la Sociedad se compromete regularmente con los grupos de interés a través del proceso de participación de las partes interesadas, para lo cual se cuenta con múltiples canales de comunicación.

De acuerdo con los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad, el presente informe se centra especialmente en aquellos asuntos identificados como relevantes en dicho análisis de materialidad.

La revisión de materialidad involucra la participación de varios grupos de interés y referencias externas, incluyendo el análisis de algunas de las principales normas de información e índices de sostenibilidad. Las unidades internas que gestionan la relación con los principales grupos de interés internos y externos de GPR Ibérica, así como los equipos encargados de reportar la información no financiera, han contribuido a los temas esenciales en función del impacto en sus grupos de interés y en el negocio.

La matriz de materialidad recoge las cuestiones esenciales derivadas de esa evaluación en dos dimensiones: su relevancia para la organización y para los grupos de interés. Se han seleccionado aquellos aspectos con un grado de importancia medio o alto en ambas dimensiones para la matriz de materialidad. Cabe destacar que la matriz de materialidad representa una evaluación a corto o medio plazo y que todas las materias incluidas en la matriz forman parte de las operaciones regulares de GPR Ibérica y la relación con los grupos de interés.

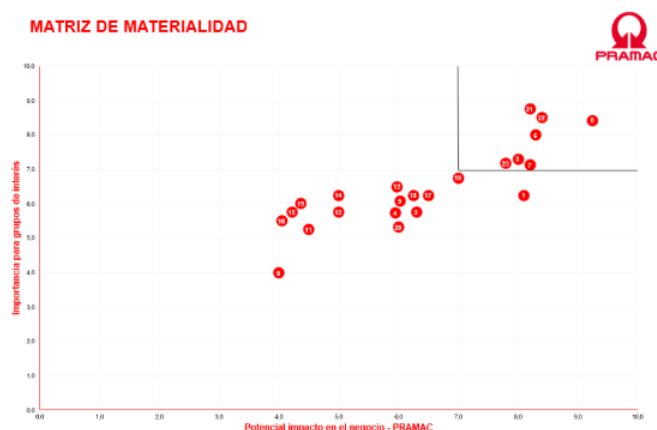
El análisis de materialidad identifica la información que debe presentarse de forma más detallada y, a partir de ahí, se elabora el contenido junto con las unidades internas correspondientes, las cuales establecen los límites para cada materia y realizan su propia aportación.

El alcance del informe por cada aspecto material es el conjunto de GPR Ibérica, excepto cuando se indica otra cosa. En términos del proceso de recogida de datos y del alcance del informe, se ha considerado la materialidad de la información y el esfuerzo de recopilación de datos. En consecuencia, en algunas materias cubrimos menos del 100% del alcance u ofrecemos estimaciones cuando no se han efectuado mediciones directas.

Es importante mencionar que, además de los aspectos más relevantes establecidos a partir del análisis de materialidad, se informará acerca de otras cuestiones con el fin de mejorar la transparencia en general y el compromiso de los grupos de interés. La selección de los indicadores no financieros específicos elegidos se basa principalmente en el análisis de materialidad realizado por GPR Ibérica, el cual se revisa anualmente y se obtiene a partir de análisis internos y estudios o publicaciones en Internet.

La Sociedad evalúa las cuestiones relativas a la materialidad considerando la importancia de los resultados económicos, la expansión de las operaciones y la presencia territorial, las relaciones con las partes interesadas, especialmente clientes, empleados y proveedores, así como el compromiso en temas sociales, principalmente asociaciones, comunidad local y administración pública y ambientales, principalmente emisiones, consumos energéticos, gestión de residuos, así como accionistas.

Los aspectos materiales identificados por la Sociedad se han estructurado en base a los siguientes ámbitos:



- | | |
|---|--|
| 1. Gestión ambiental | 15. Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos |
| 2. Contaminación | 16. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT |
| 3. Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos | 17. Medidas para prevenir la corrupción y el soborno |
| 4. Cambio climático | 18. Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales |
| 5. Biodiversidad | 19. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. |
| 6. Empleo | 20. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible |
| 7. Organización del trabajo | 21. Gestión responsable de la cadena de suministro |
| 8. Seguridad y salud | 22. Gestión de la relación con los consumidores |
| 9. Relaciones sociales | 23. Información fiscal y transparencia. |
| 10. Formación | |
| 11. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | |
| 12. Igualdad | |
| 13. Aplicación de procedimientos de debida diligencia | |
| 14. Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos | |

Dentro de la Sociedad, el comportamiento socialmente responsable se manifiesta en el respeto de los derechos de los trabajadores y en los siguientes principios: la libre negociación colectiva, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la no discriminación por razón de edad, origen racial, religión o discapacidad. Adicionalmente, la Sociedad otorga especial importancia a la seguridad y salud de los empleados.

En este modelo, la gestión ética, responsable y sostenible es marco de referencia para el equipo. Esto, junto con los compromisos corporativos citados anteriormente, permite a la Sociedad adaptarse a los cambios que se producen continuamente en la sociedad actual.

Gobierno corporativo y gestión de riesgos

El administrador único de la Sociedad reconoce y asume la importancia que tiene contar con un sistema de Gobierno Corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de su accionista único. La Sociedad cree firmemente que un buen gobierno corporativo conduce a una toma de decisiones eficaz, lo cual es fundamental para el éxito de la organización siendo un referente en el sector donde desarrolla su actividad.

La apuesta de la Sociedad por alinear su sistema de gobierno corporativo con las mejores prácticas empresariales es muestra inequívoca del compromiso de la Sociedad con los principios de transparencia y responsabilidad. Dichos principios son fundamentales para asegurar la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo y para no defraudar la confianza que los distintos grupos de interés depositan en la Sociedad.

El comité de dirección es el encargado de la gestión de riesgos de la Sociedad, junto con dirección corporativa, identificando aquellos riesgos que se consideran más relevantes para el sector en el que desarrollan su actividad, así como de realizar el seguimiento de los sistemas de control interno.

En el actual entorno empresarial, caracterizado por una exigencia cada vez mayor de transparencia, responsabilidad social, la gestión del riesgo para la reputación está cobrando cada vez más importancia. Por lo tanto, la evaluación de la incidencia de un determinado riesgo en la reputación de la entidad se encuentra integrada en la estrategia de negocio. Asimismo, GPR Ibérica se asegura de que todos sus empleados comprendan y apliquen las buenas prácticas relativas a los principios éticos, de seguridad y privacidad.

Las reglas de Gobierno Corporativo son revisadas y actualizadas periódicamente, siempre alineados con el compromiso ético empresarial y la responsabilidad corporativa. En este contexto, las reglas de Gobierno Corporativo de GPR Ibérica se plasman, fundamentalmente, en los estatutos de la organización, en las directrices del comité de dirección, en políticas y procedimientos internos, y en los principios de la cultura organizativa y en el plan de igualdad. GPR Ibérica mantiene una gestión específica de los riesgos de negocio económicos, ambientales y sociales más significativos, así como las medidas pertinentes para mitigar su impacto a través de controles y procedimientos, destacando los siguientes:

Tipo de riesgo	Riesgo	Horizonte temporal	Descripción del riesgo	Potencial Impacto	Medidas Pertinentes
Riesgo Estratégico	Conflicto geopolítico bélico	A media y largo plazo	Entorno globalizado y cambiante, con incertidumbre e inestable política a nivel nacional e internacional.	Cambios en las condiciones del mercado, problemas de desabastecimiento o de suministro energético, o cambios en las relaciones internacionales.	Pertenencia a un Grupo Internacional consolidado en el sector que genera un fuerte respaldo a nivel de seguridad económica y poder de negociación con proveedores y clientes.
Riesgo Estratégico	Continuidad del negocio	A largo plazo	Imposibilidad del desarrollo normal del trabajo a causa de factores internos o externos tales como: el corte del suministro energético, el desabastecimiento de materias primas o averías en la maquinaria operative clave.	Pérdida de capacidad de la empresa para alcanzar los objetivos estratégicos y operativos a largo.	Planes de contingencia asociados a cada uno de los factores que imposibilitan el normal desarrollo del trabajo, activación de grupos electrógenos y camión cisterna de agua para emergencias y revisión periódica y asignación de personal responsable de emergencia.
Riesgo Estratégico	Seguridad con socios comerciales / vinculaciones con terceros	A largo plazo	Riesgos derivados de proveedores y terceras partes que intervienen en la operative diaria de la organización, y consecuente falta de seguridad en la cadena de suministro.	Incumplimiento de los requisitos en la contratación de proveedores, y ausencia de control de sus servicios. Cotes derivados de incumplimientos de terceros.	Aplicación de determinados procedimientos internos e instrucciones del Sistema de gestión: procedimiento de contratación, expediciones, revisión de pedidos, homologación de proveedores, valoración, etc.
Riesgo Operativo	Ciberseguridad	A largo plazo	Existencia de una amenaza que pone en riesgo la información que es procesada, almacenada y transportada por los sistemas de información de una organización.	Perdida de propiedad intelectual e información sensible o estratégica de la empresa, así como disminución de la productividad y/o eficiencia. Desactualización de sistemas de protección y eventuales sanciones.	Aplicación de determinados procedimientos internos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Empresa y auditorías en materia de protección de datos: copias de seguridad, normas de uso de equipos informáticos, control de accesos, etc.
Riesgo Operativo	Seguridad laboral	A medio y largo plazo	Falta de seguridad laboral debido a fallos en los procesos de selección, formación y otros derivados de la actividad diaria de la organización.	Vulnerabilidad de la seguridad y salud tanto de los empleados como de la empresa, y los posibles daños personales y materiales asociados.	Supervisión directa por los departamentos de RRHH y PRL, junto con la aplicación de determinados procedimientos internos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Empresa: identificación y evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, y suministro de material de protección, formación continua, cumplimiento normativo y comunicación interdepartamental fluida.

Adicionalmente, algunos de los factores identificados por la Sociedad que pueden afectar a la evolución futura de las compañías productoras y comercializadoras de soluciones energéticas como GPR Ibérica, sobre los que la Sociedad se encuentra realizando planes de acción, son los siguientes:

- › **Transición energética:** la transición hacia fuentes de energías más limpias y sostenibles es una tendencia que afecta a todas las empresas del sector energético. La demanda de generadores que funcionen con energías renovables como la solar o la eólica, así como los sistemas de almacenamiento de energía, está creciendo y seguirá creciendo en el futuro.
- › **Tecnología:** la tecnología sigue avanzando y mejorando, lo que puede afectar a la evolución de los generadores industriales. Por ejemplo, la tecnología de baterías este mejorando rápidamente, lo que puede hacer que los generadores a base de combustible sean menos atractivos para algunas aplicaciones.
- › **Regulación:** las regulaciones gubernamentales pueden afectar a la evolución de las empresas que producen soluciones energéticas. Las políticas ambientales, como los incentivos para las energías renovables y los impuestos sobre la emisión de gases de efecto invernadero, pueden impulsar el crecimiento de la industria de energías renovables e influir en la demanda de generadores industriales.
- › **Competencia:** la competencia puede ser intensa en la industria de soluciones energéticas, especialmente entre las empresas que producen generadores industriales. La competencia puede afectar a los precios y la calidad de los productos y sus componentes, y puede obligar a las empresas a innovar y mejorar sus soluciones para mantenerse atractivas para el mercado.
- › **Cambio climático:** el cambio climático es un problema importante y cada vez más urgente que afecta a todas las empresas de la industria energética. Las empresas que producen soluciones energéticas, incluyendo generadores industriales, pueden verse afectadas por eventos climáticos extremos, la volatilidad de los precios del combustible y la incertidumbre en el mercado.

Contribución al desarrollo sostenible

El objetivo de GPR Ibérica, es ser una empresa comprometida con sus personas, sus clientes y con el entorno. La gestión de la responsabilidad social empresarial se integra en el espíritu de mejora continua de la empresa. GPR Ibérica plasma en su plan estratégico de responsabilidad social corporativa (en adelante “RSC”) su compromiso con la sociedad en general y con los grupos de interés en particular. Este plan estratégico de RSC está inspirado y comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, como elemento transversal que guía su actividad productiva hacia la sostenibilidad medioambiental, la innovación y el cuidado de las personas que componen la organización y su entorno más cercano.

Asimismo, siguiendo con los valores que se promueven a través del código ético y de compliance, GPR Ibérica manifiesta su compromiso social y con los grupos de interés a través de la política de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud y responsabilidad social.

Los ODS han sido, desde su aprobación en 2015, un hito con el que GPR Ibérica se encuentra totalmente comprometida para responder a los desafíos locales y globales actuales. En 2020, se inicia, según las Naciones Unidas, una década de acciones ambiciosas que exige la aceleración de las soluciones sostenibles a los principales retos que plantea el mundo y así, alcanzar los objetivos establecidos en la agenda 2030.

Guiados por este desafío, GPR Ibérica quiere ser parte de este movimiento, aportando su semilla para crear un planeta más sostenible. Es por ello por lo que la Sociedad ha integrado en su estrategia empresarial de manera clara estos retos, que además son plenamente compartidos e impulsados por todas las personas que integran el mismo.

Siguiendo esta premisa, GPR Ibérica ha identificado los siguientes ODS como los más relevantes para su negocio y ha llevado a cabo una evaluación de las acciones para contribuir a su consecución:



Para lograr la igualdad de género y fomentar la concienciación, GPR Ibérica favorece el acceso a formaciones técnicas en igualdad de condiciones. así como establece acciones internas y externas con el objetivo de visibilizar a las mujeres que componen su plantilla y acciones de fomento de acceso de la mujer a ámbitos de formación STEM. Adicionalmente, la Sociedad cuenta con un plan de igualdad registrado en el Ministerio de Igualdad para un periodo de vigencia de 2024 a 2028.



La dirección de GPR Ibérica se encuentra comprometida con garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos. La propia actividad de negocio de la Sociedad permite contribuir a la consecución de este objetivo, a través de proporcionar soluciones energéticas a los clientes y usuarios que interaccionan con la Sociedad.



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, es una de las máximas de la Sociedad. En este sentido, GPR Ibérica realiza visitar a las instalaciones para alumnos que se encuentran formándose en el sector de la electromecánica y automoción para que conozcan de primera mano el proceso productivo y puedan conocer las posibles salidas profesionales que ofrece el sector. Del mismo modo, GPR Ibérica se encuentra inscrito en la plataforma de Fundación ONCE que sirve como portal de empleo para personas con capacidades diferentes, con el fin de hacer inclusivos todos los procesos de selección de la entidad.



GPR Ibérica tiene como objetivo hacer crecer e impulsar la línea de negocio vinculada a los grupos electrógenos a gas, su “gama verde”, tanto para el mercado residencial como para el industrial. El uso de motores de gas permite producir unas menores emisiones, reduciendo por consiguiente la huella de carbono.



GPR Ibérica cuenta con un plan de reducción de consumo de agua con el objetivo de mantener el consumo por debajo del consumo máximo diario establecido por la Región de Murcia de 10m³ al día. Igualmente, también la Sociedad cuenta con un plan de reducción de residuos de aguas de lavado, a través del cual ha conseguido resultados positivos con respecto al ejercicio anterior. Adicionalmente, GPR Ibérica cuenta con un plan de reducción de Consumos de film de embalaje y residuos de plástico para reducir su impacto en el medio ambiente.



Con el objetivo de reducir los impactos negativos del cambio climático, GPR Ibérica ha realizado medidas de compensación tales como, el voluntariado corporativo, a través de la reforestación de áreas de especial riesgo de la Región de Murcia. Adicionalmente, la Sociedad ha registrado su huella de carbono para el alcance 1 y 2 en el Ministerio de Transición Ecológica, habiéndose elaborado un plan de mejora de la misma.



Con el objetivo de promover sociedades pacíficas e inclusivas se establece un reporte de transparencia, para el cual tienen que identificar los datos y relevancia de lo que debe ser comunicado y como comunicarlo, para ello tienen en cuenta una comunicación interna en la que se informa de los sucesos importantes, una comunicación externa para conseguir y dar sensación de transparencia, e integridad con los clientes, trabajadores y colaboradores. Adicionalmente, GPR Ibérica ha ampliado las formaciones en compliance penal con el objetivo de informar y formar a todo el equipo.



Desde GPR Ibérica fomentan la cooperación y las alianzas en pro del desarrollo sostenible, compartiendo las buenas prácticas y sosteniendo las diversas relaciones. Para ello, llevan a cabo las siguientes acciones: fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible; ceder materiales para estudio a institutos de la zona; crear alianzas con instituciones formativas que faciliten el acceso al mercado laboral a los jóvenes de la Región de Murcia; mantener alianzas con organismos, instituciones y asociaciones en el ámbito de la RSC que estén involucradas en el fomento del conocimiento en esta área.

Compromiso con el entorno



Aspectos medioambientales

En un contexto global, el cambio climático se identifica como uno de los principales riesgos para el bienestar de la humanidad y del planeta en sí mismo, siendo uno de los factores clave en los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. La industria en la que opera la Sociedad es muy intensiva en cuanto al consumo de electricidad, emisiones de ruido y vibraciones, consumo de agua y combustibles, por lo que, en este sentido, se encuentra directamente relacionada con el problema del cambio climático.

GPR Ibérica como referente en el sector, es consciente de la necesidad de la conservación y protección del medioambiente, asumiendo el compromiso de prevenir y minimizar los impactos ambientales derivados de su actividad. La política de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud y de responsabilidad social de Grupo Generac, y por tanto de aplicación en la Sociedad, está dirigida al compromiso y cumplimiento de sus principales valores corporativos: integridad, innovación, personas, excelencia, medio ambiente y agilidad. Estas acciones se llevan a cabo cumpliendo la legislación y normativa vigentes y aplicables a las actividades, así como los requisitos del sistema de gestión implementado y los establecidos en las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.

La certificación de los procesos de producción según la normativa ISO 9001 asegura la calidad en los productos y servicios ofrecidos, al garantizar un sistema de gestión de calidad. Desde el ejercicio 2004, GPR Ibérica dispone de un sistema integral de gestión ambiental certificado según la norma internacional ISO 14001. Esto garantiza que la Sociedad cumple con la legislación ambiental aplicable, identifica y evalúa los aspectos ambientales de sus procesos y productos, y establece medidas de prevención necesarias.

Por otro lado, en el ejercicio 2022 GPR Ibérica recibió el reconocimiento de medalla de plata por parte de Ecovadis en reconocimiento a su excelencia en sostenibilidad empresarial, principalmente por sus buenas prácticas en áreas como medio ambiente, compras sostenibles, ética, prácticas laborales y derechos humanos. Este reconocimiento, entre otros, refuerza el compromiso de GPR Ibérica hacia una industria más sostenible y certifica sus buenas prácticas ante clientes y proveedores.

Para GPR Ibérica, el compromiso con el medio ambiente es un componente clave de sus valores corporativos, y específicamente, la gestión ambiental a través de operaciones sostenibles. En este sentido, la Sociedad viene desarrollando un plan de calidad con los siguientes objetivos anuales, clasificados por áreas:

Área	Descripción
Satisfacción del cliente <u>Objetivo:</u> conseguir la máxima satisfacción de los clientes	Asesorando, ofertando y suministrando los productos y servicios de acuerdo con los compromisos de calidad establecidos. Incluyendo alternativas renovables y sistemas más limpios como el use de grupos a gas, sistemas híbridos o combinados con placas solares.
Sostenibilidad operacional <u>Objetivo:</u> prevenir la contaminación ambiental	Reducción de residuos de producción - Disminución del ratio de residuo de chapa hasta el 17% hasta 2026 (desde 38,77% en 2023). - Reducción del 50% de residuos sólidos industriales (RSI), con límite máximo de 6,210 toneladas en 2026. - Reducción del 50% de residuos de envases ligeros enviados a vertedero, mediante mejora en segregación y concienciación. Optimización de consumos y eficiencia de recursos - Reducción del 5% del ratio de consumo de polvo de pintura. - Reducción del 80% del consumo de papel mediante digitalización de procesos.

Área	Descripción
	- Reducción del 3% del consumo de gas natural en procesos productivos. - Reducción del 10% del consumo de gasóleo mediante mejoras operativas. Economía circular y materiales sostenibles - Reducción del 50% del consumo de film plástico, mediante uso de materiales más eficientes. - Incremento del contenido de plástico reciclado del 30% al 40% en embalajes. Mejora de procesos y control ambiental - Refuerzo del control de calidad de proveedores para minimizar residuos y defectos. - Implantación de medidas de seguimiento y control periódico de indicadores ambientales.
Mejora continua Objetivo: Uso más eficiente de los recursos naturales, potenciar el nivel de Seguridad y Salud de los empleados, aumentar la calidad de los productos y servicios e invertir en nuevas metodologías que permitan la eficiencia operativa.	- Un óptimo nivel de la Seguridad y Salud tanto para nuestras personas trabajadoras, como para quienes nos presten servicios, eliminando riesgos, detectando posibles focos de inseguridad, estableciendo acciones y medidas preventivas, poniendo el foco en erradicar la siniestralidad, mejorar los puestos y procesos de trabajo. - La participación y la consulta de todas las personas trabajadoras a todos los niveles. - Acciones encaminadas a potenciar la calidad de nuestros productos y servicios. - Invirtiendo recursos en nuevas metodologías, diseños de puestos de trabajo, tecnologías que permitan la eficiencia operativa y el aseguramiento de la calidad.
Desarrollo del conocimiento, habilidades y concienciación Objetivo: poner en valor la importancia del Código ético y establecimiento de buenas prácticas e instrucciones de trabajo para asegurar el adecuado cumplimiento del sistema de Gestión.	Programa de formación continua y la sensibilización de nuestro personal respecto a buenas prácticas laborales, en materia de Seguridad y Salud, en materia Ambiental, así como también en aspectos relacionados con la Calidad, la Organización del Trabajo, la Mejora Continua, aspectos sociales y relacionales, además de poner en valor la importancia de nuestro Código Ético.
Respeto a los principios de responsabilidad social Objetivo: Contribuir a la mejora social, económica y ambiental del conjunto de la sociedad.	- Rendición de cuentas - Transparencia - Comportamiento ético - Respeto a los intereses de las partes interesadas. - Respeto a la legalidad a los derechos humanos y la normativa de comportamiento internacional
Difusión política de calidad, medio ambiente, seguridad y salud y responsabilidad social	- Publicar y difundir las diferentes Políticas de Gestión, Ambientales, RSC, corporativas y otra información no financiera en la web y redes sociales, accesibles a todas las partes interesadas - Promover conductas laborales basadas en la prevención, la calidad, el cuidado por el medioambiente y el cumplimiento legal a través del compromiso total de todo el personal para asegurar y mantener un

Área	Descripción
Objetivo: Procurar su comprensión y aplicación dentro del entorno de la organización para fomentar un ambiente de trabajo óptimo.	entorno laboral seguro y saludable, con un respeto hacia el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.

De forma complementaria y como desarrollo específico de la política en materia medioambiental y climática, en 2025 se ha revisado un plan de ahorro y reducción de la Huella de Carbono 2024-2029, documento técnico que establece el año base, el perímetro organizativo, la metodología de cálculo conforme a UNE-EN ISO 14064-1 y al marco regulatorio vigente, así como los objetivos cuantificados de reducción de emisiones hasta el ejercicio 2029. Este plan de reducción no constituye un instrumento independiente, sino que representa la concreción técnica y cuantificable del compromiso climático definido de la Sociedad.

El plan de reducción de huella de carbono establece como año base el ejercicio 2024 y fija un horizonte temporal hasta 2029. El inventario de emisiones incluye los alcances 1 y 2 bajo el criterio de control operativo, garantizando la consistencia metodológica y la comparabilidad interanual.

El objetivo principal del Plan de Reducción es disminuir las emisiones totales del Grupo mediante una senda progresiva de reducción sustentada en dos líneas de actuación principales: reducción de las emisiones de Alcance 1, por un lado, mediante la mejora de eficiencia en el funcionamiento del túnel de pintura con una reducción del consumo de gas asociado; y, por otro, la reducción del consumo de gasóleo mediante la mejora de recuperación de combustible en el banco de pruebas.

Estas actuaciones, desarrolladas más ampliamente en próximos epígrafes, se alinean con las metodologías de contabilización de emisiones indirectas del Greenhouse Gas Protocol estando apoyadas en las políticas y actuaciones ya definidas en la política de gestión de calidad, medioambiente, seguridad y salud y responsabilidad social de Grupo Generac, y por tanto de aplicación en la Sociedad, garantizando coherencia entre planificación estratégica y compromisos climáticos medibles. El inventario anual de emisiones constituye el instrumento técnico de seguimiento del plan de reducción, cuya actualización permite evaluar la evolución de la intensidad de carbono, verificar la eficacia de las medidas implantadas y, en su caso, proponer ajustes.

Contaminación

La Sociedad identifica procesos orientados a la prevención de la contaminación ambiental, al uso racional de los recursos y a la eficiencia energética, a la reducción de los residuos generados y a la disposición de medios para actuar en caso de emergencia ambiental. Del mismo modo se reconoce la responsabilidad de mantener la seguridad de los puestos de trabajo mediante nuevas metodologías y diseños de puestos de trabajo que permitan la eficiencia operativa, así como se asegura que las operaciones protejan al medio ambiente.

GPR Ibérica mantiene la responsabilidad de garantizar un lugar de trabajo seguro y protegido, así como de garantizar que sus actividades protejan al medio ambiente mediante la implementación de una serie de políticas, prácticas e iniciativas diseñadas para cumplir de manera significativa con su responsabilidad.

En esta línea, la Sociedad es consciente de que los impactos del cambio climático y la contaminación tienen un efecto directo en la sociedad, por lo que hacer esfuerzos en el ámbito medioambiental es una

de sus prioridades. GPR Ibérica lleva a cabo diferentes iniciativas encaminadas al cuidado del medioambiente. Entre estas se encuentran el "Plan de Movilidad Sostenible" donde encontramos las siguientes medidas:

- › Permitir la entrada y salida en distintos horarios, de manera que se facilita la posibilidad de utilizar el transporte público, desplazarse en horarios con menor tráfico, etc.
- › Habilitar un comedor totalmente equipado para incentivar la reducción de los desplazamientos para el horario de comida.
- › Modificación de las formas de trabajo con teletrabajo en determinados puestos y/o en determinadas circunstancias.
- › Promoción por parte de la empresa del coche compartido en los desplazamientos de ida/vuelta al trabajo.

GPR Ibérica promueve el desarrollo del conocimiento, habilidades y concienciación a través del programa de formación continua, así como impulsar buenas prácticas laborales en materia de seguridad y salud, medio ambiente, y en aspectos relacionados con la calidad, la organización del trabajo, la mejora continua, aspectos sociales y relacionales.

A lo largo del ejercicio 2025, la Sociedad ha continuado impulsando iniciativas orientadas a sensibilizar sobre el impacto ambiental y promover la participación activa de toda la plantilla en prácticas sostenibles. Entre las acciones más destacadas, con motivo del Día de la Tierra, se llevaron a cabo diversas actividades como la organización de charlas de concienciación medioambiental en cada área de trabajo, donde se abordaron temas como la reducción de residuos, el reciclaje, y la importancia de adoptar hábitos responsables. Asimismo, se realizó la entrega de una botella reutilizable corporativa, con el objetivo de disminuir el uso de vasos de plástico de un solo uso y fomentar un consumo más sostenible. Estas acciones se complementaron con la participación de un equipo de empleados en la iniciativa Healthy Cities, que combina la promoción de hábitos saludables con la compensación de CO2 a través de la plantación de árboles según los pasos registrados por los participantes.

La Sociedad cuenta con herramientas de comunicación como las "Notes" o la revista de edición mensual. Además, GPR Ibérica también promueve conductas responsables con el medioambiente a través de su manual de buenas prácticas y cartelería que incluyen un decálogo de hábitos sostenibles en el puesto del trabajo. Entre estos encontramos los siguientes:

- › Ten en mente el objetivo "0" papel.
- › Apaga y desconecta equipos cuando termines de usarlos.
- › Evita el consumo innecesario de agua.
- › Cierra el grifo tras su uso.
- › Recicla y segrega los residuos.
- › Reduce la contaminación en tus desplazamientos.
- › Cuida las áreas del medioambiente que nos rodean.
- › Ayuda a reducir el consumo de plástico.

De la escucha activa de las propuestas de sus empleados, también se han incorporado medidas como la entrega de botellas recargables para la reducción del uso de plástico, poner a disposición de empleados

ceniceros para evitar que las colillas sean arrojadas al suelo y la creación de un archivo digital de expedientes para evitar el consumo de papel.

Economía circular: prevención y gestión de residuos

Como parte del compromiso de la recuperación y minimización de los materiales utilizados en el embalaje de los productos a través de la aportación al sistema integrado de gestión, GPR Ibérica incorpora objetivos medioambientales que persiguen la consecución del modelo de economía circular impulsado por la Unión Europea y adoptado por España a través de distintas políticas.

Por otra parte, desde el área de ingeniería se diseñan los grupos electrógenos considerando el ciclo de vida de sus productos y su gestión final como residuo a la finalización de su vida útil. El ensamblaje de los grupos electrógenos de GPR Ibérica es fácilmente desmontable. La Sociedad, de acuerdo con la normativa RAEE, esté acogida a un sistema SCRAP (SUNREUSE) para la adecuada gestión de los residuos generados al final de su vida útil ya que los grupos electrógenos y torres de iluminación están considerados aparatos electrónicos.

Por ello, GPR Ibérica comparte con sus clientes toda la información relevante sobre el ciclo de vida del producto y fin de vida útil a través de la "Ficha de ciclo de vida" que incluyen todos los equipos fabricados por la Sociedad.

GPR Ibérica dispone de protocolos de actuación y planes de emergencia para prevenir riesgos medioambientales, puesto que los procesos y actividades que lleva a cabo no están eximidas de riesgos medioambientales. Asimismo, también dispone de equipos y materiales de retención para mitigar el impacto de las incidencias en caso de que se produzca cualquier accidente medioambiental.

Adicionalmente, la Sociedad dispone de un sistema de gestión que recoge los requisitos legales ambientales y un plan de cumplimiento anual. La correcta gestión de los procedimientos se evidencia en una ausencia de multas impuestas relacionadas con el medio ambiente ni ningún procedimiento sancionador abierto.

GPR Ibérica es consciente del volumen de residuos que genera su actividad, y por ello, anualmente se establecen acciones y objetivos enfocados a la reducción de su generación. La Sociedad apuesta por la economía circular a través de las participaciones en sistemas colectivos de responsabilidad ampliada del productor. Además, participan en el establecimiento de medidas para el cuidado del medioambiente al fomentar medidas de ecodiseño en la elaboración de los envases.

La gestión de residuos se realiza conforme a las siguientes premisas:

- › Minimizar la generación de residuos de origen.
- › Maximizar la reutilización, reciclado y valorización de los residuos.
- › Promover campañas de sensibilización sobre la minimización de residuos.

GPR Ibérica mide mensualmente la generación de residuos para identificar posibles desviaciones y aspectos significativos, a partir del cual elabora planes de reducción de residuos.

Residuos no peligrosos

Como consecuencia de su actividad, los principales residuos no peligrosos controlados y generados directamente por la actividad de GPR Ibérica durante los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2025 y 2024, son los siguientes:

	2025	2024
Chatarra (Tn)	764	771
Residuos sólidos urbanos (Tn)	51	58
Papel y cartón (Tn)	36	45
Madera (Tn)	45	30
Plástico (Tn)	13	13
Cobre (Tn)	4	4

Residuos peligrosos

Asimismo, los principales residuos peligrosos controlados y generados por la actividad de GPR Ibérica durante los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2025 y 2024 son:

	2025	2024
Lodos del baño de pintura (Tn)	21	4
Pintura en polvo (Tn)	14	20
Aceite usado (m³)	7	5
Aguas lavado piezas metálicas (m³)	4	9
Aguas con Hidrocarburos (m³)	4	3
Envases vacíos de plástico (Tn)	1	2
Trapos contaminados (Tn)	1	1
Otros	4	2

Uso sostenible de los recursos

GPR Ibérica establece entre sus principales objetivos medioambientales el uso sostenible de los recursos naturales, fomentando el consumo eficiente de los mismos y su reducción progresiva en el tiempo, a la vez que establece unos procedimientos para el control del consumo, las emisiones y de los aspectos medioambientales más significativos, con el objetivo de controlar y evaluar el impacto generado por la actividad la entidad.

Energía y eficiencia energética

GPR Ibérica vela por la optimización en el uso de la energía en todo el proceso de la cadena de valor (producción, proveedores, transporte, uso de los equipos y fin de vida útil) a través de las siguientes perspectivas:

- › Como fabricante de equipos de generación de energía, diseña equipos cada vez más eficientes, de menor consumo y menor generación de emisiones contaminantes. GPR Ibérica ofrece soluciones de mantenimiento de los equipos para el aseguramiento de las mejores condiciones de trabajo y minimización de consumo.
- › Como empresa comercializadora, asesorando a los clientes en soluciones innovadoras y más eficientes, incluyen alternativas renovables y sistemas más limpios como el uso de grupos electrógenos a gas, sistemas híbridos o combinados con placas solares.
- › Como empresa de servicios de mantenimiento y postventa proporciona soluciones integrales de eficiencia, informando y promocionando un uso más responsable de los equipos y potenciando la reducción del impacto ambiental de sus hábitos en el uso de sus equipos.
- › El consumo energético es un bloque fundamental para GPR Ibérica desde el punto de vista ambiental.

De acuerdo con el plan de calidad, mencionado anteriormente, GPR Ibérica se comprometió con la inversión en sistemas de iluminación más eficientes a través de la sustitución progresiva de lámparas. Durante los últimos ejercicios, se ha reducido el consumo de la iluminación de la nave a través de la sustitución de focos de iluminación por inducción por focos de menos potencia, la instalación de sensores de presencia, así como el cambio de luminarias más eficientes, tipo LED. La Sociedad monitoriza mensualmente los consumos energéticos para controlar posibles desviaciones y comprobar la eficacia de las medidas adoptadas.

De la actividad de la Sociedad se identifican dos tipos de consumos principales: energía eléctrica y combustibles (diésel, gasolina y gas natural).

El consumo de energía eléctrica durante los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2025 y 2024 ha sido el siguiente:

	2025	2024
Consumo de energía eléctrica (kWh)	1.551.043	1.567.469

La energía eléctrica se utiliza para las actividades propias de la organización, así como para la iluminación de los recintos y oficinas. Estos consumos están monitorizados por contadores instalados por la empresa suministradora.

En lo que respecta a los combustibles, el desarrollo de la actividad de GPR Ibérica consume este tipo de energía en las pruebas finales de grupos electrógenos como gas natural, principalmente en los quemadores del túnel de pintura.

El consumo de combustible durante los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2025 y 2024 ha sido el siguiente:

	2025	2024
Consumo de gas natural (kWh)	1.989.358	2.091.883
Consumo de gas soldadura (Kg)	18.250	27.205
Consumo de diesel (litros)	102.095	98.872
Consumo de gasolina (litros)	1.599	3.754
Consumo AdBlue (litros)	2.784	3.422

Como se puede observar en la tabla superior, el principal consumo de energía para la entidad es el gas natural y, por ello, desde el ejercicio 2021, la Sociedad cuenta con la instalación de un sistema de intercambiador de calor que aprovecha el calor procedente de los humos de combustión del quemador y lo incorpora en el horno de polimerización, con el objetivo de ahorrar en el uso de gas natural. Durante el ejercicio 2025 se han llevado a cabo mejoras en las cámaras de combustión y depósitos de combustible, para mejorar la gestión de fugas y eficiencia de las instalaciones.

El agua como recurso

El agua es un recurso escaso, básica e insustituible, principalmente en el sur de España, zona en la que está situada la Sociedad. GPR Ibérica es consciente de esta dependencia y de los riesgos derivados de la escasez de agua y por ello incluye dentro de sus objetivos, acciones de reducción del consumo de agua.

Las principales acciones llevadas a cabo por la entidad para un uso más sostenible del agua son:

- › Mejorar la instalación de osmosis del túnel de pintura dado que es el principal punto consumidor de agua de red a través del mantenimiento de los filtros, recirculación del agua de rechazo en la instalación o ajustes en el caudal vertido.

- › Control diario de consumos para la identificación inmediata de posibles fugas o incidencias en la instalación.
- › Realizar campañas de concienciación para conseguir un uso más eficiente y responsable del agua sanitaria en las oficinas por parte de los empleados.

El ciclo del agua necesario para los procesos internos se basa en:

- › La totalidad del consumo de agua proviene de red municipal.
- › Consumo principal de agua en el proceso de preparación de piezas metálicas del túnel de pintura, corte de material fonoabsorbente y uso sanitario.
- › GPR Ibérica no trata las aguas residuales que son vertidas al alcantarillado, si bien, y de acuerdo con los requisitos legales, se establecen controles y mediciones de parámetros que se encuentran muy por debajo de los límites de vertido establecidos por el Ayuntamiento de su localidad.

Asimismo, el consumo de agua expresado en m³ durante los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2025 y 2024 ha sido el siguiente:

	2025	2024
Consumo de agua (m ³)	3.797	3.823

Consumo de materias primas

En cuanto al consumo de materias primas, GPR Ibérica realiza la medición mensual de los principales consumos de materiales y productos químicos utilizados con el fin de detectar variaciones y poder establecer acciones preventivas y correctivas. Los aspectos ambientales significativos que resultan de los consumos son analizados trimestralmente en el comité de gestión.

Las principales materias primas consumidas durante los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2025 y 2024, son las siguientes:

	2025	2024
Chapa (Tn)	2.151	1.981
Pintura en polvo (Tn)	64	57
Anticongelante (m ³)	39	58
Aceite (m ³)	26	26
Papel y cartón (Tn)	10	12
Envases de plástico de burbujas (Tn)	8	10
Film de plástico y otros envases plásticos (Tn)	6	3

Cambio Climático

La Sociedad está comprometido con la lucha contra el cambio climático, proponiéndose objetivos para la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Para GPR Ibérica, la lucha contra el cambio climático es un desafío que todas las organizaciones deben afrontar actualmente, y se encuentra totalmente comprometido para minimizar el impacto ambiental de sus actividades y reducir los efectos del cambio climático.

GPR Ibérica está convencida de que un uso eficiente de los recursos naturales puede contribuir a minimizar el impacto de las emisiones y residuos asociados su actividad, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, sus familias, la sociedad y el planeta.

La huella de carbono es un indicador ambiental que pretende reflejar «la totalidad de gases de efecto invernadero (GEI) emitidos por efecto directo o indirecto de una organización o producto». Tal impacto ambiental es medido llevando a cabo un inventario de emisiones de GEI o un análisis de ciclo de vida según la tipología de huella.

Las fases definidas para el cálculo de la huella de carbono diseñado para GPR Ibérica son:

- › **Emisiones de Alcance 1**, también denominadas emisiones directas. Son las emisiones de gases de efecto invernadero de los procesos internos sobre los cuales la empresa tiene control absoluto. Por ejemplo: calderas, hornos o turbinas, donde se genera electricidad, calor o vapor, sistemas de enfriamiento, productos con emisiones inherentes, así como la flota de vehículos propios de la empresa. GPR Ibérica tendrá en cuenta en su inventario GEI el consumo de gas natural del túnel de pintura; los consumos de gasoil, gasolina y adblue de las salas de prueba; los consumos de los vehículos de empresa.
- › **Emisiones de Alcance 2** o emisiones Indirectas por energía. Son los gases de efecto invernadero emitidos por la generación de electricidad, calor o vapor de origen externo consumido por la organización para el desarrollo de sus actividades (por ejemplo, emisiones asociadas al consumo de energía en oficinas). Dependen tanto de la cantidad de energía requerida por la organización como del mix energético de la red que provee a la organización. GPR Ibérica tendrá en cuenta en su inventario GEI el consumo de energía eléctrica de su centro de trabajo.

Para el cálculo de anual de huella de carbono sigue los criterios de cálculo de la Oficina Española de Cambio Climático a través de su herramienta de cálculo, la cual sigue un procedimiento que atiende a la metodología basada en la norma ISO14064-1.

A continuación, se presenta la huella de carbono calculada por la Sociedad para los ejercicios terminados a 31 de diciembre de 2025 y 2024:

	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
	Tn CO ₂ eq.	Tn CO ₂ eq.
Alcance 1	634	652
Alcance 2	400	444
TOTAL	1.034	1.096

Durante el ejercicio 2025 se ha llevado a cabo una actualización metodológica relativa a los factores de emisión para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero. Esta revisión se ha realizado atendiendo a la actualización de los factores oficiales de conversión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en 2025, procediéndose a la adecuación de las cifras comparativas con el fin de garantizar la coherencia metodológica y la comparabilidad interanual de la información reportada.

Se puede observar como las emisiones provienen principalmente del alcance 1, debido a emisiones directas provocadas por el uso de combustibles fósiles, principalmente por el gas natural y el diésel, consumidos en los procesos internos afectos a su actividad, sobre los cuales se tiene control absoluto: quemadores, hornos o pruebas de equipos, productos con emisiones inherentes, así como la flota de vehículos propios de la empresa.

Adicionalmente, las emisiones indirectas de Alcance 2 incluyen aquellas que provienen de la generación de electricidad, calor a vapor de origen externo consumido por la organización para el desarrollo de sus actividades (por ejemplo, emisiones asociadas al consumo de energía en oficinas, consumo de maquinaria e iluminación en fábrica).

Plan de descarbonización

GPR Ibérica dispone de un plan de descarbonización que define objetivos cuantificados de reducción, horizonte temporal, medidas asociadas y sistema de seguimiento, el cual da cumplimiento al Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, por el que se regula el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono.

El plan establece como año base el ejercicio 2024 para los Alcances 1 y 2 y año, fijando un horizonte de aplicación 2025-2029, alineado con el Acuerdo de París. Asimismo, la Sociedad mantiene como objetivo estratégico a largo plazo la neutralidad climática en 2050.

✓ **Objetivos cuantificados de reducción y principales líneas de actuación**

Para los Alcances 1 y 2, el Grupo adopta como meta una reducción mínima del 2% de las emisiones totales para 2029, en línea con las trayectorias sectoriales compatibles con un escenario de 1,5 °C.

El plan articula una serie de medidas de reducción que se encuentran priorizadas atendiendo a la estrategia de sostenibilidad del Grupo, siendo las principales las siguientes:

- **Incremento de eficiencia eléctrica.**

Actualización de los sistemas de iluminación de la Sociedad mediante la sustitución de luminarias y colocación de sensores de presencia, consiguiendo reducir el consumo eléctrico en hasta un 2,6% sobre el año base.

- **Incremento de eficiencia del túnel de pintura.**

Revisión y mantenimiento de quemadores para mejorar la eficiencia de combustión y reducción de la ratio de Kwh gas / Min. Op. Tunel. Proyecto de mejora de eficiencia en túnel de pintura reduciendo los repintados e incluyendo el proceso de pintado doble de puertas por cambio de diseño, para reducir el consumo de gas natural en hasta un 1,8% sobre el año base.

- **Reducción de consumo de gasoil mediante mejoras en proceso de recuperación.**

Revisión y mantenimiento de mangueras para mejorar el proceso de recuperación de combustible en el banco de pruebas, con una reducción en un 6% del consumo total de gasoil sobre el año base.

En este sentido, el Grupo prevé reducir su intensidad de emisiones, medida como toneladas de CO₂ equivalente por importe neto de la cifra de negocios, desde 9,7 en el ejercicio 2024 hasta 8,75 en 2029, lo que representa una reducción aproximada del 10% sobre dicho indicador.

Cabe indicar que, durante el ejercicio 2025, ya se han podido observar los primeros resultados favorables tras la implementación de este plan, a través del cual se han conseguido llevar a cabo las siguientes medidas de ahorro:

- **Sustitución de 100 luminarias de 200W por luminarias de 150W**, lo que ha permitido reducir en un 1% el consumo de electricidad.
- **Reducción del consumo de gas natural del horno de polimerización** por el aprovechamiento del calor residual.

✓ **Vigencia y seguimiento**

El Plan de Descarbonización tiene vigencia hasta 2029, con revisiones anuales. Los indicadores de

seguimiento incluyen las emisiones totales por alcance (tCO₂eq), intensidad de emisiones y grado de ejecución de las medidas planificadas.

Los datos son actualizados, al menos, con periodicidad anual y revisados para adaptarlos a la evolución del negocio. Asimismo, la información relevante sobre huella de carbono, objetivos y avances se publica en presente Estado de Información No Financiera, en línea con los requisitos de transparencia establecidos en el Real Decreto 214/2025.

Principio de precaución

A través de la política de gestión (calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales), GPR Ibérica desarrolla sus procesos con orientación a la prevención de la contaminación ambiental, al uso racional de recursos, así como a la seguridad y a la mejora de su desempeño, incorporando estos aspectos en las actividades de formación.

GPR Ibérica, en su firme compromiso con la calidad ambiental, mantiene entre sus objetivos medioambientales el control, la prevención y la reducción de cualquier tipo de contaminación:

- › Control de emisiones
- › Control de contaminación lumínica

Con el fin de minimizar y controlar el impacto que provocan las emisiones producidas en el desarrollo de su actividad, como parte de su acción climática GPR Ibérica realiza distintas acciones tales como el mantenimiento de los equipos para el aseguramiento de las mejores condiciones de trabajo; minimización de consumo de agua, energía y residuos generados por su actividad; así como cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, cuando aplicase.

Asimismo, la Sociedad lleva a cabo diferentes iniciativas para prevenir y mitigar los efectos de la eventual contaminación lumínica derivada de su actividad, tales como invertir en sistemas de iluminación más eficientes y la sustitución progresiva de luminarias. No obstante, la Sociedad no identifica la contaminación lumínica como un aspecto material dada su actividad.

En lo que al principio de precaución se refiere las actividades de la Sociedad no generan impactos que puedan llevar asociados daños graves o irreversibles al medioambiente.

Biodiversidad

GPR Ibérica considera que la actividad realizada por el mismo durante los ejercicios 2025 y 2024 no ha supuesto un impacto significativo directo o indirecto en la biodiversidad. Los terrenos propiedad de GPR Ibérica no se encuentran adyacentes o dentro de espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad, por lo que no se generan impactos significativos en la biodiversidad.

No obstante, su estrategia se basa en los principios de la convención para la diversidad biológica de Naciones Unidas, que es un tratado internacional jurídicamente vinculante con 3 objetivos: la conservación de la diversidad biológica, la utilización sostenible de sus componentes y la participación justa y equitativa en los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos.

Equipo

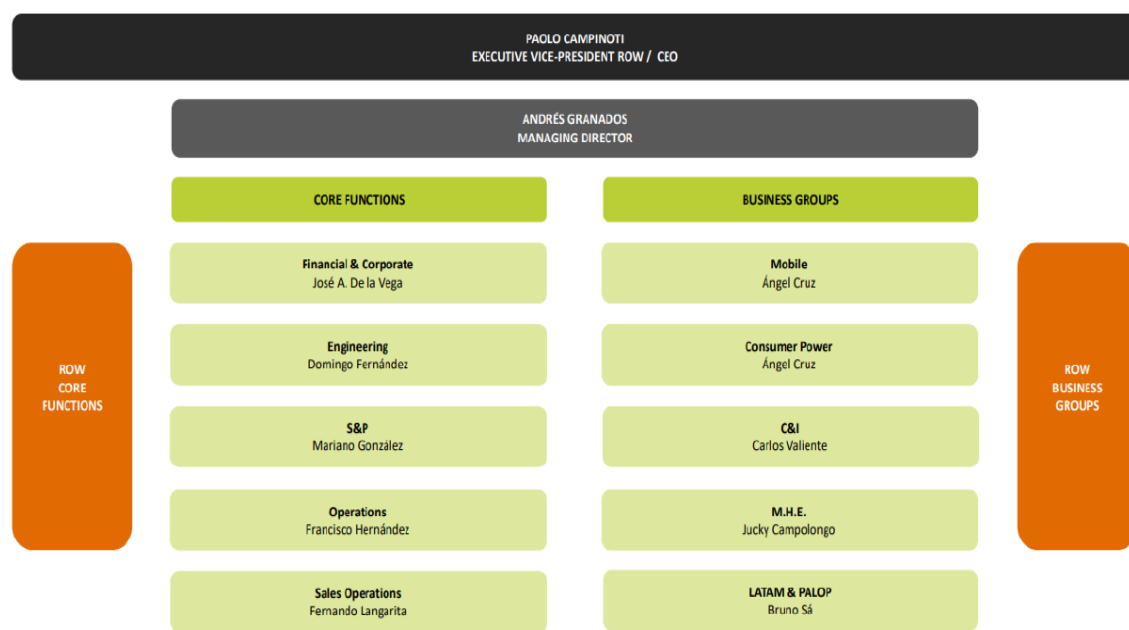


Cuestiones sociales y relativas al personal

La Sociedad cuenta con un equipo de 280 profesionales altamente cualificados y motivados, cuya implicación y compromiso constituyen uno de los principales activos de la organización. Se trata de un equipo diverso, cohesionado y orientado a resultados, que demuestra una fuerte vocación de servicio y una cultura compartida basada en la excelencia, la mejora continua y la superación constante de las expectativas del cliente. Este enfoque permite a la Sociedad avanzar de forma sostenible, adaptarse con agilidad a los retos del entorno y mantener relaciones de confianza y largo plazo con sus grupos de interés.

La Sociedad confía en las capacidades de su plantilla, en la diversidad del talento y en la vocación por crecer, por ello entiende siempre las relaciones profesionales como una alianza a largo plazo en la que todos se benefician. En este contexto, la organización ofrece a todos los empleados estabilidad laboral, flexibilidad y un proyecto profesional motivador donde puedan desarrollarse y aprender continuamente en un entorno de diversidad generacional.

La estructura de GPR Ibérica a nivel organizativo y directivo se representa en el siguiente organigrama.



La Sociedad cuenta con la dirección ejecutiva del administrador único y una dirección general de la que dependen, por una parte, las direcciones intermedias y, por otra parte, los cinco grupos de negocio que distingue la Sociedad, cuatro de ellos por tipología de producto/servicio y uno por criterio geográfico, con su correspondiente responsable intermedio.

Los responsables de los cinco grupos de negocio y los cinco departamentos que se muestran en el organigrama componen, junto con el director general, el comité de dirección de la Sociedad.

Con el objetivo de realizar una correcta supervisión de las diferentes áreas del negocio la Sociedad cuenta, entre otros, con los siguientes comités:

Comité de empresa

Las principales funciones del comité de empresa son:

- › Representación colectiva de los trabajadores.

- › Comunicación directa y estrecha con la dirección, para la consulta, discusión y aprobación todos los aspectos que puedan afectar a los trabajadores.
- › Negociación con la dirección para la elaboración y/o modificación de las normas de trabajo y el plan de igualdad.

Comité de seguridad y salud

Las principales funciones del comité de seguridad y salud son:

- › Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- › Promoción de iniciativas sobre métodos, procedimientos y planes preventivos de formación en relacionados con los riesgos laborales.
- › Reevaluar potenciales correcciones o mejoras de las condiciones existentes.

Comité de igualdad

Las principales funciones del comité de igualdad son:

- › Elaborar un diagnóstico de igualdad para el análisis de la situación en términos de igualdad previo a la negociación del plan de igualdad. Entre los aspectos analizados se encuentran: la clasificación profesional, la representación equitativa, los procesos de selección, la promoción profesional, formación, conciliación y las medidas contra el acoso por razón de sexo.
- › Evaluar de forma continua los parámetros recogidos en el diagnóstico de igualdad para su actualización y consideración en el plan de igualdad.
- › Realizar un análisis de riesgos y desarrollar un plan de acción en consecuencia a los riesgos identificados.
- › Intervenir en la negociación para la aprobación del plan de igualdad junto con el comité de empresa y la dirección.

Comité de sistemas de gestión

Las principales funciones del comité de sistemas de gestión son:

- › Controlar y evaluar periódicamente el correcto funcionamiento del sistema de gestión y la accesibilidad a documentos y contenidos de dicho sistema.
- › Cada departamento cuenta con un responsable cuyo cometido es incorporar la documentación relativa a cada una de las carpetas que componen el sistema de gestión y hacer un seguimiento a los indicadores que emanan del sistema.
- › Realizar un revisión y seguimiento de objetivos.
- › Gestionar las incidencias no resueltas en cada una de las áreas bajo los procedimientos establecidos.

Empleo

El número total y distribución de empleados, todos ellos en España, por género, edad y clasificación profesional de los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2025 y 2024, es el siguiente:

Ejercicio 2025

	Hombre	Mujer	Total	<30	30-49	≥ 50
Personal directivo	10	1	11	-	7	4
Oficinas	61	33	94	10	57	27
Fábrica	171	4	175	34	98	43
Total	242	38	280	44	162	74

Ejercicio 2024

	Hombre	Mujer	Total	<30	30-49	≥ 50
Personal directivo	10	1	11	-	10	1
Oficinas	50	32	82	5	58	19
Fábrica	175	2	177	26	117	34
Total	235	35	270	31	185	54

Durante el ejercicio 2024 la Sociedad tramitó un ERTE motivado en causas productivas, que se estaba centrado en la disminución de pedidos y, por tanto, la reducción de la fabricación de grupos electrógenos. Esto tuvo un impacto directo en una disminución de la carga productiva existente, considerando las partes que se trataba de causas coyunturales.

Las medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo (ERTE) tramitada por la Sociedad fue aplicada conforme a las condiciones pactadas en el acuerdo de finalización del periodo de consultas entre la Sociedad y la representación legal de las personas trabajadoras.

A continuación, se detalla el periodo de aplicación y personal potencialmente afectado:

- ✓ El personal potencialmente afectado por la medida suspensiva ascendió a un total de 230 empleados.
- ✓ El periodo durante el que fue posible la aplicación de la medida de reducción de jornada: desde el 2 de septiembre de 2024 al 31 de julio de 2025, ambas fechas inclusive.
- ✓ La aplicación de las reducciones de jornada debía hacerse por un máximo de 8 meses en total por cada trabajador dentro del periodo de 11 meses citado anteriormente.
- ✓ Se consideraba una negociación de prórroga del ERTE en el supuesto de que persistan las causas que motivaron su tramitación.

El número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por género, edad y clasificación profesional para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2025 y 2024, es el siguiente:

Ejercicio 2025

	Hombre	Mujer	Total	<30	30-49	≥ 50
Indefinido	233	37	270	34	162	74
Temporal	9	1	10	10	-	-
Total	242	38	280	44	162	74

	Indefinido	Temporal	Total
Personal directivo	11	-	11
Oficinas	94	-	94
Fábrica	165	10	175
Total	270	10	280

Ejercicio 2024

	Hombre	Mujer	Total	<30	30-49	≥ 50
Indefinido	235	34	269	30	185	54
Temporal	-	1	1	1	-	-
Total	235	35	270	31	185	54

	Indefinido	Temporal	Total
Personal directivo	11	-	11
Oficinas	81	1	82
Fábrica	177	-	177
Total	269	1	270

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional para los ejercicios 2025 y 2024:

Ejercicio 2025

	Hombre	Mujer	Total	<30	30-49	≥ 50
Indefinido	85%	13%	98%	12%	60%	26%
Temporal	2%	-	2%	2%	-	-
Total	87%	13%	100%	14%	60%	26%

	Indefinido	Temporal	Total
Personal directivo	4%	-	4%
Oficinas	34%	-	34%
Fábrica	60%	2%	62%
Total	98%	2%	100%

Ejercicio 2024

	Hombre	Mujer	Total	<30	30-49	≥ 50
Indefinido	87%	12%	99%	13%	68%	18%
Temporal	1%	-	1%	-	1%	-
Total	88%	12%	100%	13%	69%	18%

	Indefinido	Temporal	Total
Personal directivo	4%	-	4%
Oficinas	29%	-	29%
Fábrica	66%	1%	67%
Total	99%	1%	100%

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional para los ejercicios finalizados a 31 de diciembre de 2025 y 2024:

Ejercicio 2025

	Hombre	<30	30-49	≥ 50
Oficinas	3	1	1	1
Fábrica	8	1	5	2

Durante el ejercicio 2025 no se han producido el despido de ninguna mujer.

Ejercicio 2024

	Hombre	Mujer	<30	30-49	≥ 50
Oficinas	2	1	1	2	-
Fábrica	27	-	11	14	2

Retribución

En cumplimiento con las disposiciones establecidas en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Región de Murcia, GPR Ibérica se rige por las categorías y los salarios brutos anuales correspondientes a cada ejercicio. Asimismo, cumple con las obligaciones legales respecto a la auditoría retributiva de la organización, para el periodo 2021-2025. Por otra parte, GPR Ibérica ofrece a los empleados la posibilidad de optar por percibir una parte de su salario como retribución en especie, mediante la inclusión de beneficios sociales tales como un seguro médico colectivo, ticket de guardería y ticket o tarjeta restaurante.

El modelo retributivo aplicable con carácter general a toda la plantilla de la Compañía se materializa a través de dos elementos diferenciados:

- › Una retribución fija, tomando como base lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, que tiene en consideración el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de su función, constituyen una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la retribución fija se basa en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.
- › Una retribución variable constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, que gira sobre parámetros variables. Esta retribución está ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos previamente establecidos.

GPR Ibérica promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, que no establezca ni fomente la diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

Por otra parte, todos los trabajadores de la industria siderometalúrgica tienen derecho al "premio de vinculación" según convenio, por el cual perciben un determinado importe por cada quinquenio trabajado en la empresa hasta cumplir los 60 años o edad mínima de jubilación, en concepto similar a los sistemas de previsión social o ahorro.

Las remuneraciones medias, en base anual, y su evolución desagregados por género, edad y clasificación profesional o igual valor para los ejercicios 2025 y 2024:

Ejercicio 2025

Euros	Hombre	Mujer	<30	30-49	≥ 50
Personal directivo	89.196	47.802	-	85.176	85.794
Oficinas	41.182	36.156	27.946	39.323	43.183
Fábrica	30.441	22.521	24.542	29.512	36.160

Ejercicio 2024

Euros	Hombre	Mujer	<30	30-49	≥ 50
Personal directivo	77.544	46.821	-	72.909	94.420
Oficinas	40.647	36.432	28.466	38.807	42.700
Fábrica	28.466	22.827	23.194	28.025	35.261

La brecha salarial de la Sociedad por categorías profesionales homogéneas se ha calculado considerando la diferencia de las remuneraciones medias entre mujeres y hombres, expresada como un porcentaje sobre la remuneración media de los hombres, detectándose una brecha salarial del 1% durante el ejercicio 2025 (no detectándose brecha salarial en el ejercicio 2024).

Durante los ejercicios 2025 y 2024 el administrador único no ha percibido importe alguno en concepto de retribución. Adicionalmente, durante el ejercicio 2025 los miembros de la alta dirección, compuesta por diez hombres y una mujer, han percibido retribuciones totales por importe de 932 miles de euros (misma composición, con una remuneración de 843 miles de euros durante el ejercicio 2024), lo que supone una retribución media de 84.683 miles de euros, distribuyéndose las mismas según lo indicado en la categoría de “personal directivo” de la tabla de remuneraciones anterior.

La relación existente entre el salario mínimo retribuido por GPR Ibérica y el salario mínimo interprofesional durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2025 es superior a la unidad (misma situación en el ejercicio 2024).

Organización del trabajo

GPR Ibérica dispone de un manual de acogida cuyo objetivo es proporcionar una visión integral de la organización en relación con la vinculación laboral entre la empresa y sus empleados. Este documento recoge las normas básicas de actuación orientadas a favorecer un desempeño eficiente del trabajo, incluyendo pautas de comportamiento, normas de uso de las instalaciones y directrices aplicables tanto al puesto de trabajo como a las áreas comunes. Asimismo, constituye una herramienta de referencia para asegurar la adecuada integración del personal y la homogeneidad en la aplicación de los criterios internos.

La organización del tiempo de trabajo se estructura en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas, distinguiéndose distintos regímenes horarios y sistemas de turnos que permiten garantizar la continuidad operativa y la adecuada cobertura de las necesidades productivas. En este marco, la compañía contempla fórmulas de flexibilidad orientadas a facilitar la conciliación y la adaptación a circunstancias individuales, asegurando en todo caso el cumplimiento de la jornada laboral y de la normativa vigente.

En cumplimiento de las políticas de control interno, todos los empleados deben registrar de forma adecuada y puntual sus tiempos de trabajo, incluyendo el inicio y finalización de la jornada, así como las interrupciones que se produzcan durante la misma. A tal efecto, la compañía dispone de sistemas de control de presencia basados en medios de identificación personal, de uso individual e intransferible, que permiten garantizar la fiabilidad de la información registrada. Adicionalmente, GPR Ibérica ha implantado

un sistema de gestión de presencia orientado a la supervisión, control y seguimiento de la asistencia y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, contribuyendo a una adecuada organización de los recursos humanos.

Con el fin de garantizar una planificación eficiente de la actividad, la compañía establece procedimientos específicos para la solicitud, aprobación y gestión de vacaciones, permisos y licencias. El calendario laboral recoge los periodos de descanso anual, incluyendo vacaciones de carácter general y otros días de ajuste de jornada, definidos teniendo en cuenta tanto las necesidades organizativas como las fechas relevantes del ejercicio. Estos mecanismos permiten asegurar un equilibrio adecuado entre la continuidad del negocio y el derecho al descanso de los empleados.

En materia de seguridad y salud laboral, GPR Ibérica ha implementado medidas destinadas a facilitar la comunicación y gestión de incidentes y accidentes de trabajo, con el objetivo de asegurar una atención sanitaria adecuada y conforme a la normativa vigente. A tal efecto, se proporciona a los empleados información clara sobre los procedimientos de actuación, así como sobre la utilización de los servicios de asistencia sanitaria y entidades colaboradoras. Asimismo, la compañía dispone de protocolos específicos para la gestión de bajas laborales, permisos, accidentes, incidentes y ausencias, garantizando una actuación homogénea, trazable y alineada con los procedimientos internos.

La organización cuenta, además, con un equipo encargado de atender las necesidades individuales de los empleados, proporcionando apoyo en la resolución de incidencias, la gestión de solicitudes y la tramitación de cuestiones administrativas relacionadas con la relación laboral, contribuyendo así a un adecuado clima laboral y a la resolución ágil de situaciones particulares.

Durante los ejercicios 2025 y 2024, la práctica totalidad de la plantilla ha estado sujeta a régimen de jornada completa, no siendo significativo el volumen de reducciones de jornada atendiendo a variables como género, categoría profesional o grupo de edad.

En relación con el absentismo, la compañía realiza un seguimiento sistemático de las ausencias laborales, considerándose justificadas aquellas derivadas de situaciones debidamente acreditadas conforme a la normativa aplicable. Este seguimiento permite identificar posibles tendencias y adoptar, en su caso, medidas de mejora en la gestión de los recursos humanos. Durante los ejercicios 2025 y 2024, el número total de horas de absentismo ha ascendido a 42.301 y 43.206, respectivamente.

En el ámbito de la conciliación, el departamento de recursos humanos impulsa diversas medidas orientadas a facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. En este sentido, GPR Ibérica cuenta con el sello de empresa "Baby Friendly", reflejo de su compromiso con la aplicación de buenas prácticas en materia de apoyo a la maternidad y paternidad.

La compañía promueve un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, incorporando medidas que favorecen la conciliación, tales como la flexibilidad organizativa, el acompañamiento en situaciones de maternidad y paternidad, el apoyo en gestiones administrativas asociadas y la adaptación a necesidades familiares sobrevenidas. Asimismo, se facilita la atención a responsabilidades familiares mediante la gestión de permisos y condiciones laborales específicas cuando resulta necesario, favoreciendo la retención del talento y el desarrollo profesional en condiciones de equidad.

Durante el ejercicio 2025, se han registrado bajas por paternidad y maternidad para 15 hombres y 2 mujeres (10 hombres y 4 mujeres en 2024). La totalidad de los empleados que han disfrutado de permisos por nacimiento de hijos se han reincorporado a sus puestos de trabajo tras la finalización de los mismos, lo que refleja un adecuado nivel de retorno tras situaciones de ausencia vinculadas a la conciliación.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, GPR Ibérica promueve medidas destinadas a garantizar el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral. En este sentido, la compañía aplica criterios orientados a evitar la utilización de dispositivos digitales con fines profesionales fuera de la jornada de

trabajo, así como durante periodos de descanso, permisos o vacaciones, encontrándose estas prácticas en proceso de formalización y desarrollo.

Adicionalmente, la organización mantiene la modalidad de trabajo a distancia para aquellos puestos en los que resulta viable, contribuyendo a la flexibilidad laboral y a la optimización de los recursos. En este ámbito, se han establecido pautas orientadas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso, la adecuada planificación de reuniones dentro de la jornada laboral y la gestión responsable de las comunicaciones profesionales, promoviendo un uso equilibrado de las herramientas digitales.

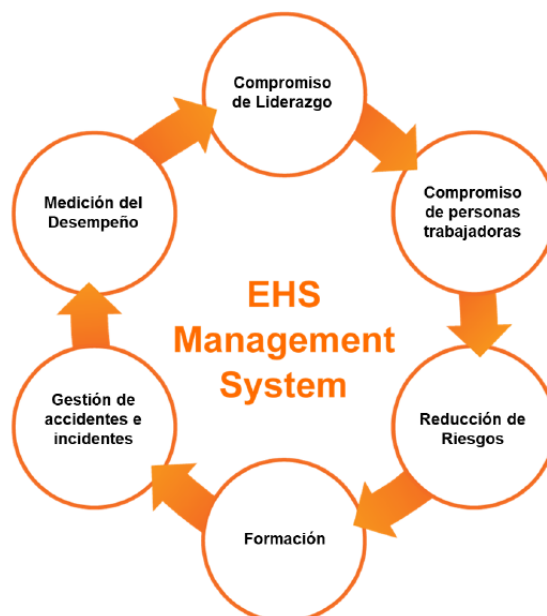
Seguridad y salud

GPR Ibérica mantiene un firme compromiso con la seguridad y la salud de su plantilla, considerándolas un valor esencial e irrenunciable en el desarrollo de sus actividades. La Sociedad entiende que no existe prioridad mayor que garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todas las personas trabajadoras. En este sentido, asume su responsabilidad como organización y promueve una cultura de prevención compartida, en la que la protección de la integridad física y el bienestar de las personas son una tarea colectiva.

Con ese objetivo, aplica una política de tolerancia cero ante cualquier conducta que vulnere las normas de seguridad o evidencie falta de compromiso en esta materia. La compañía impulsa una participación activa y consciente de toda la plantilla, fomentando comportamientos responsables, la detección temprana de riesgos y la mejora continua de las condiciones laborales. La implicación proactiva del conjunto de la organización resulta clave para seguir consolidando la seguridad como una prioridad transversal en todos los procesos y niveles de actuación.

La política de prevención de GPR Ibérica tiene como objetivo final preservar la salud y seguridad de toda la plantilla como elemento fundamental, a través de la integración de la prevención en la estructura organizativa de la empresa, que persigue como objetivo final la calidad total, con las actividades y funciones descritas en el plan de prevención, alineándose con los objetivos establecidos por el grupo Generac en su plan de prevención “Drive to Zero”.

El objetivo principal de GPR Ibérica en materia de seguridad y salud en el trabajo es el de disminuir la siniestralidad en la empresa, reduciéndola a cero, y por ello apuesta por mejorar la seguridad de todos sus trabajadores. En esta línea, la Sociedad, siguiendo las políticas de Generac, ha creado su propio Sistema de gestión preventivo: EHS Management System.



GPR Ibérica reconoce la importancia de mejorar las condiciones laborales de todos sus trabajadores para poder incrementar la productividad, la salud y el entorno de trabajo. Dicho compromiso se sustenta en la implantación de un sistema integrado de gestión, así como de prevención de riesgos laborales acorde a los requisitos reglamentarios para poder alcanzar el propósito de ser socialmente responsable en materia de salud y seguridad en la organización del trabajo.

Durante el ejercicio 2024, GPR Ibérica trabajó en la revisión y actualización de su Plan de Prevención de riesgos laborales cuyos objetivos preventivos estratégicos, que deben entenderse en un sentido amplio y transversal, como principios rectores de su política de prevención de riesgos laborales, son los siguientes:

- › Establecer como objetivo prioritario la reducción a cero de los accidentes laborales, promoviendo un entorno de trabajo seguro y libre de riesgos.
- › Fomentar la formación e información continua de las personas trabajadoras, como herramienta clave para sensibilizar, capacitar y reforzar las competencias en materia de prevención.
- › Implantar un esquema organizativo claro y eficaz en materia de prevención, que asegure la integración de la seguridad en todos los niveles jerárquicos y operativos.
- › Impulsar la participación activa y el compromiso del personal en la política preventiva, favoreciendo una corresponsabilidad real en la gestión de los riesgos.
- › Establecer reuniones periódicas entre la dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras, con el fin de disponer de un espacio estructurado de diálogo y seguimiento continuo de la situación preventiva.
- › Reforzar el control y la exigencia en materia de prevención a las empresas contratistas, asegurando su alineación con los estándares de seguridad de la Sociedad.
- › En la implantación y actualización del sistema de gestión de la prevención, la Sociedad lleva a cabo auditorías internas de carácter mensual y elabora los correspondientes informes, que se remiten a los responsables pertinentes para la adecuada resolución de las incidencias detectadas.

Del total de medidas planteadas, en el ejercicio 2025 se ha cumplido más de un 70% de las mismas, completando hasta 55 acciones de las 80 establecidas en el Plan de Prevención EHS.

Durante el ejercicio 2025 se han producido un total de 4 accidentes de trabajo con baja, correspondiendo la totalidad de los incidentes a hombres (5 accidentes con baja correspondientes a hombres en el ejercicio 2024). El índice de frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo durante el ejercicio 2025 ha sido de 10,34 y 0,06, respectivamente (12,2 y 0,02, respectivamente en el ejercicio 2024). Durante el ejercicio 2025 no se han declarado enfermedades profesionales (misma situación en el ejercicio 2024).

Relaciones sociales

GPR Ibérica se encuentra en proceso de implantación del sistema de evaluación del desempeño y fijación de objetivos conforme a la plataforma “WORKDAY”. En 2025, el proceso incluye a todos los directivos y mandos intermedios, quedando pendiente su extensión al personal de base. Dicho sistema contempla la definición de objetivos anuales por parte de los empleados y la comunicación de las necesidades de formación requeridas para el desarrollo de sus competencias profesionales.

En este sentido, se designan responsables encargados de contactar y reunirse con sus subordinados con el fin de establecer y revisar los objetivos de desarrollo, y llevar a cabo un seguimiento periódico de los mismos. Como resultado de esta dinámica, se brinda un feedback a los empleados acerca de los objetivos planteados y del seguimiento realizado, lo que promueve el desarrollo continuo tanto a nivel personal como profesional de cada uno de los miembros del equipo. Además, para fomentar la retención de talento cuentan con un proceso interno a través del cual publican y difunden ofertas de nuevas contrataciones en revistas o tableros de anuncios dentro de la empresa. El proceso de selección consta de varias fases que incluyen la adaptación de las candidaturas seleccionadas, pruebas psicotécnicas, entrevistas personales y una fase final de selección del candidato adecuado.

Grupo Generac, al que pertenece GPR Ibérica, lleva a cabo una encuesta anual de *Engagement* con el objetivo de evaluar el grado de satisfacción de los empleados con la empresa y sus valores, así como identificar áreas de mejora y acciones a tomar en los próximos meses. La encuesta se realiza a todos los empleados del Grupo, siendo voluntaria y anónima, y los resultados son recogidos por una empresa externa. Se anima a los empleados a participar para que los resultados sean representativos y se puedan tomar acciones efectivas. Se establecen grupos de trabajo para estudiar acciones de mejora a partir de los temas más relevantes identificados en los resultados obtenidos y todo bajo la supervisión del comité de empresa.

Durante el ejercicio 2025, GPR Ibérica llevó a cabo una encuesta de *Engagement* para conocer el grado de satisfacción y compromiso de los empleados con la empresa. Como resultado de este análisis, los líderes que obtuvieron al menos cinco respuestas desarrollaron planes de acción específicos para mejorar las áreas identificadas como prioritarias. Los resultados generales de la encuesta se han compartido con toda la plantilla a través de La Revista. El plan anual de formación es uno de los recursos que GPR Ibérica destina a la formación continua de su personal, con el objetivo de mejorar la eficiencia de la organización y el desarrollo personal de sus empleados. GPR Ibérica también establece medidas para conciliar la vida laboral de sus empleados, como horarios de corte europeo y un comedor de empresa en las instalaciones.

Asimismo, GPR Ibérica establece un canal de comunicación interna con los empleados a través de herramientas online y con el objetivo de mejorar la relación empresa-empleado, transmitir las prioridades estratégicas y los valores de la empresa, información comercial relevante, unificar el mensaje corporativo de la empresa y de la marca, mejorar el rendimiento y procesos, potenciar la retención de talento y convertir a los empleados en embajadores de la marca Pramac.

Algunas de las acciones online que GPR Ibérica lleva a cabo con sus empleados son las siguientes:

- › Revista mensual.
- › Comunicaciones específicas y puntuales.
- › Organización de webinars internos para planes de formaciones y acciones de engagement a través de la encuesta de satisfacción.
- › Publicaciones en redes sociales sobre empleados o eventos internos, como aniversarios, ofertas de empleo, premios o formaciones.
- › Comunicación de objetivos y desempeño.
- › Chat a través de Whatsapp, donde se comunican todas las acciones y noticias relevantes.

De esta forma, a través de los canales de comunicación creados, como tableros de anuncios, los empleados tienen la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la organización, así como de expresar a través de las encuestas de satisfacción cualquier asunto que consideren mejorable en la empresa.

GPR Ibérica cuenta con un plan de prevención (Drive to Zero) que incluye la evaluación de riesgos laborales de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuyo propósito es el de impulsar la participación de los empleados en todos los niveles al permitirles implementar sus ideas de mejora y facilitar la mejora en los tres pilares Drive to Zero:

- › Cero lesiones
- › Cero defectos
- › Cero desperdicios

Para lograr los objetivos planteados, se convocan reuniones en las que se comparten las ideas y se monitorizan el progreso mensual y las mejores en la zona de gestión visual. Acercando el panel de comunicación de ideas y soluciones al trabajo y firmar por el empleado cuando se complete la implementación o se rechace.

Durante los ejercicios 2025 y 2024 todos los trabajadores están cubiertos por los convenios colectivos y la normativa laboral aplicable.

Formación

En cumplimiento con el principio de mejora continua en la capacitación de sus empleados, GPR Ibérica ha implementado planes de formación técnica con el propósito de mejorar las habilidades en cualquier área y adaptarse a los cambios constantes tanto en los procesos internos como externos.

Este compromiso de formación se lleva a cabo mediante una política adecuada de capacitación que busca conciliar las necesidades de formación con la estrategia y objetivos de la organización. Asimismo, se lleva a cabo una propuesta de formación para diversas áreas tales como idiomas, habilidades de liderazgo, seguridad y salud en el ámbito de formación en PRL, cultura organizativa y RSC, y herramientas técnicas.

Durante el ejercicio de 2025, la Sociedad llevó a cabo la formación “Cohesión y Liderazgo”, dirigida a supervisores y mandos intermedios. Esta acción tuvo como objetivo fortalecer las competencias de liderazgo, comunicación y cohesión de equipos de planta, reforzando la capacidad de coordinación y

gestión eficaz de personas en entornos productivos, además de favorecer un entorno de trabajo alineado con los valores corporativos y la mejora continua de procesos.

Además, la sociedad, con referencia al año 2025 y efectivo para el curso académico 2024/2025, establece un programa excepcional de apoyo al estudio para los hijos de empleados que cursen estudios universitarios y de formación profesional. El objetivo es recompensar a los estudiantes con más méritos mediante la concesión de un premio de incentivo, que pueda ayudar a cubrir parte de la matrícula anual.

El número total de horas de formación por categoría profesional en los ejercicios 2025 y 2024 es el siguiente:

Ejercicio 2025

	Hombres	Mujeres	Total
Personal directivo	236	3	239
Oficinas	814	389	1.203
Fabricas	1.275	16	1.291
Total	2.325	408	2.733
<i>Ratio medio por empleado</i>	<i>10,6</i>	<i>12,1</i>	<i>10,8</i>

Ejercicio 2024

	Hombres	Mujeres	Total
Personal directivo	112	39	151
Oficinas	691	361	1.052
Fabricas	1.493	3	1.496
Total	2.296	403	2.699
<i>Ratio medio por empleado</i>	<i>9,8</i>	<i>12,9</i>	<i>10,2</i>

El plan de formación anual se compone de diversos cursos, previamente seleccionados por los responsables de cada área, quienes, durante su actividad diaria, identifican las áreas de oportunidad en términos de formación técnica y proponen proyectos específicos. Estos proyectos son evaluados y, posteriormente, se imparten mediante cursos de formación para cubrir las necesidades identificadas.

Accesibilidad

En cuanto a la accesibilidad universal de personas con capacidades diversas, GPR Ibérica integra en sus políticas internas, así como su código ético y plan de igualdad, acciones contra la discriminación y desigualdad, promoviendo el respeto a las personas abogando por la igualdad de oportunidades y la meritocracia.

Mediante una política activa de gestión de personas, promueve y defiende el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, con el objetivo de generar un compromiso con los empleados y la sociedad mediante el desarrollo empresarial, poniendo en valor principios éticos tales como el respeto, la dignidad, la libertad, la igualdad, y la protección frente al acoso.

Los empleados con capacidades diversas en la organización suponen en el ejercicio 2025 el 1,8% de la plantilla media total (1,9% en el ejercicio 2024).

	2025	2024
Nº total medio de empleados	254	265
Nº total medio de empleados con discapacidad	5	5
<i>% Empleados discapacidad</i>	<i>1,97%</i>	<i>1,89%</i>

Igualdad

La Sociedad declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades para todos sus empleados, sin discriminar directa o indirectamente por razones de género, ideología, raza, edad, origen social, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización estableciendo las mismas oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo a nivel español con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo sobre medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y con el fin de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

En este contexto, se enmarca el diagnóstico de situación de la Sociedad, con una doble finalidad: por una parte, conocer la situación actual de las mujeres y hombres de la organización, así como el grado de incorporación de la perspectiva de género en la gestión del personal; por otra parte, servir de base para la elaboración de medidas que tengan como objetivo lograr el principio de igualdad de mujeres y hombres, identificando y eliminando cualquier diferencia que pueda generar barreras para que las trabajadoras accedan en igualdad de oportunidades con los hombres a todas las esferas de la empresa.

Junto con la elaboración del diagnóstico de igualdad, en el ejercicio 2024, GPR Ibérica estableció un Plan de Igualdad con las siguientes características:

- › Transversal. Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal a lo largo de todo el organigrama de la empresa.
- › Dinámico y vivo. Trabajando activamente para alcanzar la igualdad y mantenerla, abierto a los cambios necesarios para ello.
- › Colectivo. Dirigido a todas las personas de la plantilla, hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación.
- › Flexible. Se confecciona a medida de la Sociedad, en función de sus características y necesidades concretas.
- › Temporal. Tiene un periodo de vigencia acotado a 4 años por lo que hay que renovarlo pasado dicho periodo.

Para alcanzar el desarrollo y elaboración de este Plan de Igualdad, la Sociedad llevó a cabo un compromiso de entidad, la constitución de la comisión negociadora de igualdad, se realizó un diagnóstico exhaustivo de la organización en materia de igualdad (con información tanto cualitativa como cuantitativa) y se estableció un plan estratégico, que finalizó con el seguimiento, evaluación y revisión del propio plan.

Las posibles acciones que clasifica GPR Ibérica se distinguen por diferentes ámbitos de aplicación, de manera que se pretende alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura. Se pueden diferenciar entre los siguientes ámbitos:

- › Ámbito territorial. De aplicación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia donde se encuentra la sede principal de la Sociedad. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros

de trabajo que GPR Ibérica pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan de Igualdad en el ámbito territorial anteriormente señalado.

- › **Ámbito personal.** Aplica a la totalidad de la plantilla, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.
- › **Ámbito temporal.** como conjunto de las acciones cuyo objetivo es alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma del compromiso por parte de la dirección.

El objetivo general del plan de igualdad implantado por la Sociedad se fundamenta en fortalecer el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno de los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad como centrales y estratégicos. El mismo seguirá los siguientes preceptos básicos:

- › **Área de acceso al empleo:** garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección de personal para el acceso a la organización, homogeneizando y ajustando los criterios a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género, así como formar al equipo de selección en Igualdad de oportunidades. Permitir la incorporación eficaz de las nuevas contrataciones a la organización, mejorando la adaptación al puesto de trabajo con un rendimiento óptimo, asegurando una mayor implicación en el proyecto de esta.
- › **Área de ordenación del tiempo de trabajo / conciliación y corresponsabilidad:** sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales y la corresponsabilidad, así como la regulación de estas medidas a través de la elaboración de una guía de conciliación y su posterior difusión a la plantilla.
- › **Área de promoción profesional y formación:** establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos, así como garantizar el acceso en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres a la formación profesional.
- › **Área de igualdad en materia retributiva:** realización de análisis periódicos de la estructura salarial con enfoque de género, atendiendo las posibles reclamaciones por diferencias retributivas por razón de sexo mediante un sistema de denuncia interna.
- › **Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:** garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella, manteniendo una perspectiva de género en las prácticas preventivas.
- › **Área de uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad:** revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, y en toda la documentación de la empresa, promoviendo un estilo de comunicación inclusiva, dando visibilidad social al compromiso asumido por la organización.

En línea con lo anterior y como refuerzo específico de las medidas contempladas en el Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en el ejercicio 2025 la Sociedad ha aprobado y formalizado un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso (en adelante, “Protocolo Antiacoso”), de aplicación obligatoria para todas las personas que integran la plantilla.

El Protocolo Antiacoso tiene como finalidad prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como frente a otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, incluidas aquellas que pudieran producirse en el ámbito digital. De este modo, la Sociedad refuerza su compromiso con la

garantía de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

El Protocolo se sustenta en los siguientes principios fundamentales:

- › **Tolerancia cero.** La Sociedad formaliza su compromiso expreso de no tolerar ningún comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier conducta que atente contra la libertad sexual o la integridad moral de las personas trabajadoras.
- › **Confidencialidad y dignidad.** Se garantiza la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de todas las personas implicadas a lo largo de todo el procedimiento.
- › **Respeto y tratamiento equitativo.** Se asegura un trato respetuoso e imparcial tanto para la persona denunciante o presunta víctima como para la persona denunciada, garantizando la objetividad del proceso.

El procedimiento de actuación previsto en el Protocolo contempla las siguientes fases:

- › **Tutela preventiva.** Incluye la declaración expresa de principios, la identificación y definición de conductas potencialmente constitutivas de acoso o contrarias a la integridad moral, así como acciones de sensibilización y prevención.
- › **Procedimiento de actuación.** Ante la recepción de una denuncia o reclamación, se constituye una comisión responsable de la tramitación e investigación del expediente, encargada de analizar los hechos, formular conclusiones y proponer las medidas correspondientes, asegurando asimismo el seguimiento y la evaluación continua del sistema.
- › **Medidas reactivas.** En función de la gravedad y circunstancias de los hechos acreditados, podrán adoptarse medidas organizativas, tales como cambios de puesto o turno, así como las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme al convenio colectivo vigente y a la normativa laboral aplicable.

Con la implantación de este Protocolo, la Sociedad consolida y desarrolla los compromisos asumidos en su Plan de Igualdad, reforzando su marco interno de prevención, detección y actuación frente a cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas, e integrando estas medidas dentro de su política corporativa y de recursos humanos.

Durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2025 y 2024 no se han identificado riesgos relevantes en el ámbito de la igualdad, no habiendo recibido ninguna denuncia en relación con el citado ámbito.

Derechos Humanos

GPR Ibérica se encuentra comprometida con el respeto y el cumplimiento de cuantas leyes, reglamentos y demás normas jurídicamente obligatorias le sean aplicables. De esta manera, los empleados de la Sociedad se comprometen a respetar la legalidad vigente donde se desarrolla su actividad y a no realizar ninguna actuación que pueda causar un perjuicio a los intereses de la Sociedad y la comunidad en su conjunto.

GPR Ibérica puede ser declarada jurídicamente responsable por causa de las violaciones de las leyes y demás normas obligatorias, así como por cualquier otra actividad ilícita de sus empleados, por lo que la Sociedad espera que todos sus trabajadores actúen lícita, ética y profesionalmente en el desempeño de sus funciones.

El compromiso de cumplir la legislación en todos los ámbitos en cada uno de los lugares donde se desarrolle su actividad es una premisa inexcusable y de relevancia esencial para mantener y mejorar la confianza con los ciudadanos y la sociedad.

En todas las actuaciones profesionales, los empleados de la Sociedad actúan conforme a la legalidad y, además, procuran hacer siempre lo correcto, manteniendo un estricto respeto a los derechos humanos y a las libertades públicas. En consecuencia, GPR Ibérica dispone de un código ético y de conducta cuyo objetivo es establecer las pautas generales de comportamiento y los principios éticos que deben guiar la actuación de todas las personas que integran la Sociedad, tanto en el desempeño de sus funciones como en sus relaciones comerciales y profesionales.

GPR Ibérica impulsa, en su ámbito de influencia, el respeto a los derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo, y observe el cumplimiento de sus 10 Principios Rectores del Pacto Mundial. Así, la protección de los derechos humanos constituye un pilar esencial en su relación con proveedores, contratistas y demás socios, motivo por el cual rechaza colaborar con terceros que no actúen con el mismo rigor en su defensa y salvaguarda.

GPR Ibérica fomenta el respeto hacia los seres humanos mediante su compromiso con el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de Naciones Unidas. Entre otros, el Principio 2 expone que "Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos".

Medidas de prevención internas

GPR Ibérica se compromete a mantener una serie de medidas de prevención y gestión ante los posibles abusos cometidos dentro del seno de este:

- › Seguridad y salud en el trabajo.
- › Respeto a las personas.
- › Derechos de los trabajadores.
- › Diversidad e igualdad de oportunidades.
- › Respeto por la privacidad.

Adicionalmente, GPR Ibérica dispone de un canal de denuncias interno para comunicar cualquier soborno, práctica corrupta, así como aquellas conducta o comportamientos que puedan constituir acoso o que vaya en contra del código ético. Su finalidad es garantizar la observación y el control de un entorno organizativo en el que se respete y promueva la protección de los Derechos Humanos. Conviene exponer que GPR Ibérica no ha abierto nunca ningún expediente por situaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Medidas de prevención con colaboradores externos

GPR Ibérica prioriza la seguridad y la salud de sus empleados/as y de sus proveedores en todas sus decisiones, y espera que el proveedor promueva el desarrollo de buenas prácticas en la materia e impulse medidas preventivas con el objetivo de asegurar que desempeña sus funciones en un entorno de trabajo seguro y saludable para con sus propios empleados/as, existiendo un sistema de denuncias externo para complementarlo.

GPR Ibérica no ha identificado durante el ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2025 ningún riesgo relevante de un posible incumplimiento de los derechos humanos en las actividades, directas o indirectas, de la organización (misma situación durante el ejercicio 2024).

Durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2025 y 2024 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

Modelo de cumplimiento



Lucha contra la corrupción y el soborno

La Sociedad tiene como compromiso irrenunciable defender y promover en todo momento el cumplimiento de la legalidad vigente por todas las personas que componen la Organización. GPR Ibérica se compromete a actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

La cultura ética que orienta la relación entre GPR Ibérica y el resto de los actores principales de su entorno cumplen con los más altos estándares de calidad. Un ejemplo práctico de ello es el código de conducta de proveedores, en el que se refleja el espíritu, los valores y pautas de actuación que se encuentran en las políticas de GPR Ibérica y de Grupo Generac, y al que se adhieren sus proveedores. Este compromiso se inspira en el código ético de Generac adoptado por la Sociedad y este basado en modelos de comportamiento empresarial como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

GPR Ibérica considera la relación con sus proveedores un elemento indispensable para la consecución de sus objetivos, por lo que busca establecer con ellos relaciones duraderas basadas en la confianza, el respeto mutuo y la transparencia. Es por ello por lo que GPR Ibérica promueve e incentiva entre sus proveedores la adopción de prácticas acordes con las pautas desarrolladas en este código.

De la misma manera que GPR Ibérica extiende sus compromisos en su relación con proveedores, los empleados de la compañía actúan conforme a los principios y disposiciones recogidos en el código ético de empleados de GPR Ibérica que puede ser consultado en la web de la Sociedad.

Integridad

Para dar respuesta a los riesgos relacionados con la integridad y la transparencia, GPR Ibérica, de forma anual, muestra su compromiso con el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Dentro del código ético y de conducta comercial de GPR Ibérica se establecen medidas para combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, a través de un sistema de prevención de delitos empresariales.

Asimismo, GPR Ibérica cuenta con un plan estratégico de RSC en el que recoge, entre otros aspectos, un plan de acción relativo al reporte de transparencia que incluye medidas para alcanzar la integridad de toda persona, empresa o institución que se relacione con la Sociedad, así como procedimientos de comunicación interna y externa para lograr la mayor transparencia. Adicionalmente, el plan estratégico incorpora nuevas acciones orientadas a la formación del equipo directivo en materia de cumplimiento normativo, así como al establecimiento de protocolos para la selección de proveedores y la gestión de compras, como los recogidos en el código de conducta de proveedores de mercancías. Todo ello con el objetivo de evitar conflictos de interés y reforzar su compromiso de mantenerse como una compañía responsable y sostenible.

Seguridad de la información, propiedad intelectual y protección de los recursos y activos

GPR Ibérica respeta la normativa vigente en materia de protección de datos, aplicando las medidas de seguridad necesarias para garantizar su privacidad y confidencialidad, y exige que sus proveedores actúen con la misma diligencia. Asimismo, espera de sus proveedores el respeto por la propiedad intelectual e industrial, con la organización y con terceros. En cuanto a los activos físicos, GPR Ibérica requiere a sus proveedores un uso adecuado de los medios y recursos facilitados por la compañía, en su caso, para la realización de la actividad por parte del proveedor y sus empleados.

En la misma línea, la organización mantiene buenas relaciones con sus compañeros de negocio (clientes, proveedores y colaboradores), así como del desarrollo de negocio de estos. Además, GPR Ibérica se esfuerza en construir relaciones comerciales basadas en la confianza mutua y en la búsqueda del beneficio para todas las partes, y de acuerdo con su política de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud y responsabilidad social. A lo largo del ejercicio, no se han identificado proveedores o clientes que estén violando o poniendo en peligro el cumplimiento de los derechos humanos.

De este modo, GPR Ibérica se compromete con:

- › La **satisfacción del cliente**, dirigiendo su esfuerzo a conseguir la máxima satisfacción de los clientes, asesorando, ofertando y suministrando los productos y servicios de acuerdo con los compromisos de calidad establecidos.
- › La **sostenibilidad operacional**, a través de procesos orientados a la prevención de la contaminación ambiental, al uso racional de los recursos y eficiencia energética, la reducción de los residuos generados, así como de disponer de los medios para actuar en caso de emergencia ambiental. Reconocer su responsabilidad para mantener la seguridad de los puestos de trabajo y asegurar que nuestras operaciones protegen al medio ambiente.
- › La **selección y colaboración con proveedores** que cumplan con los estándares y compromisos de su Sistema de Gestión con un riguroso seguimiento de su desempeño ambiental, social y de calidad.
- › El **respeto a los principios de responsabilidad social como** la rendición de cuentas, la transparencia, el comportamiento ético, el respeto a los intereses de las partes interesadas, el respeto a la legalidad a los derechos humanos y la normativa de comportamiento internacional y contribuir así a la mejora social, económica y ambiental del conjunto de la sociedad.
- › La **difusión de esta política de calidad, medio ambiente, seguridad y salud y responsabilidad social** entre los trabajadores, colaboradores, clientes u otras partes interesadas, así como de procurar su comprensión y aplicación dentro de la organización.

Aplicación de procedimientos de debida diligencia

GPR Ibérica, al comprometerse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, asume el deber de abordar con la debida diligencia la mayoría de dichos objetivos. Por ello, se llevan a cabo diversas acciones orientadas al logro de estos fines (para mayor detalle sobre las acciones antes mencionadas, ver apartado “contribución al desarrollo sostenible”).

Durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2025 y 2024 no se ha producido ninguna sanción ni denuncia relevante vinculada con los ámbitos descritos en el presente apartado.

Impacto positivo en la sociedad



Asociaciones y patrocinios

La Responsabilidad Social Corporativa constituye un pilar estratégico y transversal para la actividad de GPR Ibérica, reflejo de su compromiso con las personas, el entorno y los valores que definen su cultura corporativa. A lo largo del ejercicio 2025, la Sociedad ha consolidado iniciativas ya implantadas en periodos anteriores y, al mismo tiempo, ha impulsado nuevos proyectos orientados a reforzar su propósito de generar un impacto positivo y sostenible.

Durante 2025, la Sociedad ha avanzado en el fomento del talento joven y la empleabilidad mediante el lanzamiento del proyecto STAGE, iniciativa que otorga una mayor relevancia a los programas de prácticas como herramienta clave para el desarrollo, el aprendizaje y la captación de futuros profesionales. Esta actuación refuerza la apuesta de la Sociedad por la formación y por el fortalecimiento de los vínculos entre el ámbito académico y el entorno empresarial.

Asimismo, este último año ha estado marcado por la celebración del Family Day, configurándose como una de las principales iniciativas de trabajo en equipo desarrolladas durante el periodo. Este evento ha contribuido a fortalecer la relación entre las personas que integran la organización y su entorno familiar, poniendo en valor un modelo de empresa cercano, inclusivo y orientado al bienestar.

En paralelo, la Sociedad ha mantenido su compromiso con la responsabilidad social corporativa en su dimensión externa, mediante la realización de donaciones, colaboraciones y acciones con entidades sociales, educativas y del tercer sector, contribuyendo al desarrollo del entorno en el que opera. De igual modo, la dimensión interna de la RSC ha continuado siendo una prioridad, a través del impulso de iniciativas orientadas a preservar un entorno de trabajo cohesionado, saludable y de calidad, sustentado en principios de igualdad, transparencia y respeto.

Durante el ejercicio del año 2025, GPR Ibérica ha colaborado con distintas instituciones con el fin de crear un impacto positivo en su entorno. Entre estas cabe destacar las siguientes colaboraciones:



AFACMUR (Asociación de Familiares de Niños con Cáncer de la Región de Murcia), ha puesto en marcha multitud de programas destinados a mejorar la calidad de vida de estos niños, adolescentes y sus familias, con pequeños y grandes logros.



ASTRAPACE (Asociación para el Tratamiento de Personas con Parálisis Cerebral y Patologías Afines) Esta Asociación, declarada de Utilidad Pública, atiende a Personas con Parálisis Cerebral y Patologías Afines, con fines de Asistencia Social, tratamientos terapéuticos, educativos y laborales.

FUNDACIÓN PATRONATO



La **Fundación Jesús Abandonado** referente de solidaridad y compromiso en Murcia, trabaja incansablemente desde hace más de cuarenta años para acoger a personas necesitadas.



Prometeo es una asociación sin ánimo de lucro. Esta asociación nació en 1996 con el objetivo de crear un espacio de promoción para la integración sociocultural y laboral de las personas con discapacidad intelectual, del desarrollo y parálisis cerebral.

La Sociedad también ha promovido diferentes iniciativas a lo largo de 2025, tales como la recogida de juguetes y libros en Navidad, en colaboración con ARESME; la participación en la campaña “El Juguete Educativo”, de Cruz Roja; la campaña de donación de sangre junto con el Centro Regional de Hemo Donación de la Región de Murcia; y la organización de un torneo de fútbol sala con fines benéficos para Astrapace.



Como se mencionaba anteriormente, a lo largo del ejercicio 2025, la Sociedad ha consolidado su colaboración con institutos de formación profesional, universidades y entidades educativas, participando activamente en foros de empleo, jornadas de orientación profesional, charlas técnicas y programas de prácticas académicas y extracurriculares. Estas acciones permiten a la Sociedad actuar como agente activo del ecosistema formativo, compartiendo conocimiento, experiencia y realidad empresarial con el alumnado.

Desde una perspectiva de RSC, estas acciones refuerzan el compromiso de la compañía con la empleabilidad, la igualdad de oportunidades y el desarrollo socioeconómico del entorno, fomentando un modelo de crecimiento sostenible basado en las personas. Asimismo, el programa contribuye a la generación de una cantera de talento alineada con los valores de GPR Ibérica y a la construcción de relaciones sólidas y duraderas con las entidades formativas del territorio. El Programa PRAMAC STAGE se consolida, así como una iniciativa clave dentro de la estrategia de sostenibilidad de la Sociedad, alineada con los principios de creación de valor compartido, responsabilidad social y desarrollo del talento a largo plazo.

Adicionalmente, durante 2025 se han organizado visitas de institutos de formación profesional. Asimismo, se ha participado en jornadas como el Encuentro de Talento y Formación, organizado por la CROEM; la semana de la FP y el Emprendimiento, del CFP Politécnico de Murcia; o la Maratón de Empleo y Emprendimiento de la FREMM. También se ha participado en eventos y jornadas RSC, participando en el evento “Vives Emplea Saludable”, organizado por Acción contra el Hambre para mejorar la empleabilidad.




Angélica Pajares, Talent & CSR Leader en Pramac, ha destacado cómo este modelo permite incorporar profesionales cualificados, citando como ejemplo a **Enrique Marín Conesa**, compañero en la sección de cuadros eléctricos, y que tuvo a bien participar dando su visión y compartiendo su experiencia formativa y ya profesional en Pramac.

El objetivo es común: crecer juntos, empresas y personas
Angélica Pajares

Pramac abre sus puertas al talento joven

Pramac ha recibido en sus instalaciones a dos grupos de estudiantes de Formación Profesional, reforzando así su compromiso con la conexión entre el ámbito educativo y el empresarial.

Por un lado, visitaron la compañía los alumnos del **Grado Medio en Instalaciones Eléctricas y Automáticas del IES Manuel Tàrraga** de San Pedro del Pinatar. Después, fue el turno del alumnado de 1.º de **Grado Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automáticos del CIPF Politécnico de Murcia**.

Confiamos en que este contacto sea el punto de partida de futuras colaboraciones, ya sea a través de prácticas o incluso incorporaciones, y subraya que su objetivo va más allá de captar talento: se trata de construir puentes y generar entornos que impulsen el crecimiento de los jóvenes.




La totalidad de aportaciones destinadas a asociaciones, donaciones y patrocinios asciende a 10 miles de euros durante el ejercicio 2025 (20 miles de euros durante el ejercicio 2024).

Subcontratación y proveedores

La ética forma parte esencial de la cultura de GPR Ibérica y orienta las relaciones de la Compañía con terceros. En este sentido, GPR Ibérica dedica los recursos suficientes para velar por la efectividad de su modelo de ética. Abrazando el Código de Ética y de Compliance del Grupo Generac que adopta GPR Ibérica, la Compañía recoge un Código de Conducta de Proveedores de Mercancías donde define los procedimientos de actuación a seguir para la gestión responsable de la cadena de suministro.

Los proveedores de GPR Ibérica deben comprometerse formalmente con el cumplimiento de los Principios de Actuación recogidos en el Código de Conducta mencionado, tanto en el momento en el que se establece la relación comercial como durante la duración de esta. Establece el Código de Conducta que los proveedores pondrán en conocimiento de aquellos empleados que estimen necesario el Código de GPR Ibérica para asegurar su cumplimiento, y promoverán la adopción de los principios recogidos entre sus propios proveedores y subcontratistas.

Los proveedores permitirán a GPR Ibérica y/o terceras partes designadas por la compañía la evaluación del adecuado cumplimiento de los principios del Código mediante auditorías, facilitando la información pertinente y cooperando con la Compañía.

Asimismo, GPR Ibérica establece la obligación de comunicar a la mayor brevedad posible, por los canales establecidos, los incumplimientos de los principios recogidos en el Código de Conducta de los que pueda tener conocimiento el proveedor. Adicionalmente, las cuestiones relativas a la ética y el cumplimiento serán incluidas en los procesos de evaluación y selección de terceros.

El incumplimiento de los principios recogidos en el Código de Conducta de Proveedores de Mercancías podría suponer la adopción de medidas como la aplicación de planes de acción correctivos, la suspensión y/o la rescisión de las relaciones contractuales, según la gravedad del incumplimiento.

Calidad del producto y servicio

La calidad es un componente esencial y un factor decisivo en el desarrollo de las relaciones con los proveedores. El cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad, junto con la promoción de la mejora continua de los productos, constituyen los fundamentos de la relación de GPR Ibérica con sus proveedores. Además, estos deberán contar con un sistema de gestión de la calidad en sus fábricas como requisito básico para establecer una relación comercial con GPR Ibérica.

Dentro del Sistema de Aseguramiento de Calidad, el proveedor dispondrá, como mínimo, de:

- › Un procedimiento para la gestión del producto no conforme.
- › Especificaciones técnicas de los productos y componentes.
- › Un sistema de evaluación de calidad de proveedores.
- › Metodología formal de análisis y establecimiento de acciones correctoras para el tratamiento de las no conformidades detectadas.
- › Un sistema de gestión de reclamaciones.
- › Aseguramiento de la trazabilidad de sus productos.
- › Sistemas de medición de la satisfacción de sus clientes.
- › Plan de control de recepción de materiales.
- › Planes de control de procesos para el aseguramiento de la calidad de sus productos.
- › Medición del desempeño mediante indicadores de control.
- › Procedimientos para la calibración y verificación de equipos de control.

Los proveedores deben trabajar bajo el compromiso de mejora en sus procesos con el fin de que los clientes de GPR Ibérica obtengan la satisfacción de sus estándares de calidad sin mermar el compromiso de la Compañía con la sostenibilidad.

Cumplimiento RoHS y REACH

GPR Ibérica, como fabricante y comercializadora de aparatos eléctricos y electrónicos, declara su cumplimiento con los requerimientos de la Directiva 2011/65/UE sobre Restricciones a la Utilización de Determinadas Sustancias Peligrosas en Aparatos Eléctricos y Electrónicos.

Para poder cumplir con los requerimientos, GPR Ibérica precisa que sus proveedores remitan sus Declaraciones de cumplimiento RoHS, así como el mantenimiento de un flujo de información relativo a las sustancias altamente preocupantes que incluyan sus productos conforme a la lista de SHVC de la directiva REACH.

Criterios de selección de proveedores

Con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos por GPR Ibérica para sus proveedores, la compañía podía solicitar la realización de auditorías de evaluación en las instalaciones de los proveedores para verificar el aseguramiento de los compromisos adquiridos tanto a nivel técnico como de responsabilidad social. Se establece una evaluación continua basada en parámetros que son recogidos, medidos y analizados mensualmente. Estos parámetros son:

- › Cumplimiento de plazos de entrega. Con el fin de asegurar un proceso interno de planificación y producción fiable y eficiente, es crítico disponer del material necesario en el plazo acordado con el proveedor. Todo aquel retraso en el suministro respecto de la fecha inicialmente establecida sin la aprobación del departamento de compras es considerado por GPR Ibérica como una desviación y un incumplimiento en la evaluación del proveedor.

- › Cambios en las fechas de entrega prometidas. Se valorará positivamente el cumplimiento de los plazos inicialmente acordados, penalizando las modificaciones.
- › No conformidad del producto.
- › Incidencias en la entrega.

La evaluación continua de los proveedores permite a GPR Ibérica una óptima gestión de la cadena de suministro para el mantenimiento de sus estándares éticos y de calidad.

En este sentido, el porcentaje del total de compras realizadas durante el ejercicio 2025 por parte de GPR Ibérica en España representa un 31%, un 34% en la Unión Europea, y un 35% en el resto del mundo (UK, EE. UU., Brasil, India), entre otros (28%, 45% y 28% respectivamente en el ejercicio 2024).

Clientes

GPR Ibérica tiene un gran compromiso con el servicio al cliente, como demuestra la creación de una unidad de negocio altamente especializada y completamente dedicada a la satisfacción del cliente.

La línea de negocio de *Service&Parts* de GPR Ibérica ofrece una dedicación exclusiva al servicio posventa, con un equipo de profesionales ampliamente formado y una extensa gama de componentes y piezas para la reposición y reparación de los productos vendidos.

Política de Gestión de Calidad

GPR Ibérica manifiesta su compromiso con la calidad a través de su política de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, y Responsabilidad Social. Mediante esta política, que refleja y promueve los valores corporativos de la compañía -tal como se detalla en el punto 3.1.2., la organización se compromete a:

- › La **satisfacción del cliente**, dirigiendo su esfuerzo a conseguir la máxima satisfacción de los clientes, asesorando, ofertando y suministrando los productos y servicios de acuerdo con los compromisos de calidad establecidos.
- › La **sostenibilidad operacional**, a través de procesos orientados a la prevención de la contaminación ambiental, al uso racional de los recursos y eficiencia energética, la reducción de los residuos generados, así como de disponer de los medios para actuar en caso de emergencia ambiental. Reconocer su responsabilidad para mantener la seguridad de los puestos de trabajo y asegurar que nuestras operaciones protegen al medio ambiente.
- › La **selección y colaboración con proveedores** que cumplan con los estándares y compromisos de su Sistema de Gestión con un riguroso seguimiento de su desempeño ambiental, social y de calidad.
- › El **respeto a los principios de responsabilidad social** como la rendición de cuentas, la transparencia, el comportamiento ético, el respeto a los intereses de las partes interesadas, el respeto a la legalidad a los derechos humanos y la normativa de comportamiento internacional y contribuir así a la mejora social, económica y ambiental del conjunto de la sociedad.
- › La **difusión de esta política de calidad, medio ambiente, seguridad y salud y responsabilidad social** entre los trabajadores, colaboradores, clientes u otras partes interesadas, así como de procurar su comprensión y aplicación dentro de la organización.

Satisfacción del cliente

Desde el punto de vista de la gestión de la calidad y satisfacción del cliente, la apuesta por la mejora continua, adoptando la estrategia de Generac "Drive to Zero", permite no solo la reducción al mínimo del impacto de las emisiones y residuos, sino también potenciar la calidad de los productos y servicios, además de aumentar progresivamente la seguridad en el uso de estos por parte de los clientes.

Uno de los objetivos respecto a la satisfacción de clientes, es incrementar el nivel de respuesta de cara a próximos ejercicios para tener información a la hora de tomar decisiones o adoptar acciones de mejora. Por tanto, el área de *Customer Care* ha adoptado las siguientes decisiones que actualmente ya están implantadas:

- › Cambiar la plataforma de envío de encuesta fácil a MailChimp.
- › A los clientes que no contesten, hacer envío recordatorio con el enlace desde *Customer Care*.
- › Hacer una encuesta por trimestre, sin repetir al mismo cliente.
- › Hacer un informe anual, con las 4 encuestas.
- › Simplificar la encuesta, para que sea rápida de cumplimentar por el cliente.

Adicionalmente, la información recibida por parte de clientes también es tenida en cuenta a la hora de establecer riesgos. Por ejemplo, el problema de plazas en repuestos ya está considerado un riesgo intolerable, por lo que se han establecido acciones a nivel de HQ, también a la hora de mejorar la comunicación con clientes a través de Salesforce.

Red de asistencia

Con el objetivo de apoyar a sus clientes, GPR Ibérica cuenta con una red de servicio técnico cualificado, distribuida geográficamente para ofrecer soporte tanto a sus productos como a los de otras marcas en todo el mercado que abarca. Esta red también participa en la formación técnica continua sobre los productos, asegurando que los técnicos especializados de GPR Ibérica puedan resolver eficazmente cualquier incidencia. Además, en la propia página web de la compañía se presentan diversas opciones para ofrecer el mejor servicio posventa, desde la introducción manual de los componentes junto con la información de la maquinaria disponible del cliente, hasta la posibilidad de contactar con el servicio técnico más cercano.

Durante el ejercicio 2025, habiéndose actualizado el sistema de recepción y registro de reclamaciones, ampliándose las casuísticas consideradas como tal, el equipo de atención al cliente de GPR Ibérica gestionó 701 incidencias de servicio, lo que supone una media mensual de 58 tickets (238 incidencias con una media mensual de 20 tickets en el ejercicio 2024), siendo las más significativas las incidencias de calidad de fábrica.

Información fiscal

GPR Ibérica, en su compromiso con el cumplimiento de la legislación fiscal y de sus obligaciones tributarias, es un cooperador activo con las Administraciones Tributarias y considera de especial relevancia la contribución al desarrollo económico y social que se derive de su aportación tributaria efectuada mediante el pago de impuestos en todos los territorios en los que opera. Adicionalmente, la Sociedad se encarga de observar y vigilar el cumplimiento de la legislación fiscal, y mitiga los riesgos derivados de las sanciones impuestas por los organismos correspondientes.

El resultado antes y después de impuestos del ejercicio finalizado al 31 de diciembre 2025 y 2024, así como los impuestos pagados y devengados, generados íntegramente en España, es el siguiente:

Miles de euros	2025	2024
Resultado antes de impuestos	6.329	8.786
Resultado después de impuestos	5.100	7.033
Impuestos sobre beneficios pagados	1.529	2.180
Impuestos sobre beneficios devengados	(1.229)	(1.752)

Durante el ejercicio 2025 la Sociedad ha aplicado deducciones en cuota por importe de 8 miles de euros (11 miles de euros en el ejercicio 2024). Adicionalmente, durante los ejercicios 2025 y 2024 la Sociedad no ha recibido subvenciones por importe significativo.

Adicionalmente, GPR Ibérica está certificado como Operador Económico Autorizado (OEA). Esta certificación acredita a la entidad ante las autoridades fiscales como socio prioritario y de confianza para la Administración.

La obtención del certificado OEA, no solo implica ventajas administrativas y económicas para la Sociedad, sino que establece la obligación de auditorías periódicas y la formación continua de sus empleados. En el ejercicio 2022 se realizó la primera auditoría interna, en la que se identificaron las principales áreas de mejoras, y se estableció un plan de actuación.

Hechos posteriores

Entre el cierre del ejercicio 2025 y la fecha de formulación de las presentes cuentas anuales, no se ha producido ningún hecho que tenga un efecto significativo sobre las mismas.

Anexo

Contenidos del estado de información no financiera

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio de la Sociedad, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-2 Sociedades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura y composición de la gobernanza GRI 2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas GRI 3-1 Proceso para determinar la materialidad GRI 3-2 Lista de puntos materiales	Modelo de negocio
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de compromisos políticos	Aspectos medioambientales
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Aspectos medioambientales
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	Aspectos medioambientales
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	Aspectos medioambientales
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	Aspectos medioambientales
		Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	Aspectos medioambientales-

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
				Prevención de la contaminación
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	La Sociedad no tiene provisiones y garantías para riesgos ambientales
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Aspectos medioambientales
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados GRI 301-3 Productos y materiales de envasado recuperados GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación GRI 306-4 Transporte de residuos peligrosos	Aspectos medioambientales- Economía circular
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua GRI 303-3 Extracción de agua GRI 303-5 Consumo de agua GRI 303-4 Vertido de agua	Aspectos medioambientales-Uso sostenible de los recursos
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Proveedores
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 302 Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Aspectos medioambientales-Uso sostenible de los recursos
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Aspectos medioambientales- Emisiones y Cambio climático
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Aspectos medioambientales- Emisiones y Cambio climático

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Aspectos medioambientales- Emisiones y Cambio climático
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actuaciones u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados GRI 304-4 Especies que aparecen en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Aspectos medioambientales- Biodiversidad
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Cuestiones sociales y relativas al personal
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Cuestiones sociales y relativas al personal
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Cuestiones sociales y relativas al personal- Empleo
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	Cuestiones sociales y relativas al personal- Empleo

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 2-7 Empleados No incluido en GRI: Número total de empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por género y región, promedio edad y clasificación profesional.	Cuestiones sociales y relativas al personal- Empleo
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal No incluido en GRI: Número de despidos por clasificación profesional	Cuestiones sociales y relativas al personal- Empleo
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres No incluido en GRI: Remuneración media por género, edad y clasificación profesional y su evolución. Para su cálculo, deberán tomarse en cuenta el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie, por lo que para el cálculo deberá tenerse en cuenta los beneficios a los que hace referencia el GRI 401-2.	Cuestiones sociales y relativas al personal- Empleo
	Brecha Salarial		GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres *OCDE: La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres	Cuestiones sociales y relativas al personal- Empleo
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local (se utiliza este indicador, ya que a medida que se avanza en la carrera profesional, pueden incidir diversos factores en la definición de la retribución de cada persona). GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	Cuestiones sociales y relativas al personal- Empleo
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		GRI 2-19 Políticas de retribución GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación No incluido en GRI: Información desagregada por género.	Cuestiones sociales y relativas al personal- Empleo
	Implantación de medidas de desconexión laboral		GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300)	Cuestiones sociales y relativas al personal- Organización del trabajo

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
	Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Cuestiones sociales y relativas al personal- Accesibilidad
		Organización del tiempo de trabajo	GRI 402-1 Plazo de aviso mínimo sobre cambios operacionales GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300)	Cuestiones sociales y relativas al personal- Organización del trabajo
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Cuestiones sociales y relativas al personal- Organización del trabajo
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Permisos parentales No incluido en GRI: Enfoque de gestión sobre otras medidas de conciliación	Cuestiones sociales y relativas al personal- Organización del trabajo
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Cuestiones sociales y relativas al personal- Salud y seguridad
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403- 9 Lesiones por accidente laboral	Cuestiones sociales y relativas al personal- Salud y seguridad
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Cuestiones sociales y relativas al personal- Salud y seguridad

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 2-16 Comunicación de preocupaciones críticas GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Cuestiones sociales y relativas al personal- Relaciones sociales
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva Porcentaje desglosado por país	Cuestiones sociales y relativas al personal- Relaciones sociales
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Cuestiones sociales y relativas al personal- Relaciones sociales
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	Cuestiones sociales y relativas al personal- Formación
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado No incluido en GRI: Horas totales de formación.	Cuestiones sociales y relativas al personal- Formación
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Cuestiones sociales y relativas al personal- Accesibilidad
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Cuestiones sociales y relativas al personal- Igualdad
		Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Cuestiones sociales y relativas al personal- Igualdad
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 401 Empleo)	Cuestiones sociales y relativas al personal- Igualdad
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Cuestiones sociales y relativas al personal- Igualdad

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Cuestiones sociales y relativas al personal-Igualdad
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Cuestiones sociales y relativas al personal-Igualdad
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas y riesgos	Políticas que aplica la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Derechos humanos
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 412 evaluación de derechos humanos) GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Derechos humanos
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	Derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Derechos humanos
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-28 Asociaciones de miembros GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	Derechos humanos
Información relativa a la lucha contra la	Políticas	Políticas que aplica la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Lucha contra la corrupción y el soborno

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
corrupción y el soborno		atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la Sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	Lucha contra la corrupción y el soborno
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Lucha contra la corrupción y el soborno
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	Lucha contra la corrupción y el soborno
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Lucha contra la corrupción y el soborno
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Gobierno corporativo y gestión de riesgos
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Gobierno corporativo y gestión de riesgos

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	
		Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Gobierno corporativo y gestión de riesgos Subcontratación y proveedores
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	Gobierno corporativo y gestión de riesgos Asociaciones y patrocinios.
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad) GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	Gobierno corporativo y gestión de riesgos - Asociaciones y patrocinios.
		Acciones de asociación y patrocinio	GRI 2-28 Asociaciones de miembros	Gobierno corporativo y gestión de riesgos - Asociaciones y patrocinios.
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdos con criterios ambientales	Gobierno corporativo y gestión de riesgos Subcontratación y proveedores

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
			GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Gobierno corporativo y gestión de riesgos - Subcontratación y proveedores
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdos con criterios ambientales	Gobierno corporativo y gestión de riesgos - Subcontratación y proveedores
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios GRI 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Gobierno corporativo y gestión de riesgos - Clientes La Sociedad no tiene registradas multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos de seguridad y salud que pudieran ser significativas.
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	Gobierno corporativo y gestión de riesgos - Clientes
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1 Enfoque fiscal GRI 207-4 Presentación de informes país por país GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Modelo de cumplimiento - Información Fiscal
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-1 Enfoque fiscal GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Modelo de cumplimiento - Información Fiscal
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Modelo de cumplimiento - Información Fiscal

Formulación del Estado de Información no Financiera

El administrador único de **GPR Ibérica, S.A.U.** formula, con fecha 27 de marzo de 2026, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación vigente, el presente Estado de Información no Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025, el cual está constituido por el documento anexo que precede a este escrito.

Dicho Estado de Información no Financiera es firmado por el administrador único de la Sociedad, firmando esta hoja como identificación:

D. Paolo Campinoti
Administrador único