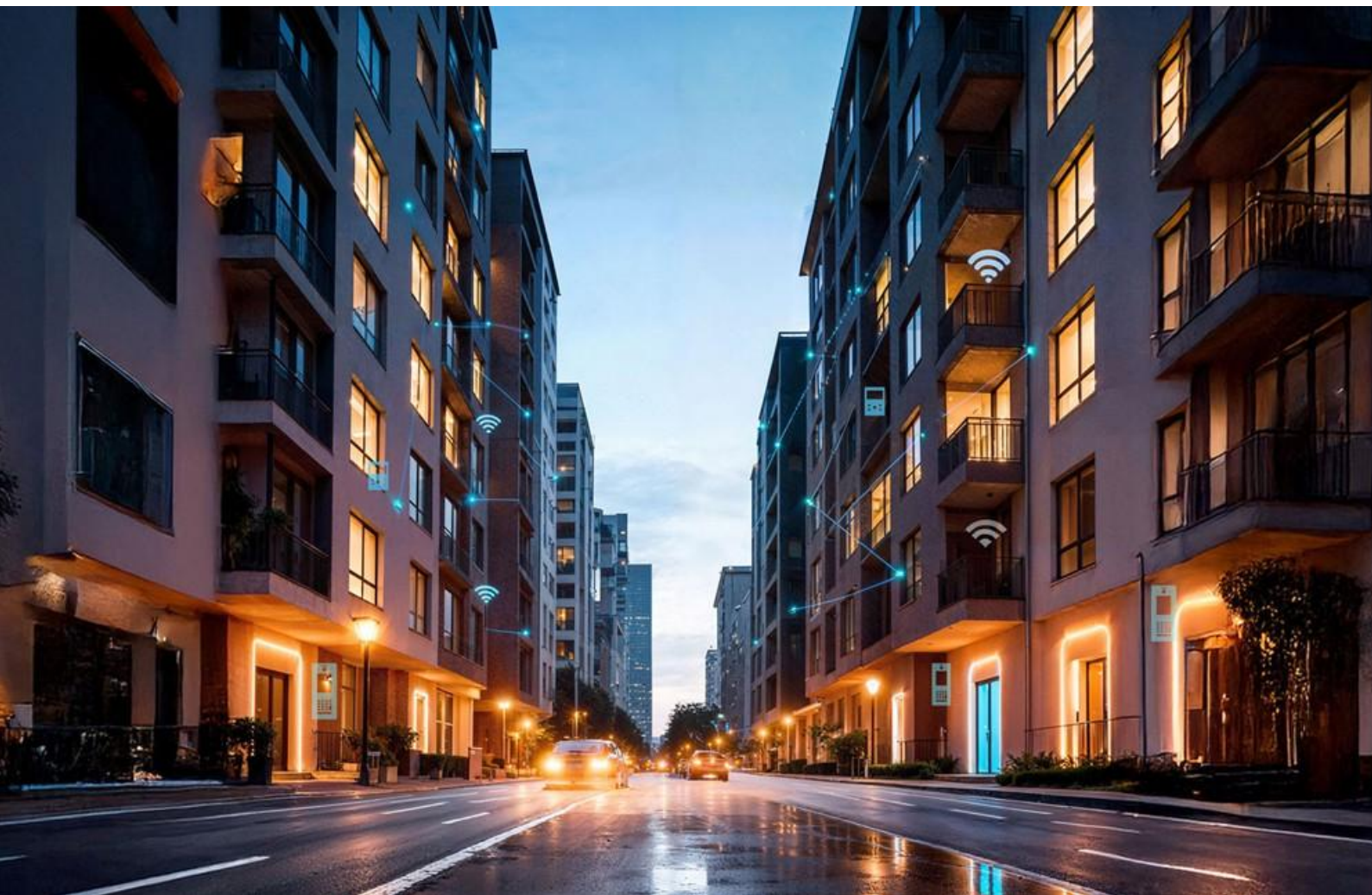


**FERMAX**



# Estado de Información No Financiera 2025

FERMAX HOLDING  
INVESTMENT, S.L.  
y sociedades  
dependientes

# ÍNDICE

Introducción al Estado de Información No Financiera de FERMAX .....	4
Bases y criterios para la elaboración del Estado de Información No Financiera Consolidado .....	4
Fermax y su modelo de negocio.....	5
Descripción del Modelo de Negocio .....	5
Valores, principios estándares y normas de conducta .....	6
Plan estratégico .....	6
Mapa empresarial .....	7
Estructura de gobernanza y políticas de grupo .....	8
Grupos de interés y materialidad.....	11
Gestión de riesgos .....	14
Cuestiones medioambientales.....	16
Principio de precaución.....	16
Contaminación .....	16
Economía circular. Prevención, reciclaje y reutilización.....	19
Protección de la biodiversidad.....	25
Cuestiones sociales y relativas al personal.....	26
Equipo: Principios éticos y código de conducta.....	26
Empleo.....	27
Política retributiva.....	30
Auditoría retributiva .....	30
Organización del trabajo .....	31
Medidas de conciliación, permisos y flexibilidad .....	32
Salud y Seguridad .....	33
Relaciones Sociales .....	36
Formación .....	38
Integración e Igualdad .....	41
Derechos Humanos .....	44
Canal Ético .....	44
Lucha contra la corrupción y el soborno.....	46
Riesgos de carácter estratégico.....	46
Riesgos de cumplimiento normativo .....	46
Medidas adoptadas para luchar contra la corrupción y el soborno .....	46
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	49
Sociedad.....	50
Compromisos de FERMAX con el desarrollo sostenible .....	50

Subcontratación y proveedores.....	51
Clientes.....	53
Fiscalidad e Impuesto de Sociedades.....	55
ANEXOS–Indicadores GRI.....	56
Informe de Verificación .....	57

# Introducción al Estado de Información No Financiera de FERMAX

## Bases y criterios para la elaboración del Estado de Información No Financiera Consolidado

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante e indistintamente, “EINF” o el “Informe”) se ha elaborado de conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para la divulgación de este Informe, además, se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, Fermax ha tomado como referencia el marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards-2021.

La información contenida en el presente Informe hace referencia a todas las actividades desarrolladas por la sociedad “FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L.” y sus sociedades dependientes (en adelante e

indistintamente, “FERMAX” o el “Grupo”) durante el ejercicio 2025, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, con el objetivo de informar sobre las cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, derechos humanos, desarrollo sostenible, así como cualquier otra información que sea relevante tanto para el Grupo como para agentes externos, en relación con las actividades propias del negocio desarrollado por FERMAX.

De conformidad con lo anterior, el presente Informe forma parte integrante de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2025, habiendo quedado incluido como anexo al informe de gestión consolidado una vez verificado por “CROWE ACCELERA MANAGEMENT, S.L.” en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, todo ello de conformidad con la nueva redacción que la citada Ley 11/2018 da al artículo 49 del Código de Comercio, y según el alcance y términos expresados en su informe de verificación.

# Fermax y su modelo de negocio

## Descripción del Modelo de Negocio

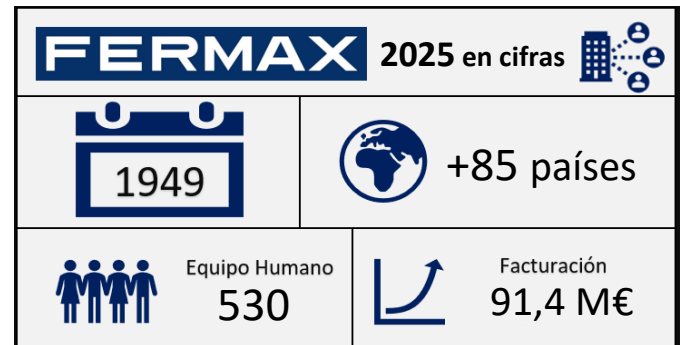
FERMAX es un grupo empresarial de origen español, con sede principal en la Avenida Tres Cruces, 133, Valencia, España, fundado en 1949.

Destaca por ser uno de los líderes mundiales de la comunicación residencial, especializado en la fabricación y comercialización de equipos de portero electrónico, videoportero digital, domótica, sistemas de control de accesos y soluciones de conectividad para el hogar, ocupando un lugar de referencia entre las marcas más importantes del mundo.

Fiel a su deseo de seguir uniendo a las personas y sus hogares con el mundo, FERMAX continúa apostando por una innovación continua. Las nuevas tecnologías digitales e IP han permitido la conectividad de las viviendas abriendo así un gran abanico de posibilidades en la gestión de los servicios derivados de esta funcionalidad.

Fermax cuenta con 7 oficinas comerciales en España. A nivel internacional cuenta también con 7 filiales localizadas en Bélgica, China, Francia, 2 en Polonia, Reino Unido y Singapur, oficinas comerciales en Portugal y Emiratos Árabes, así como representación comercial en Turquía y México.

Además de ser líder en el mercado nacional, FERMAX está presente en más de 85 países gracias al apoyo de una amplia red de distribuidores internacionales que hacen posible que millones de personas en el mundo puedan disfrutar nuestros productos.



**Nuestra misión:** Ser líderes en conectividad

## Valores, principios estándares y normas de conducta

En cada nuevo Plan Estratégico, el equipo directivo revisa y actualiza la Misión (razón de ser de FERMAX), la Visión (dónde queremos llegar) y los Valores (los principios éticos y profesionales, así como las competencias que definen al equipo de personas que integran FERMAX y que constituyen el soporte de la cultura organizacional).

**FERMAX**  
CONNECTIVITY FOR ALL

Misión. Visión. Valores.

**Misión**  
Ser líderes en los sistemas de videoportero conectado

**Visión**  
Aprovechar la conectividad de nuestras instalaciones para proporcionar nuevos servicios y negocios a los distintos actores que interactúan con los edificios y las viviendas

**Valores**

- Sentido de pertenencia e identificación con la cultura de la empresa
- Integridad y respeto
- Máxima orientación al cliente y al resultado
- Esfuerzo y trabajo en equipo
- Versatilidad y actitud permanente de adaptación al cambio
- Compromiso con la igualdad, la seguridad, la salud y el medio ambiente
- RSC

## Plan estratégico

Tras concluir el ciclo del Plan Estratégico 2021-2024, que buscaba consolidar nuestra posición como líderes en sistemas de videoportero conectado, **avanzamos hacia el 2025 con una visión continuista a la vez que ambiciosa: seguir siendo la referencia tecnológica en soluciones conectadas de comunicación residencial, potenciando la conectividad y la innovación como pilares de crecimiento y expansión.**

Este nuevo plan se asienta sobre nuestra esencia como grupo tecnológico valenciano que diseña, desarrolla, fabrica y distribuye internacionalmente sus productos, y responde a un contexto global caracterizado por la aceleración digital y la transformación de los edificios y las ciudades hacia entornos más inteligentes y sostenibles.

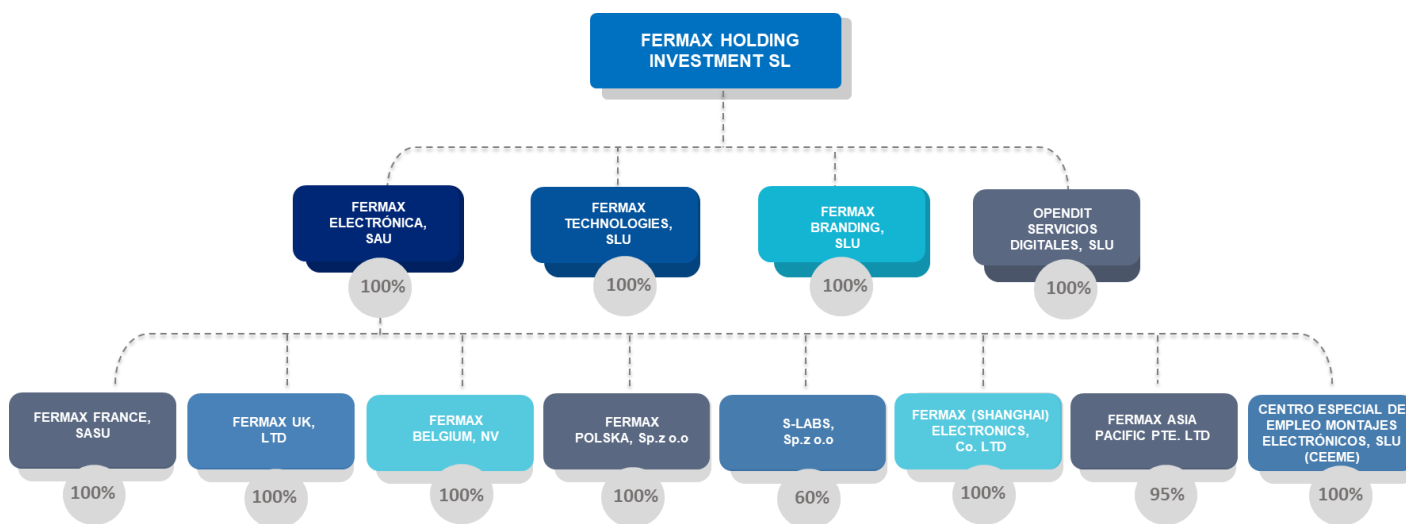
Apostamos por un modelo de negocio que, complementando nuestro modelo de negocio tradicional, evoluciona para explorar todas las posibilidades que ofrece la conectividad de nuestros productos, ofreciendo servicios de valor añadido a diversos *stakeholders* de la ciudad, así como explorando nuevos canales de venta que permitan ampliar horizontes y llegar a nuevos clientes. Así pues, los principales objetivos perseguidos en el Plan Estratégico de la compañía pueden englobarse en los siguientes:

- Consolidar nuestra posición como referente nacional, reforzando la confianza en la marca y la excelencia en el diseño y calidad.
- Crecer en mercados estratégicos internacionales fortaleciendo nuestra presencia global.

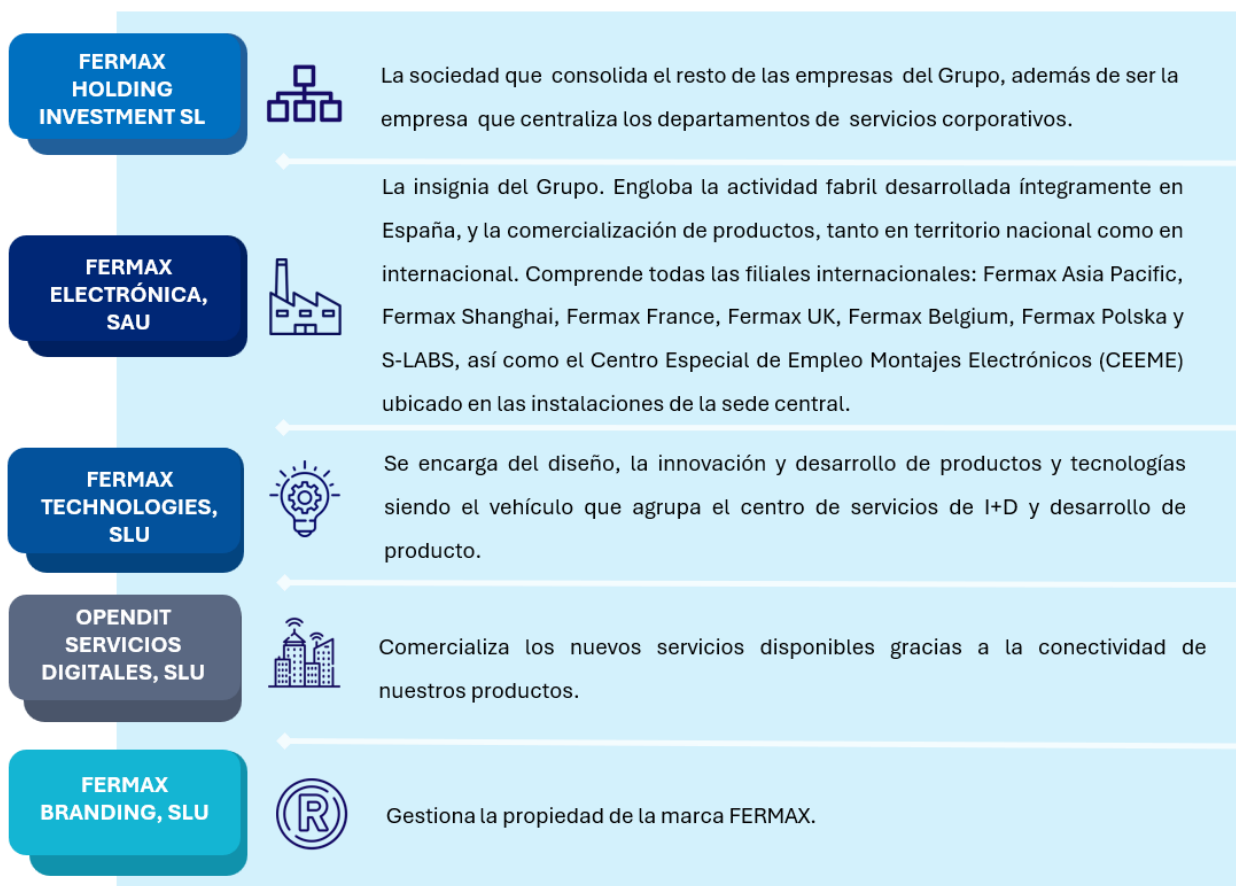
- Ser referentes en la oferta de productos conectados y servicios de conectividad.
- Potenciar nuevas líneas de producto anticipándonos a las tendencias del sector y a las demandas del cliente.
- Explorar oportunidades de adquisición de nuevas empresas (M&A) que faciliten sinergias comerciales, aceleren nuestro desarrollo tecnológico, expandan nuestra presencia internacional y refuercen nuestra posición competitiva.

## Mapa empresarial

En el siguiente organigrama, se reflejan las entidades que forman parte de los estados financieros consolidados:



De conformidad con lo anterior, FERMAX desarrolla su estrategia a través de las siguientes sociedades, siendo:



## Estructura de gobernanza y políticas de grupo

La estructura organizativa interna de FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L., como empresa cabecera del Grupo, cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

### Junta de Socios

Formada por todos los socios de “FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L.”, como entidad dominante del Grupo, quienes se reúnen, al menos, una vez al año.

### Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano de representación de la Compañía, con el cometido principal de velar por el buen funcionamiento y los intereses del grupo FERMAX.

### CEO

En dependencia directa del Consejo de Administración de Fermax se encuentra el Consejero Delegado (CEO) quien también ostenta el cargo de Presidente del Consejo de Administración de la Compañía.

Del CEO dependen el resto de los integrantes del equipo directivo, responsables de las distintas áreas operativas de Fermax:



Pese a que, como se ha mencionado, FERMAX Holding cuenta con un Consejo de Administración, este órgano no es común a todas las sociedades del Grupo. A continuación, se adjunta un cuadro resumen de los órganos de administración de las sociedades nacionales del Grupo:

Sociedad	Órgano de administración
FERMAX HOLDING INVESTMENT S.L.	Consejo de Administración
FERMAX BRANDING, S.L.U.	Administrador Único Fermax Holding Investment, S.L.U.
OPENDIT SERVICIOS DIGITALES, S.L.U.	Administrador Único Fermax Holding Investment, S.L.U.
FERMAX TECHNOLOGIES, S.L.U.	Administrador Único Fermax Holding Investment, S.L.U.
FERMAX ELECTRÓNICA, S.A.U.	Administrador Único Fermax Holding Investment, S.L.U.
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO MONTAJES ELECTRONICOS, S.L.U.	Administrador Único Fermax Electrónica, S.A.U.

En cuanto a las funciones que desempeñan estos órganos, encontramos:

#### **Funciones principales de la Junta de Socios**

1. La aprobación de las cuentas anuales, la aplicación del resultado y la aprobación de la gestión social.
2. El nombramiento y cese de los administradores, de los liquidadores y, en su caso, de los auditores de cuentas, así como el ejercicio de la acción social de responsabilidad contra cualquiera de ellos.
3. La modificación de los estatutos sociales.
4. El aumento y la reducción del capital social.
5. La supresión o limitación del derecho de suscripción preferente y de asunción preferente.
6. La adquisición, la enajenación o la aportación a otra sociedad de activos esenciales. Se presume el carácter esencial del activo cuando el importe de la operación supere el veinticinco por ciento del valor de los activos que figuren en el último balance aprobado.
7. La transformación, la fusión, la escisión o la cesión global de activo y pasivo.
8. La disolución de la sociedad.
9. La aprobación del balance final de liquidación.
10. Cualesquiera otros asuntos que determinen la ley o los estatutos.

#### **Funciones principales del Consejo de Administración**

1. La aprobación de un plan estratégico de FERMAX para los próximos años.
2. La formulación de las cuentas anuales.
3. El establecimiento y control de los presupuestos y sus proyecciones financieras.
4. La aprobación de alianzas estratégicas.
5. El mantenimiento de reuniones con carácter periódico con el equipo directivo en las que se realiza un seguimiento de la evolución de las sociedades del Grupo.
6. El control y seguimiento de otras materias que, extra estatutariamente, deben ser supervisadas por este órgano tales como endeudamientos, constitución de garantías reales o personales a favor de terceros, autorización de la transmisión de participaciones sociales, establecimiento y modificación de la política de dividendos, etc.

#### **Funciones principales del CEO**

1. Definir los planes estratégicos de la Compañía de manera que se trace la hoja de ruta, para los próximos tres o cuatro años, garantizando la continuidad del negocio, así como su evolución. La estrategia interna de la Compañía es compartida en el seno del Consejo de Administración de Fermax, para su posterior aprobación. Una vez el plan estratégico de la Compañía ha sido aprobado por el Consejo de Administración, este es compartido con el resto de los miembros que integran el equipo directivo de manera que sea posible implementar acciones concretas. Al respecto, es responsabilidad del CEO y del resto del equipo directivo velar por que la comunicación entre los distintos departamentos sea fluida y adecuada, de modo que el plan estratégico de la Compañía llegue correctamente a todas las áreas del negocio.
2. Proponer al Consejo de Administración e implementar, en su caso, medidas correctoras en el caso de producirse desviaciones entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos.
3. La toma de decisiones con relación al negocio, tales como decisiones relativas a inversiones o presupuestos en paralelo con la Dirección Financiera Corporativa, de modo que se garantice que los recursos existentes de la Compañía se destinan a los objetivos de la misma.
4. La supervisión de las cuentas de resultados de las empresas del Grupo.
5. Dotar a FERMAX de la estructura organizativa necesaria para poder llevar a cabo las acciones aprobadas mediante

los planes estratégicos de la Compañía. Dentro de las funciones aquí asumidas, se encuadra la aprobación para la incorporación de nuevo talento, así como, en su caso, la creación de nuevos departamentos y/o funciones en relación con las necesidades de la Compañía.

6. La coordinación del equipo directivo, a través de reuniones periódicas, con cada uno de los miembros del equipo de dirección, de modo que la comunicación dentro del Comité de Dirección sea óptima.
7. Asistencia a reuniones periódicas con el Consejo de Administración reportándole sobre la situación de la Compañía, de modo que el Consejo de FERMAX pueda gestionar dicha información, reunirse para tratar sobre estos asuntos y tomar las decisiones y/o llevar a cabo las acciones que estime convenientes en cada momento.

Además de las funciones aquí descritas, el CEO debe gestionar y resolver situaciones cotidianas que puedan tener lugar en el seno de la organización, liderar y motivar al personal de FERMAX, así como tener un rol activo, en general, en cualquier cuestión que pueda afectar a la Compañía.

Asimismo, dado que “FERMAX ELECTRÓNICA, S.A.U.” está certificada según la norma UNE EN ISO 9001:2015, el CEO realiza, con periodicidad anual, la correspondiente revisión de la información del Sistema de Gestión de la Calidad, así como la revisión de su Política de Calidad y Sostenibilidad Ambiental. Con ello, el CEO manifiesta su compromiso a garantizar su correcta difusión y aplicación en todos los niveles.

### COMITÉS RESPONSABLES DE LA TOMA DE DECISIONES

#### Comité de Dirección

FERMAX cuenta con un Comité de Dirección liderado por el CEO y compuesto por los miembros del equipo directivo que integran responsables de las distintas áreas operativas.

Las funciones principales del Comité de Dirección pueden resumirse como sigue:

1. Diseño del plan estratégico de FERMAX para los próximos años y definición de las acciones necesarias de cada área para la consecución de los objetivos establecidos.
2. Proposición e implementación de medidas correctoras en el caso de producirse desviaciones entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos.
3. Toma de decisiones que garanticen la viabilidad de FERMAX y su supervivencia a largo plazo.
4. Comunicación de la estrategia y las decisiones acordadas por la dirección a los propios equipos logrando un óptimo nivel de información y facilitando la cooperación y alineamiento de las acciones entre los diferentes departamentos de las empresas que conforman el Grupo.

#### Comité Ejecutivo

FERMAX cuenta con un Comité Ejecutivo, en dependencia del Comité de Dirección, que permite contar con una segunda línea ejecutiva en la mayoría de las direcciones funcionales de la organización. La creación de dicho Comité tiene como finalidad:

1. Reforzar la correcta comunicación y visión estratégica dentro de la compañía.
2. Mejorar y optimizar los procesos existentes en cada una de sus áreas y/o que afecten a varias áreas para mejorar la eficiencia.
3. Ganar agilidad en la toma de decisiones y la resolución de distintas cuestiones de carácter transversales que vayan surgiendo dentro de la organización y puedan ser abordadas por este Comité.

### Órgano de Cumplimiento

FERMAX cuenta con un órgano de cumplimiento normativo colegiado, integrado por tres miembros, (en adelante, el "Órgano de Cumplimiento") encargado de supervisar el Modelo de Cumplimiento Normativo que se está implantando en el Grupo. Concretamente, las principales funciones de este Órgano de Cumplimiento son las siguientes:

1. Identificar, analizar y, en su caso, actualizar, los principales riesgos a los que se enfrenta el Grupo.
2. Elaborar políticas, procedimientos y controles para garantizar el cumplimiento normativo.
3. Supervisar la correcta implantación y desarrollo del Modelo de Cumplimiento Normativo del Grupo.
4. Difundir la política y obligaciones en materia de cumplimiento normativo en todo el Grupo.
5. Formar al personal del Grupo en materia de cumplimiento normativo.
6. Investigar las comunicaciones que se reciban a través del Canal Ético implantado en el Grupo.
7. Asesorar al Consejo de Administración y a la dirección en materia de cumplimiento normativo.
8. Informar periódicamente al Consejo de Administración sobre el estado del Modelo de Cumplimiento Normativo del Grupo.

## Grupos de interés y materialidad

---

Atendiendo a criterios de responsabilidad, influencia, cercanía, dependencia y representación, y en función de su grado de implicación, FERMAX es consciente del compromiso que adquiere con sus grupos de interés o *stakeholders*, habiendo establecido un modelo de relación basado en la confianza y mejora continua para la consecución de sus objetivos.

Pueden identificarse dos vertientes claras en cuanto a quienes conforman los grupos de interés de Fermax, una vertiente externa compuesta por aquellos *stakeholders* que se sitúan fuera del ámbito societario y otra interna compuesta por aquellos ubicados en el núcleo de la compañía.

### VERTIENTE EXTERNA

#### Clientes

Son uno de los principales grupos de interés para FERMAX. Son el motor de su transformación, pieza clave para la evolución, el desarrollo y la innovación de los productos y servicios. Por ese motivo, FERMAX, en su política de Calidad, realiza encuestas de satisfacción para evaluar el grado de cumplimiento de sus expectativas y detectar puntos de mejora.

#### Proveedores

FERMAX cuenta con diversos proveedores, que prestan sus servicios en diferentes áreas y estados de la fabricación del producto y prestación de servicios. FERMAX cuenta con un procedimiento de selección, evaluación y reevaluación de sus proveedores que tiene en cuenta, entre otros, los aspectos de carácter social, medioambiental, de calidad y de I+D.

#### Sociedad

Este grupo de interés se divide en tres subgrupos fundamentales:

##### a) [Asociaciones](#)

FERMAX colabora con diversas asociaciones sectoriales, con las que se fomenta el intercambio de información y tendencias acerca de la evolución del sector como son, entre otras, **FENITEL** (Federación Nacional de Instaladores e Integradores de Telecomunicaciones), **AMETIC** (Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica) y **CINTAC** (Centro de Innovación de Tecnologías Accesibles) a nivel nacional, o **FEMEVAL**

(Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana), y **AMIITEL** (Asociación Madrileña de Instaladores e Integradores de Telecomunicación) a nivel regional.

Además, FERMAX también colabora con asociaciones empresariales no sectoriales como **AVE** (Asociación Valenciana de Empresarios), **ARVET** (Agrupación Española de empresas Exportadoras), **APD** (Asociación para el Progreso de la Dirección) y con el **FRME** (Foro de Marcas Renombradas Españolas) que agrupa marcas líderes españolas con un alto grado de internacionalización.

A nivel internacional, FERMAX está asociada a la **SPANISH CHAMBER OF COMMERCE IN THE UK** y, desde 2025, nuestra filial de FERMAX POLSKA está asociada a la **CÁMARA DE COMERCIO ESPAÑOLA-POLACA**.

### b) [Medios de comunicación](#)

Para informar sobre las últimas novedades, FERMAX aparece regularmente en medios de comunicación empresariales como **Valencia Plaza** o **Economía3**, además de en diversas publicaciones sectoriales como **URBIS** (Revista del Colegio de Administradores de Fincas de la Comunidad Valenciana), **Cuadernos de Material Eléctrico**, **El Instalador de Telecomunicaciones**, **Casadomo** y medios de comunicación propios de los principales almacenes de distribución eléctrica.

### c) [Sociedad civil](#)

FERMAX presta especial atención a los principales temas materiales, tendencias e inquietudes de la sociedad en general.

## VERTIENTE INTERNA

### Accionistas

FERMAX vela por garantizar unos estándares de transparencia corporativa y tratar de alinear los intereses de la sociedad con los accionistas e inversores.

### Personas trabajadoras

Son el activo principal y quienes aportan valor a FERMAX: un equipo comprometido, versátil, y con una gran capacidad de adaptación al entorno y sus cambios.

FERMAX apuesta por el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras que lo integran en pro del éxito del interés común, fomentando la motivación del capital humano y fortaleciendo su sentimiento de pertenencia y compromiso con la compañía.

## ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

Durante el ejercicio 2025, FERMAX llevó a cabo un análisis de Doble Materialidad con el objetivo de identificar los temas materiales más relevantes para la compañía y para sus principales grupos de interés. Este análisis se realizó conforme a los criterios y requerimientos establecidos por la Directiva CSRD garantizando un enfoque alineado con el nuevo marco normativo europeo.

El proceso combinó la evaluación tanto de la materialidad de impacto, que analiza cómo las actividades de FERMAX influyen en el entorno social y ambiental, como de la materialidad financiera, que examina cómo los factores ESG pueden afectar al desarrollo, posición y capacidad de generación de valor de la compañía. Para ello, se llevó a cabo un conjunto de entrevistas

con los principales grupos de interés y se analizaron diversas fuentes externas de referencia del sector y de sostenibilidad. Este trabajo permitió identificar impactos, riesgos y oportunidades (IROs) relevantes, posteriormente clasificados y evaluados de acuerdo con los Estándares Europeos de Información en Sostenibilidad (ESRS).

Los resultados del análisis permitieron determinar los temas materiales prioritarios detallados a continuación y agrupados según las dimensiones Ambiental, Social y de Gobernanza:

### Temas Ambientales

En esta dimensión se recogen los aspectos relacionados con el impacto ambiental de la actividad de FERMAX y los riesgos y oportunidades asociados a la transición hacia modelos más sostenibles. Entre los temas materiales identificados destacan:

- Adaptación y mitigación del cambio climático, incluyendo la gestión de emisiones y la eficiencia energética.
- Uso sostenible de recursos y materiales favoreciendo la optimización y la eficiencia en procesos productivos.
- Gestión responsable de residuos como parte de un enfoque proactivo basado en los principios de economía circular y prácticas de recuperación, reciclaje y valorización para minimizar el impacto ambiental.

### Temas Sociales

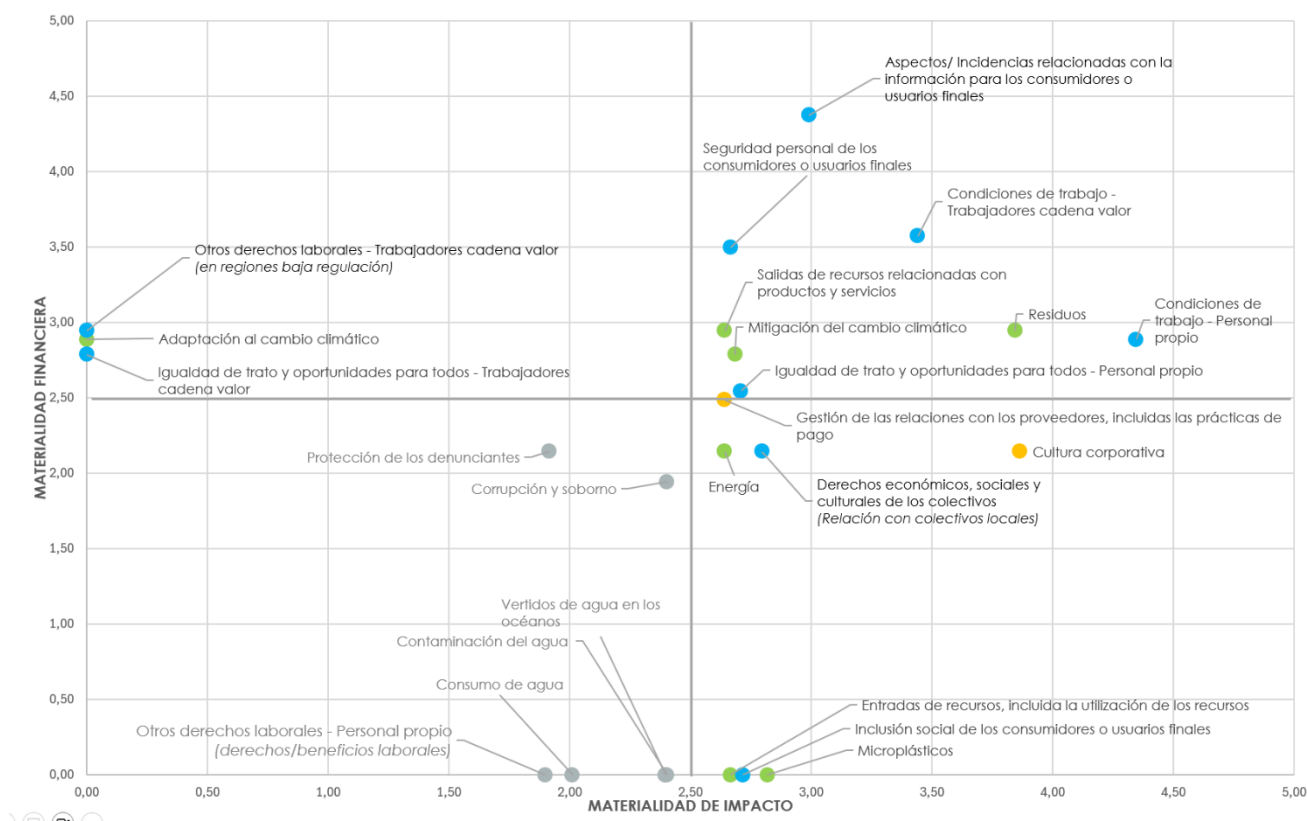
Esta dimensión incluye los aspectos vinculados a las personas, la cadena de valor y la relación con los clientes y comunidades. Entre los temas sociales materiales más relevantes se encuentran:

- Condiciones de trabajo del personal propio y de la cadena de valor, incluyendo la igualdad de oportunidades. En una empresa tecnológica como FERMAX, donde el talento humano y la innovación son motores de competitividad, garantizar condiciones laborales dignas y equitativas resulta esencial para atraer y retener profesionales cualificados. Asimismo, extender estos principios a toda la cadena de suministro asegura coherencia con los valores corporativos y minimiza riesgos asociados a prácticas laborales inadecuadas en proveedores y colaboradores.
- Relación con los clientes o usuarios finales manteniendo un diálogo constante que permita conocer y dar respuesta en todo momento a las expectativas y necesidades cambiantes del mercado.

### Temas de Gobernanza

Los temas de gobernanza reflejan el rol de los órganos de gobierno y la gestión ética del negocio. Entre los temas materiales más destacados se encuentran:

- Cultura corporativa: La cultura corporativa en FERMAX es material porque abarca los valores, principios y comportamientos que guían la toma de decisiones y las relaciones tanto internas como externas. FERMAX cuenta con una gobernanza consolidada, estructurada y cohesionada.
- Relaciones con proveedores: La gestión responsable de las relaciones con los proveedores es esencial para garantizar la sostenibilidad y la resiliencia de la cadena de valor de FERMAX.



Los resultados obtenidos en el análisis de Doble Materialidad representan una herramienta clave para fortalecer la competitividad de FERMAX, impulsando decisiones más informadas y alineadas con las tendencias del mercado y la evolución regulatoria.

Esta evaluación permite priorizar aquellos aspectos que aportan mayor valor empresarial y que contribuyen a reforzar nuestra posición en un entorno tecnológico y global en transformación.

## Gestión de riesgos

FERMAX cuenta con un Modelo de Gestión de Riesgos que permite identificar, clasificar y valorar los riesgos potenciales que pueden afectar tanto al desarrollo de las actividades más relevantes del Grupo como a sus profesionales y al entorno en el que opera. Este modelo se alimenta de un análisis continuo de las expectativas y necesidades de las partes interesadas, así como del estudio del contexto interno y externo de la organización, con el fin de anticipar factores que puedan tener impacto en nuestra actividad. Además, en 2025 dicho análisis se ha visto complementado con la información obtenida del análisis de Doble Materialidad y de los IROs más relevantes incluidos en los subtemas clasificados como materiales.

El análisis de riesgos se realiza de forma periódica por un equipo multidisciplinar compuesto por responsables de distintos niveles de la organización. Este equipo se encarga de evaluar la relevancia y la probabilidad de ocurrencia de los riesgos, que abarcan aspectos legales, financieros, operativos, tecnológicos, medioambientales, comerciales y sociales, con el objetivo de realizar una correcta gestión de estos.

A continuación, se presenta una síntesis de los principales riesgos identificados y de las medidas implantadas para su adecuada gestión, estructurados conforme a las categorías Ambiental, Social y Gobernanza (ESG).

	Tipo de riesgos	Gestión
Ambiental	Riesgos vinculados a los posibles impactos medioambientales derivados de la actividad del Grupo, incluyendo afectaciones al entorno, consumo de recursos y/o la generación y gestión de residuos. También se consideran los riesgos asociados al cambio climático, tanto en términos de mitigación como de adaptación.	FERMAX gestiona estos riesgos mediante un sistema interno de gestión medioambiental que impulsa la mejora continua en todos los procesos y actividades del Grupo garantizando el control operativo, la evaluación periódica de impactos y la aplicación de medidas preventivas y correctivas para minimizar cualquier efecto ambiental negativo. FERMAX incorpora medidas para la mejora de la eficiencia energética, reducción de emisiones y uso responsable de los recursos, así como la integración de criterios de resiliencia en los procesos y el refuerzo de la capacidad operativa ante escenarios climáticos adversos.
Social	Riesgos asociados a los aspectos sociales de FERMAX que pueden afectar tanto al bienestar y desarrollo de las personas trabajadoras como a la satisfacción y experiencia de los clientes. Estos riesgos incluyen factores vinculados a la seguridad y salud, el bienestar laboral, la cultura organizativa, la gestión del talento y la adecuación a las expectativas del mercado. También comprenden los riesgos derivados de no responder adecuadamente a las necesidades de los clientes, lo que podría repercutir en su satisfacción, fidelización y percepción de la marca.	FERMAX gestiona estos riesgos a través de un enfoque integral que combina la gestión interna de personas con la escucha activa del mercado. Recursos Humanos realiza una evaluación continua de las necesidades y expectativas del personal mediante diversos mecanismos de seguimiento, impulsando la formación, el desarrollo profesional y un entorno de trabajo seguro, saludable y motivador. El área de Marketing realiza acciones de retroalimentación continua con los clientes —encuestas de satisfacción, entrevistas, etc— que permiten identificar áreas de mejora y garantizar que los productos y servicios ofrecidos respondan a sus demandas. Este enfoque equilibrado contribuye a fortalecer la cohesión interna, mejorar la competitividad y consolidar la confianza de todas las partes interesadas.
Gobernanza	Riesgos vinculados a la gobernanza corporativa que pueden afectar a la estabilidad, continuidad y reputación de FERMAX. Incluyen aspectos económicos y financieros que pueden incidir en los resultados del Grupo, incluyendo riesgos de crédito, fluctuaciones de tipos de cambio, inflación u otros factores que afecten a la estabilidad de la compañía, riesgos legales derivados del cumplimiento normativo, riesgos comerciales asociados a la operativa con clientes, proveedores y mercados, así como riesgos tecnológicos relacionados con la ciberseguridad, la protección de la información y la integridad del producto conectado.	Estos riesgos se gestionan mediante un control corporativo y seguimiento continuo por parte de las áreas financiera, legal, comercial, operativa y tecnológica que aplican revisiones sistemáticas, procedimientos internos, auditorías y herramientas de vigilancia que permiten anticipar impactos, garantizar la integridad operativa y proteger la reputación del Grupo.

En resumen, este Modelo de Gestión de Riesgos tiene como finalidad ayudar a FERMAX a:

- Alcanzar sus objetivos estratégicos
- Proteger los intereses y necesidades de sus grupos de interés
- Salvaguardar los resultados, la reputación y la imagen de marca, y
- Garantizar la estabilidad y solidez del Grupo a largo plazo.

# Cuestiones medioambientales

FERMAX, en su compromiso con el medioambiente y con las partes interesadas, mantiene un sistema de gestión ambiental basado en la normativa ISO 14001.

La política de FERMAX sobre calidad y sostenibilidad ambiental marca sus líneas prioritarias de actuación, entre las cuales destaca:

- La mejora continua de procesos y actividades, aplicando en todo momento una política de optimización de costes, reducción de gastos y economía circular.
- El compromiso con el medio ambiente y la determinación de los aspectos ambientales de la organización.
- La planificación y control en todas las fases del proceso productivo, desde la concepción del producto hasta la garantía de funcionamiento en uso, integrando conceptos de economía circular en cada una de las fases, proporcionando concienciación en la sostenibilidad ambiental.

La Dirección de FERMAX se compromete totalmente con esta política y la expone para su general conocimiento y aplicación por parte de todas las personas que integran el Grupo.

## Principio de precaución

---

Debido a que la actividad de FERMAX no está considerada como actividad altamente contaminante, las medidas aplicadas son proporcionales a los impactos ambientales negativos que pueden derivarse de su actividad industrial. No obstante, el Grupo cuenta en su póliza de seguro de Responsabilidad Civil con una cobertura de siniestros por contaminación accidental y repentina por valor de 6.000.000€.

En cualquier caso, durante el ejercicio 2025 FERMAX no ha incurrido en sanción alguna por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

## Contaminación

---

Respecto a las emisiones y al uso de recursos, los datos más relevantes continúan siendo los correspondientes a la sede principal y a los dos centros productivos ubicados en Valencia y Alacuás. No obstante, para el ejercicio 2025 se han incorporado también las fuentes de emisiones consideradas significativas a nivel internacional, actualizando a su vez los datos de 2024 para garantizar una comparativa homogénea y precisa entre ambos ejercicios.

### EMISIONES ATMOSFÉRICAS

Según la legislación vigente, la actividad productiva desarrollada en las instalaciones de FERMAX en Valencia no está catalogada como actividad potencialmente contaminadora de la atmósfera (Véase la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera y el Real Decreto 100/2011, de 28 de enero, por el que se actualiza el catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera -CAPCA- y se establecen las disposiciones básicas para su aplicación).

Los focos existentes en el centro productivo (y sede central) en Valencia no requieren mediciones ni controles periódicos al no estar sujetos a las obligaciones establecidas en el CAPCA. En el caso del centro productivo ubicado en Alacuás, el foco

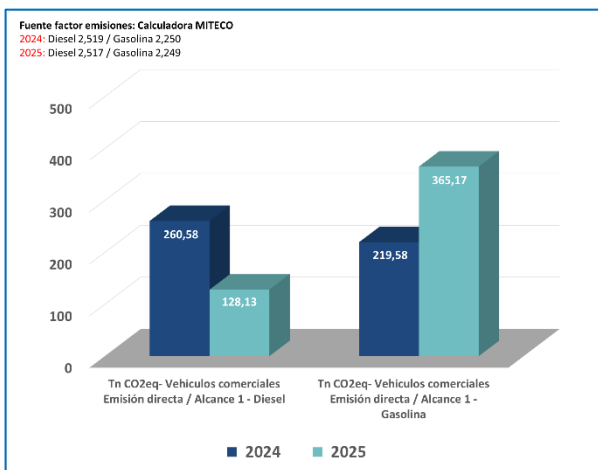
del proceso de inyección de plástico ha sido clasificado como tipo C. En 2025 se ha realizado su control no siendo necesario ningún tipo de seguimiento por su baja contaminación. Asimismo, como todo foco clasificado en el catálogo CAPCA, se ha realizado su correspondiente registro en la Consellería.

### EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

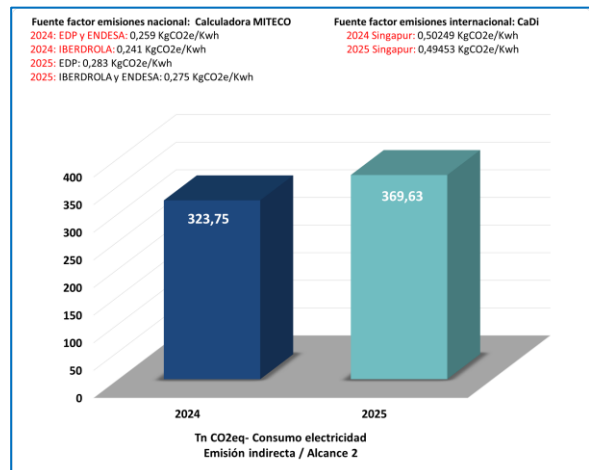
El proceso productivo de FERMAX no genera emisiones directas significativas de gases de efecto invernadero, ya que los procesos de fabricación no implican combustión ni operaciones que liberen GEI de forma relevante. No obstante, y de acuerdo con el RD 214/2025, en 2025 la compañía ha establecido por primera vez un **Plan de Reducción de Emisiones** que define objetivos concretos para disminuir el impacto asociado a su actividad.

### EMISIONES ALCANCES 1 Y 2

A los datos de emisiones reportados hasta el momento a nivel nacional, se han incorporado en 2025 las emisiones producidas por las **fuentes internacionales más significativas**, correspondientes a las filiales con mayor impacto en cada categoría. A continuación, se presentan los gráficos actualizados con la comparativa entre **2024 y 2025** para reflejar la inclusión de dichas filiales.



**Emisiones alcance 1 de las empresas nacionales y de las filiales Fermax Francia, Fermax Bélgica, Fermax Polonia y Fermax Asia Pacific**



**Emisiones alcance 2 de las empresas nacionales y de la filial Fermax Asia Pacific**

Respecto a las emisiones de alcance-1, en 2025 se observa un aumento de consumo de gasolina debido a que la flota está compuesta mayoritariamente por vehículos híbridos.

Las Tn emisiones de alcance 2 se han incrementado un 12.41% respecto a 2024, debido a que el factor de conversión en 2025 es superior al del año 2024.

### PLAN DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

El **Plan de Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)** de Fermax Electrónica ha sido elaborado conforme a los requisitos establecidos en el Real Decreto 214/2025, tiene como objetivo **reducir las emisiones de alcance 1 y alcance 2** derivadas de la actividad de la empresa ayudando a mejorar el desempeño climático de Fermax.

El plan establece un horizonte temporal de 7 años cubriendo el **periodo 2025–2031**, tomando como año base para el cálculo el año 2024.

El objetivo marcado por la compañía para ese periodo es **reducir el ratio de intensidad de emisiones** (TnCO2e/Facturación consolidada) **en un 40%** en comparación con el ratio obtenido en el año base.

	2024 año base	Objetivo 2031
<b>Ratio de intensidad (TnCO<sub>2</sub>e / facturación consolidada)</b>	0,000009620 Tn	-40% sobre año base

Para el establecimiento de dicho objetivo, se ha llevado a cabo un análisis interno sobre las medidas de reducción susceptibles de ser implantadas en la compañía en el periodo establecido y, una vez definidas, se ha calculado el % de reducción que supondrían. En este sentido, además de las diversas iniciativas de eficiencia energética ya implantadas anteriormente como, por ejemplo, la instalación de placas solares fotovoltaicas y la optimización de los procesos productivos siguiendo criterios de economía circular, se llevarán a cabo nuevas acciones para conseguir los objetivos de reducción marcados en el plan, entre ellas:

- Incremento del número de vehículos eléctricos.
- Revisión de contratos de renting estableciendo límites de emisiones permitidas en los vehículos seleccionados.
- Fomento de buenas prácticas ambientales para una mayor eficiencia de rutas y de conducción.
- Mejora del aislamiento térmico del edificio de HQ (Valencia).
- Transición progresiva hacia un consumo 100% de energía renovable, a través de contratos de suministro de energía renovable a largo plazo con GdO (Garantías de Origen) para cobertura 100% de la electricidad.

Para la estimación realizada de la evolución del indicador de intensidad, se ha tenido en cuenta también el incremento esperado de la facturación consolidada, así como el aumento del consumo de combustible y electricidad vinculados a ese crecimiento de la facturación.

A continuación, se muestra el dato obtenido a cierre de 2025 y su comparativa contra el año base:

	2025	Objetivo 2025 (vs 2024)	% vs 2024
<b>Indicador de intensidad (TnCO<sub>2</sub>e / ventas consolidadas)</b>	0,000009462 Tn	0%	-1,65%

### CONTAMINACIÓN ACÚSTICA

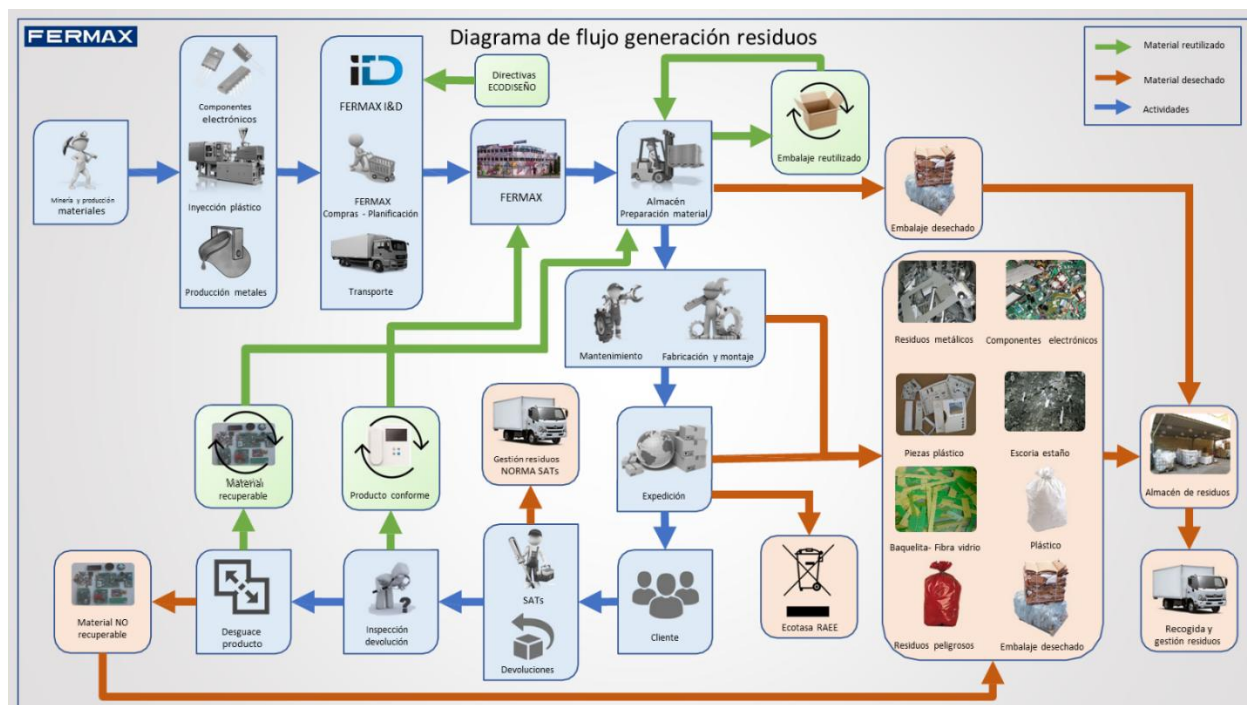
FERMAX, de acuerdo con la legislación vigente, se somete periódicamente a ensayos de nivel de ruido ambiental certificados por un organismo de control autorizado. (Véase el Decreto 266/2004, de 3 de diciembre, del Consell de la Generalitat, por el que se establecen normas de prevención y corrección de la contaminación acústica en relación con actividades, instalaciones, edificaciones, obras y servicios).

A tal efecto, en febrero 2025 se realizó la correspondiente auditoria acústica cuyo resultado muestra que el ruido emitido por nuestra actividad industrial sigue estando por debajo de los límites permitidos.

- Valencia: 55 ± 4 dBA. Valor límite 65 dBA día / 55 dBA noche.
- Alacuas: 60 ± 4 dBA. Valor límite 70 dBA día / 60 dBA noche.

## Economía circular. Prevención, reciclaje y reutilización

En todas las fases del ciclo de los productos FERMAX se aplican los principios de prevención, reciclaje y utilización. A modo ilustrativo, en el siguiente diagrama se visualiza el flujo de generación y reciclaje de residuos y de reutilización de materiales:



### FASE DE DISEÑO

En FERMAX se revisan las directivas europeas sobre ecodiseño que puedan aplicar a nuestros productos, además de la Directiva 2011/65/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos (Directiva RoHS) y el Reglamento n.º 1907/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de sustancias y preparados químicos (REACH).

Por otra parte, FERMAX ha centrado su estrategia de producto en crear y desarrollar una nueva tecnología totalmente digital – DUOX PLUS – cuya innovación radica en permitir una reducción tanto en los elementos necesarios en la instalación como en el cableado. Este avance tecnológico es clave, no sólo desde un punto de vista técnico, sino también medioambiental, al permitir una mayor eficiencia en el uso de los recursos en el proceso de fabricación de los productos. Paralelamente, el departamento de Calidad, junto al de I+D, hacen seguimiento de la evolución de la sostenibilidad de los productos FERMAX con indicadores de eficiencia energética y ratios comparativos de consumos de energía entre productos.

### FASE DE APROVISIONAMIENTO

En la fase de planificación y compra de materias primas existe un procedimiento en el que se insta a todos los nuevos proveedores, desde la firma del acuerdo de suministro de materias primas, a cumplir unos requisitos medioambientales en lo referido a los embalajes de los productos, en aras de la optimización del uso de recursos y la minimización del impacto del proceso productivo en el medio ambiente. En este sentido, se exige que los embalajes estén correctamente dimensionados, sean reutilizables y no contengan sustancias nocivas.

Tras la entrada en vigor de la ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados, FERMAX se registró formalmente en el registro

territorial del Impuesto Especial sobre envases de plástico no reutilizables, en condición de contribuyente por realizar adquisiciones intracomunitarias.

Fermax cumple con todas las obligaciones de información al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y al Ministerio de Hacienda tras la entrada en vigor de la ley 7/2022:

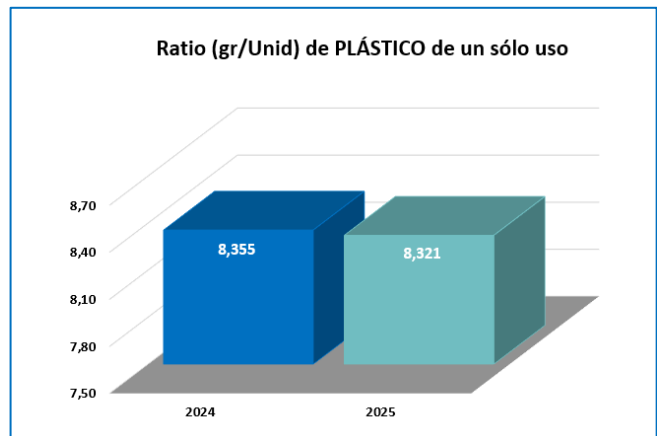
- Declaración de envases puestos en el mercado.
- Pago impuesto plástico y libro de existencias.
- Memoria anual de residuos peligrosos.

Con motivo de la entrada en vigor de la ley 7/2022, FERMAX creó un equipo de trabajo cuyo objetivo es reducir los envases de plástico de un solo uso, tanto los envases gestionados en las instalaciones de la sede central como los depositados en el mercado, mediante la aplicación de nuevas medidas.

El indicador utilizado para el seguimiento de este objetivo es:

$$\frac{\text{Gramos de envases de plástico gestionados y gramos de envases puestos en mercado}}{\text{Nº de productos puestos en el mercado}}$$

El ratio obtenido al cierre de 2025 ha sido de 8,321 gr/ud, lo que supone una reducción del 0.41% respecto a 2024 y una reducción del 1.21% sobre el objetivo marcado para 2025 (8,423 gr/ud).



Además, desde 2023 se lleva un mayor control de los productos de importación en el área de residuos electrónicos, pasando el material a inspección (SOIVRE) con controles de cumplimiento de la legislación ROHS, así como control de registro de productores de equipos electrónicos.

En relación con la normativa CBAM (Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono), cuyo objetivo es impulsar la descarbonización global incentivando a los países a adoptar políticas de reducción de emisiones, se ha realizado el seguimiento correspondiente de las obligaciones aplicables. Según el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), el nuevo umbral único de 50 toneladas anuales por importador, establecido en el Reglamento (UE) 2025/2083, comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 2026. Tras la revisión periódica de las toneladas importadas, se confirma que Fermax no supera dicho umbral, registrándose en 2025 un total de 5,165 Tn, por lo que no resulta de aplicación la obligación de satisfacer el ajuste financiero asociado al CBAM.

#### FASE DE PRODUCCIÓN

Tanto en la fábrica como en el almacén se emplean contenedores reutilizables (cajas y bandejas de plástico), a la vez que se reutilizan materiales de envasado como cajas de cartón, foam y pallets.

Además, en la línea de fabricación existe un sistema propio de recuperación y reparación de productos no conformes, para poder minimizar el volumen de residuos generados durante el proceso productivo y mejorar la eficiencia del uso de las materias primas.

FASE DE COMERCIALIZACIÓN



Desde la entrada en vigor de la Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases, FERMAX está adherida a la sociedad “ECOEMBALAJES ESPAÑA, S.A.” (en adelante, “ECOEMBES”), lo que se traduce en un compromiso de acción adquirido con la sociedad en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible por el que contribuye económicamente al Sistema Integrado de Gestión (en adelante “SIG”), respecto a la comercialización de productos envasados a usuario final.



El Real Decreto 1055/2022 que deroga la ley 11/1997 establece que todos los envases deberán estar adheridos a un SIG, diferenciando los envases domésticos (usuario final), comerciales o industriales.

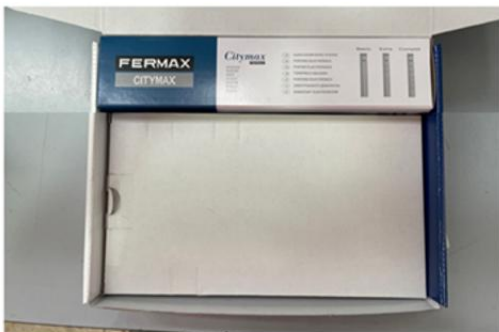
Desde diciembre de 2024, Fermax está adherida al Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP) UBICA, para financiar la gestión de envases comerciales e industriales.

En la fase de comercialización, hay que destacar que los embalajes de cartón de los productos que FERMAX pone en el mercado contienen de media 50% de material reciclado.

Además, FERMAX presenta periódicamente un PLAN EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN DE RESIDUOS DE ENVASES en el que se detallan las acciones a realizar para conseguir la optimización del embalaje de nuevos productos y la reducción de tintas en embalajes ya existentes.

El actual plan abarca los ejercicios 2024-2028. Para llevarlo a cabo, desde los departamentos de Ingeniería de Producción, Calidad y Medioambiente y Marketing se aúnan esfuerzos para establecer objetivos de optimización de los envases y embalajes y poner en marcha medidas de rediseño de estos.

Embalaje sin optimizar



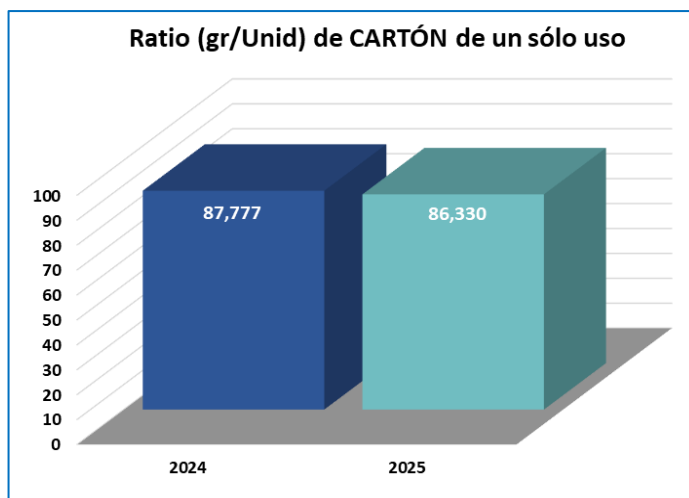
Embalaje Optimizado



En 2025 se ha presentado el seguimiento del plan con una modificación de los productos sobre los que reducir cartón, incluyendo una nueva gama de monitores, que contempla una optimización total de embalaje además de la eliminación de plástico al máximo.

Además del plan de reducción de plástico (ya mencionado en la fase de Aprovisionamiento), FERMAX ha establecido un plan de reducción de cartón con el objetivo de continuar reduciendo al máximo todo el embalaje innecesario.

En 2025 el ratio obtenido ha sido de 86,330 gr/unidad, situándose por debajo del objetivo establecido para 2025 (86,460gr/unidad) y logrando una reducción del 1,65% sobre el dato de 2024 (87,777gr/unidad).



#### FASE DE POSTVENTA

Dentro del marco del acuerdo de FERMAX con sus Servicios de Asistencia Técnica Oficiales en España existe un apartado de Política de Medio Ambiente por el que los mismos se comprometen a realizar una correcta gestión de residuos cumpliendo con la legislación vigente.

Todos los productos que eventualmente hayan sido devueltos por los clientes serán procesados en una fase de despiece con la doble intención de favorecer: (i) la segregación de residuos, en caso de los componentes inservibles, y (ii) la eficiencia de recursos mediante la reutilización de los componentes que, según los estándares de calidad de FERMAX, puedan ser incorporados de nuevo al proceso productivo.

#### SEGREGACIÓN DE RESIDUOS

FERMAX promueve acciones de concienciación y educación medioambiental entre las personas trabajadoras mediante la implantación de pautas medioambientales para la correcta segregación según el tipo de residuos generados en cada área.

En las líneas de producción y áreas técnicas se encuentran los contenedores específicos de residuos generados en el proceso productivo (aluminio, zamak, circuitos, cables, piezas de plástico, puntas de soldador...) y están perfectamente identificados y localizados para su posterior tratamiento.

Tanto en estas áreas como en las oficinas, almacenes y zonas de descanso se encuentran contenedores de los residuos más comunes, como papel o cartón, además de otros más específicos, como pilas o tóneres.

FERMAX desecha los principales residuos generados en la sede principal a través de gestores autorizados por la Administración competente.

Los residuos que en mayor medida se generan en el proceso productivo son envases y embalajes: balas de papel y cartón, balas de plástico y pallets de madera. En relación con este punto, véase a continuación el detalle de la cantidad total de residuos generados en 2025 y 2024 desglosados por tipología:

Residuos peligrosos 2024-2025	Método tratamiento	Tn. 2024 (*)	Tn. 2025	% 2024-2025
15 02 02* - Material absorbente (sepiolita, textil, no textil)	R13	1,058	1,172	11%
15 01 10* - Envases contaminados de plástico	R13	0,178	0,206	16%
08 04 09* / 16 05 07* / 16 01 14* - Productos químicos (Prod. químicos, anticongelante)	R13	0,294	0,206	-30%
13 02 05* / 13 08 99* / 13 08 02* - Residuos de aceite (agua, aceite y otros)	R13	0,040	0,180	350%
16 06 01* - Baterías de plomo	R13	0,282	0,109	-61%
16 06 04 - Pilas ZDEVOL	R13	0,038	0,026	-32%
15 01 11* - Aerosoles	R13	0,049	0,022	-55%
08 01 11* - Líquidos cuba máquinas de ola	R13	0,000	0,013	
15 01 10* - Envases contaminados metálicos	R13	0,001	0,003	200%
20 01 36 / 16 02 13* - Tubos de monitor	R13	0,009	0,000	-96%
16 06 03* - Pilas botón ZDEVOL	R13	0,001	0,000	-77%
12 01 09* - Taladrina	R13	0,100	0,000	-100%
20 01 21* - Tubos fluorescentes (Kg.)	R13	0,052	0,000	-100%

Total		2,10	1,94	-7,81%
-------	--	------	------	--------

(\*) Datos 2024 recalculados como residuos recogidos en lugar de generados

Residuos no peligrosos 2024-2025	Método tratamiento	Tn. 2024	Tn. 2025	% 2024-2025
20 01 01 - Balas de papel y cartón	R12	40,509	41,435	2%
17 04 02 - Aluminio	R04	13,624	14,168	4%
20 01 39 - Balas de plástico	R12	7,272	9,121	25%
17 04 05 - Hierro (Hierro, taras)	R04	2,988	4,877	63%
20 01 39 - Residuos de fibra de vidrio	R12	4,689	4,472	-5%
15 01 03 / 20 01 38 - Palets de madera	R12	0,857	4,100	378%
20 01 39 - Piezas plástico PRODUCTOS FERMAX	R12	3,909	3,936	1%
16 01 19 / 20 01 39 - Plástico (ABS, PMMA, PC, Chatarra plastica) inyección plástico	R12	1,650	2,700	64%
16 02 14 / 20 01 36 - Circuitos y componentes electrónicos	R12	2,038	1,543	-24%
20 01 39 - Piezas plástico	R12	1,314	1,334	2%
20 01 01 - Documentación confidencial	R12	0,545	0,988	81%
16 02 14 / 20 01 36 - Equipos electrónicos	R13	1,178	0,587	-50%
17 04 01 - Cables y Cobre limpio	R04	0,120	0,553	361%
17 04 04 / 17 04 05 - Hierro (Zamac, Zinc, Calamina)	R04	0,000	0,280	
10 08 09 / 17 04 06 - Estaño sin plomo	R12	0,232	0,272	17%
20 01 01 / 15 01 06 - Material de oficina (carpetas, archivadores, etc.)	R12	0,000	0,146	
20 01 39 - Residuos de Baquelita	R12	0,530	0,120	-77%
08 03 99 - Toners de impresora (Kg)	R13	0,071	0,116	63%
17 06 04 / 20 01 39 - Estiropor (m3)	R12	0,018	0,010	-43%

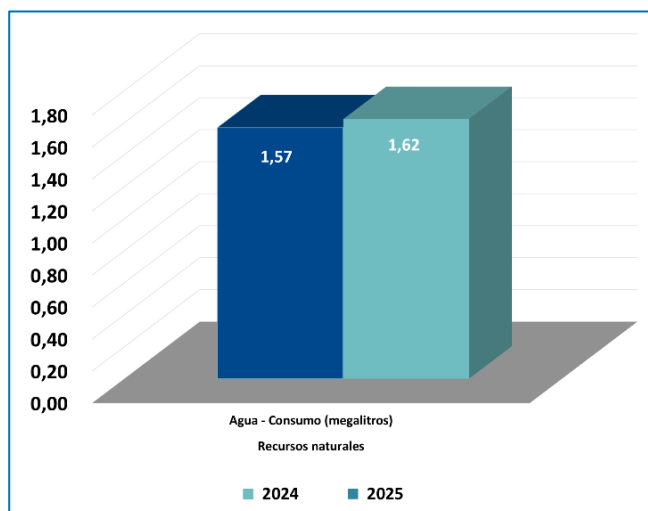
Totales		84,89	95,01	11,93%
---------	--	-------	-------	--------

### USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

Además de las pautas medioambientales para la segregación de residuos disponibles en las instalaciones a las que anteriormente se ha hecho referencia, FERMAX lleva a cabo periódicamente, a nivel interno, campañas de sensibilización medioambiental y de concienciación sobre el uso sostenible de los recursos como, por ejemplo, las realizadas en 2025 con motivo del Día del medio ambiente (5 Junio), del Día internacional sin bolsa de plástico (3 Julio) y del Día internacional de las montañas (11 Diciembre)

### AGUA

La actividad de FERMAX no entraña un impacto relevante en este recurso medioambiental. El proceso productivo de FERMAX no requiere del uso de agua y su consumo se limita al mero uso sanitario en todas las instalaciones. Internamente realizamos un seguimiento del consumo en nuestras oficinas de Valencia por ser las que mayor número de personas albergan.



### MATERIAS PRIMAS

La Compañía dispone de un proceso interno estructurado de recuperación y aprovechamiento de materiales procedentes de las devoluciones, que permite identificar, revisar y reincorporar a los procesos productivos aquellos componentes que se encuentran en perfecto estado. Este sistema de recuperación interna contribuye de forma directa a una gestión más eficiente del consumo de materias primas, al reducir la necesidad de utilizar material nuevo y maximizar el aprovechamiento de recursos ya existentes. Gracias a este enfoque, se minimiza el desperdicio de materiales, se optimiza el uso de los recursos y se refuerza el compromiso de la Compañía con principios de economía circular y eficiencia operativa. Esta práctica constituye una de las principales medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de las materias primas, al tiempo que contribuye a la reducción del impacto ambiental asociado a la extracción, transformación y consumo de nuevos recursos.

A continuación, se muestra el detalle de los materiales consumidos en 2025 y 2024 agrupados en las siguientes familias:

Tipo de material	2024			2025		
	UN	M	KG	UN	M	KG
Componentes Electrónicos	152.830.635			177.837.085		
Embalaje / Etiquetado / Documentación	8.609.435	1.488		9.389.770	2.205	
Piezas Metálicas	7.607.000	30.021	6.474	7.858.135	30.655	7.072
Piezas Plástico	3.751.120	2.877	101.556	3.570.523	2.359	116.844
Varios	1.591.100	16.140	3	2.268.417	19.075	3
Cableado	6.206	48.873		18.304	57.220	
<b>Total general</b>	<b>174.395.496</b>	<b>99.399</b>	<b>108.033</b>	<b>200.942.233</b>	<b>111.515</b>	<b>123.920</b>
<b>% 2024-2025</b>				<b>15,22%</b>	<b>12,19%</b>	<b>14,71%</b>

### ENERGÍA

La única fuente de energía en la planta productiva de FERMAX es la electricidad.

En 2022, FERMAX instaló placas fotovoltaicas, tanto en la sede central como en la planta de Alacuás (Valencia), lo cual le permite reducir tanto los niveles de consumo eléctrico como las emisiones.



Imagen de la instalación fotovoltaica de la sede central (Valencia)

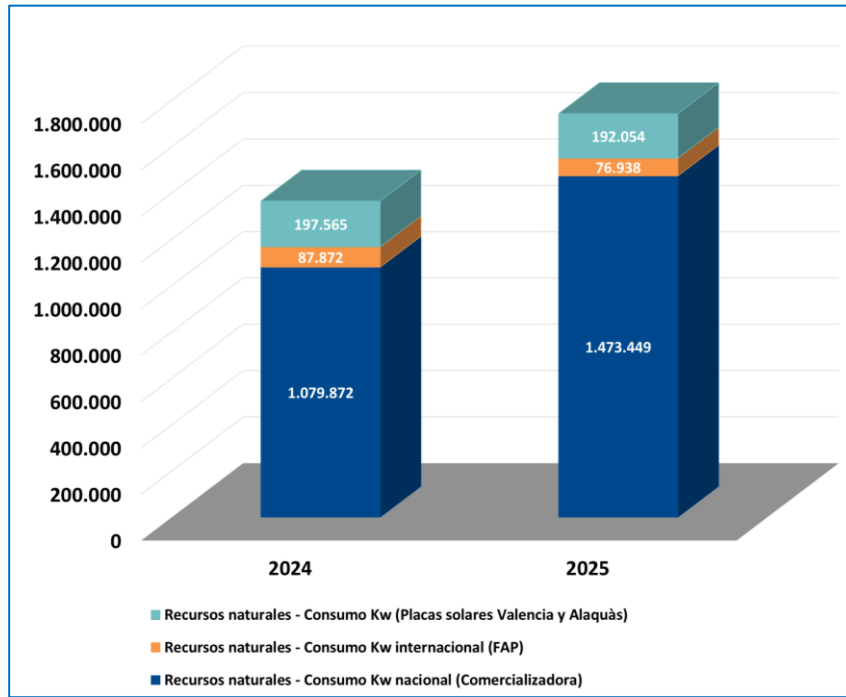


Imagen de la instalación fotovoltaica de la planta de Alacuás (Valencia)

En lo referente al consumo eléctrico, cabe mencionar que los datos mostrados en la gráfica han sido actualizados para contemplar tanto el consumo de las empresas a nivel nacional como el consumo de nuestra filial de Singapur (Fermex Asia Pacific) por ser las más significativas del grupo.

Se puede apreciar que, en 2025, el consumo de energía eléctrica nacional (comercializadora) ha aumentado un 36.45% respecto al 2024, aunque si analizamos el consumo según ratios de productividad, supone un aumento del 22.68% con respecto al año anterior.

La implantación de placas solares ha propiciado un autoconsumo de 192.054 Kw, lo cual ha sido un 2,79% inferior que en 2024.



## Protección de la biodiversidad

Las instalaciones de FERMAX no están ubicadas en áreas protegidas por lo que su actividad no genera impacto en la biodiversidad.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## Equipo: Principios éticos y código de conducta

---

Desde el convencimiento de que el capital humano es el activo fundamental del Grupo, en FERMAX la gestión de las personas se asienta en un modelo de excelencia continua, basado en la formación permanente, la comunicación, el trabajo en equipo, la promoción interna y la innovación, para lograr la adaptación constante al cambio que permita asegurar el futuro de FERMAX.

En este sentido, debe destacarse que FERMAX cuenta con un **CÓDIGO ÉTICO** que recoge su compromiso de actuar conforme a unos valores y principios que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones del Grupo, con sus propias personas trabajadoras, con sus clientes, con sus proveedores, con sus accionistas y con la sociedad en general.

Por este motivo, FERMAX se compromete a:

- Fomentar el **sentido de pertenencia**, buscando la armonía entre el ejercicio de la profesión y la vida personal.
- Impulsar **políticas de seguridad y salud** en el trabajo, asumiendo las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente de cada país, garantizando que las personas trabajadoras desarrollan sus labores en lugares seguros y saludables, y previniendo los accidentes en el lugar de trabajo.
- Cumplir con la **legislación laboral de cada país** en los que opera, respetando las leyes y normativas referentes a contratos y jornadas laborales, y retribuyendo a todas las personas trabajadoras respetando la legislación local y convenio del sector, acorde con la función desempeñada, y sin distinción de sexo.
- **No discriminar** a ningún empleado por razón de sexo, raza, discapacidad física, religión, ideología, edad o nacionalidad, ni contratar personas por debajo de la edad legal mínimamente permitida.
- **No permitir ninguna forma de acoso** o abuso físico, sexual, psicológico o verbal. En FERMAX, la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre las personas trabajadoras se basan en el respeto escrupuloso a la dignidad de las personas, y están soportadas en los principios de confianza y respeto mutuo.
- Gestionar las relaciones laborales en base a la **igualdad de oportunidades** sin distinción de género.
- Ser **socialmente responsable**, contribuyendo a crear una sociedad con más oportunidades para todos y más solidaria, y asumiendo el compromiso ético de preocuparse por el entorno y por una sociedad diversa.
- Desarrollar su actividad desde el **respeto al Medio Ambiente**, cumpliendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental vigente y minimizando el impacto de sus actividades sobre el mismo.
- Mantener el principio de **neutralidad política**, no interfiriendo políticamente en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades, como muestra además de respeto a las diferentes opiniones y sensibilidades de las personas vinculadas a la empresa.

- **Tratar la información personal con confidencialidad**, ya que FERMAX recopila, mantiene y gestiona información personal sobre las personas trabajadoras, clientes, y proveedores, de acuerdo con las obligaciones de privacidad que se establecen en la normativa que resulta aplicable en materia de protección de datos personales.
- Considerar que la “Orientación al Cliente” va más allá de una mera declaración de buenas intenciones, ya que **el cliente es el núcleo de la actividad empresarial** y entorno a él están orientados todas las personas y procesos que conforman FERMAX.



## Empleo

---

A cierre del ejercicio 2025 el equipo FERMAX estuvo formado por 530 personas, de las cuales 305 formaron parte de la plantilla en España, lo que supone un 57,55 % del total de la plantilla, y 225 conformaron la plantilla internacional del Grupo. El aumento con respecto al año anterior a cierre del año ha sido del 6,21 %. Este incremento corresponde al aumento de contrataciones principalmente en España y a la incorporación en el grupo Fermax de la empresa polaca SLABS en octubre de 2025.

En las tablas presentadas a continuación se detalla información sobre los siguientes aspectos:

N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS A 31.12.2025 POR EDAD, PAÍS, SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº de personas trabajadoras a 31.12.2025 por edad, país, sexo y clasificación profesional																		
País	Nº empl.	Edad			Consejo & Dirección		Ingen. / técn.		Comercial		Admin		Almacén		Producción			
		H	M	>55 años	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
UK	14	12	2	2	12	0	1	0	3	0	6	0	1	2	1	0	0	0
POL	42	27	15	9	33	0	2	0	14	2	8	7	0	6	3	0	0	0
CN	18	13	5	2	16	0	1	0	10	0	1	0	1	5	0	0	0	0
SG	103	80	23	28	70	5	1	1	66	2	8	2	5	18	0	0	0	0
FR	24	18	6	2	20	2	1	0	6	0	10	2	0	4	1	0	0	0
ESP	305	197	108	33	240	32	12	3	96	29	33	1	4	27	9	10	43	38
POR	2	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
EAU	2	2	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
BEL	20	17	3	1	16	3	0	0	9	0	6	0	1	2	1	1	0	0
<b>TOTAL GRUPO FERMAX</b>	<b>530</b>	<b>368</b>	<b>162</b>	<b>77</b>	<b>411</b>	<b>42</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>206</b>	<b>33</b>	<b>73</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>38</b>

N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS A 31.12.2024 POR EDAD, PAÍS, SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº de personas trabajadoras a 31.12.2024 por edad, país, sexo y clasificación profesional																		
País	Nº empl.	Edad			Consejo & Dirección		Ingen. / técn.		Comercial		Admin		Almacén		Producción			
		H	M	>55 años	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
UK	15	13	2	2	11	2	0	0	2	0	8	0	2	2	1	0	0	0
POL	23	18	5	5	18	0	1	0	9	1	7	1	0	3	1	0	0	0
CN	18	13	5	2	16	0	1	0	10	0	1	0	1	5	0	0	0	0
SG	104	85	19	26	75	3	1	1	71	1	9	1	2	16	2	0	0	0
FR	24	18	6	2	21	1	1	0	3	0	12	2	0	4	2	0	0	0
ESP	289	187	102	28	237	24	12	3	89	29	31	1	6	22	11	11	38	36
POR	2	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
EAU	2	2	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
MEX	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
BEL	21	17	4	1	18	2	0	0	9	0	6	0	1	3	1	1	0	0
<b>TOTAL GRUPO FERMAX</b>	<b>499</b>	<b>356</b>	<b>143</b>	<b>66</b>	<b>400</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>195</b>	<b>31</b>	<b>76</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>36</b>

DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO POR EDAD, SEXO, Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A 31.12.2025

Distribución de modalidades de empleo a 31.12.2025 por edad, sexo y categoría profesional																		
	HOMBRES									MUJERES								
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial			Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial		
	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años
Consejo & Dirección	-	15,0	3,0	-	-	-	-	-	-	-	2,0	2,0	-	-	-	-	-	-
Ingeniero / técnico	33,0	150,0	6,0	8,0	6,0	-	1,0	2,0	-	8,0	20,0	3,0	1,0	1,0	-	-	-	-
Comercial	4,0	59,0	8,0	1,0	1,0	-	-	-	-	3,0	8,0	-	1,0	-	-	-	-	-
Admin.	1,0	8,0	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0	-	8,0	42,0	4,0	2,0	5,0	-	-	3,0	-
Almacén	1,0	12,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	7,0	3,0	-	-	-	-	1,0	-
Producción	-	36,0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	-	-	-	26,0	7,0	-	5,0	-	-	-	-

DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO POR EDAD, SEXO, Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A 31.12.2024

Distribución de modalidades de empleo a 31.12.2024 por edad, sexo y categoría profesional																		
	HOMBRES									MUJERES								
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial			Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial		
	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años
Consejo & Dirección	-	15,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	3,0	1,0	-	-	-	-	-	-
Ingeniero / técnico	34,0	143,0	5,0	2,0	8,0	-	1,0	2,0	-	4,0	22,0	2,0	2,0	-	-	-	1,0	-
Comercial	3,0	58,0	10,0	2,0	3,0	-	-	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	-	-
Admin.	4,0	6,0	1,0	-	-	-	1,0	1,0	-	7,0	39,0	2,0	2,0	3,0	-	-	2,0	-
Almacén	1,0	14,0	1,0	-	2,0	-	-	-	-	-	8,0	2,0	-	1,0	-	-	1,0	-
Producción	2,0	34,0	1,0	-	1,0	-	-	-	-	-	26,0	7,0	1,0	2,0	-	-	-	-

DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO POR EDAD, SEXO, Y CLASIF. PROFESIONAL PROMEDIO 2025

Distribución de modalidades de empleo por edad, sexo y categoría profesional 2025																		
	Promedio - Hombres									Promedio - Mujeres								
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial			Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial		
	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años
	Consejo & Dirección	-	14,25	3,0	-	-	-	-	-	-	-	2,0	2,0	-	-	-	-	-
Ingeniero / técnico	32,2	150,6	6,0	3,8	4,4	-	1,0	2,2	-	6,0	20,1	3,0	0,6	0,1	-	-	-	-
Comercial	4,0	57,0	8,6	1,0	2,0	-	-	-	-	0,7	6,1	-	0,3	-	-	-	-	-
Admin.	0,5	7,4	1,1	0,1	-	-	1,0	1,0	-	8,1	39,8	4,0	1,8	2,9	-	-	2,2	-
Almacén	0,9	10,6	2,0	-	-	-	-	-	-	-	7,0	3,0	-	-	-	-	1,0	-
Producción	0,4	36,9	2,0	0,9	1,3	0,1	0,1	-	-	-	26,7	7,3	1,0	3,6	-	-	-	-

DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO POR EDAD, SEXO, Y CLASIF. PROFESIONAL PROMEDIO 2024

Distribución de modalidades de empleo por edad, sexo y categoría profesional 2024																		
	Promedio - Hombres									Promedio - Mujeres								
	Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial			Contrato fijo			Contrato temporal			Contrato a tiempo parcial		
	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años
	Consejo & Dirección	-	16,32	1,0	-	-	-	-	-	-	-	3,0	1,0	-	-	-	-	-
Ingeniero / técnico	34,7	146,7	5,3	4,6	6,0	-	0,3	2,0	-	3,7	22,5	2,5	1,3	0,8	-	-	0,7	-
Comercial	3,4	56,3	11,3	1,3	2,0	-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	-	-	-
Admin.	3,3	5,8	1,0	0,7	0,3	-	0,2	1,0	-	10,3	37,8	2,3	2,4	4,0	-	-	2,6	-
Almacén	0,9	15,0	1,0	-	1,9	-	-	-	-	-	7,4	2,0	-	0,9	-	-	1,0	-
Producción	2,0	32,7	1,0	1,7	1,3	-	-	-	-	-	25,9	7,0	0,9	2,0	-	-	-	-

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2025

	Nº Despidos 2025 por sexo, edad y clasificación profesional					
	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años
Consejero	-	-	-	-	-	-
Consejo & Dirección	-	-	-	-	-	-
Ingeniero / técnico	-	1	-	-	-	-
Comercial	-	2	-	-	1	-
Admin.	-	-	-	-	1	-
Almacén	-	-	-	-	-	-
Producción	1	-	-	-	1	-

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2024

	Nº Despidos 2024 por sexo, edad y clasificación profesional					
	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-55 años	>55 años	18-30 años	31-55 años	>55 años
Consejero	-	-	-	-	-	-
Consejo & Dirección	-	1	-	-	-	-
Ingeniero / técnico	3	6	-	-	2	1
Comercial	1	2	1	-	-	-
Admin.	1	-	-	-	-	-
Almacén	-	-	-	-	-	-
Producción	-	-	-	-	-	-

REMUNERACIÓN MEDIA (SALARIO BRUTO) POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2025

Remuneración media (salario bruto) 2025 por sexo, edad y clasificación profesional															
	18-30	31-55	>55	Consejo & Dirección		Ingeniero / técnico		Comercial		Admin.		Almacén		Producción	
	años (k€)	años (k€)	años (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)
TOTAL GRUPO FERMAX	23,9	36,1	49,2	106,79	102,79	32,78	35,71	47,32	37,70	30,15	29,70	25,93	27,01	23,40	22,78

REMUNERACIÓN MEDIA (SALARIO BRUTO) POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2024

Remuneración media (salario bruto) 2024 por sexo, edad y clasificación profesional															
	18-30	31-55	>55	Consejo & Dirección		Ingeniero / técnico		Comercial		Admin.		Almacén		Producción	
	años (k€)	años (k€)	años (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)	H (k€)	M (k€)
TOTAL GRUPO FERMAX	24,7	35,8	47,2	105,03	102,83	32,77	36,33	45,21	45,15	28,69	26,61	22,94	25,49	23,44	22,63

BRECHA SALARIAL POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2025

El criterio del cálculo responde a la fórmula: “salario hombres – salario mujeres / salario hombres”:

Brecha salarial 2025 por clasificación profesional					
Consejo & Dirección	Ingeniero / técnico	Comercial	Admin	Almacén	Producción
0,96	1,09	0,80	0,98	1,04	0,97

BRECHA SALARIAL POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2024

Brecha salarial 2024 por clasificación profesional					
Consejo & Dirección	Ingeniero / técnico	Comercial	Admin	Almacén	Producción
0,98	1,11	1,00	0,93	1,11	0,97

## Política retributiva

El modelo retributivo de FERMAX toma como base lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación según categoría profesional, además de considerar el nivel de responsabilidad y velar por los principios de equidad interna y competitividad externa.

Entre los principales beneficios sociales al personal destacan, entre otros, cheque guarderías, contribuciones para planes de pensiones, tickets restaurante y seguros individuales de vida, salud e invalidez, y seguros médicos privados (algunos de los beneficios varían en función del país y del puesto de trabajo), además de sesiones gratuitas, *in company*, de yoga y fisioterapia.

## Auditoría retributiva

Habiéndose implantado en FERMAX un Plan de Igualdad y conscientes de la obligatoriedad desde marzo 2021 de llevar a cabo una auditoría retributiva, en 2022 se contrataron los servicios de una consultora externa encargada de realizar la citada auditoría con el objetivo de verificar que el sistema retributivo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución, de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, siendo el resultado de la auditoría de **Opinión FAVORABLE** respecto al cumplimiento

por parte del sistema retributivo de Fermax Electrónica S.A.U. de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución sin que se haya detectado discriminación por razón de sexo en la práctica retributiva de la Empresa, con algunas SALVEDADES obvias en nuestra organización. La mencionada Auditoría retributiva tiene una vigencia de 4 años.

## Organización del trabajo

---

La ordenación del tiempo de trabajo constituye un elemento esencial de las relaciones laborales.

FERMAX, de acuerdo con la Legislación Europea, (concretamente, de conformidad con la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo), aboga por el equilibrio entre la organización empresarial, la flexibilidad interna y la regulación normativa, siendo consciente del continuo cambio existente en el entorno.

La jornada anual de trabajo es la pactada en cada Convenio Colectivo que resulta de aplicación. Además de determinar las tablas salariales aplicables a cada categoría profesional, en esos Convenios Colectivos se incluyen disposiciones sobre la distribución del tiempo de trabajo, ampliación de permisos o licencias y medidas vinculadas a la conciliación laboral y familiar.

Para una gestión eficiente del tiempo de trabajo, FERMAX cuenta con un sistema de control de accesos y presencia acorde a la normativa vigente, Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que permite:

- Organizar los diferentes horarios de trabajo según departamentos y puestos.
- Conocer en tiempo real quiénes se encuentran en las instalaciones ante una posible situación de emergencia.
- Medir cuestiones relativas al tiempo de trabajo, presencia y absentismo.

Finalmente, por lo que respecta al absentismo laboral, debe destacarse que el número total de horas de absentismo en 2025 en Fermax fue de 46.214, comparado con el 2024 suponen 1.390 horas menos, pese al incremento del 6,21% de la plantilla.



## Medidas de conciliación, permisos y flexibilidad

En los Convenios Colectivos de aplicación (tomamos como referencia el Convenio que rige a la mayoría de la plantilla, ubicada en la sede en España donde se lleva a cabo el proceso productivo: el Convenio Colectivo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal), se recogen las disposiciones relativas a la distribución del tiempo de trabajo, ampliación de permisos o licencias y medidas para la conciliación laboral y familiar entre otras.

Para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, FERMAX presenta **distintos tipos de jornada laboral**, destacando en la sede del grupo en Valencia (España) los departamentos con puestos directamente vinculados con el proceso productivo, así como los puestos de trabajo de otras áreas relacionados, para los que se mantiene la jornada continuada todo el año, de 07:00 a 15:00, con un único turno de fabricación.



Por otra parte, se ha implantado un sistema propio de trabajo a distancia en respuesta a la adaptación a los cambios organizativos que conllevan las exigencias actuales de la sociedad. La incorporación de esta modalidad de desempeño no presencial en la cultura empresarial lleva implícita la flexibilidad, sujeta a la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, contando con el compromiso y responsabilidad de las personas de organizar aquellas tareas que requieren de mayor nivel de concentración.

En cuanto a los permisos o licencias, además de los que por normativa refieren a paternidad y maternidad, en las medidas de conciliación y flexibilidad interna, en la entrada y salida, se presta especial atención a situaciones especiales de personas trabajadoras con hijos/cónyuges/progenitores con enfermedades crónicas y/o graves. La flexibilidad necesaria se gestionará de manera personalizada en función de las necesidades que puedan aparecer.

Por otra parte, para las personas trabajadoras que, por la naturaleza de sus funciones no dispongan de jornada flexible y/o en su Convenio Colectivo no tengan recogida la licencia retribuida o la hayan excedido en los tiempos retribuidos, en el caso de necesidad de acompañamiento médico de hijo/a hasta 14 años o padres impedidos se establece la posibilidad de ausentarse para dicho fin. La ausencia deberá preavisarse y justificarse con comprobante médico.

Por último, subrayar el mantenimiento del **Protocolo interno de Desconexión Digital**, en cumplimiento del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, con el objetivo de asegurar el descanso y garantizar la conciliación laboral. El derecho a la desconexión digital es el derecho laboral que tienen las personas a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional durante sus periodos de descanso, fuera del horario laboral, para asegurar que las personas trabajadoras puedan disfrutar plenamente de su vida personal y familiar.

## Salud y Seguridad

FERMAX, en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y la Norma OHSAS 18001:2017 “Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”, pretende aportar una nueva concepción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, integrando la prevención tanto en el proceso productivo de la organización como a todos los niveles de la misma.



Su objetivo es lograr la instauración de una auténtica cultura preventiva, que considere la Salud y Seguridad como partes inherentes a éste a través de un procedimiento dinámico y eficaz.

### POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Dirección de FERMAX, con el objeto de alcanzar un nivel óptimo de Seguridad y Salud, manifiesta su compromiso de integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la toma de decisiones y a todos los niveles del Grupo. Para llevar a la práctica este compromiso, FERMAX:

- Centra los esfuerzos en crear un entorno de trabajo basado en los principios de una empresa saludable, comprometida con los trabajadores y con la sociedad.
- Promueve la cultura preventiva a través de la participación de los trabajadores en la Prevención de Riesgos Laborales, siendo colaboradores necesarios de su desarrollo.
- Adopta las medidas necesarias para que las condiciones de Seguridad y Salud, en los puestos de trabajo, cumplan con el marco legal y normativo establecido para cada caso.
- Mantiene una atención continuada en la identificación y eliminación de riesgos que puedan ocasionar lesiones y/o enfermedades, incendios y pérdidas a la propiedad o a los procesos, así como los relacionados con la Seguridad Vial.
- Informa y forma a sus trabajadores y personal externo sobre los riesgos existentes en la organización para evitar accidentes de trabajo y promover comportamientos preventivos seguros.

Además, FERMAX cuenta con un Sistema de Prevención Ajeno que estructura todas las actuaciones para cumplir con los principios establecidos, desarrollando en su caso protocolos de actuación, además de otros procesos y sistemas de control basados en la mejora continua internamente en la empresa.

Para ello, dispone de un Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación de la actividad preventiva tanto en la Sede en Valencia (España), dada la actividad productiva que requiere de una gestión y actuación superior, como en las oficinas comerciales.

En lo que respecta a las filiales comerciales internacionales, también se dispone de manera general de normativas básicas de seguridad y salud (Health & Safety Policies) con distinto nivel de profundidad en función del tamaño de la filial ya que, al tratarse de oficinas comerciales, los riesgos laborales son mínimos.

Durante el año 2025, en el Grupo se registraron 11 accidentes laborales (incluye con baja o sin baja médica), lo que supone dos accidentes más que en el año 2024, en los términos que a continuación se detallan:

- En FERMAX ESPAÑA hubo 10 accidentes (6 correspondieron a mujeres y 4 a hombres), de los cuales 9 con baja médica (7 in itinere) y 1 sin baja médica. El índice de gravedad de 2025 fue de 0,03 y el de frecuencia 4,1 (en 2024, el I.G. fue de 0,18 y el I.F. 4,1).
- En las filiales internacionales, se registró 1 accidente laboral (correspondiente a 1 hombre).

### ENFERMEDADES PROFESIONALES

En 2025 se detectó 1 caso de Enfermedad Profesional (correspondiente a 1 mujer), sin baja médica, en el grupo.

### VIGILANCIA DE LA SALUD

FERMAX, en materia de Vigilancia de la Salud, establece mecanismos propios de actuación como son los reconocimientos médicos, en los que se realizan pruebas definidas según los riesgos del puesto de trabajo para detectar patologías y valorar la aptitud para el puesto, o la puesta en marcha de un protocolo de actuación para personal sensible, que atiende a los riesgos derivados del propio puesto de trabajo y, en particular, a las embarazadas o personas con alguna diversidad funcional.

### EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

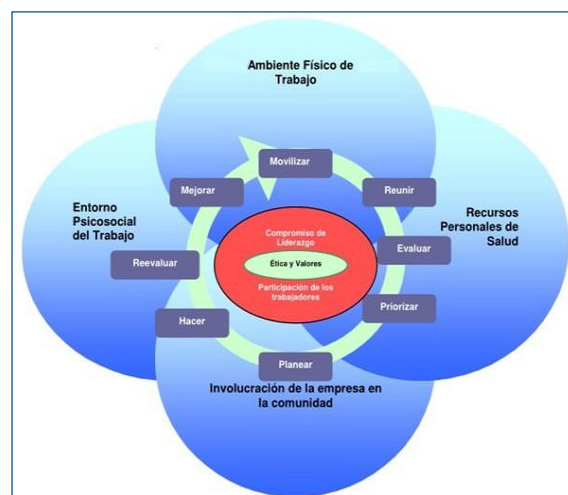
En Octubre de 2025 se ha llevado a cabo una Evaluación de Riesgos Psicosociales, en colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno, para prevenir los riesgos psicosociales mediante una evaluación inicial, la implementación de medidas preventivas y el establecimiento de protocolos de actuación ante situaciones de riesgo. Esto incluye asegurar una correcta organización del trabajo, controlar la carga de trabajo, promover la comunicación clara y ofrecer apoyo emocional a las personas trabajadoras que pudieran necesitarla. El cuestionario utilizado es el Método FPSICO 4.1. del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

### PROGRAMA FERMAX EMPRESALUDABLE

Ser una organización saludable significa, además del cumplimiento legal en prevención de riesgos laborales, gestionar la salud de los trabajadores desde un enfoque integral e integrado y considerar la salud en todas las políticas del Grupo.

En este contexto, FERMAX tiene el propósito de ser referente como una organización saludable y, para ello, adopta las medidas preventivas laborales necesarias, centrándose en:

- Aspectos relativos al bienestar de las personas.
- Hábitos de vida saludables.
- Respeto al medio ambiente.



- Participación en la comunidad.

El programa de EMPRESALUDABLE FERMAX, consta de cuatro partes:

#### Política de Promoción de la Salud FERMAX

Cuya iniciativa es impulsar, siguiendo los principios recogidos en la Declaración de Luxemburgo y con el objeto de integrarse en la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de trabajo, una inversión de futuro que aumente la capacidad individual del personal empleado de mantener y mejorar su salud y calidad de vida. Su objetivo es lograr una disminución de las enfermedades y un incremento de la productividad, de la motivación, de la moral y de un mejor clima laboral.

Para lograr este objetivo, FERMAX desarrolla proyectos específicos de promoción de la salud y de hábitos de vida saludables, destinados tanto a la salud del personal empleado como a la de sus familias y la comunidad en general.



#### Plan de salud colectivo

Centrado en acciones programadas que se desarrollan a través de la entrega de información, formación e intervención en aspectos de la salud del personal, y están enfocados en:

- Salud cardiovascular.
- Prevención de enfermedades profesionales.
- Prevención del cáncer.
- Apoyo a la salud de nuestra Comunidad.

#### Acciones FERMAX Empresaludable

FERMAX realiza diferentes acciones encaminadas a mejorar la salud física y emocional de la plantilla a través de jornadas, talleres, campañas y eventos dirigidos a fomentar los hábitos saludables y la práctica regular del ejercicio de toda la plantilla.

Las principales acciones vigentes de FERMAX Empresaludable son: campaña anual de reconocimientos médicos, de donación de sangre, de vacunación de gripe estacional, campañas periódicas de promoción del consumo de fruta, copago en centros deportivos, descuentos en centros de fisioterapia, organización de talleres de Gestión emocional, jornadas, y charlas relacionadas con la salud, mindfulness y yoga.



#### Boletín FERMAX Empresaludable

El boletín FERMAX Empresaludable es el principal canal de comunicación de los contenidos, talleres, acciones y noticias relacionadas con el Proyecto FERMAX Empresaludable, así como otros artículos de interés.

## PLAN DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Como se ha indicado en las medidas de Conciliación anteriormente descritas, en Junio de 2024 se puso en marcha un **Protocolo interno de Desconexión Digital del Grupo FERMAX**, con el objetivo de asegurar el descanso y garantizar la conciliación laboral. El derecho a la desconexión digital es el derecho laboral que tienen las personas a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional durante sus periodos de descanso, fuera del horario laboral, para asegurar que las personas trabajadoras puedan disfrutar plenamente de su vida personal y familiar.

Junto con el documento del Protocolo, se comunicaron otros dos con “Recomendaciones para facilitar la Desconexión Digital” así como un “Manual de configuración de Periodo de Tranquilidad”.

El Protocolo es aplicable a todos los profesionales de FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L. y sus sociedades dependientes, tanto a nivel nacional como internacional, independientemente de su posición jerárquica dentro del Grupo.

## Relaciones Sociales

### CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES

Los Convenios Colectivos son los acuerdos firmados entre los representantes de los trabajadores y los empresarios que constituyen una de las fuentes normativas reguladoras de los derechos y deberes de la relación entre empresario y persona trabajadora. Conforman una norma jurídica y fuente de Derecho Laboral, que regula las condiciones de trabajo aplicables para un determinado ámbito territorial y sector profesional.

En las distintas sedes de FERMAX en España son de aplicación los Convenios Colectivos provinciales que, en cada caso, resulten de aplicación para la Industria o Comercio del Metal. En la sede del Grupo en España se aplica el CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE VALENCIA, dado que es en dicha ciudad en la que radica la fábrica donde se desarrolla el proceso productivo.

A nivel internacional, las filiales del Grupo cumplen con la legislación aplicada en todos los países en los que están presentes. FERMAX, basa sus relaciones en principios fundamentales como son la confianza y la comunicación interna, promoviendo el diálogo y apoyando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.

### % PERSONAS TRABAJADORAS CUBIERTAS POR CONVENIOS COLECTIVOS

Los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas integrantes del Grupo que a continuación se detallan, están cubiertos por los convenios colectivos que les resultan de aplicación en función de la actividad desarrollada. Concretamente:

País	Empresa	Convenio colectivo	%
ESPAÑA	FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L. FERMAX ELECTRÓNICA, S.A.U. FERMAX TECHNOLOGIES, S.L.U. FERMAX BRANDING, S.L.U.	C.C. de la Industria, Tecnología y Servicios del Sector Metal de Valencia (en Oficinas Comerciales, mismo Convenio del Sector Metal pero de Comercio)	100%
	CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO MONTAJES ELECTRÓNICOS, S.L.U. (CEEME)	C.C. laboral autónomo de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.	100%
	OPENDIT SERVICIOS DIGITALES, S.L.U.	Convenio Estatal de empresas de Consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública.	100%
	FRANCIA	FERMAX FRANCE, S.A.S.U.	Convenio Collective Nationale des Commerce de Gros

En el resto de las filiales y países en los que FERMAX opera, los trabajadores no están adheridos a ningún convenio colectivo en concreto, ya sea porque tal figura no existe o porque la adhesión a los citados convenios colectivos no es obligatoria de conformidad con la normativa que, según sea el caso, resulta de aplicación. En consecuencia, a cierre del ejercicio 2025, el número de trabajadores de FERMAX que está sujeto a convenios colectivos supone el 62,07% frente al 62,73% de 2024.

## RATIO DE REMUNERACIÓN MÍNIMA VS CONVENIO

En el grupo, la ratio de remuneración media respecto al convenio es  $\leq 1$ , siendo el criterio de cálculo de la ratio “Salario convenio/Salario mínimo de la plantilla”.



A continuación, se muestra la tabla comparativa de la remuneración mínima de la plantilla vs la correspondiente categoría del convenio de aplicación:

### AÑO 2025

Convenios grupo FERMAX	España									Francia
	VALENCIA (CEEME)	VALENCIA (FERMAX)	ALICANTE	MÁLAGA	VIZCAYA	GALICIA	BARCELONA	MADRID (OPENDIT)	MADRID (FERMAX)	Convenio
Salario convenio	16.576,00	21.906,08	17.800,00	21.891,48	18.804,09	20.024,91	28.046,05	*	22.081,25	21.850,00
Salario mínimo plantilla	16.576,00	21.906,08	*	23.000,00	23.000,00	*	28.046,05	*	26.000,00	25.423,44
Ratio	1,000	1,000	0,564	0,952	0,818	0,720	1,000	*	0,849	0,859

### AÑO 2024

Convenios grupo FERMAX	España									Francia
	VALENCIA (CEEME)	VALENCIA (FERMAX)	ALICANTE	MÁLAGA	VIZCAYA	GALICIA	BARCELONA	MADRID (OPENDIT)	MADRID (FERMAX)	Convenio
Salario convenio	16.356 €	21.327 €	17.282 €	19.296 €	18.804 €	20.025 €	26.967 €	16.512 €	20.574 €	22.246 €
Salario mínimo plantilla	16.356 €	21.327 €	*	26.852 €	23.000 €	*	26.967 €	26.000 €	28.658 €	25.423 €
Ratio	1,000	1,000	*	0,719	0,818	*	1,000	0,635	0,718	0,875

Los campos marcados con asterisco (\*) se han ocultado pues, según la Ley Orgánica de Protección de datos, la revelación de este dato pudiera implicar una vulneración de los derechos de los trabajadores.

## COMUNICACIÓN INTERNA

Además de la comunicación continua entre los distintos colaboradores y las reuniones formales de seguimiento con los equipos, a nivel interno se han establecido diferentes herramientas, procedimientos y buenas prácticas, destacando, entre ellas, el canal de comunicación digital ÁGORA y la App Cegid Visualtime.

Estos sistemas, puestos a disposición de todas las personas trabajadoras para cuantos asuntos deseen tratar, permiten realizar y gestionar cualquier consulta de información, acceder a determinada documentación y tramitar cualquier solicitud en tiempo real de forma online.

Además, se cuenta con un PANEL DIGITAL en la entrada a la Planta para que las personas trabajadoras que obviamente no disponen de ordenador puedan acceder a las últimas noticias de Fermax, información corporativa sobre LABORAL, de

EMPRESALUDABLE, de FORMACIÓN, de PRL, de RSC. De forma que el TABLÓN DEL PORTAL ÁGORA se visualiza también en el panel digital.

## Formación

La mejora continua forma parte del ADN de FERMAX y de sus personas trabajadoras, quienes se encuentran en un proceso de formación y aprendizaje continuo en búsqueda de una mejora de la productividad tanto personal como profesional, con el objetivo de adquirir nuevas competencias y conocimientos que resulten aplicables al puesto de trabajo y, en consecuencia, a la consecución de los objetivos del Grupo.

En un entorno empresarial globalizado y cada vez más competitivo, FERMAX considera que el factor de éxito para las empresas radica en las capacidades y habilidades de las personas que forman parte de sus equipos, y la juventud el elemento clave para construir el futuro.

En FERMAX se desarrollan planes de formación dirigidos a incentivar y potenciar:

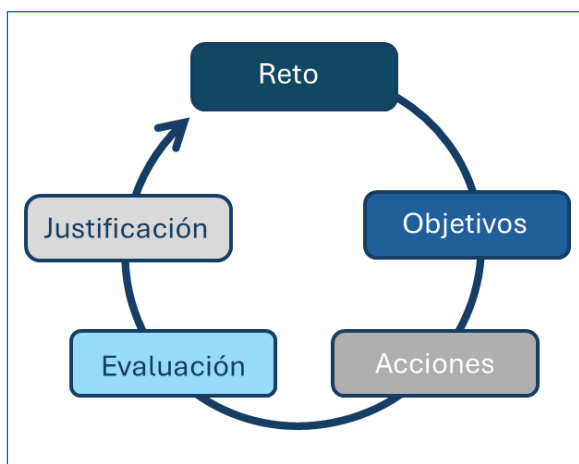
- Conocimiento: mediante la actualización constante de información de carácter técnica.
- Habilidades: desarrollando competencias transversales y claves para afrontar los cambios y dificultades.
- Actitud: el compromiso con la mejora continua desde una actitud constructiva y positiva forma parte de la cultura de FERMAX y de las personas que la integran. Nuestros valores familiares y nuestras dimensiones nos permiten mantener relaciones de persona a persona.

FERMAX ha puesto en marcha diversas líneas de formación y fomento del desarrollo para favorecer la competitividad y el alineamiento con el plan estratégico. A continuación, se detalla:

### PLANES DE FORMACIÓN

Para cada empresa del Grupo, se diseña un plan formativo alineado con la estrategia y dirigido a desarrollar las competencias e impulsar los valores clave para FERMAX.

El Plan de Acogida y Formación, descrito en el Sistema de Gestión de Calidad FERMAX y, a su vez, basado en la Norma UNE-EN-ISO 9001, incluye los siguientes hitos fundamentales:



1. Análisis de necesidades de formación.
2. Programación de las acciones formativas.
3. Ejecución de las acciones.
4. Evaluación de calidad, aprendizaje, eficacia y retorno de la inversión.
5. Aplicación de medidas de ajuste.

Adicionalmente, las nuevas incorporaciones recorren un itinerario de acogida y formación inicial, compuesto de entrevistas con interlocutores internos y mentores en el equipo, trabajo independiente con observación del mentor y reunión de evaluación, y participación en las reuniones de seguimiento.



#### PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

La formación es clave para mantener la competitividad, acelerando el aprendizaje técnico y el desarrollo de actitudes y habilidades personales para el despliegue de la estrategia.

A partir de un mapa de necesidades de formación multicanal, se establecen los distintos planes de formación. En el desarrollo de las acciones formativas se pretende:

1. Establecer los objetivos del curso en función del público destinatario.
2. Elegir el canal formativo (presencial, campus, interno, externo), los contenidos y duración necesarios.
3. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de la eficacia de la formación, evaluando aspectos tales como la satisfacción, grado de aprendizaje, aplicación práctica o transferencia al puesto de trabajo e impacto de los resultados en la organización.



#### METODOLOGÍA PARA LA FORMACIÓN

FERMAX, consciente de la evolución en la formación durante los últimos años, combina tanto modalidades presenciales como de teleformación empleando un método abierto, basado en la interdependencia, la autoformación y los itinerarios de formación y talleres de capacitación práctica.

Adicionalmente, en España se utiliza el CAMPUS FERMAX, una plataforma e-learning que permite desarrollar cursos online corporativos a nivel interno y externo. Este sistema posibilita la formación tanto de clientes como de personal empleado, permitiendo estandarizar itinerarios de formación propios para cada uno.

Además, la participación en acciones de formación internas - externas aporta un componente de *networking* creando sinergias enriquecedoras para el desarrollo empresarial.

A efectos informativos, se adjuntan las tablas con el detalle del número de horas de formación por categoría profesional de 2025 en comparativa con el año 2024.

**Nº de horas de formación 2025 por categoría profesional**

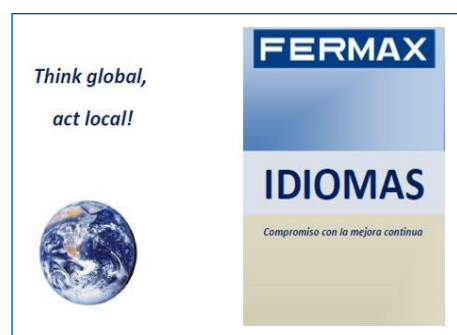
Consejo & Dirección	216,0	
Ingeniero / técnico	3.040,9	
Comercial	899,6	
Admin.	681,7	
Almacén	153,2	
Producción	668,0	
<b>TOTAL GRUPO FERMAX</b>	<b>5.659</b>	<b>horas</b>

**Nº de horas de formación 2024 por categoría profesional**

Consejo & Dirección	629,0	
Ingeniero / técnico	3.248,9	
Comercial	861,9	
Admin.	664,3	
Almacén	90,2	
Producción	1.266,0	
<b>TOTAL GRUPO FERMAX</b>	<b>6.760</b>	<b>horas</b>

Según su tipología, la formación tiene como eje principal profundizar en software, diseño y sistemas, producción, operaciones y otros procesos, producto conectado y transformación digital, gestión de procesos para la mejora continua y prevención de riesgos laborales y primeros auxilios.

Finalmente, cabe destacar que FERMAX cuenta con un sistema de copago de idiomas, ya que, en un contexto globalizado, entiende que el inglés en particular y otros idiomas como el francés, el alemán y el chino, aportan valor añadido a las empresas y empleabilidad a las personas. Por ello, da preferencia a los perfiles profesionales con experiencia en el extranjero y ofrece la oportunidad de aprender idiomas mediante este sistema.



**PRÁCTICAS FORMATIVAS**

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento y la contribución al progreso social, FERMAX colabora cada año con numerosas instituciones educativas para facilitar la realización de prácticas formativas en un entorno laboral real. Estas colaboraciones se integran en nuestra estrategia de sostenibilidad, promoviendo la empleabilidad juvenil y el aprendizaje continuo. Cada propuesta de prácticas se evalúa junto con los/las managers, definiendo con claridad las tareas o proyectos a desarrollar y el perfil académico y competencial requerido, garantizando así una experiencia formativa rigurosa y alineada con los procesos habituales de la organización. Todas las estancias de formación en empresa cuentan con la supervisión de un/a tutor/a de empresa y se orientan exclusivamente al desarrollo profesional del estudiante, sin destinarse en ningún caso a la cobertura de ausencias o periodos vacacionales.

Ejercicio	Plantilla	Personas en prácticas sin beca	Personas en prácticas con beca	Total de personas en prácticas	% Total
2024	293	16	24	40	14%
2025	296	21	21	42	14%

Con estas acciones, reforzamos nuestro compromiso con una gestión responsable del talento y con la generación de valor para nuestro entorno educativo y social.

## Integración e Igualdad

### ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

FERMAX, a través de su Política de Responsabilidad Social Corporativa, y en su vertiente de accesibilidad universal de las personas con discapacidad, canaliza proyectos de integración laboral y social, fomentando la participación voluntaria del personal en actuaciones solidarias. Pero, es a través del Centro Especial de Empleo Montajes Electrónicos (CEEME), sociedad perteneciente al Grupo, donde FERMAX deposita su máximo compromiso en materia de acción social.

CEEME, que en 2025 celebró su 25 aniversario, tiene como misión favorecer la integración laboral, social y personal de las personas con discapacidad a través de su puesto de trabajo para dar como resultado un producto óptimo y una persona plena.

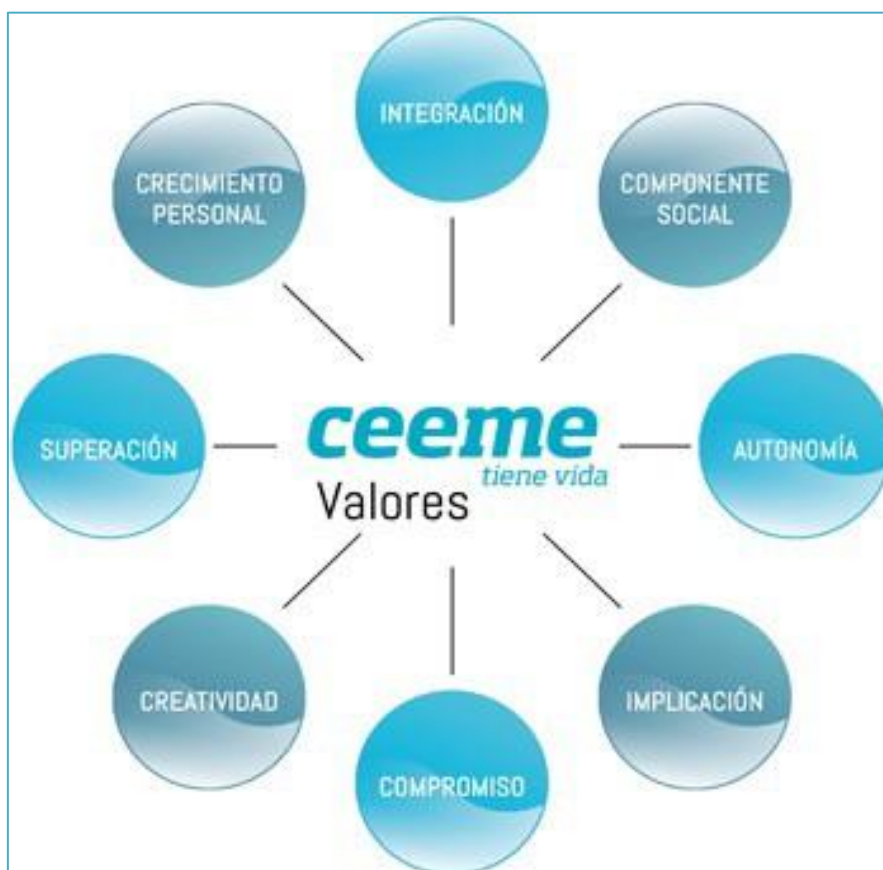
Para el Grupo, CEEME se considera el eje principal de

integridad, proporcionando los medios técnicos y humanos para que un equipo de trabajo produzca un producto óptimo y, al mismo tiempo, se realice como persona independiente y plena.

Desde 2020 CEEME posee la certificación del distintivo de Empresa Familiarmente Responsable "EFR" de la Fundación Masfamilia, en materia de conciliación laboral, personal y social.

En la vertiente más empresarial de CEEME, cabría destacar que desde 2004 está certificado según la ISO 9001:2015 en gestión de la Calidad.

A cierre de 2025 el grupo FERMAX contaba con 21 personas trabajadoras con discapacidad (19 de CEEME, 1 de FERMAX ELECTRÓNICA y 1 de SLABS).



## IGUALDAD

El I **Plan de Igualdad** de FERMAX contó con el Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer, acorde al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, respaldado por la constitución de una Comisión de Igualdad y el compromiso de la Dirección.

El **II Plan de Igualdad** se inició el 1 de marzo de 2025, y fue suscrito por unanimidad de los miembros de la Comisión Negociadora, constituida en fecha 4 de junio de 2024 por la Dirección de Fermax y por la representación de las personas trabajadoras: Federación de CCOO de Industria y Federación de Industria, Construcción y Agro UGT (FICAUGT). En fecha 14 de abril 2025 fue comunicada la inscripción por parte del REGCOM con código 90152122112025.

De la literalidad del citado Plan de Igualdad se desprende que:

“FERMAX cree firmemente en el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria y en el desarrollo global de las personas, con independencia de su género.

Declaramos, por tanto, el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, estableciendo la igualdad entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, la conciliación y corresponsabilidad, la infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad”.

En 2025, cumpliendo lo previsto con el Plan de Igualdad se han realizado las medidas planificadas para dicho año acorde con lo establecido.

De acuerdo con el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, el 7 de abril del año 2025 se concretaron las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, implementando por parte de la empresa las mismas y atendiendo a la modificación del convenio colectivo que resulta de aplicación.



De conformidad con lo anterior, puede afirmarse que FERMAX reconoce, como Principios esenciales de Igualdad, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades sin distinción de género, la no discriminación y el respeto a la diversidad, todo lo cual queda reflejado, entre otros, en las siguientes políticas internas:

**Reclutamiento y selección:** se garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en dichos procedimientos, basándose en el mérito y las capacidades de los candidatos y posibilitando el acceso a los perfiles más competentes sin estar sujetos a estereotipos de ningún tipo.

**Formación:** se incluye la igualdad de oportunidades en la formación continua para garantizar una plantilla cualificada en igualdad de condiciones.

Del mismo modo, se potencia el desarrollo de carreras profesionales de las personas que conforman la plantilla, eliminando el encasillamiento de género en determinados puestos de trabajo y categorías profesionales.

**Promoción:** se aplica la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, posibilitando una participación equilibrada entre hombres y mujeres, lo que permite un desarrollo profesional de la plantilla en todos los departamentos, puestos de trabajo y categorías profesionales, independientemente del sexo de la persona.

**Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:** existen distintas jornadas de trabajo en función de las necesidades del Departamento y puesto de trabajo, así como medidas internas para una mayor flexibilidad en la organización.

**Equiparación salarial:** FERMAX garantiza un trato igualitario en materia retributiva, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo directa o indirecta. La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de hombres y mujeres.

**Comunicación con perspectiva de género:** se defiende en el lenguaje tanto escrito como oral y visual, un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres, utilizando todos los recursos y herramientas disponibles que ofrece la lengua. Se evitan expresiones que ridiculicen o minusvaloren a las mujeres contribuyendo a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres, por lo que se hace uso del masculino y el femenino en los casos que corresponda para visibilizar a la mujer, o bien la figura de los genéricos que pueden representar a su conjunto.

Además, FERMAX cuenta con una **Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo** para prevenir cualquier comportamiento inaceptable o que perjudique el bienestar físico o psicológico de cualquier persona que forme parte del Grupo.

# Derechos Humanos

FERMAX garantiza el respeto e íntegro cumplimiento de la normativa que, en relación con esta materia, le resulta de aplicación, recogiendo expresamente en el Código Ético de FERMAX las pautas, procedimientos, valores y principios que son exigibles a todos sus miembros, tanto en las relaciones internas entre las diferentes empresas que conforman el Grupo, como en sus relaciones externas con la sociedad en general.

En este sentido, debe destacarse que FERMAX cumple con los cuatro Principios y Derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) apoyando:

1. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. FERMAX, no permite ni tolera ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, discapacidad física, religión, ideología, edad, nacionalidad, estado civil, orientación sexual u opinión política y a su vez promueve la igualdad de oportunidades sin distinción alguna. El Grupo dispone de un Plan de Igualdad con el objetivo de alcanzar y promover la igualdad de trato y oportunidades entre todos sus trabajadores.
2. FERMAX respeta el derecho de sus personas trabajadoras a la libertad de asociación y negociación colectiva, y que éstos puedan elegir adherirse a un sindicato que garantice la no discriminación en cualquier ámbito profesional.
3. FERMAX no utiliza, ni apoya el trabajo infantil, y prohíbe cualquier contratación de personal por debajo de la edad mínima legalmente permitida.
4. FERMAX tiene como objetivo la protección de sus personas trabajadoras, integrando la prevención, seguridad y salud en el proceso productivo de la empresa y a todos los niveles, sin emplear ni auspiciar el trabajo forzoso u obligatorio.

Entre las principales directrices para regir el comportamiento profesional de todos los integrantes de FERMAX, destacan el respeto a la legalidad y el deber de relación con sus *stakeholders* de forma lícita, ética, y respetuosa, debiendo sus miembros cumplir, en el desarrollo de sus funciones, con las leyes vigentes en todos los países en los que FERMAX desarrolla su actividad.

## Canal Ético

---

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (en adelante, la “**Ley 2/2023**”), FERMAX cuenta con un sistema interno de información (en adelante, el “**Canal Ético**”) destinado a que cualquier persona vinculada con el Grupo (personas trabajadoras, clientes o proveedores, entre otros) pueda comunicar de manera anónima, fácil y segura, actuaciones que puedan resultar contrarias a la normativa interna de FERMAX, a la legislación vigente (siempre que dichas actuaciones constituyan una infracción administrativa grave o muy grave, resulten sospechosas de un ilícito penal, versen sobre infracciones del derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo) o puedan constituir infracciones del derecho de la Unión Europea con relación a sus intereses financieros o incidir en el mercado interior.

A tal efecto, el Consejo de Administración del Grupo designó como responsable del Canal Ético al **Órgano de Cumplimiento**, habiendo acordado a su vez externalizar la gestión y seguimiento de cualquier información recibida a través de dicho Canal con la Consultora "ANDERSEN TAX & LEGAL IBERIA, S.L.P.", con el objetivo de garantizar al máximo la confidencialidad de los

informantes y su anonimato si así lo desean.

De conformidad con lo anterior, el Canal Ético implantado en FERMAX garantiza la protección de los informantes, la posibilidad de trasladar informaciones anónimamente, la independencia y autonomía del órgano responsable del Canal Ético, la ausencia de conflictos de intereses en la gestión y en la realización de investigaciones internas, así como los derechos de defensa y presunción de inocencia de los afectados por las comunicaciones recibidas y la celeridad en la investigación y gestión de cualquier información recibida a través del citado Canal.

Siguiendo con lo dispuesto en la norma, el Canal Ético de FERMAX está completamente operativo en el Grupo desde 2023 pudiendo accederse al mismo a través del [enlace](#) dispuesto en la web de FERMAX.

A efectos informativos, se hace constar que durante el ejercicio 2025 en el Canal Ético de FERMAX se han recibido siete (7) comunicaciones, debiendo destacarse que ninguna de ellas guarda relación con el ámbito de aplicación de la Ley 2/2023.

# Lucha contra la corrupción y el soborno

FERMAX tiene un firme compromiso con la actuación ética y responsable en el desarrollo de su actividad, que se traduce en la exigencia de que sus profesionales no sólo actúen en estricto cumplimiento de la legalidad vigente, sino que también se abstengan de realizar cualquier actuación o asesoramiento que pueda considerarse cuestionable desde una perspectiva ética.

En consecuencia, FERMAX se compromete a dirigir su negocio de acuerdo con altos principios éticos que permitan garantizar, no solo el íntegro cumplimiento de la normativa que pueda resultarle de aplicación, sino también el mantenimiento y mejora continua de la imagen y confianza que nuestros clientes, proveedores y terceros colaboradores tienen depositada en FERMAX. Así, las características del modelo de negocio de FERMAX conllevan, necesariamente, que en el desarrollo de su actividad diaria se produzcan situaciones de las que pueden desprenderse potenciales riesgos vinculados con la corrupción y el soborno (e.g. relaciones con proveedores y clientes, relaciones con agentes comerciales, políticas de cobros, contratación de personal, aportaciones a asociaciones y/o fundaciones...) que, de materializarse, podrían conllevar:

## Riesgos de carácter estratégico

---

Vinculados con las consecuencias que la existencia de casos de corrupción y/o soborno en la organización podría suponer para FERMAX a nivel reputacional, de estrategia de negocio o de relaciones con terceros; y

## Riesgos de cumplimiento normativo

---

Esto es, los vinculados a las consecuencias legales que para FERMAX podría conllevar la existencia de algún supuesto de corrupción y/o soborno dentro de su organización.

## Medidas adoptadas para luchar contra la corrupción y el soborno

---

Las medidas adoptadas por FERMAX en su lucha contra la corrupción y el soborno pueden desglosarse en las siguientes líneas de actuación:

### CÓDIGO ÉTICO

FERMAX cuenta con Código Ético que recoge el compromiso de FERMAX de actuar conforme a unos valores y principios que garanticen un comportamiento responsable y de absoluto respeto a la legalidad vigente en todas las relaciones que la misma mantenga con terceros; ya sean éstos sus personas trabajadoras, clientes, proveedores, socios o la sociedad en general.

Así, de conformidad con el contenido del citado Código Ético, FERMAX se compromete a:

- Fomentar la integridad ética en el desarrollo de las relaciones interpersonales, concienciando al personal sobre la importancia de observar un comportamiento ético en el desarrollo de sus actuaciones con el objetivo de garantizar que todas las relaciones del Grupo se desarrollen bajo un prisma ético, responsable e íntegro.
- Respetar la legalidad vigente, estableciéndose expresamente que todas las personas que conforman el Grupo deben cumplir con las leyes vigentes en los países en los que desarrollan su actividad, absteniéndose de colaborar con terceros

en la realización de actos contrarios a la ley o de participar en actividades que puedan suponer una vulneración del principio de legalidad.

- Relacionarse con terceros de forma lícita, ética y respetuosa. De conformidad con lo dispuesto en el Código Ético, la selección de los proveedores con los que operará FERMAX se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando los intereses económicos de ésta con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables con la legalidad vigente.
- Evitar cualquier situación de soborno y/o corrupción, prohibiendo expresamente que ninguna persona trabajadora de FERMAX pueda conceder o aceptar regalos, dádivas o compensaciones que excedan las prácticas comerciales o de cortesía habituales o que, de alguna forma, puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

### DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DEL “CANAL ÉTICO”

Con carácter adicional a lo anterior, al objeto de desarrollar un mecanismo que permita conocer e investigar, de forma apropiada, la existencia de conductas indebidas durante el ejercicio 2023 FERMAX implantó un Canal Ético que tiene como objetivo permitir que cualquier persona vinculada con el Grupo pueda comunicar, de una forma anónima si así lo desea, fácil y segura, actuaciones que puedan resultar contrarias a la normativa interna de FERMAX o a la legislación vigente en los términos definidos en el Apartado "Derechos Humanos" del presente Informe.

Como ha quedado previamente establecido, dicho Canal Ético se encuentra plenamente operativo desde el 13 de junio de 2023 y puede accederse al mismo a través de la página web corporativa del Grupo.

### DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE UNA “POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO”

En el mismo sentido, y como clara prueba de la continua preocupación y compromiso de FERMAX con el cumplimiento de la legalidad y la mejora continua, debe destacarse que durante el ejercicio 2025 FERMAX ha continuado con el proceso de implantación de un Modelo de Cumplimiento Normativo que guíe el comportamiento de sus miembros ante los principales riesgos a los que pueden enfrentarse como consecuencia del desarrollo de su actividad siendo el Órgano de Cumplimiento Normativo, en colaboración con el resto de Departamentos que, en cada caso, resulten afectados, el encargado de desarrollar las políticas, procedimientos y controles necesarios para continuar con la efectiva implantación del citado Modelo en los próximos ejercicios.

### DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN DE RIESGOS PENALES

Con carácter adicional a lo anterior, en materia de *compliance* penal, FERMAX ha identificado los riesgos penales que afectan o pueden afectar al Grupo en el desarrollo de su actividad social con la finalidad de poder monitorizarlos correctamente y poder prevenir y evitar, dentro de un sistema más amplio de gestión de riesgos, conductas irregulares y/o que entrañen un riesgo penal para el Grupo.

De este modo, durante el ejercicio 2025 se han revisado los principales riesgos que pueden afectar al Grupo en materia penal y se ha actualizado el modelo de organización y gestión de riesgos penales orientado a la prevención y, en su caso, detección de conductas delictivas que pudieran hacer responsable penalmente a FERMAX.

En este sentido, FERMAX:

- Prohíbe terminantemente, en el desarrollo de su actividad, la comisión de delitos.

- Ha establecido mecanismos de supervisión del modelo de gestión de riesgos penales (políticas, controles, procedimientos...) que serán revisados de forma periódica dentro del marco de mejora continua inherente al espíritu del Grupo.
- Exige el cumplimiento del Código Penal, así como de todas aquellas leyes sectoriales, de cualquier rango, que estén relacionadas con dicha normativa y de cuya violación pueda derivarse responsabilidad penal para el Grupo destacándose, con carácter enunciativo, pero no limitativo, las siguientes:
  - Normativa en materia de lucha contra la corrupción.
  - Normativa en materia de derechos laborales.
  - Normativa en materia de protección de datos de carácter personal.
  - Normativa en materia de prevención del acoso y la discriminación.
  - Legislación en materia de competencia.
  - Normativa sobre lucha y prevención del blanqueo de capitales.
  - Legislación financiera, contable y fiscal.
  - Normativa en materia de salud pública.
  - Normativa en materia medioambiental.

De conformidad con todo lo anterior, FERMAX exige el desarrollo del negocio con respeto a todos los procedimientos y protocolos establecidos en el Grupo.

### DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE UNA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA

Con carácter específico, FERMAX cuenta con una Política de Prevención de la Corrupción Pública y Privada en la que, expresamente, se establece la prohibición absoluta de cualquier práctica corrupta y/o soborno y que, asimismo, incluye normas y pautas específicas para prevenir y detectar posibles prácticas irregulares relacionadas con dichos delitos, que deben seguirse por todos aquellos que forman parte de FERMAX e implementarse en sus relaciones con terceras partes.

### OTROS PRINCIPIOS RECTORES

Finalmente debe destacarse que, en el desarrollo de su actividad, FERMAX se rige por una serie de principios que priorizan, en todo caso, el cumplimiento de la legalidad vigente y la aplicación efectiva, en el día a día, de una serie de actuaciones que tienen como objetivo minimizar posibles situaciones de corrupción y/o soborno. En este sentido, destacan, entre otros:

- ✓ Prestar especial atención a aquellos supuestos en los que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realicen negocios, con el fin de prevenir y evitar posibles situaciones de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas.
- ✓ Operar, exclusivamente, con entidades de crédito de reconocido prestigio y que, en ningún caso, se ubiquen en países calificados como paraísos fiscales.
- ✓ No participar en la financiación de partidos políticos ni en asociaciones y/o fundaciones que estén financiadas, en todo o en parte, por partidos políticos.
- ✓ Reflejar y contabilizar fielmente y de forma adecuada toda la información y/o documentación justificativa de las transacciones en las que FERMAX interviene.

En relación con este punto debe destacarse que, durante el ejercicio 2025, no se ha reportado ni se ha tenido conocimiento de la existencia de ninguna situación de soborno y/o corrupción en la que FERMAX se haya visto implicada.

FERMAX reconoce la importancia de la implantación de medidas de lucha contra el blanqueo de capitales. Por ello, contribuye en este ámbito a través de la implantación de las siguientes políticas tendentes a detectar y reducir la interacción con posibles actores vinculados con la actividad del blanqueo de capitales y/o financiación del terrorismo:

- Todos los intercambios monetarios que FERMAX realiza con sus personas trabajadoras, proveedores y/o clientes se llevan a cabo por personas autorizadas para ello, ya sea mediante título nominativo emitido al efecto o mediante transferencia bancaria.
- Los pagos en metálico se encuentran terminantemente prohibidos, salvo las cuantías inferiores al límite establecido en la normativa aplicable.
- FERMAX mantiene un contacto permanente con los responsables de administración y finanzas de los países en los que la sociedad tiene presencia a nivel internacional, con el objetivo de realizar un control de las actividades desarrolladas por las citadas filiales e impartir directrices tendentes a evitar el mantenimiento de relaciones con países que tienen la consideración de paraíso fiscal.
- Tal y como se recoge en el “Manual de Gestión de Personas” al que se ha hecho referencia en el apartado anterior, FERMAX realiza un control estricto de la devolución de los gastos incurridos por personas trabajadoras en el desarrollo de su trabajo, exigiéndose la previa acreditación del gasto incurrido y el motivo y justificación del mismo para proceder a su reembolso.

En relación con este punto debe destacarse que, durante el ejercicio 2025, no se ha tenido conocimiento de que FERMAX haya mantenido relación alguna con terceros vinculados con la actividad de blanqueo de capitales.

## Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

---

Debe destacarse que el importe total de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro realizadas por FERMAX durante el ejercicio 2025 asciende a CUARENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE euros (45.859€). Esto es un 9,2% menos que el ejercicio anterior (2024: 50.487€), sin embargo, dado que en 2024 se hicieron aportaciones extraordinarias por motivo de la DANA ocurrida en Valencia a finales de octubre de 2024 por valor de TRECE MIL SEISCIENTOS euros (13.600€), el aumento sin este impacto sería del 24,3%. Este aumento de las aportaciones manifiesta el compromiso del grupo FERMAX con la Sociedad. El detalle de los citados fondos a las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones aparece en el apartado “Sociedad” del presente informe.

# Sociedad

## Compromisos de FERMAX con el desarrollo sostenible

Las empresas socialmente responsables, son aquellas que integran valores o principios de sostenibilidad, como son la búsqueda permanente del desarrollo económico, la integridad medioambiental y el bienestar social. FERMAX, a través de su Política de Responsabilidad Social Corporativa, pretende formalizar una serie de iniciativas que permitan avanzar en la gestión sostenible de su actividad.

En concreto, la Política de Responsabilidad Social Corporativa en FERMAX tiene dos vertientes a través de las cuales se canalizan: (i) los proyectos de integración laboral y social de personas con discapacidad y (ii) los proyectos relativos a la acción social desarrollada por el Grupo:

### LA INTEGRACIÓN LABORAL

Se desarrolla a través de la mercantil “CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO MONTAJES ELECTRÓNICOS, S.L.U.” (“**CEEME**”), empresa integrante del Grupo desde su constitución en el año 2000. Dicha sociedad, se considera el eje principal en materia de acción social, proporcionando los medios técnicos y humanos para que un equipo de trabajo produzca un producto óptimo, y al mismo tiempo se realice como persona independiente y plena.



**CEEME** desarrolla un Programa de Ajuste Personal y Social que se basa en los cuatro pilares de acción: laboral, social, rehabilitadora y cultural.

- ✓ En el área **LABORAL**, **CEEME** apoya la promoción en el empleo a nivel formativo. La formación es esencial para adquirir autonomía, competencia, superación y por tanto crecimiento personal. El programa de formación 2025 ha contado con 21 acciones formativas, y 24 acciones para potenciar la autonomía y mejora continua en el trabajo.
- ✓ En el área **REHABILITADORA**, **CEEME** cuenta con programas de psicología, de nutrición, de fisioterapia y *mindfulness*, que ayudan al bienestar mental y físico de la persona trabajadora. En 2025 se han realizado un total de 10 acciones terapéuticas .
- ✓ En el área **SOCIAL/FAMILIAR**, se han desarrollado actividades con impacto social y medioambiental, así como diversos encuentros con familias. En 2025 se promovieron 17 acciones socio-familiares.
- ✓ En el área **CULTURAL**, en 2025 se ha promovido la participación en 22 eventos culturales y deportivos.

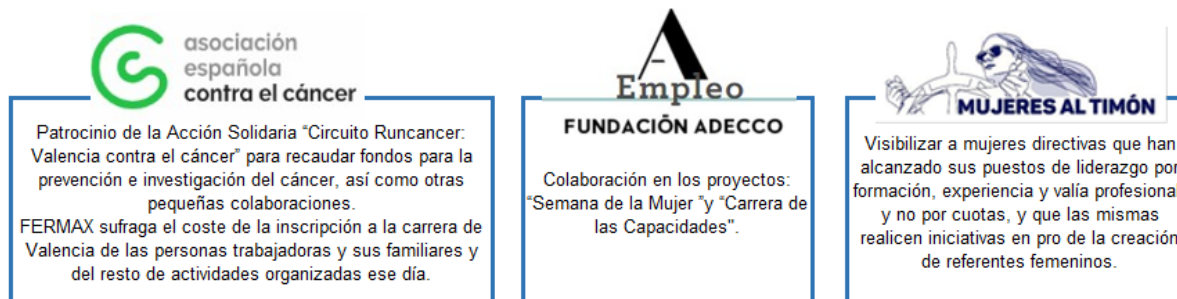
### LA ACCIÓN SOCIAL

Considerándose tal actuación como el legado y aportación que FERMAX hace a la sociedad, tanto a nivel interno como externo. Concretamente:

- **A nivel interno**, FERMAX concede un beneficio social consistente en una dotación económica anual a aquellas personas trabajadoras con un hijo/a con alguna discapacidad. Además, promueve la participación voluntaria en actuaciones solidarias, tales como la Campaña para la FUNDACIÓN PROYECTO VIVIR.

- A nivel externo, FERMAX colabora con distintas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, y la aportación dineraria en 2025 a estas organizaciones se informa en el apartado relativo a la lucha contra la corrupción y el soborno.

#### PATROCINIOS SOCIALES



#### DONACIONES Y COLABORACIONES



## Subcontratación y proveedores

FERMAX, consciente del compromiso que adquiere con sus clientes, trabajadores y la sociedad en general, tiene como objetivo mantener un Sistema de Gestión basado en la mejora continua y la satisfacción del cliente en el desarrollo de sus actividades de diseño, fabricación, comercialización y servicio posventa de los productos que comercializa, siendo los proveedores y subcontratistas, un elemento clave de la cadena de valor.

Entre los principales mecanismos y procesos de subcontratación y contratación de proveedores, la mercantil "FERMAX ELECTRÓNICA, S.A.U.", empresa fabril del Grupo, cuenta con:

- Un Sistema de Gestión de Calidad conforme a la Norma UNE-EN ISO 9001, que permite garantizar estándares en materia de cumplimiento, verificación de conformidad e inspección del material recibido de los proveedores, e integra un proceso documentado de evaluación, seguimiento y reevaluación periódica de los suministradores. Dicho proceso de evaluación permite verificar de forma sistemática el cumplimiento de los requisitos establecidos contribuyendo a la mejora continua y el mantenimiento de los estándares exigidos por la compañía.

El número de suministradores evaluados en 2025 ha sido de 183 durante el primer semestre y 175 durante el segundo semestre. En dichas evaluaciones se tiene en cuenta el desempeño de los proveedores externos, valorando el nivel de cumplimiento de aspectos ambientales, de suministro y de calidad, obteniendo como resultado una calificación final y permitiendo detectar si es necesario llevar a cabo alguna acción concreta.

	2025		2024	
	semestre 1	semestre 2	semestre 1	semestre 2
<b>Total suministradores evaluados</b> (proveedores de materiales + subcontratistas + servicios)	183	175	174	163
<b>% que no ha presentado incidencias significativas durante el año</b>	94,54%	88,57%	90,23%	95,71%

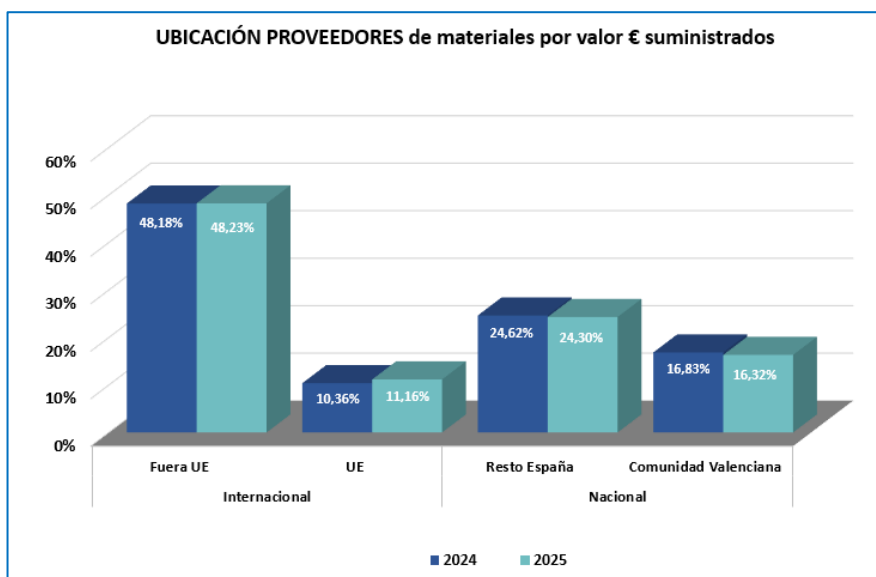
En 2025 se mantiene la tendencia positiva y estable de los últimos años ya que, como mostrado en la tabla anterior, la mayoría de nuestros suministradores han obtenido una calificación satisfactoria (no han presentado incidencias significativas durante el año) detectándose un ligero descenso en el segundo semestre.

Cabe mencionar también que, aprovechando las visitas presenciales a proveedores, se realizan informes internos con observaciones sobre aspectos de calidad y sostenibilidad, cuestiones laborales y relativas al personal, así como a la gestión responsable y ética.

- Cumplimiento de normas aplicables a embalajes de suministradores. FERMAX aplica medidas de optimización de uso de recursos y minimización de impacto en el Medio Ambiente en todos sus procesos y actividades. Los requisitos que se exigen en materia de embalajes son:
  1. La ausencia de sustancias nocivas y otras sustancias o materiales peligrosos en sus componentes, debiendo permitir la reutilización o en su defecto, la valoración del reciclado de todos sus productos.
  2. Deben estar correctamente diseñados y dimensionados evitando ineficiencias de espacio.
  3. El volumen / peso debe ser adecuado para mantener el nivel de seguridad de los trabajadores.
- Declaración de cumplimiento del Reglamento n.º 1907/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de sustancias y preparados químicos (REACH), en virtud del cual, cada fabricante y/o importador del territorio aduanero europeo tiene la obligación de informar sobre los artículos que suministra, que contengan sustancias incluidas en la lista de sustancias candidatas extremadamente preocupantes para la salud humana y el medio ambiente (SVHC).
- Declaración de cumplimiento de la Directiva 2011/65/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos (Directiva RoHS) de suministradores, para el análisis y control del uso de determinadas sustancias y los límites de su uso e incorporación a los materiales recibidos.
- Declaración de cumplimiento de Directiva 2013/56/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, relativa a las pilas y acumuladores y a los residuos de pilas y acumuladores la Directiva 2006/66/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de septiembre de 2006 , y la Directiva 2013/56/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013 de suministradores, en la que se informa, en su caso, sobre el registro de la sociedad al órgano correspondiente y la identificación de dichos materiales.
- Obligación sobre la legislación de producto y medioambiental de la Unión Europea, en la que se especifica el ámbito de aplicación y obligaciones legales de cada una de las partes que intervienen en el proceso.

Semestralmente se realiza una reevaluación de estos requisitos con la finalidad de verificar que se mantienen los distintos estándares en materia de medioambiente, documentación y calidad del suministro.

En FERMAX creemos en la importancia de participar en el desarrollo de la sociedad, a través de la economía local. En lo referente a nuestros proveedores, los porcentajes del coste de aprovisionamiento de materia primas se mantienen estables, representando un 40,62% las empresas nacionales, y el 48,23% las empresas de fuera de la UE.



## Clientes

FERMAX cumple con todas las consideraciones, directrices y normativas para el mercado de sus productos, atendiendo implícitamente a la salud y seguridad de los usuarios, tanto de la Unión Europea como de fuera de la misma.

Entre las principales premisas, FERMAX estudia, analiza, revisa y adapta el producto a las necesidades de sus clientes, pero también enfatiza en la experiencia que en el consumidor se genera a través de este.

### Programa Fermax Ambassadors

El programa FERMAX *Ambassadors* pretende identificar, premiar y fidelizar a los clientes que confían en la marca, comparten los valores y la filosofía de FERMAX. Para ello se ha hecho una selección de instaladores, distribuidores, usuarios finales y empleados que representan un testimonio real y poderoso del valor de nuestros productos.

La participación de los *Ambassadors* en el programa es clave no sólo para recoger el grado de satisfacción de los clientes, sino también para valorar su opinión y recoger su *feedback* sobre la realidad del mercado, con el objetivo de planificar nuevos lanzamientos o mejorar nuestros productos y servicios.

Dentro de este programa destaca el **Programa Voice of Customer (VoC)** o La Voz del Cliente: realización de entrevistas personales con cada *Ambassador* con respecto a un tema en concreto, sea un nuevo producto, un lanzamiento, una campaña, etc. Mediante estas encuestas personalizadas se recoge tanto la opinión como el grado de satisfacción del cliente. En 2025 se realizaron 5 encuestas sobre diferentes productos o servicios. Las conclusiones extraídas del VoC son compartidas internamente con el resto de los equipos implicados para que se tengan en cuenta en la hoja de ruta o en la planificación de trabajo.



### Otros canales de comunicación con clientes

Además de las diversas encuestas del programa *Voice of Customer* sobre productos o servicios, en 2025 se ha realizado la

**encuesta de satisfacción anual** que se envía habitualmente a nuestros distribuidores, instaladores, SAT (Servicios de Asistencia Técnica) e importadores, tanto a nivel nacional como internacional.

Los resultados obtenidos muestran que tanto la tasa de participación como la valoración de satisfacción general se han mantenido estables con respecto al año 2024. Entre las conclusiones, la **fiabilidad del producto** y el **soporte técnico** siguen siendo los aspectos que tienen mayor importancia para los clientes, y el **asesoramiento comercial y soporte técnico** los aspectos con mayor satisfacción de los clientes.

Otras vías que se utilizan en FERMAX para recoger y analizar la experiencia del cliente son los distintos **sistemas de ticketing y gestión de incidencias** que hay implantados en las diversas empresas del Grupo. El objetivo de estos sistemas es registrar, categorizar y resolver, en el menor tiempo posible, cualquier incidencia (reclamaciones de clientes, averías de producto, problemas de instalación...) vinculada con los productos que FERMAX comercializa.

Concretamente, en la sociedad "FERMAX ELECTRÓNICA, S.A.U." (sociedad más representativa por su condición de empresa fabril del Grupo y que representa un mayor volumen de facturación) fueron registradas un total de 9.474 incidencias que fueron resueltas en su totalidad por especialistas de la empresa, respecto a las 10.232 de 2024. Este aumento se debe principalmente al aumento de las ventas y al novedoso lanzamiento de la placa conectada que supone un cambio de paradigma para nuestros clientes en las instalaciones de videoportero. En cualquier caso, internamente se realiza un estudio pormenorizado y continuado de la frecuencia, impacto, y efecto de tales incidencias para determinar nuevas áreas de mejora.

## Servicios de Asistencia Técnica

Los servicios técnicos oficiales atienden las solicitudes de asistencia técnica para los productos FERMAX. Sus actuaciones son clave para la imagen de la marca y la satisfacción del usuario final de nuestros productos. Además, deben ofrecer el mejor servicio al cliente final, manteniendo su compromiso con el medio ambiente y realizando una correcta gestión de sus residuos, mediante el cumplimiento de la legislación y reglamentación vigente, tal y como se recoge en la Política suscrita con los mismos.

FERMAX pone a disposición de sus SAT's herramientas como una APP exclusiva, para agilizar y mejorar la gestión de sus intervenciones o la web soporte.fermax.com en la que tienen acceso a documentación técnica, artículos de ayuda técnica para resolver dudas o problemas con la instalación, la configuración y/o la compatibilidad de nuestros productos. Además,



también reciben por e-mail el Boletín SAT con carácter trimestral con todas las novedades relacionadas con soporte técnico.

Además, desde 2024 está disponible TELEGRAM FERMAX-SAT que es un canal de mensajería exclusivo y dedicado a nuestros SAT's para que estén informados instantáneamente de las novedades de productos, formación y sistemas FERMAX.



## Herramientas digitales

Además de la APP para los SAT's, los clientes de FERMAX poseen un abanico de herramientas digitales a su disposición para que su experiencia sea lo más completa posible como:



**GLOBAL PROJECTS** es la herramienta para gestionar proyectos mediante la generación de listados de materiales sin la necesidad de conocimientos técnicos y de manera autónoma.



“**IZZY BY FERMAX**” es la plataforma B2B donde los clientes pueden consultar toda la información y disponibilidad de los productos, visualizar el estado de sus compras y devoluciones y realizar sus pedidos desde cualquier sitio y cualquier momento.



La herramienta de **SKYLINER** permite a los usuarios tener el listado de referencias de producto necesarias para elaborar sus propias placas Skyline.



**PROELITE** es la herramienta online para diseñar y cotizar de una manera fácil e intuitiva las placas de calle Marine Elite.



**FERMAX CAMPUS** es el portal de autoformación tanto para instaladores y profesionales como para docentes y estudiantes que quieran especializarse en la tecnología FERMAX con nuestros cursos técnicos online.

## Fiscalidad e Impuesto de Sociedades

A continuación, se desglosa por zona los resultados después de impuestos, y los impuestos sobre beneficios correspondientes los ejercicios 2025 y 2024:

Miles de Euros	2025			2024		
	RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	IMPUESTOS S/BENEFICIOS	RESULTADO DESPUÉS DE IMPUESTOS	RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	IMPUESTOS S/BENEFICIOS	RESULTADO DESPUÉS DE IMPUESTOS
EUROPA	112	-17	95	-5.521	709	-4.812
ASIA	4.520	-628	3.892	4.567	-744	3.823

Los datos mostrados en la tabla anterior hacen referencia al cálculo real de impuesto de sociedades devengado, no existiendo diferencias significativas con el importe realmente satisfecho.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha registrado subvenciones de explotación por un importe de 277 miles de euros, frente a los 202 miles de euros registrados en 2024. Asimismo, en el ejercicio 2025 el Grupo ha contabilizado subvenciones de capital por valor de 149 miles de euros, mientras que en el ejercicio anterior no se registraron importes por este concepto.

# ANEXOS – Indicadores GRI

A continuación, se incluyen las tablas correspondientes a los indicadores GRI de cada apartado:

Contenido del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018			Estándar utilizado	Pág. del Informe
Cuestión tratada	Apartado	Información solicitada		
Información general	Descripción del modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo, 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 organizacionales	p. 5-11
			GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	Marco de reporting utilizado	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	p. 4
	Principio de materialidad	Políticas que aplica el grupo respecto a su entorno empresarial incluyendo procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	p. 11 - 14
GRI 3-2 Lista de temas materiales				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales				
Cuestiones Medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo respecto a su entorno empresarial incluyendo procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	p. 11 - 14
	Información general detallada	Provisiones y coberturas por riesgos ambientales. Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Contenido 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	p. 8 y 16
			Contenido 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	
	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental		GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición	p. 8
			GRI 3-3 Gestión de temas materiales	p.11
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	p. 7 y 24
			GRI 302-4 Reducción del consumo energético	p. 23
			GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	p. 17
GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)			p. 17	

## Contenido del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018				
Cuestión tratada	Apartado	Información solicitada	Estándar utilizado	Pág. del Informe
<b>Cuestiones Medioambientales</b>	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	p. 24
			GRI 301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	p.19-22
			GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	p. 22-23
	<b>Uso sostenible de los recursos</b>	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	p. 24
			GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	p. 24-25
			GRI 302-4 Reducción de consumo energético	
			Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 Reducción de consumo energético
	<b>Cambio climático</b>	Emisiones de GEI	GRI 303-5 Consumo de agua	p. 23
			GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	p.17-18
	<b>Protección de la biodiversidad</b>	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No aplica. Los centros de operaciones de la actividad FERMAX están fuera de áreas protegidas.	p. 25
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo respecto a su entorno empresarial incluyendo procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	p. 11 - 14
	<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	GRI 2-7 Empleados	p. 27-28
			GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Detalle en CCAA
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	p. 28-29
			GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Detalle en CCAA
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7 Empleados	p. 28	
GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación del personal				

## Contenido del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018			Estándar utilizado	Pág. del Informe	
Cuestión tratada	Apartado	Información solicitada			
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>Empleo</b>	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 2-19 Políticas de remuneración	p. 30	
			GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	p. 28-29 30	
		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 remuneración	Se reporta en el Informe de Cuentas Anuales	
			GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres		
	<b>Formación</b>	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	p. 41	
		La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	p. 40	
	<b>Igualdad</b>	Las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2a Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	p. 38-40	
		Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	p. 42-43	
		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	p. 30 y 43	
	<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7 Empleados	p. 31	
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	p. 33-34	
	<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo Accidentes y enfermedades laborales	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	p. 33-36
			Accidentes y enfermedades laborales	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	p. 33-36
				GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	
				GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
				GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	
		GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales			
Accidentes y enfermedades laborales		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	p. 34		
	GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales				

Contenido del Estado de Información No Financiera					
Contenidos de la Ley 11/2018			Estándar utilizado	Pág. del Informe	
Cuestión tratada	Apartado	Información solicitada			
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>Relaciones Sociales</b>	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	p. 36-37	
<b>Información sobre el respeto de los Derechos Humanos</b>	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	p. 11 - 14	
	Prevenición de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	No ha habido casos de discriminación	
	Denuncias por casos de vulneraciones de los derechos humanos		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 44-45	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.		GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		
	<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo respecto a su entorno empresarial incluyendo procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyen		GRI 3-3 Gestión de temas materiales	p. 11 - 14
				GRI 2-23 Compromisos y políticas	p. 46-49
GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción					
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esta cuestión explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia.		GRI 3-3 Gestión de temas materiales	p. 11 - 14	
			Contenido 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	p.46-49	
			Contenido 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	p.49	
<b>Corrupción y soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		Contenido 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 46-49	
			Contenido 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	p. 49	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		Contenido 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 46-49	
			Contenido 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	p. 49	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 49		

## Contenido del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018				
Cuestión tratada	Apartado	Información solicitada	Estándar utilizado	Pág. del Informe
<b>Información sobre la sociedad</b>	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	p. 50
		El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	p. 49
			GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	p. 52
	<b>Subcontratación y proveedores</b>	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	p. 51-52
		La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales de igualdad de género y ambientales	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	
	<b>Clientes</b>	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	p. 52-54
	<b>Fiscalidad e Impuesto sobre Sociedades</b>	Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 55
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	p. 55
		Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	p. 55

**FERMAX**

CONNECTIVITY FOR ALL



**INFORME DE VERIFICACIÓN  
INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE  
INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE  
FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L., Y  
SOCIEDADES DEPENDIENTES  
DEL EJERCICIO 2025**

31 de marzo de 2026

Elaborado por:

Crowe Accelera Management, S.L.

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L. DEL EJERCICIO 2025**

A los socios de FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L.:

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

### **Responsabilidad del órgano de administración**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo Consolidado, así como su contenido, es responsabilidad del órgano de administración de FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de estándares de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el anexo "Contenido del Estado de Información No Financiera - Indicadores GRI" incluidos en el citado Estado.

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

El órgano de administración del Grupo es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1 y mantiene, en consecuencia, un sistema global de gestión de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

### **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC), con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE) y con la Non-Authoritative Guidance on Applying ISAE 3000 (Revised) to Extended External Reporting (EER) Assurance Engagements desarrollada por el Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el anexo “Contenido del Estado de Información No Financiera - Indicadores GRI” incluidos en el Estado de Información No Financiera de 2025.

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

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

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

### **Conclusión**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de FERMAX HOLDING INVESTMENT, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el anexo del EINF "Contenido del Estado de Información No Financiera - Indicadores GRI" del citado Estado.

### **Uso y distribución**

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

31 de marzo de 2026.



**Crowe Accelera Management, S.L.**

Luis D. Piacenza, Socio