



INFORME DE SOSTENIBILIDAD

ALMAR WATER SOLUTIONS
Madrid 4 de junio de 2026

2025

almarwater.com

ÍNDICE

01	SOSTENIBILIDAD CON TRANSPARENCIA	<i>Página 4</i>
02	MENSAJE DE NUESTRO CEO	<i>Página 7</i>
03	ALMAR WATER SOLUTIONS	<i>Página 10</i>
	<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Unas gotas de ALMAR.....12 3.2. Nueve años de crecimiento.....14 3.3. Presencia global.....20 3.4. Certificaciones.....36 3.5. Nuestro compromiso con la sostenibilidad.....38 3.6. Nuestra contribución a los ODS.....40 	
04	SOSTENIBILIDAD, INFORMACIÓN GENERAL	<i>Página 44</i>
	<ul style="list-style-type: none"> 4.1. Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad.....47 4.2. Gobernanza.....48 4.3. Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor.....54 4.4. Intereses y opiniones de las partes interesadas.....56 4.5. Análisis de Doble Materialidad.....58 	

05	CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	<i>Página 62</i>
	<ul style="list-style-type: none"> 5.1. Cambio climático.....64 5.2. Contaminación.....78 5.3. Recursos hídricos.....80 5.4. Biodiversidad y ecosistemas.....84 5.5. Uso de los recursos y economía circular.....86 5.6. Taxonomía de la Unión Europea.....88 	
06	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	<i>Página 96</i>
	<ul style="list-style-type: none"> 6.1. Personal propio.....99 6.2. Trabajadores de la cadena de valor.....148 6.3. Colectivos afectados.....152 6.4. Consumidores y usuarios finales.....154 	
07	CUESTIONES DE GOBERNANZA	<i>Página 160</i>
	<ul style="list-style-type: none"> 7.1. Conducta empresarial.....162 	
	ANEXOS	<i>Página 166</i>
	Índice de contenidos CSRD.....	168

SOSTENIBILIDAD CON TRANSPARENCIA

Este documento recoge la información de sostenibilidad de ALMAR ESPAÑA correspondiente al ejercicio 2025. La información se presenta de acuerdo con los requisitos establecidos por la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD) y las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (NEIS), adoptadas mediante el Acto Delegado de la Comisión Europea del 31 de julio de 2023.

El compromiso de Almar Water con la sostenibilidad se refleja en la transparencia con la que se comparte la información incluida en el presente informe.

A efectos de este, Almar España hace referencia a la sociedad Almar España, S.L.U., y Almar Australia a la sociedad Aqualyng O&M Pte. Ltd., ambas sociedades íntegramente bajo control del grupo, con propiedad del 100%. Asimismo, la denominación ALMAR Grupo comprende tanto a las filiales controladas como a las sociedades en las que el grupo tiene una participación significativa.

Con este perímetro, en el informe se describen las políticas de gestión, las acciones concretas y los objetivos orientados a minimizar el impacto en la sociedad y el medio ambiente, así como los resultados obtenidos a través de nuestros indicadores de desempeño. Asimismo, se detalla el alcance del perímetro de consolidación utilizado para la elaboración de la información de sostenibilidad, que incluye tanto las sociedades dependientes como las participadas inte-

gradadas en el perímetro de reporte, siguiendo criterios de control operacional y financiero.

La primera sección del informe presenta una visión general de Almar Grupo. Un mensaje del CEO con los detalles del ejercicio, el desglose de la actividad de negocio y sus números, disposición global de la propia actividad, certificaciones y principales contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La segunda mitad reporta información más detallada sobre Almar España y Almar Australia en cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. Relativa a políticas, acciones y objetivos asociados a los asuntos materiales, tal como lo exige el Reglamento Delegado (UE) 2023/2772, que complementa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a las normas de divulgación de información sobre sostenibilidad (NEIS/ESRS).

Finalmente, cabe informar de que la información contenida en el presente informe no ha sido sometida a verificación externa, dado que la obligación de aseguramiento no resulta aplicable a Almar en el ejercicio 2025; no obstante, la compañía mantiene procedimientos internos de control y revisión para garantizar la fiabilidad y coherencia de los datos reportados.

Capítulo

1



MENSAJE DE NUESTRO CEO

Capítulo

2

“

2025 MARCÓ UN AÑO DE CONSOLIDACIÓN Y CONFIRMACIÓN PARA ALMAR WATER SOLUTIONS

”

CARLOS COSÍN
CEO ALMAR

El ejercicio 2025 ha representado un hito clave de consolidación y madurez para Almar Water Solutions. Hemos confirmado la solidez de nuestra estrategia y la capacidad de la compañía para generar valor de forma recurrente en un contexto global marcado por la escasez de agua y la creciente necesidad de infraestructuras resilientes y sostenibles.

Almar ha reforzado su posicionamiento como socio estratégico en el desarrollo, financiación y operación de activos hídricos esenciales. Nuestro modelo integrado, basado en la combinación de capacidades de desarrollo de proyectos, financiación estructurada, operación y tecnología, nos permite ofrecer soluciones adaptadas a cada entorno, alineadas tanto con las necesidades de nuestros clientes como con los retos estructurales del sector del agua.

Los resultados obtenidos en 2025 confirman que hemos vuelto a superar los objetivos operativos y financieros, consolidando nuestra capacidad para generar beneficio neto y flujo de caja operativo. Este desempeño se apoya en una ejecución disciplinada, una cartera creciente de ingresos contratados a largo plazo y una gestión rigurosa del riesgo.

Durante el ejercicio, hemos avanzado en el fortalecimiento de nuestra organización y de nuestro marco de gobernanza, elementos centrales de nuestro plan estratégico. La mejora en la integración de nuestras capacidades operativas ha incrementado la eficiencia y la escalabilidad del modelo, mientras que el refuerzo de los mecanismos de control, supervisión y toma de decisiones ha elevado los estándares de disciplina, transparencia y rigor en la gestión.

El año se ha caracterizado por la gestión activa de la cartera y la asignación selectiva de capital. Estas dos herramientas han reforzado el control operativo en mercados

estratégicos y reducido nuestra exposición en aquellos entornos cuyo perfil de riesgo no se ajusta a nuestras prioridades, dando lugar a una cartera de activos más robusta, equilibrada y alineada con el próximo ciclo inversor.

El impulso operativo se ha mantenido sólido, con avances relevantes en proyectos ubicados en regiones con estrés hídrico estructural. La finalización de la construcción y la próxima entrada en operación de activos emblemáticos como Zuluf y Centinela, prevista para 2026, representan hitos históricos para Almar y reflejan nuestra capacidad para desarrollar infraestructuras complejas mediante alianzas duraderas, basadas en la fiabilidad y la excelencia técnica.

La innovación y la digitalización constituyen pilares fundamentales de la evolución estratégica de Almar. En 2025 hemos iniciado la transformación hacia una compañía cada vez más inteligente, incorporando la inteligencia artificial y el uso avanzado de datos como palancas de creación de valor, plenamente integradas en la operativa, la gestión de activos y la toma de decisiones. Este enfoque nos permite operar con mayores niveles de fiabilidad, anticipación y resiliencia en un entorno de creciente complejidad.

Este Informe de Sostenibilidad, elaborado de forma voluntaria y alineado con los principios de la Directiva CSRD y las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad, refleja nuestra convicción de que la transparencia y la integración progresiva de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno son elementos esenciales para construir una compañía responsable y preparada para el futuro.

3

Capítulo 3

ALMAR WATER SOLUTIONS

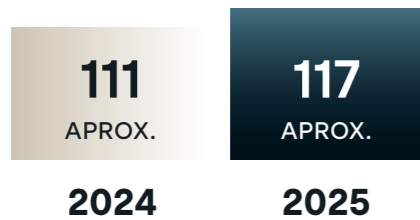
3.1

UNAS GOTAS DE ALMAR

Estas cifras no constituyen el perímetro de reporte de la información ambiental, social y de gobernanza incluida en los capítulos posteriores del informe, cuyo alcance se define específicamente en el apartado «Sostenibilidad con transparencia» y en la base general para la elaboración del estado de sostenibilidad.

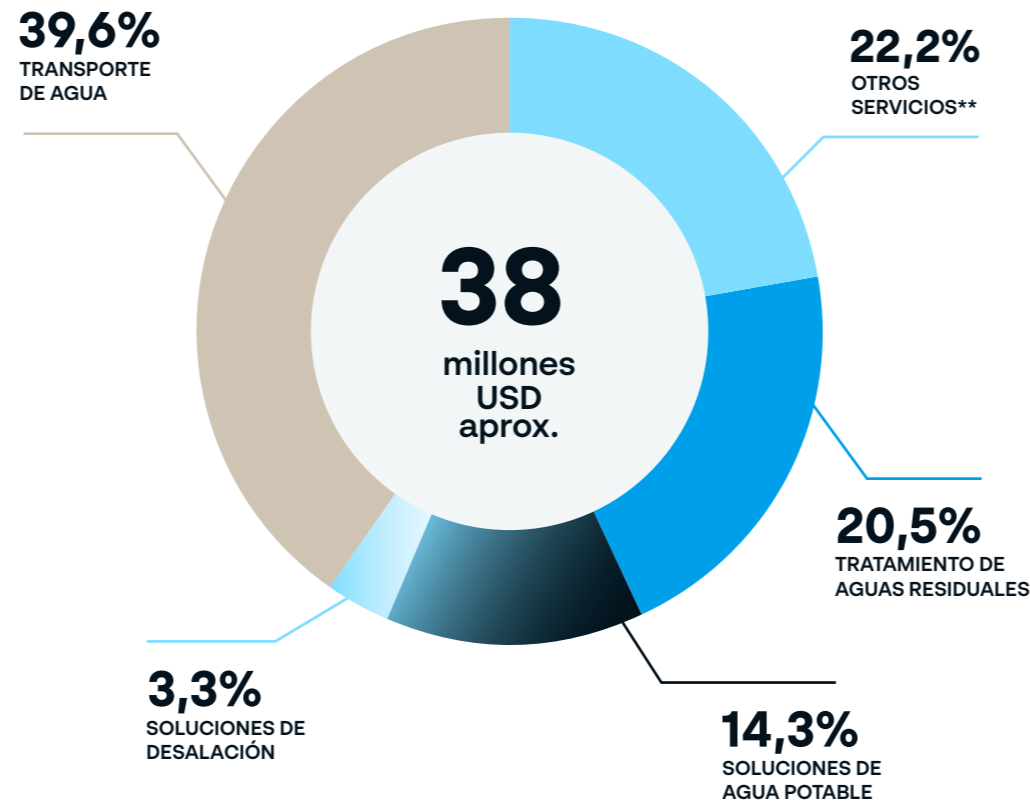
Grupo Almar

REVENUE DE GRUPO CIFRAS EN MILLONES DE DOLARES



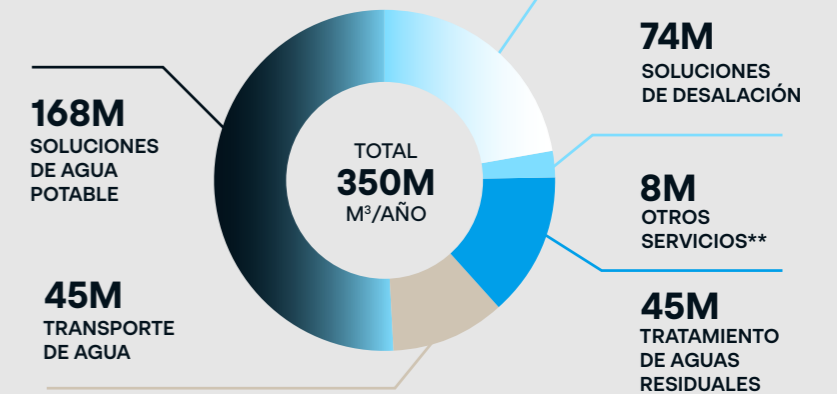
REVENUE DE GRUPO

EXPRESADO EN MILLONES DE DOLARES



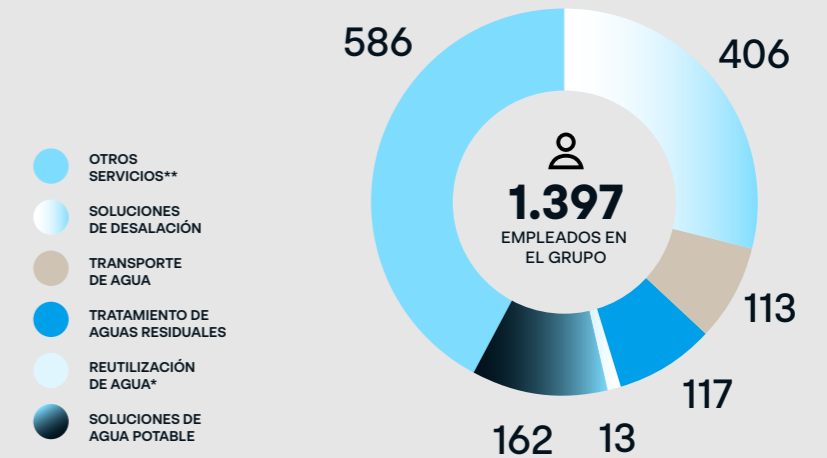
AGUA GESTIONADA

EXPRESADO EN MILLONES DE M³/AÑO



EMPLEADOS

PERSONAS



TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES

TRANSPORTE DE AGUA

REUTILIZACIÓN DE AGUA*

SOLUCIONES DE AGUA POTABLE

SOLUCIONES DE DESALACIÓN

OTROS SERVICIOS***

CONTINENTES

4



POBLACIÓN ABASTECIDA

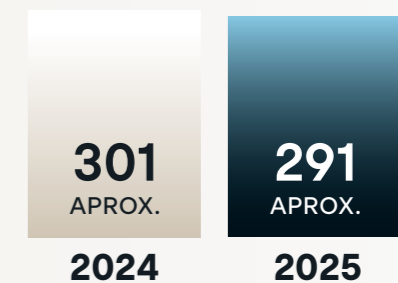
2.5

MILLONES DE PERSONAS (2.475.000)



AGUA CAPTADA

CIFRAS EN MILLONES DE M³/AÑO



*Segmento de negocio relacionado con el Zuluf Water Project, a fecha de cierre del 2025 en fase de construcción, aún sin datos de negocio significativos.

**Almar España, Almar Australia y Almar Water Servicios Latam están consideradas plataformas de servicios que participan en el crecimiento del grupo ampliando el crecimiento del negocio en forma de desarrollo de proyectos, adquisición de filiales y/o venta de servicios.

2016–2025: NUEVE AÑOS DE CRECIMIENTO.

Almar ha recorrido un camino de crecimiento constante hasta consolidarse como un actor relevante a escala global en el ámbito de las infraestructuras hídricas sostenibles. Lo que comenzó como una visión ambiciosa se ha transformado, en nueve años, en una presencia internacional extendida a cuatro continentes, impulsada por el desarrollo de proyectos, la integración de nuevas compañías y la creación de alianzas estratégicas.

A lo largo de este recorrido, la compañía ha ido ampliando y diversificando su actividad, incorporando soluciones desde la desalación, el tratamiento de aguas residuales, la potabilización, el transporte o el reúso y reciclaje de agua para clientes industriales, así como nuevas iniciativas vinculadas a la economía circular y la valorización de residuos.

2016

- Fundación de Almar España, con la ambición de convertirse en un referente global en el desarrollo de infraestructuras hídricas sostenibles.

2019

- Entrada en proyectos de desalación a gran escala, marcando un paso decisivo en el posicionamiento de la compañía en infraestructuras hídricas de alta complejidad técnica.
- Desarrollo de la planta desaladora de Shuqaiq 3 en Arabia Saudí, uno de los proyectos de referencia a nivel internacional en capacidad y eficiencia operativa.
- Adquisición del 35 % de la planta de tratamiento de aguas residuales de Muharraq, en Baréin, reforzando la presencia de la compañía en Oriente Medio y en el ámbito del saneamiento.
- Adquisición del 100 % de Osmoflo SpA (Chile), fortaleciendo la oferta de servicios de agua industrial y consolidando la expansión de Almar España en América Latina.



2020

- Reorientación estratégica de la compañía, que evoluciona de un modelo centrado en el desarrollo de proyectos hacia una plataforma global de servicios integrados en el ámbito del agua.
- Adquisición de Ridgewood (Egipto), compañía especializada en la inversión, el diseño, la construcción y la operación de plantas de desalación y tratamiento de agua, reforzando las capacidades integradas del grupo a lo largo de toda la cadena de valor.

2021

- Adquisición del 50 % de Almar Water Servicios Latam (anteriormente Aguas y Riles S.A., Chile), una plataforma especializada en soluciones hídricas sostenibles en Chile y Perú. Como parte de la operación, Almar aportó Osmoflo como contribución en especie, tras lo cual la compañía pasó a denominarse Almar Water Servicios Chile SpA.
- Lanzamiento por parte de Almar Water Servicios Latam de un proyecto BOOT

para Anglo American en la planta de Las Tórtolas (Colina, Chile), que sustituye el transporte de agua mediante camiones cisterna por un sistema de impulsión por tubería de agua tratada. Esta solución permite avanzar en la descarbonización de las operaciones, reducir los riesgos asociados al transporte y contribuir a la preservación de los recursos hídricos en la cordillera de los Andes.

2022

- Expansión en Chile mediante la adquisición del 50 % de Aguas San Pedro S.A., reforzando la posición de Almar en el mercado de servicios urbanos y consolidando su presencia en el país.
- Establecimiento de una alianza estratégica con Moya, referente del mercado del agua en Indonesia, que impulsa la entrada y el posicionamiento de la compañía en el sudeste asiático.

2023

- Cierre financiero del Proyecto Zuluf, una planta de tratamiento de agua con una inversión aproximada de 400 millones de dólares destinada a Saudi Aramco, en Arabia Saudí, desarrollada bajo un esquema BOOT a 25 años.
- Adquisición del 50 % de Obor Infrastructure Pte Ltd, propietaria de dos plantas de tratamiento de agua potable en régimen de concesión (TKCM y TTC) situadas en la isla de Java (Indonesia), consolidando

la presencia de Almar en la región Asia Pacífico a través de su alianza estratégica con Moya.

- Adquisición por parte de Almar Water Servicios Latam del 80 % de Asesorías Los Olivos S.A. (Chile), que opera bajo la marca Ecoprial, marcando la entrada del grupo en el sector Waste to Energy mediante la digestión anaerobia de residuos líquidos para la producción de biogás con potencial de valorización.



2023



- Adquisición por parte de Aguas San Pedro del 100 % de Aguas de Colina, reforzando la presencia de Almar en el ámbito de los servicios urbanos y consolidando su posición en el área metropolitana de Santiago de Chile.
- Inicio de actividades de desarrollo, construcción y operación de proyectos de estaciones de repostaje de hidrógeno verde, orientados a ofrecer soluciones energéticas sostenibles para aplicaciones industriales y para el impulso de una movilidad más sostenible.
- Establecimiento de una colaboración estratégica con un socio tecnológico para el desarrollo conjunto

- de proyectos Build Operate Transfer (BOT) bajo el modelo de Empresa de Servicios Energéticos (ESCO), centrados en la producción de energía a partir de gas sintético obtenido de residuos. Estas iniciativas contribuyen a la descarbonización de sectores industriales intensivos en energía, como el cemento, el químico y el de procesado cárnico.
- Desarrollo de la planta de tratamiento de agua (WTP) de Zuluf, destinada a suministrar agua a Saudi Aramco, marcando un hito al tratarse de la primera vez que Aramco externaliza el suministro y la operación del agua en una de sus instalaciones.

2024

- Cierre financiero de un proyecto estratégico para Antofagasta Minerals, destinado al suministro de agua al proyecto minero Centinela (Chile), con una inversión aproximada de 1.500 millones de dólares, reforzando el compromiso del grupo con soluciones hídricas sostenibles para la minería.
- Refuerzo del portafolio de operación y mantenimiento de Almar Water Servicios Latam, incorporando como clientes clave a compañías de primer nivel como Codelco, Antofagasta Minerals, Anglo American y Minera Antucoya, y consolidando su posicionamiento en el sector minero.
- Inicio de proyectos de gestión de agua industrial en distintos países de Europa, orientados a ofrecer soluciones hídricas eficientes, sostenibles y resilientes para el sector industrial.

2025

- Adjudicación del contrato Zuluf 2 por parte de Saudi Aramco, reforzando la posición de Almar como socio estratégico en proyectos hídricos de gran envergadura en Arabia Saudí.
- Acuerdo para la adquisición del 100 % de Almar Australia, reforzando la presencia del grupo en el mercado australiano y consolidando su posicionamiento en la región Asia Pacífico.
- Adquisición de la participación restante en Ecoprial (alcanzando el 100 %) a través de Almar Water Servicios Latam, consolidando plenamente esta plataforma y reforzando la apuesta del grupo por soluciones de economía circular y Waste to Energy.
- Aprobación de la actualización de la identidad corporativa de la marca, alineando la imagen del grupo con su evolución estraté-

- gica y su posicionamiento global en sostenibilidad e innovación.
- Avance significativo en el desarrollo de los primeros proyectos de hidrógeno verde en España y Chile, reforzando el compromiso de Almar con la transición energética y la descarbonización de sectores industriales clave.

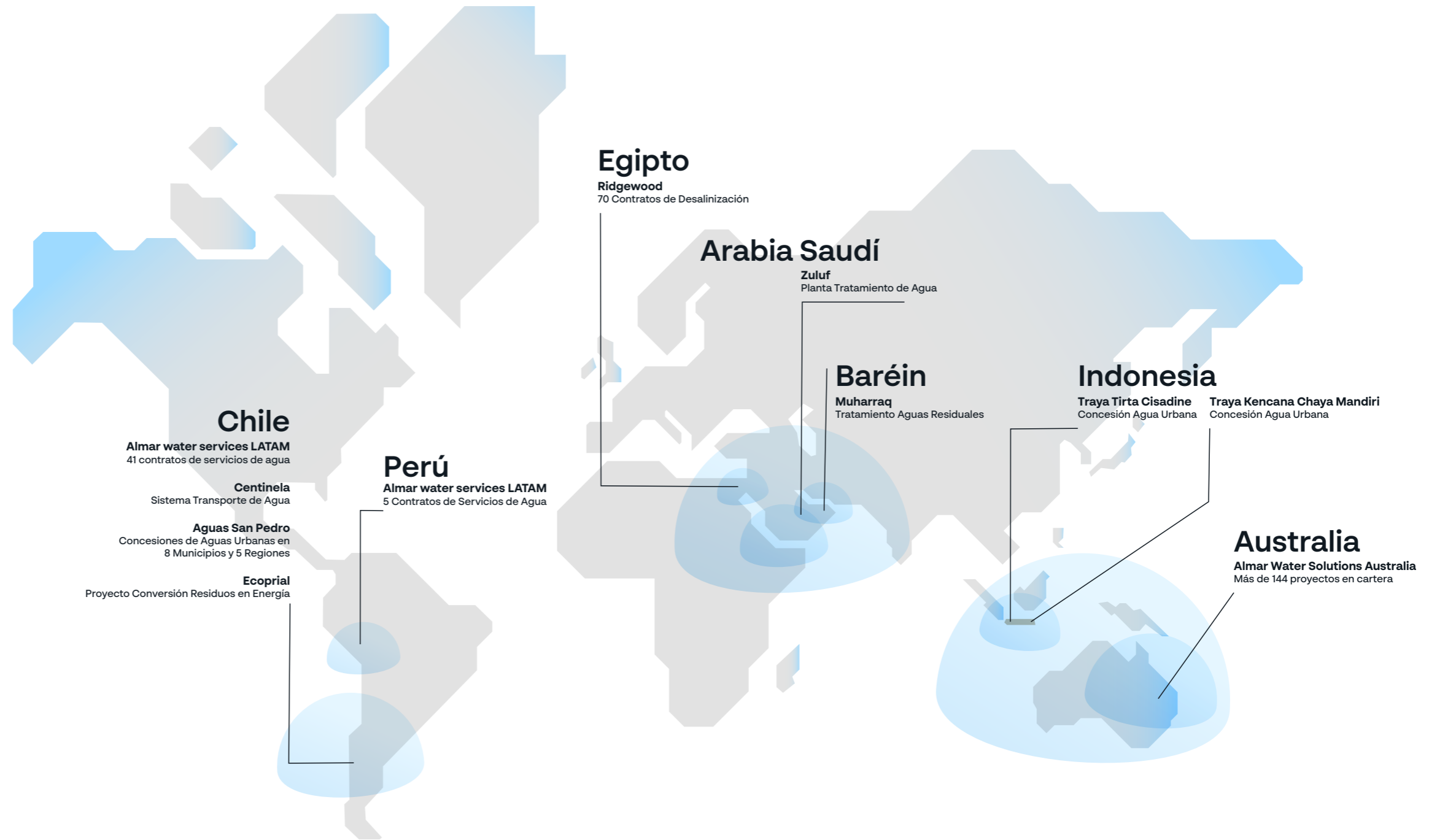


3.3

PRESENCIA GLOBAL

Operamos allí donde existen los mayores retos en materia de agua. Almar España desarrolla su actividad a nivel internacional a través de una cartera diversificada de proyectos, filiales e inversiones participadas, lo que le permite adaptar su modelo de negocio a las características específicas de cada mercado, sus marcos regulatorios y sus desafíos en materia de sostenibilidad.

La presencia del grupo en América Latina, Oriente Medio y la región Asia Pacífico refleja una estrategia de internacionalización orientada a la creación de valor a largo plazo, la diversificación del riesgo y un crecimiento responsable. Esta implantación geográfica permite a Almar España participar en proyectos de infraestructuras hídricas de alta complejidad, alineando su grado de implicación operativa con las necesidades locales, las estructuras de gobernanza y los requisitos ambientales y sociales, en coherencia con sus compromisos en materia de sostenibilidad y cumplimiento normativo.



* La presencia geográfica representada incluye proyectos en operación, filiales y participaciones societarias del grupo, con distintos grados de control operativo. Esta representación tiene carácter ilustrativo y descriptivo.

“
OPERAMOS ALLÍ
DONDE EXISTEN
LOS MAYORES
RETOS EN
MATERIA DE
AGUA
”



A continuación, se presentan proyectos y plataformas más representativos del grupo en distintas regiones. Estos proyectos responden a distintos esquemas de participación (BOOT, concesiones, filiales operativas o participaciones societarias) y a diferentes niveles de implicación operativa por parte de Almar.

TRANSPORTE DE AGUA

Centinela

Chile

CLIENTE

Antofagasta Minerals

CAPACIDAD167.000 m³/día**TIPO DE PROYECTO**

Infraestructura de transporte de agua (dos tuberías)

MODELO DE CONTRATO

BOOT (Construir-Propiedad-Operar-Transferir)

TECNOLOGÍA

Sistema de filtración de agua de mar

DURACIÓN DEL CONTRATO

16 años

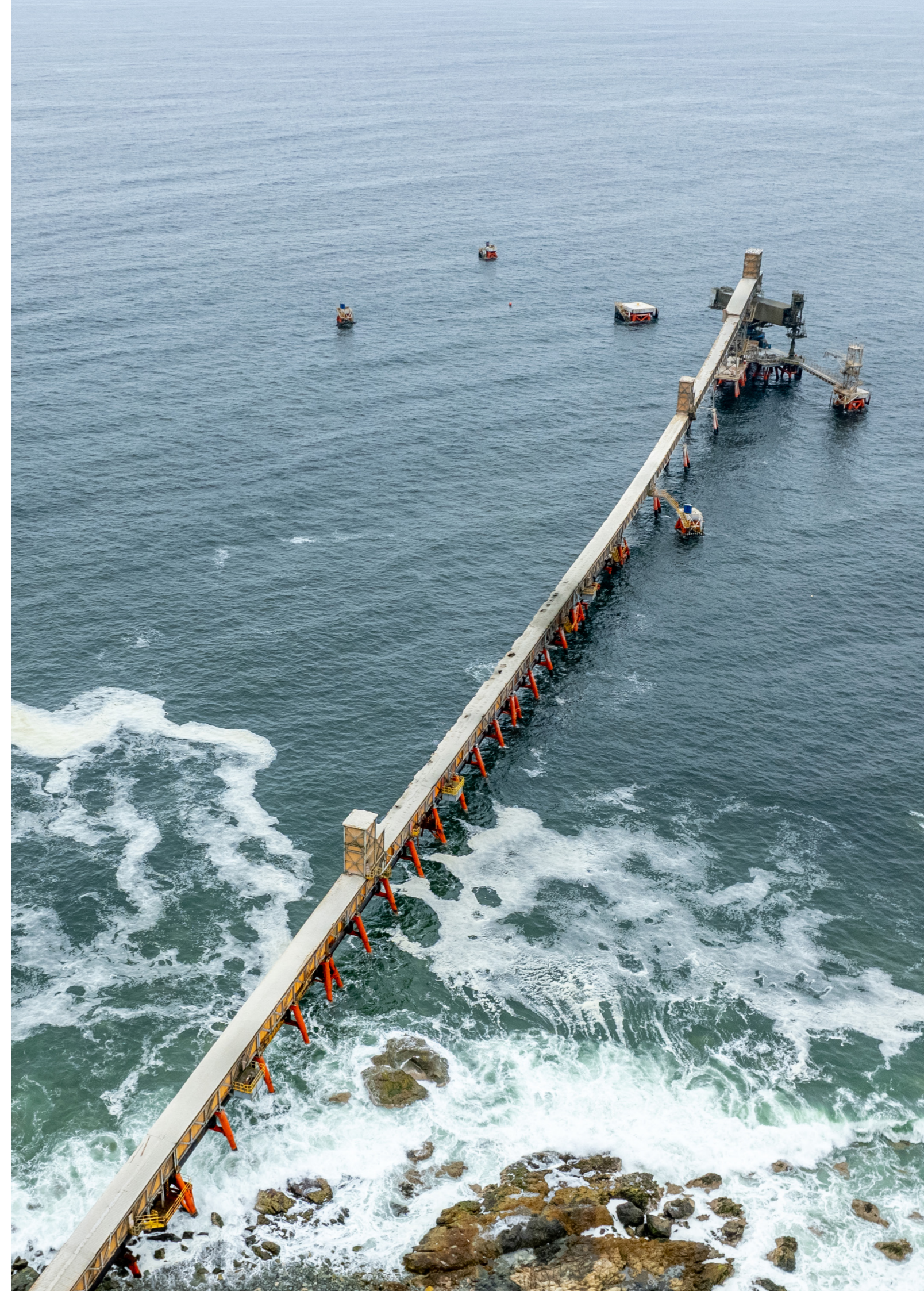
INVERSIÓN TOTAL

USD 1.500 millones

Centinela constituye el proyecto agua con mayor inversión del mundo con una cantidad que asciende hasta los 1.500 millones USD. El proyecto de transporte de agua incluye la adquisición y operación de una tubería de agua de 144 km de longitud que transporta 1.194 lps (110.678 m³/día), suministrando agua de mar a 60 km al norte del sitio minero en Michilla, donde se encuentra el puerto de Centinela. Además, contempla la construcción y operación de una nueva tubería de 144 km de longitud y 650 lps (56.333 m³/día) paralela a la tubería existente para proporcionar agua de mar y facilitar la expansión planificada de la mina a través del proyecto del segundo concentrador, también conocido como Nueva Centinela, que añadirá 144.000 toneladas de cobre, 3.500 toneladas de molibdeno y 130.000 onzas adicionales de extracción de oro por año.

Bajo un esquema de proyecto BOOT (Build-Own-Operate-Transfer), el acuerdo de concesión establece una estructura de "Take or Pay". El consorcio del proyecto está compuesto por Almar España y Transelec para el desarrollo y la operación de ambas conducciones, y con Bonatti y Sigdo Koppers como epecistas.

La primera conducción de agua ya está en operación y la segunda comenzará a operar en 2026 tras un proceso de construcción de 20 meses, fase en la que se empleará a unas 1.500 personas locales. La operación y el mantenimiento del sistema de agua se realiza a través de Aguas Norte y Desarrollo (Nordes), compuesto por Almar Water Servicios Latam y Transelec.



REÚSO Y RECICLAJE DE AGUA



Zuluf

As Saffaniyah
Provincia, Reino
de Arabia Saudí

CLIENTE
Saudi Aramco

CAPACIDAD
185.000 m³/día

TIPO DE PROYECTO
Tratamiento de agua

MODELO DE CONTRATO
BOOT (Construir-Poseer-Operar-Transferir)

TECNOLOGÍA
Clarifloculación, filtración de doble medio y filtración con cartuchos

DURACIÓN DEL CONTRATO
25 años

INVERSIÓN TOTAL
USD 400 millones

El proyecto Zuluf consiste en una planta de tratamiento de agua con una capacidad de 185.000 m³/día que respalda la inyección de agua para el proyecto Zuluf Onshore Oil Facilities, ubicado en el Golfo Árabe, 240 km al norte de Dhahran.

incluye el diseño, desarrollo, financiamiento, construcción, puesta en marcha, operación y mantenimiento, y transferencia de propiedad.

El proyecto de 400 millones de dólares, que se desarrollará bajo un esquema BOOT a 25 años,

Almar está totalmente comprometida con las comunidades locales donde opera y está alineada con los requisitos de IKTVA, empleando trabajadores locales, contratando servicios locales y contribuyendo al desarrollo económico y social de la región.

TRATAMIENTO DE RESIDUALES

Muharraq

Gobernación
de Muharraq,
Reino de Baréin

CLIENTE
Ministerio de Obras Públicas, Reino de Baréin

CAPACIDAD
100.000 m³/día

TIPO DE PROYECTO
Planta de tratamiento de aguas residuales

MODELO DE CONTRATO
BOOT (Construir-Poseer-Operar-Transferir)

TECNOLOGÍA
Tratamiento biológico y terciario de aguas residuales

DURACIÓN DEL CONTRATO
29 años

INVERSIÓN TOTAL
USD 310 millones

El proyecto de Muharraq se trata de una planta de aguas residuales de última tecnología de 100.000 metros cúbicos diarios de capacidad, que cuenta con un sistema de canalización de aguas residuales en la cuenca de Muharraq, en el Reino de Bahréin. El sistema de canalización incluye el primer colector principal profundo por gravedad de 16,5 km en la región del Golfo y una red de recolección de aguas residuales.

La planta utiliza un tratamiento terciario para reciclar parte de las aguas usadas tratadas y convertirlas en agua limpia de alta calidad para uso industrial y agrícola.

En 2011 se firmó la concesión con el Ministerio de Obras Públicas y en 2014 comenzó la operación de la instalación. No obstante, esta planta fue adquirida por Almar España en 2019.



Aguas San Pedro

Chile

CLIENTE
Municipal

TIPO DE PROYECTO
Servicios urbanos de agua y saneamiento bajo concesión

TECNOLOGÍA
Producción y distribución de agua potable, alcantarillado y tratamiento de aguas residuales

MODELO DE CONTRATO
Concesión de servicios sanitarios urbanos.

POBLACIÓN ABASTECIDA
150.000 habitantes

Aguas San Pedro S.A. es una empresa chilena dedicada a la prestación de servicios urbanos de agua potable, alcantarillado y tratamiento de aguas residuales. Opera en ocho comunas distribuidas en cinco regiones del país, incluyendo la Región Metropolitana, Biobío, Ñuble, Maule y Los Lagos, con una cobertura que abarca ciudades como San Pedro de la Paz, Chillán, Puerto Montt y Curicó.

Con una visión centrada en la eficiencia, sostenibilidad y servicio a la comunidad, Aguas San Pedro se consolida como un operador confiable en el sector urbano chileno. La compañía combina tecnología, gestión de activos y responsabilidad social para garantizar un suministro seguro y continuo, cumpliendo con los estándares regulatorios y aportando al desarrollo local.



Obor Infrastructures

Indonesia

CLIENTE
PDAM Tirta Kerta Raharja

TIPO DE PROYECTO
Plantas de tratamiento de agua potable

TECNOLOGÍA
Tratamiento y producción de agua potable mediante dos plantas operadas por PT Tirta Kencana Cahaya Mandiri y PT Traya Tirta Cisadane

CAPACIDAD
425.000 m³/día
Programa de expansión en marcha:
+160.000 m³/día adicionales

MODELO DE CONTRATO
ROT (Rehabilitation, Operation and Transfer)

DURACIÓN DEL CONTRATO
20 años

Obor Infrastructures es un holding con sede en Singapur que participa activamente en el sector del agua en Indonesia a través de sus empresas PT Tirta Kencana Cahaya Mandiri y PT Traya Tirta Cisadane. Estas entidades operan una planta de tratamiento de agua potable en la isla de Java con una capacidad total de 425.000 m³/día, posicionándose como uno de los mayores sistemas de abastecimiento de agua en el país.

Sus instalaciones suministran agua potable a varios distritos del Gran Yakarta, incluyendo Tangerang City, Tangerang Regency, South Tangerang y Jakarta Oeste. Con un ambicioso plan de expansión en marcha, Obor Infrastructures refuerza su compromiso con el desarrollo de infraestructura hídrica moderna y sostenible, contribuyendo significativamente al acceso al agua potable en una de las regiones más densamente pobladas del sudeste asiático.

• Tirta Kencana Cahaya Mandiri

Tirta Kencana Cahaya Mandiri es una planta de tratamiento de agua con una capacidad de 140.000 m³/día bajo un contrato de concesión de 20 años. El agua entregada es para usuarios finales domésticos, industriales y comerciales en Tangerang Regency & City (incluido el aeropuerto internacional de Yakarta) y West Yakarta.

• Traya Tirta Cisadane

Traya Tirta Cisadane es una planta de tratamiento de agua con un total de 285.000 m³/día en un contrato de concesión de 20 años. El agua distribuida es para usuarios finales domésticos, industriales y comerciales de South Tangerang y South & West Jakarta. La población atendida es de más de un millón de personas.

OTROS SERVICIOS

Almar

AUSTRALIA



SECTORES ATENDIDOS

Sector municipal y sector industrial

ACTIVIDADES PRINCIPALES

Soluciones químicas y consumibles, soluciones de ingeniería, soluciones de alquiler, servicios y repuestos, financiación de proyectos

EMPLEADOS

Más de 40 profesionales



Almar Water Solutions Australia (anteriormente Aqualyng) es una plataforma integral de soluciones hídras especializada en proyectos EPC y BOT. Con un portafolio de más de 144 proyectos hídras globales, Almar Water Solutions Australia (anteriormente Aqualyng) se enfoca en producción de agua, tratamiento de aguas residuales, servicios de operación y mantenimiento, y aplicaciones industriales. La empresa también ofrece soluciones tecnológicas avanzadas y suministro de productos químicos. Su enfoque innovador incluye gestión de activos, soluciones sanitarias, servicios de alquiler de plantas de agua y consultoría. La misión de Almar Water Solutions Australia (anteriormente Aqualyng) es convertirse en un proveedor global líder de servicios hídras sostenibles, con tecnología innovadora y una excelencia operativa para abordar desafíos hídras complejos en todo el mundo.

Almar Water Solutions Australia (anteriormente Aqualyng) emplea una gama de tecnologías de vanguardia para mejorar su oferta de servicios. Estas incluyen técnicas avanzadas de desalación, procesos innovadores de tratamiento de aguas residuales y sistemas de reutilización de agua de última generación. La empresa también integra soluciones de gestión inteligente del agua y tecnología IoT para optimizar la eficiencia operativa y la sostenibilidad. Su experiencia en tecnología de membranas y tratamiento químico respalda aún más su capacidad para ofrecer soluciones hídras de alta calidad adaptadas a diversas necesidades industriales y municipales. Esta destreza tecnológica subraya el compromiso de Almar Water Solutions Australia (anteriormente Aqualyng) con prácticas de gestión del agua sostenibles e innovadoras.

Desde 2024, Almar Water Solutions Australia (anteriormente Aqualyng) forma parte de Almar Water Solutions, fortaleciendo su posición y alcance en el mercado global de servicios hídras.

Almar Water Solutions

ESPAÑA



SECTORES ATENDIDOS

Sector municipal y sector industrial

ACTIVIDADES PRINCIPALES

Soluciones químicas y consumibles, soluciones de ingeniería, soluciones de alquiler, servicios y repuestos, financiación de proyectos

EMPLEADOS

Más de 40 profesionales



Almar Water Solutions es una empresa líder en el sector del agua, reconocida por su experiencia en el desarrollo de soluciones hídras a largo plazo. Respaldada por un equipo con más de 30 años de experiencia y una sólida capacidad financiera, Almar Water Solutions está estratégicamente posicionada para ofrecer soluciones tecnológicas de vanguardia que transforman la industria del agua.

Dedicada principalmente a la evaluación de oportunidades de crecimiento del grupo, en forma de desarrollo de proyectos o adquisición de sociedades, y a la gestión de sus activos y plataformas de servicios.

Además, Almar Water Solutions ofrece contenido personalizado a nivel local y regional, adaptado a las necesidades específicas de cada industria y región. Con plataformas regionales en América Latina, Asia-Pacífico, Europa y Oriente Medio, Almar Water Solutions asegura un alcance global con una experiencia local. Su enfoque integral y su compromiso con la sostenibilidad garantizan resultados eficientes y duraderos, contribuyendo de manera significativa al desarrollo sostenible de los recursos hídras a nivel mundial.



Almar Water Servicios Latam

CHILE Y PERÚ



SECTORES ATENDIDOS

Sector municipal y sector industrial

ACTIVIDADES PRINCIPALES

Desarrollo de infraestructura hídrica (BOT/BOO), Operación y mantenimiento de plantas (O&M), Servicios de gestión de residuos, Transporte y logística para operaciones hídricas, Suministro de productos químicos para el tratamiento de agua, Alquiler de plantas de tratamiento de agua, Servicios integrados de ingeniería, adquisición y O&M (EP + O&M).

EMPLEADOS

Más de 1.000

Almar Water Servicios Latam es una plataforma especializada en soluciones sostenibles para la gestión del agua en Chile y Perú, con cobertura en los principales centros industriales y urbanos de ambos países. Su portafolio incluye el diseño, construcción, operación y financiamiento de plantas de tratamiento de agua potable y aguas residuales, tanto domésticas como industriales, bajo esquemas como BOT. Además, ofrece servicios de alquiler de plantas móviles, logística de residuos, transporte de agua y soluciones para la reutilización.

La empresa trabaja con tecnología de última generación y un equipo altamente calificado, adaptándose a las necesidades de múltiples sectores industriales. Gracias a su enfoque innovador y su capacidad de implementación eficiente, Almar Water Servicios Latam se posiciona como un socio estratégico para proyectos que requieren soluciones flexibles, resilientes y respetuosas con el medio ambiente.

NUEVAS INICIATIVAS

Almar mantiene una apuesta decidida por la innovación tecnológica aplicada al ciclo del agua y a la transición energética, destinando importantes recursos al desarrollo de soluciones avanzadas que permitan afrontar los retos ambientales y operativos de sus clientes. En este contexto, la compañía está impulsando proyectos de hidrógeno verde dirigidos

a clientes industriales, ubicados en parques logísticos estratégicos de Chile y España.

Estos proyectos, concebidos como palancas clave para la descarbonización de procesos industriales y la reducción de emisiones, se encuentran actualmente en una fase avanzada de obtención de permisos, lo que evidencia su elevado grado de madurez y sitúa a Almar en una posición sólida para iniciar su fase de ejecución en el corto plazo. Esta iniciativa refuerza el compromiso del grupo con el desarrollo de tecnologías sostenibles, la diversificación de su cartera de soluciones y la generación de valor a largo plazo en el marco de la transición hacia una economía baja en carbono.

Además en esta línea, participa activamente en el tratamiento de residuos líquidos y valorización de residuos para la obtención de biogás a través de su filial Ecoprial, consolidando su compromiso con la sostenibilidad y la innovación en el sector ambiental.

Además de esta tecnología, Almar desarrolla proyectos de otra tecnología complementaria a través de la valorización de residuos sólidos y producción de gas sintético como fuente de energía en colaboración estrecha con tecnólogos especialistas, creando un pipeline de proyectos.

Ecoprial

CLIENTE

Clientes municipales e industriales

TIPO DE PROYECTO

Gestión de residuos y valorización energética de residuos (Waste-to-Energy)

TECNOLOGÍA

Clarifloculación, filtración de doble medio y filtración con cartuchos

PRODUCCIÓN DE BIOGAS

1,75 millones de Nm³/año

INVERSIÓN TOTAL

7,7 millones de USD

Ecoprial es una empresa líder en la gestión de residuos en el sur de Chile, con sede en Osorno, y pionera en la implementación de soluciones Waste-to-Energy. A través de la primera planta de biogás de la zona, transforma residuos orgánicos en energía limpia, facilitando a sus clientes —actuales y nuevos— la transición hacia un modelo de economía circular, basado en la valorización de residuos y la innovación ambiental.

Incorporada recientemente al portafolio de Almar España, Ecoprial se ha convertido en el hub operativo del grupo en el sur de Chile, impulsando proyectos de saneamiento, abastecimiento de agua y valorización energética de residuos. Además, desempeñará un rol clave en la gestión de lodos provenientes de plantas de tratamiento municipales, transformándolos en insumos útiles mediante procesos de generación de energía y producción agrícola sostenible.



DESALINIZACIÓN

Ridgewood

Egipto

CLIENTE

Clientes municipales, turísticos e industriales

TIPO DE PROYECTO

Desalación y suministro de agua

CAPACIDADMás de 70 plantas desaladoras
(500–20.000 m³/día)**TECNOLOGÍA**

Desalación por ósmosis inversa (RO), tratamiento de agua potable y sistemas integrados de suministro de agua.

MODELO DE CONTRATO

Diseño, construcción, operación y mantenimiento (DBOM)

POBLACIÓN ABASTECIDA

Más de 200 resorts, hoteles y centros industriales abastecidos

Ridgewood Egypt es un proveedor integral de soluciones para el sector del agua, con más de 30 años de experiencia en el diseño, construcción, operación y mantenimiento de sus propias plantas. Este modelo integrado garantiza el control total sobre la calidad, eficiencia energética y plazos de ejecución de sus proyectos. La compañía opera más de 70 plantas desaladoras con capacidades entre 500 y 20.000 m³/día, y presta servicios de suministro de agua en más de 200 resorts, hoteles y centros industriales a lo largo de Egipto.

Desde su adquisición en noviembre de 2020 por parte de Hassan Allam Utilities y Almar España, Ridgewood ha reforzado su posicionamiento en el sector, incorporando nuevas capacidades financieras, tecnológicas y estratégicas. Esta alianza ha permitido a la compañía expandir su alcance y diversificar su oferta, consolidando su rol como actor clave en el suministro de agua y el desarrollo de infraestructura hídrica a nivel regional.



Certificaciones vigentes:

**ISO 9001
GESTIÓN DE LA CALIDAD**

(Vigente en Almar España y Almar Australia)

Establece un marco sólido para la mejora continua, la satisfacción del cliente y la eficiencia de procesos en todos nuestros servicios.

**ISO 14001
GESTIÓN AMBIENTAL**

(Vigente en Almar España y Almar Australia)

Acredita nuestro sistema para identificar, controlar y reducir los impactos ambientales de nuestras operaciones, promoviendo el uso eficiente de recursos y la mejora del desempeño ambiental.

**ISO 27001
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

Refuerza nuestra estrategia de protección de datos, confidencialidad y gestión de ciberseguridad, clave en el contexto digital actual.

**ISO 45001
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

(Vigente en Almar España y Almar Australia)

Avala la implementación de un entorno laboral seguro y saludable, basado en la identificación de peligros, la gestión de riesgos y una cultura de prevención activa.

Estándares internacionales adoptados:

EQUATOR PRINCIPLES

Marco voluntario para la evaluación y gestión de riesgos sociales y ambientales en proyectos financiados. Refleja nuestro compromiso con la responsabilidad en la estructuración y ejecución de proyectos de infraestructura y servicios esenciales.

SA 8000

Estándar internacional que orienta nuestras prácticas éticas en derechos laborales, condiciones de trabajo, igualdad y no discriminación, libertad de asociación y cumplimiento de derechos humanos en toda la cadena de valor.

3.4

CERTIFICACIONES

Como parte de su compromiso con la sostenibilidad, la gestión responsable y la mejora continua, Almar cuenta con un sistema integrado de gestión respaldado por certificaciones y adhesiones a estándares y marcos internacionales de referencia. Estos sistemas garantizan que las operaciones del grupo se desarrollen conforme a criterios de excelencia ambiental, social, ética y de gobernanza (ESG), en línea con las expectativas de sus principales grupos de interés.

Las certificaciones y estándares aplican a la sociedad matriz y a determinadas sociedades del grupo, en función de su actividad, localización y nivel de control operativo, de acuerdo con el alcance definido en cada sistema de gestión. La extensión progresiva de estas certificaciones al resto de filiales y proyectos se realiza de forma gradual y coherente con la capacidad de gestión directa de Almar en cada caso.

Los sistemas de gestión del grupo han sido auditados y verificados anualmente por la entidad independiente SGS, lo que asegura la objetividad, la rigurosidad técnica y el cumplimiento normativo, reforzando la fiabilidad de los procesos y el compromiso de Almar con los más altos estándares internacionales.

2017

Certificación

ISO 9001 Calidad

ISO 14001 Medio Ambiente

ISO 45001 Seguridad y Salud

2020

Adaptación

De los sistemas a la SA 8000

(Derechos laborales y prácticas éticas)

2019

Adhesión

A los Equator Principles

(Riesgos sociales y ambientales)

2025

Certificación

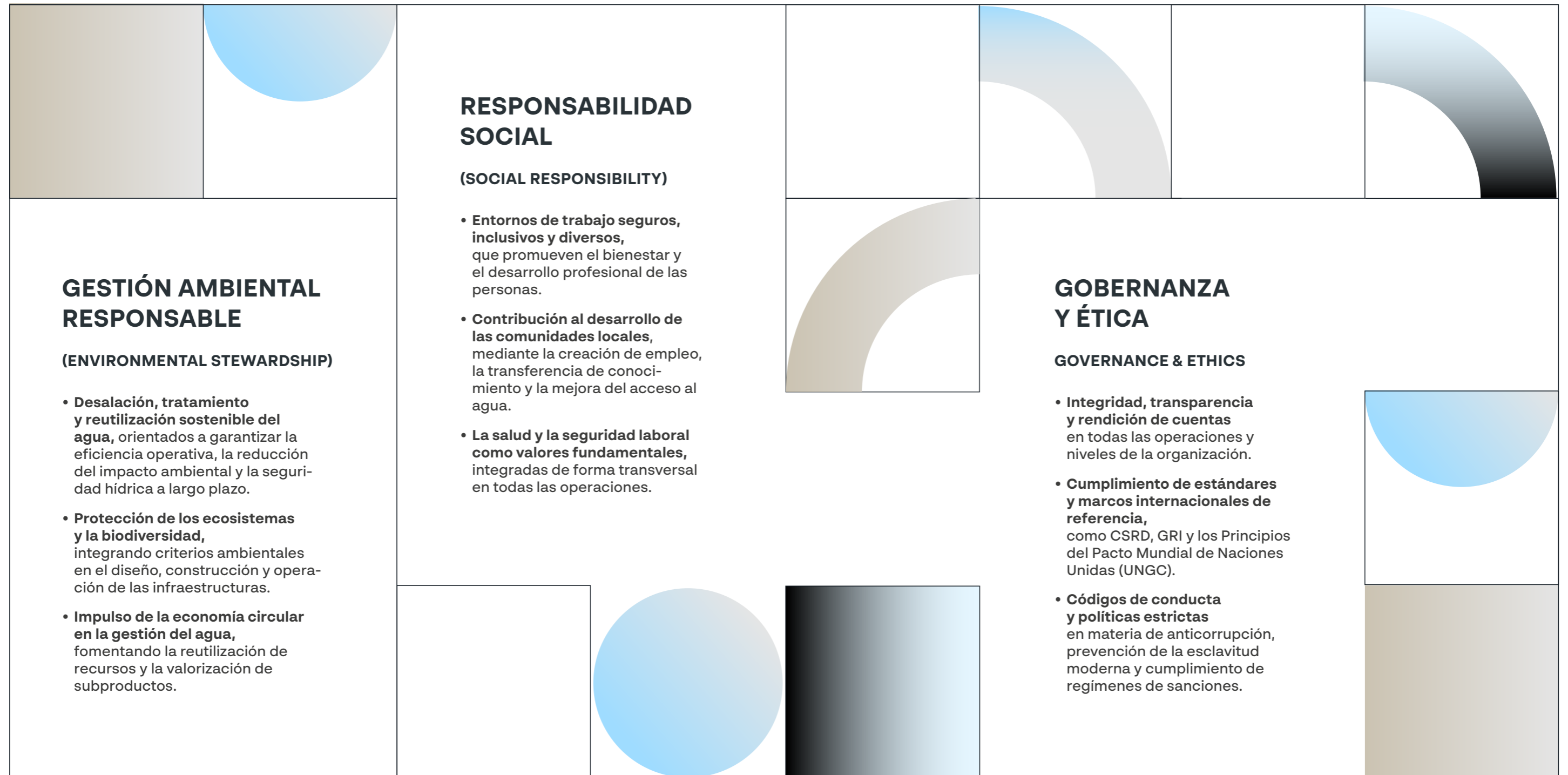
ISO 27001 : 2022

(Seguridad de la información)

Estas certificaciones y adhesiones consolidan una cultura organizacional centrada en la responsabilidad, la transparencia y el compromiso con el desarrollo sostenible.

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad en Almar se articula en torno a tres pilares estratégicos



3.6

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS



ODS 6 Agua limpia y saneamiento

- CONTRIBUCIONES CLAVE:**
- Desarrollo y operación de infraestructuras de:
 - Desalación
 - Tratamiento de aguas residuales
 - Abastecimiento de agua
 - Tratamiento de aguas para reúso industrial
 - Mejora del acceso al agua potable en zonas con escasez hídrica
 - Impulso de la reutilización del agua
 - Garantía de calidad y seguridad del agua suministrada

- EVIDENCIAS (ESRS E3)**
- Volumen de agua tratada (m³/año)
 - Volumen de agua reutilizada (m³/año)
 - Población servida

ODS 13 Acción por el clima

- Desarrollo de soluciones para la adaptación al cambio climático:
 - Desalación en zonas con estrés hídrico
- Contribución a la resiliencia hídrica
- Reducción progresiva del impacto energético de las operaciones

- EVIDENCIAS (ESRS E1)**
- Emisiones de GEI (alcance 1 y 2)
 - Consumo energético total (MWh)
 - Cantidad de energía renovable

ODS 7 Energía asequible y no contaminante

- (Muy relevante por el alto consumo energético del sector)
- Optimización del consumo energético en desalación
 - Mejora de la eficiencia energética en operaciones

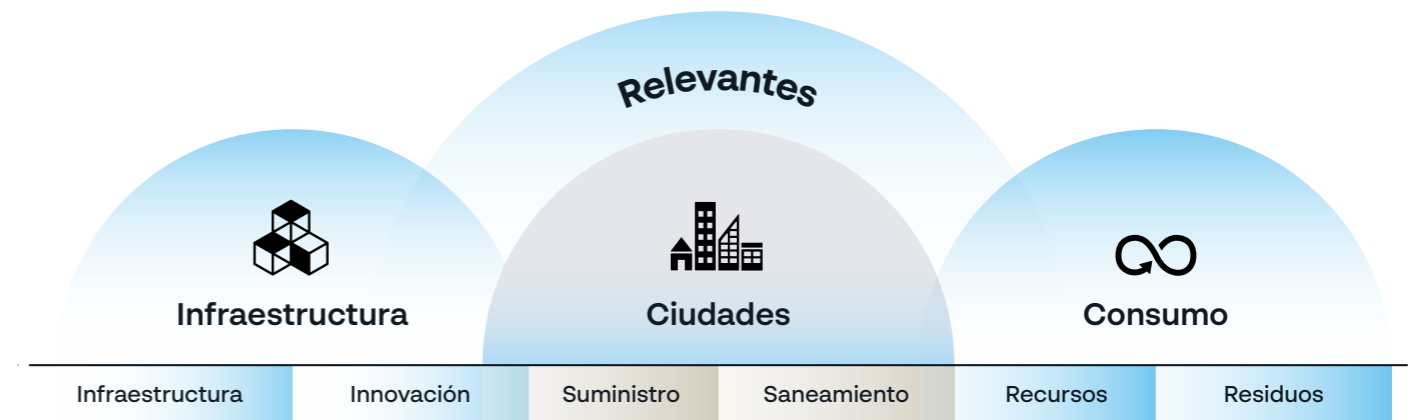
- EVIDENCIAS (ESRS E1)**
- Consumo energético total
 - Desglose de fuentes energéticas
 - Cantidad de energía renovable

En Almar comprendemos que el agua es mucho más que un recurso natural: es un factor de desarrollo humano, un catalizador de equidad social y un eje estructural para la sostenibilidad global. Nuestra misión es diseñar, desarrollar y operar infraestructuras hídricas innovadoras y sostenibles que garanticen el acceso universal al agua limpia, al tiempo que respondemos a los desafíos más urgentes de nuestro tiempo, como el cambio climático, el crecimiento poblacional y la escasez de recursos.

En este marco, reafirmamos nuestro compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, y particularmente con el ODS 6 – Agua

limpia y saneamiento, que constituye el núcleo de nuestra actividad. Sin embargo, somos plenamente conscientes de que el ODS 6 no actúa de forma aislada: es una condición habilitante para el cumplimiento de todos los demás Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para analizar nuestra contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), es necesario diferenciar entre 3 categorías, en función del grado de contribución directa, priorizando los que tienen relación con nuestra actividad, nuestra estrategia y las expectativas de los GI.



ODS 9 Industria, innovación e infraestructuras

- Desarrollo de infraestructuras hídricas críticas.
- Innovación en:
 - Tecnologías de desalación
 - Digitalización (gestión inteligente del agua)
- Implantación de modelos concesionales (BOO/BOT)

- VER INDICADORES**
- Proyectos de innovación tecnológica
 - Inversión en compañías tecnológicas

ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles

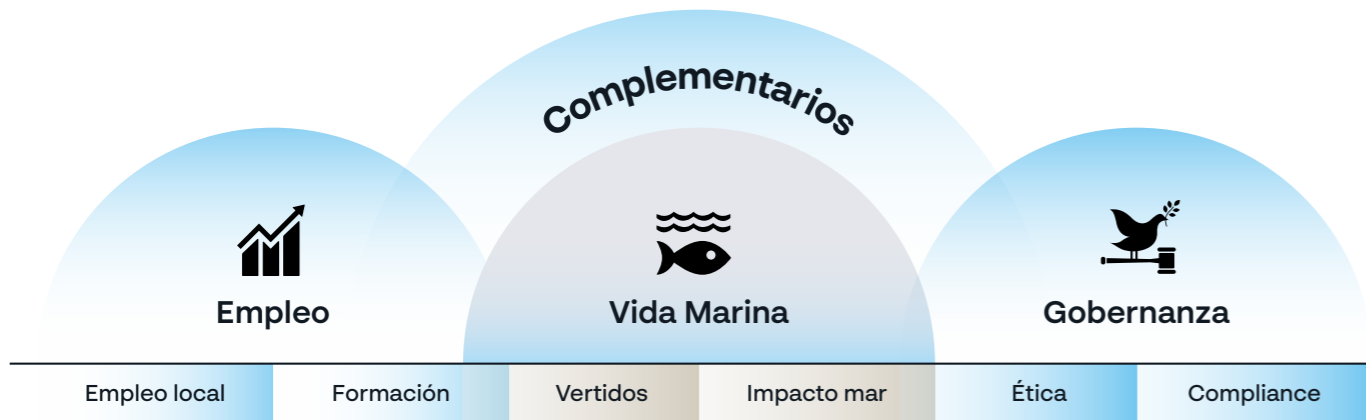
- Suministro de agua a poblaciones urbanas
- Mejora de servicios de saneamiento
- Contribución a la sostenibilidad urbana

- EVIDENCIAS (ESRS E3 / S3)**
- Población servida
 - Calidad del agua

ODS 12 Producción y consumo responsables

- Gestión eficiente del agua
- Optimización del uso de recursos
- Mejora en la gestión de residuos (lodos, materiales)
- Avances en economía circular por valorización de residuos

- EVIDENCIAS (ESRS E5)**
- Residuos generados (toneladas)
 - Gestión de lodos
 - Iniciativas de economía circular



**ODS 8
Trabajo decente y
crecimiento económico**

- Generación de empleo local
- Desarrollo de capacidades técnicas en los países donde opera.

- EVIDENCIAS (ESRS S1)**
- Número de empleados
 - Horas de formación
 - Tasa de accidentes laborales

**ODS 14
Vida
submarina**

- Gestión de impactos de desalación en el medio marino
- Control de vertidos y salmueras
- Evaluación ambiental de proyectos costeros

- EVIDENCIAS (ESRS E2 / E4)**
- Calidad de efluentes
 - Evaluaciones de impacto ambiental

**ODS 16
Paz, justicia e
instituciones sólidas**

- Aplicación de principios de ética empresarial
- Cumplimiento normativo

- EVIDENCIAS (ESRS G1)**
- Políticas anticorrupción
 - Canal de denuncias
 - Cumplimiento regulatorio

INDICADORES CLAVE

**AGUA
TRATADA**

**CONSUMO
ENERGÉTICO**

**EMISIONES
GEI**

**POBLACIÓN
SERVIDA**

**RESIDUOS/
LODOS**

**SEGURIDAD
LABORAL**

**INTEGRACIÓN
EN ESTRATEGIA,
RIESGOS ESG**

**DOBLE MATERIALIDAD
Y REPORTING ESRS**



“

**SIN AGUA, NO HAY FUTURO.
SIN AGUA, NO HAY NADA**

”

4

Capítulo 4

SOSTENIBILIDAD, INFORMACIÓN GENERAL

4.1

BASE GENERAL PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE SOSTENIBILIDAD

BASE GENERAL PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD (BP-1)

El presente informe refleja la situación de Almar en materia de sostenibilidad a lo largo del ejercicio 2025.

El presente estado de sostenibilidad ha sido elaborado por ALMAR WATER SOLUTIONS, SLU, en relación con el ejercicio 2025, y se presenta de manera voluntaria, sin que exista obligación legal de reporte conforme a la Directiva CSRD en dicho ejercicio.

La información incluida en el informe se ha preparado tomando como referencia las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (NEIS), con el objetivo de ofrecer a los grupos de interés información estructurada, comparable y alineada con los futuros requerimientos regulatorios.

Almar actúa como sociedad matriz de un conjunto de filiales y participaciones societarias. A efectos del presente informe, se distinguen los siguientes perímetros:

- **Entidad reportante:** ALMAR WATER SOLUTIONS, SLU
- **Perímetro operativo de reporte:** Incluye aquellas sociedades sobre las que Almar ejerce control operativo y capacidad de gestión directa, Almar España y Almar Australia.
- **Perímetro descriptivo de grupo:** Incluye a las sociedades controladas y a las participadas, Almar Grupo, consideradas a efectos de contextualización en el

modelo de negocio, la cadena de valor y la taxonomía.

- Las métricas cuantitativas y los objetivos de sostenibilidad se refieren exclusivamente al **perímetro operativo de reporte**.

INFORMACIÓN RELATIVA A CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS (BP-2)

En la elaboración del presente informe, Almar ha tenido en cuenta las circunstancias específicas derivadas de su modelo de negocio, su estructura societaria y el distinto grado de control operativo existente en las sociedades y proyectos en los que participa.

En determinadas filiales y proyectos participados, Almar no dispone de control operativo ni de sistemas homogéneos de recopilación de información ambiental, social y de gobernanza que permitan la consolidación de datos cuantitativos fiables y verificables. En estos casos, la información se presenta de forma cualitativa.

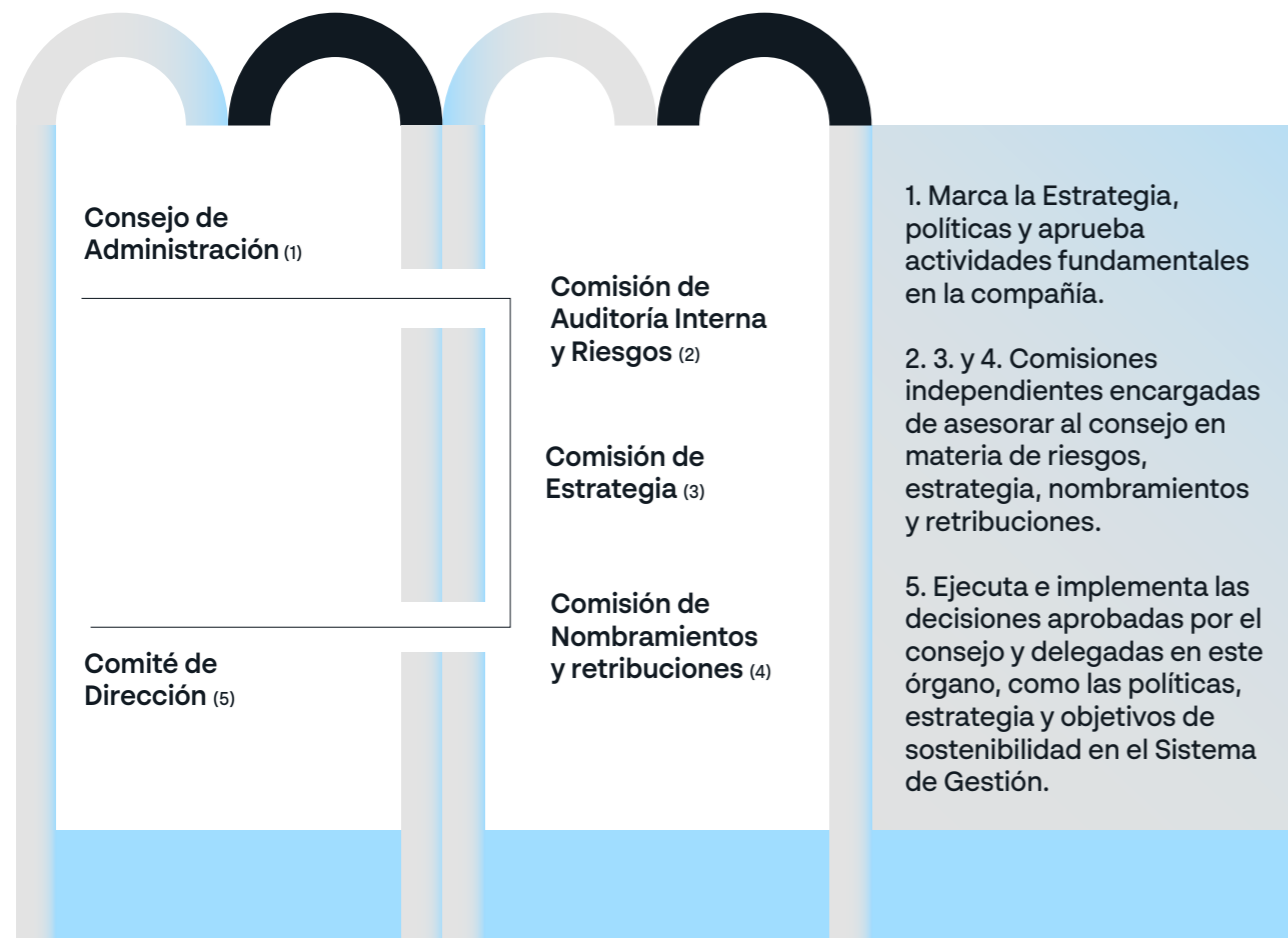
En lo que respecta a la comunicación de información específica sobre sostenibilidad, ALMAR adopta los horizontes temporales establecidos por las NEIS, los cuales se definen como sigue:

- Corto plazo: menos de un año.
- Medio plazo: entre uno y cinco años, tomando como base el año de referencia.
- Largo plazo: más de cinco años.

4.2

GOBERNANZA

EL PAPEL DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN [IC1.1], DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN (GOV-1).



La estructura de gobernanza descrita se aplica a la sociedad matriz y a aquellas actividades en las que Almar ejerce control operativo directo. En el caso de filiales y proyectos participados, la implicación en materia de gobernanza se articula a través de los mecanismos de representación societaria, los acuerdos de socios y los sistemas de supervisión y seguimiento establecidos, en coherencia con el grado de participación y la capacidad de influencia efectiva de la compañía.

INFORMACIÓN FACILITADA A LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN DE LA EMPRESA Y CUESTIONES DE SOSTENIBILIDAD ABORDADAS POR ELLOS (GOV-2)

Durante el ejercicio 2025, la Dirección recibió información regular, estructurada y verificable sobre las cuestiones de sostenibilidad relevantes para la compañía de acuerdo con el análisis de doble materialidad. La información fue presentada por el área de Sistemas y apoyada en el área responsables de riesgos.

La empresa ha establecido un marco formal de gobernanza ESG que define los flujos de reporte, la frecuencia de la información y las responsabilidades asociadas. En este marco:

- La Dirección recibe informes anuales sobre riesgos, impactos y oportunidades en materia ambiental, social y de gobernanza.
- Se facilita información sobre el estado de cumplimiento normativo (incluyendo CSRD, ESRS y otros marcos a los que se adhiere la compañía, como las certificaciones expuestas).
- Se proporciona el seguimiento de los KPI estratégicos, incluidos los relacionados con emisiones (GEI alcance 2), consumo y eficiencia de energía, seguridad y salud laboral, derechos humanos, cadena de suministro y desempeño ético.

INTEGRACIÓN DEL RENDIMIENTO RELACIONADO CON LA SOSTENIBILIDAD EN SISTEMAS DE INCENTIVOS (GOV-3)

Almar, refiriéndose a sus controladas Almar España y Almar Australia, no dispone de sistemas de incentivos variables específicos vinculados de forma directa y cuantitativa al desempeño en materia de sostenibilidad para los miembros de los órganos de administración, dirección o alta dirección.

Este enfoque es coherente en ambas sociedades y responde al grado de madurez actual del sistema de gestión de la sostenibilidad del Grupo, así como a la ausencia, a cierre del ejercicio, de objetivos ESG cuantificados y homogéneos a nivel consolidado que per-

mitan una vinculación retributiva plenamente trazable y verificable.

No obstante, la sostenibilidad se integra de manera transversal en la gestión y en la evaluación cualitativa del desempeño directivo, en la medida en que la Dirección es responsable de garantizar el cumplimiento normativo, la gestión responsable de los riesgos no financieros, el mantenimiento de condiciones laborales adecuadas, la promoción de una cultura ética y la correcta supervisión de los principales impactos sociales y de gobernanza.

En coherencia con la evolución de su estrategia de sostenibilidad y con la aplicación progresiva de los requisitos derivados de la CSRD y los ESRS, el Grupo prevé analizar en ejercicios futuros la conveniencia de reforzar la integración del desempeño en sostenibilidad en sus sistemas de evaluación e incentivos, una vez se disponga de objetivos, métricas e indicadores consolidados que permitan una vinculación clara, transparente y verificable.

DECLARACIÓN SOBRE LA DILIGENCIA DEBIDA (GOV-4)

La Diligencia Debida en materia de sostenibilidad es el proceso mediante el cual las empresas identifican, evalúan, previenen, mitigan y responden a los posibles impactos negativos que sus actividades pueden causar sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad, con el fin de actuar de manera responsable y sostenible.

En Almar, se considera que la diligencia debida es clave para gestionar los posibles riesgos e impactos asociados a nuestra actividad en toda la cadena de valor. Con el fin de reflejar cómo este enfoque se incorpora en nuestro Informe de Sostenibilidad, se incluye una tabla que vincula los componentes clave del proceso de diligencia debida con las secciones correspondientes del informe.

Elementos esenciales de la diligencia debida	Secciones del Informe de Sostenibilidad	
A. Integración de la diligencia debida en la gobernanza, la estrategia y el modelo de negocio	NEIS 2	Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos
	GOV-2	
	NEIS 2	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
	SMB-3	
B. Colaboración con las partes interesadas afectadas en todas las etapas clave de la diligencia debida	NEIS 2	Intereses y opiniones de las partes interesadas
	SMB-2	
	NEIS 2	Descripción del proceso para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa
	IRO-1	
	S1-2	Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias
	S2-2	Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias
	S2-3	Procesos para colaborar con los colectivos afectados en materia de incidencias
	S2-4	Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias
C. Identificación y evaluación de las incidencias adversas	NEIS 2	Descripción del proceso para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa
	IRO-1	
	NEIS 2	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio
	SBM-3	

D. Adopción de medidas para hacer frente a esas incidencias adversas	NEIS-2	Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa
	MDR-A	
	S1-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes
	S1-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones
	S2-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes
	S2-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones
	S3-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los colectivos afectados expresen sus inquietudes
	S3-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los colectivos afectados, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los colectivos afectados y eficacia de dichas actuaciones
	S4-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes
	S4-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones
E. Seguimiento de la eficacia de estos esfuerzos y comunicación	NEIS 2	Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa
	MDR-M	
	NEIS 2	Seguimiento de la eficacia de las políticas y actuaciones clave a través de metas
	MDR-T	

La aplicación de los procesos de diligencia debida se centra prioritariamente en las actividades y relaciones en las que Almar dispone de capacidad de influencia y control operativo, extendiéndose de forma progresiva al resto de la cadena de valor.

GESTIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES INTERNOS DE LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD (GOV-5)

Almar ha establecido un enfoque progresivo para la gestión de los riesgos y los controles internos asociados a la divulgación de información sobre sostenibilidad, integrado en sus procesos generales de control y gobierno corporativo. Este enfoque se aplica de manera coherente en las sociedades Almar España y Almar Australia, ambas controladas al 100 %, teniendo en cuenta las diferencias organizativas y regulatorias de cada entorno.

La responsabilidad sobre la fiabilidad, integridad y coherencia de la información de sostenibilidad divulgada recae en la Dirección del Grupo, que coordina la recopilación, validación y consolidación de la información procedente de las distintas áreas y sociedades. Este proceso se apoya en los sistemas y procedimientos internos existentes, así como en la experiencia de los responsables funcionales implicados en la generación de la información.

La identificación y gestión de los riesgos relacionados con la divulgación de información de sostenibilidad se realiza de forma integrada con el resto de los riesgos no financieros del Grupo, considerando, entre otros, los riesgos de errores en los datos, inconsistencias entre sociedades, omisiones de información relevante, interpretaciones incorrectas de los requisitos normativos o deficiencias en los procesos de recopilación y validación de la información.

Para mitigar estos riesgos, el Grupo ha implantado una serie de controles internos, entre los que se incluyen:

- La asignación clara de responsabilidades en la elaboración y revisión de la información de sostenibilidad.
- La revisión interna de la coherencia y consistencia de la información antes de su consolidación y divulgación
- La utilización de criterios y metodologías homogéneas para la recopilación de datos, en la medida de lo posible.
- La validación de la información más relevante por parte de la Dirección.

En Almar Australia, este proceso se ve reforzado por un mayor grado de formalización de determinados sistemas de gestión, especialmente en ámbitos como la salud y seguridad en el trabajo, el bienestar y el cumplimiento, lo que facilita la trazabilidad y fiabilidad de parte de la información reportada. En Almar España, la gestión de los riesgos y controles asociados a la información de sostenibilidad se articula principalmente a través de los procesos corporativos del Grupo y de los mecanismos ordinarios de control interno.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo no dispone todavía de un sistema de control interno específico y plenamente formalizado dedicado en exclusiva a la información de sostenibilidad, ni de auditorías internas específicas sobre dicha información. No obstante, en el marco de la implantación progresiva de la Directiva CSRD y de los Estándares ESRS,

Almar España ha iniciado un proceso de refuerzo gradual de sus procedimientos internos, con el objetivo de mejorar la calidad, trazabilidad y fiabilidad de la información divulgada en ejercicios futuros.

Este proceso de mejora continua contempla, entre otros aspectos, la progresiva estandarización de los procesos de recopilación de datos, el fortalecimiento de los controles de revisión interna y la integración de la información de sostenibilidad en los sistemas generales de control y gestión del Grupo, en coherencia con la evolución de su marco de gobernanza y con los requisitos de verificación externa aplicables.

establecer un sistema sólido de supervisión y verificación de los datos reportados.



4.3

ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

La descripción del modelo de negocio y de la cadena de valor que se expone a continuación refleja la estructura y las actividades del Grupo en su conjunto. No obstante, el grado de implicación operativa de Almar varía en función de la naturaleza de cada activo, proyecto o participación.

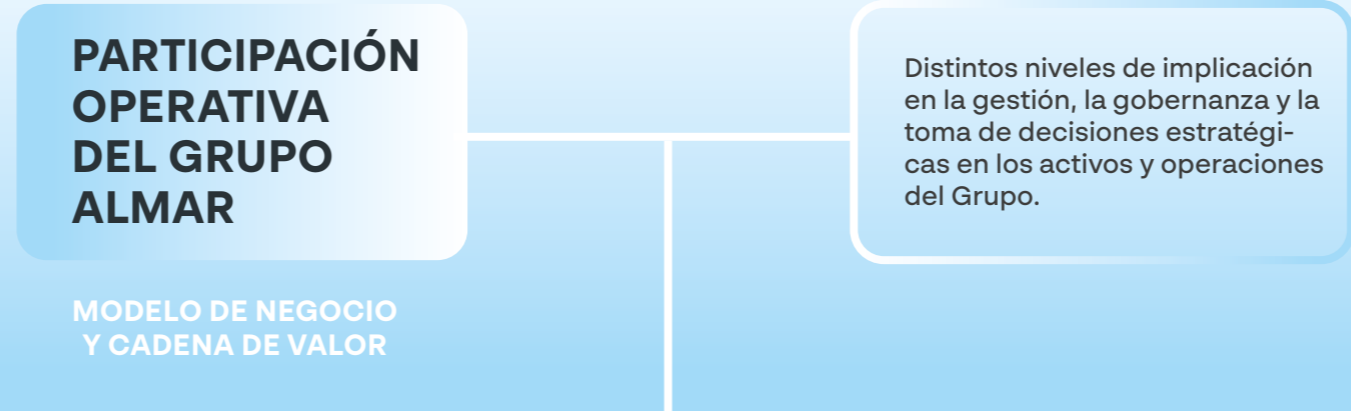
La gestión directa de los impactos, riesgos y oportunidades se centra en aquellas actividades y entidades bajo el control operativo de Almar. En el resto de los casos, la compañía ejerce su influencia a través de mecanismos de gobernanza, supervisión y una interlocución estructurada con sus socios.

Almar se originó como un desarrollador especializado en grandes proyectos de infraestructuras hídricas. Sin embargo, en la actualidad, su misión es evolucionar hacia un proveedor global de servicios en el ámbito del agua.

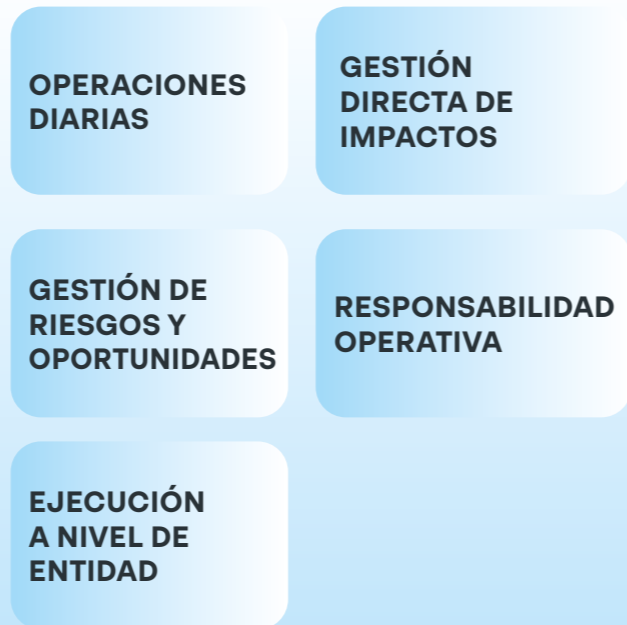
En este contexto, Almar ha ampliado su oferta para cubrir el conjunto del ciclo integral del agua, mediante el desarrollo y la adquisición de proyectos tanto greenfield como brownfield.

La ventaja competitiva de Almar en la originación y operación de estos proyectos radica en su capacidad para integrar soluciones tecnológicas complejas que permiten comprender y dar respuesta a las necesidades de sus clientes, desde administraciones públicas hasta consumidores industriales altamente especializados. Todo ello se apoya, además, en soluciones avanzadas de financiación de proyectos que garantizan la viabilidad de estas inversiones a largo plazo.

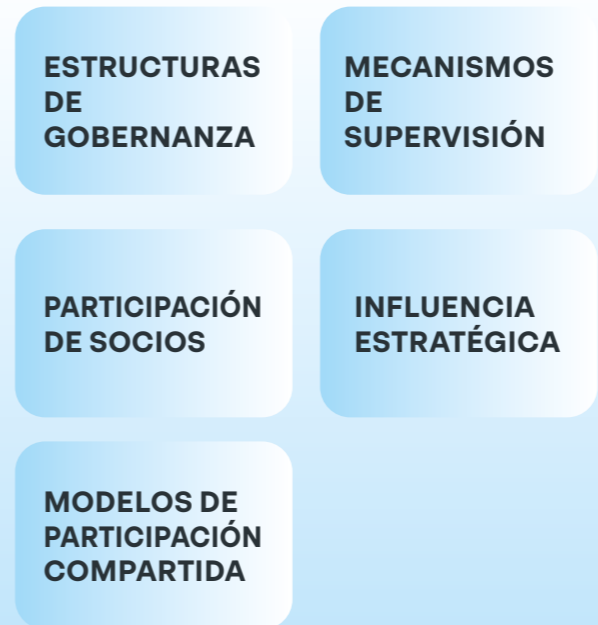
ESTRATEGIA, MODELO DE NEGOCIO Y CADENA DE VALOR (SBM-1).



CONTROL OPERATIVO DIRECTO



PARTICIPACIÓN ESTRATÉGICA



La participación operativa de Almar varía en función de la naturaleza de cada activo, proyecto o participación accionarial.

Adicionalmente, estas capacidades se ven reforzadas por sinergias generadas a través de plataformas regionales de servicios, que operan tanto activos propios como de terceros, así como por la línea de negocio de servicios urbanos de agua, orientada al suministro directo a los usuarios finales.

La visión de Almar mantiene su vocación inicial de desarrollo de infraestructuras hídricas, al tiempo que avanza hacia su posicionamiento como un actor integral en servicios medioambientales en la gestión del agua y las aguas residuales.

Esta evolución permite ampliar la oferta de la compañía hacia actividades adyacentes vinculadas al agua, como la generación de hidrógeno, la gestión de residuos y la recuperación de minerales.

Los objetivos estratégicos de Almar se fundamentan en el crecimiento de la compañía, la diversificación del negocio y un marcado carácter innovador, y son de aplicación a sus dos divisiones: Asset Management e Industrial Services & Technology.

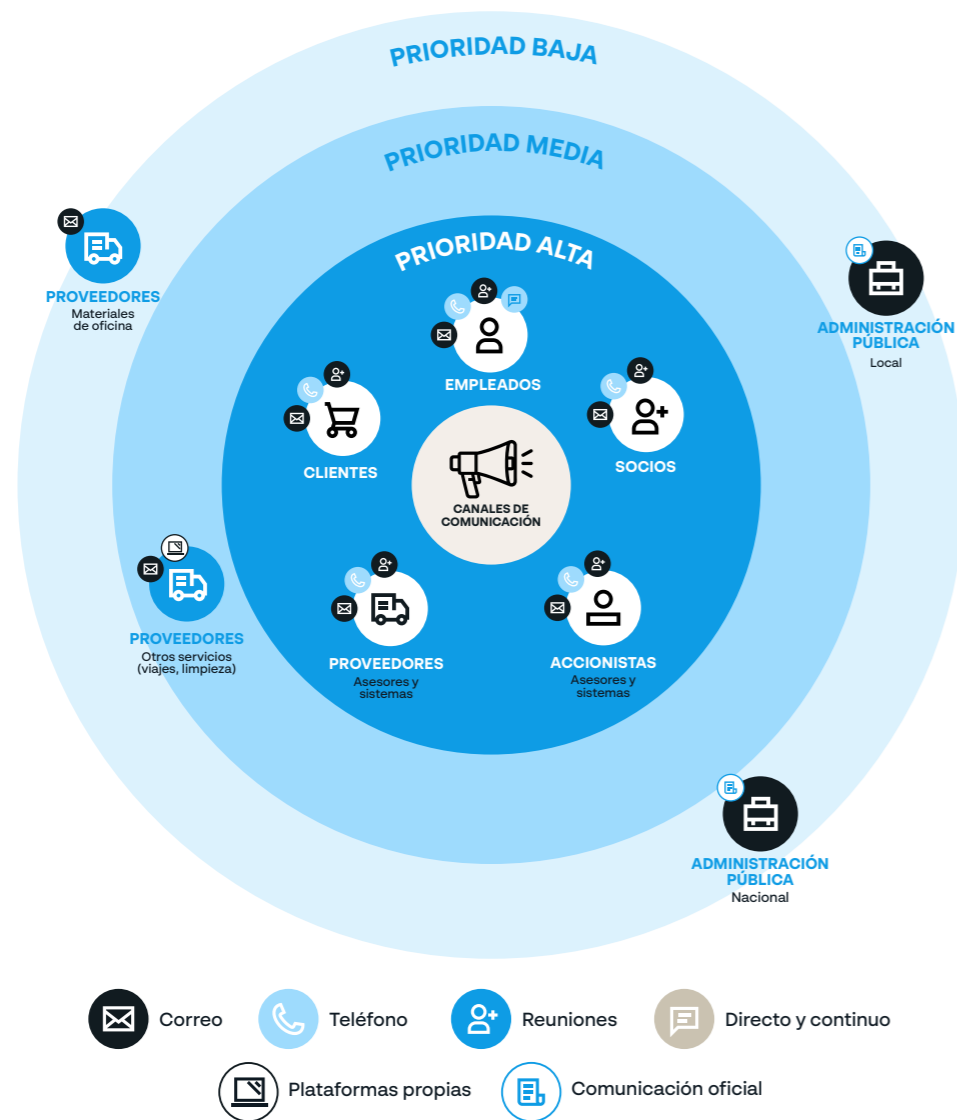
Estos objetivos incluyen tanto el desarrollo de nuevos proyectos greenfield como el crecimiento orgánico a través de las plataformas geográficas de servicios. La provisión de soluciones a medida para nuestros clientes, como elemento diferenciador clave, requiere una inversión adicional en tecnología, así como la entrada en mercados en los que Almar aún no cuenta con presencia directa, en particular Norteamérica y Europa. Desde la perspectiva de la innovación, Almar continúa apostando por la generación de sinergias entre su modelo de gestión de activos y sus plataformas locales, con el objetivo de reforzar sus capacidades y consolidarse como un referente en servicios medioambientales (agua, hidrógeno, residuos y recuperación de minerales).

4.4

INTERESES Y OPINIONES DE LAS PARTES INTERESADAS

MAPA DE STAKEHOLDERS

Priorización y canales de comunicación



INTERESES Y OPINIONES DE LAS PARTES INTERESADAS (SMB-2)

Almar lleva a cabo una revisión anual de sus grupos de interés, evaluando y priorizando a cada uno de ellos en función de su grado de relación con la empresa y del impacto que pueden generar. A continuación, se presentan los resultados más recientes de este análisis.

Una vez identificadas y priorizadas las partes interesadas, Almar considera activamente sus opiniones, ya sea a través de consultas directas o mediante cuestionarios. De este modo, se garantiza que sus perspectivas estén reflejadas en la determinación de los temas más relevantes para la organización.



4.5

ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE IMPORTANCIA RELATIVA Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y EL MODELO DE NEGOCIO (SBM-3)

El análisis de doble materialidad de ALMAR Water Solutions se ha desarrollado con el objetivo de identificar, evaluar y priorizar los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) más relevantes para la compañía y sus grupos de interés, en línea con los requisitos establecidos por la Directiva CSRD y las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (ESRS/NEIS).

Como punto de partida, se elaboró un listado inicial de impactos, riesgos y oportunidades (IROs) potenciales relacionados con las actividades, operaciones y cadena de valor de ALMAR. Para ello se tuvieron en consideración:

- El modelo de negocio y la estrategia corporativa;
- La naturaleza de las actividades desarrolladas por la compañía;
- Los principales riesgos sectoriales asociados al sector del agua e infraestructuras;
- Los requisitos de las ESRS/NEIS;
- Referencias sectoriales y marcos internacionales de sostenibilidad;
- Y las expectativas preliminares identificadas en los grupos de interés.

Los IROs fueron estructurados en tres grandes ámbitos:

- Cuestiones medioambientales;
- Cuestiones sociales;
- Cuestiones de gobernanza.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PARA DETERMINAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS, LOS RIESGOS Y LAS OPORTUNIDADES MATERIALES (IRO-1)

La metodología aplicada para el análisis de doble materialidad combina la perspectiva de materialidad de impacto y la perspectiva de materialidad financiera, permitiendo integrar tanto los efectos de la actividad de la compañía sobre el entorno económico, social y ambiental, como los posibles efectos financieros que las cuestiones de sostenibilidad pueden generar sobre ALMAR.

1. Evaluación de la materialidad de impacto

La evaluación de la materialidad de impacto se realizó mediante un proceso participativo con los grupos de interés priorizados por la compañía.

Para ello, se diseñaron cuestionarios específicos en los que las partes interesadas debían seleccionar los cinco asuntos que consideraban más relevantes dentro de cada una de las categorías:

- Medioambiente;
- Social;
- Gobernanza.

Los resultados obtenidos fueron consolidados mediante el recuento del número de veces que cada asunto fue seleccionado por los participantes.

Posteriormente, los resultados fueron transformados en una escala porcentual de 0 % a 100 %, representando el grado de relevancia otorgado por los grupos de interés a cada asunto material potencial.

Esta evaluación permitió identificar aquellos impactos que, desde la perspectiva de las partes interesadas, presentan una mayor relevancia por su capacidad de generar efectos positivos o negativos sobre las personas, el medio ambiente o la sociedad.

2. Evaluación de la materialidad financiera

La evaluación de la materialidad financiera fue realizada por el Departamento de Riesgos de la compañía, considerando el posible efecto económico-financiero derivado de cada asunto identificado.

El análisis se llevó a cabo valorando:

- La magnitud potencial del impacto financiero;
- Y la probabilidad de ocurrencia del riesgo u oportunidad.

La combinación de ambos criterios permitió determinar el nivel de materialidad financiera asociado a cada IRO, considerando tanto los posibles efectos sobre:

- Resultados financieros;
- Flujos de caja;

- Acceso a financiación;
- Continuidad operativa;
- Reputación corporativa;
- Como sobre la generación de valor a corto, medio y largo plazo.

3. Definición de umbrales de materialidad

Una vez obtenidos los resultados de ambas evaluaciones, ALMAR estableció un umbral de materialidad del 10 % tanto para la materialidad de impacto como para la materialidad financiera.

De este modo:

- Aquellos asuntos que superaban el umbral del 10 % en cualquiera de las dos perspectivas fueron considerados materiales;
- Mientras que los asuntos situados por debajo de dicho umbral en ambas dimensiones no fueron considerados materiales a efectos de reporte.

Este enfoque permite asegurar que el análisis incorpora tanto la visión de los grupos de interés como la exposición financiera de la compañía, garantizando un proceso coherente con el principio de doble materialidad establecido por las ESRS.

4. Validación y revisión

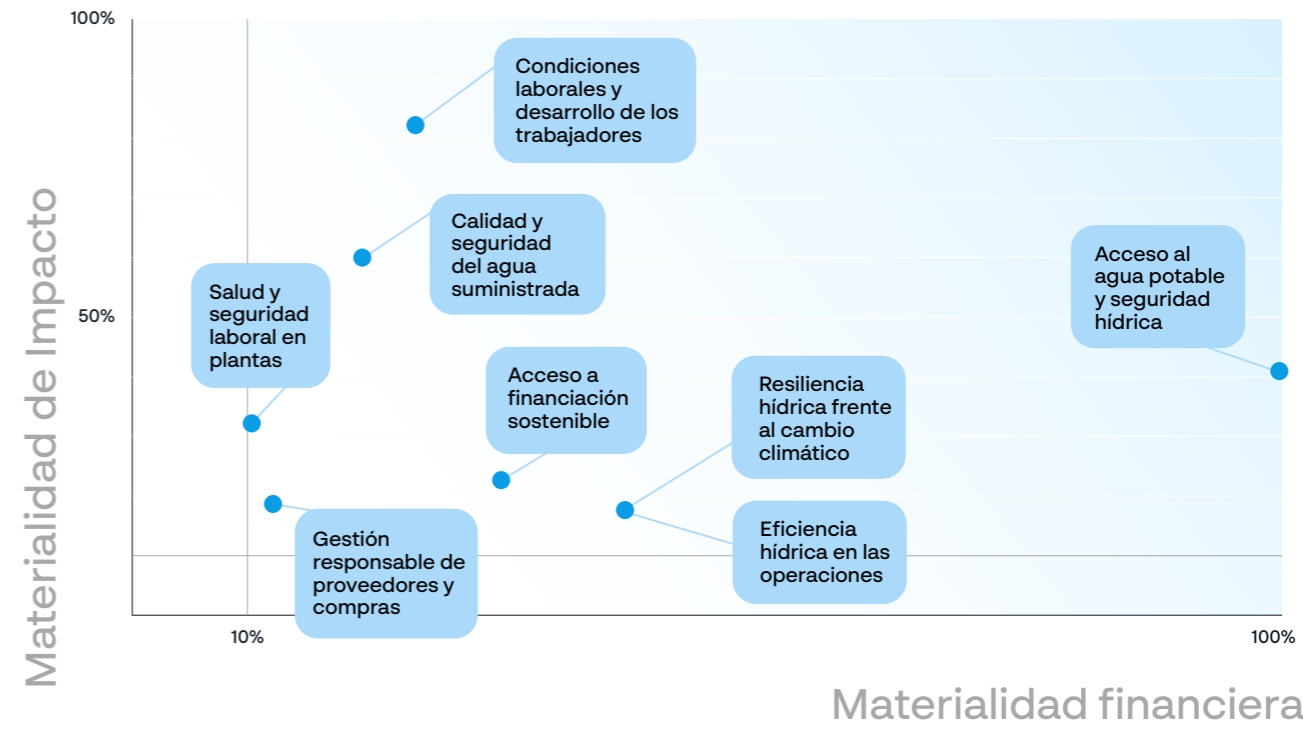
Los resultados del análisis de doble materialidad fueron revisados internamente por las áreas responsables de sostenibilidad y gestión de riesgos, con el objetivo de validar la coherencia de los resultados obtenidos con:

- La estrategia corporativa;
- El contexto operativo;
- El entorno regulatorio;
- Y los principales riesgos y oportunidades asociados a la actividad de ALMAR.



Asimismo, ALMAR WATER prevé revisar y actualizar periódicamente este análisis con el fin de adaptarlo a la evolución del negocio, las expectativas de los grupos de interés y los requisitos regulatorios aplicables.

Los resultados se exponen a continuación:



REQUISITOS DE DIVULGACIÓN ESTABLECIDOS EN LAS NEIS CUBIERTOS POR EL ESTADO DE SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA (IRO-2)

Con el propósito de dar cumplimiento a los requisitos de divulgación establecidos en las NEIS, Almar realizó un ejercicio de correspondencia entre sus temáticas internas y las temáticas y subtemáticas previstas en la norma. De esta forma, se asegura una alineación completa que permite que todos los IROs identificados queden contemplados dentro del marco de referencia de las NEIS.

Aunque temáticas como la NEIS S2 Trabajadores de la cadena de valor, NEIS S3 Colectivos afectados y NEIS S4 Consumidores y usuarios finales, así como determinadas subtemáticas de otras NEIS, no han resultado materiales, Almar ha optado por incluir igualmente información acerca de ellas.

5

Capítulo 5

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

CAMBIO CLIMÁTICO

GOBERNANZA

INTEGRACIÓN DEL RENDIMIENTO RELACIONADO CON LA SOSTENIBILIDAD EN SISTEMAS DE INCENTIVOS (NEIS 2 GOV-3)

Almar España, incluyendo Almar España y Almar Australia, no dispone de sistemas de incentivos variables específicos vinculados de forma directa y cuantitativa al desempeño en materia de sostenibilidad para los miembros de los órganos de administración, dirección o alta dirección.

Este enfoque es coherente en ambas sociedades y responde al grado de madurez actual del sistema de gestión de la sostenibilidad del Grupo, así como a la ausencia, a cierre del ejercicio, de objetivos ESG cuantificados y homogéneos a nivel consolidado que permitan una vinculación retributiva plenamente trazable y verificable.

No obstante, la sostenibilidad se integra de manera transversal en la gestión y en la evaluación cualitativa del desempeño directivo, en la medida en que la Dirección es responsable de garantizar el cumplimiento normativo, la gestión responsable de los riesgos no financieros, el mantenimiento de condiciones laborales adecuadas, la promoción de una cultura ética y la correcta supervisión de los principales impactos sociales y de gobernanza.

En coherencia con la evolución de su estrategia de sostenibilidad y con la aplicación progresiva de los requisitos derivados de la CSRD y los ESRS, el Grupo prevé analizar en ejercicios futuros la conveniencia de reforzar la integración del desempeño en sostenibilidad en sus sistemas de evaluación e incentivos, una vez se disponga de objetivos, métricas e indicadores consolidados que permitan una vinculación clara, transparente y verificable.

ESTRATEGIA

PLAN DE TRANSICIÓN PARA LA MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO (E1-1)

Almar España y Almar Australia recogen las bases de su gestión ambiental en sistemas de gestión auditados y certificados en la norma ISO 14001. Los sistemas están contruidos para identificar, controlar y minimizar los impactos ambientales derivados de sus operaciones, fomentando un uso eficiente de los recursos y mejora continua del desempeño ambiental de la organización.

Como objetivo del grupo se contempla la alineación de las sociedades y proyectos de ALMAR con sus bases de gestión ambiental. Sin embargo, este proceso está directamente ligado a la capacidad de gestión en los diferentes negocios.

INCIDENCIAS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y EL MODELO DE NEGOCIO (NEIS 2 SBM-3).

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS PARA DETERMINAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS, RIESGOS Y LAS OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADOS CON EL CLIMA (NEIS 2 IRO-1)

En el análisis de doble materialidad, anteriormente explicado, se han identificado los asuntos vinculados al cambio climático y los riesgos, impactos y oportunidades más relevantes para la actividad de la compañía.

Los impactos, riesgos y oportunidades reconocidos surgen directamente del modelo de negocio de Almar y de la consideración de la urgencia climática como un elemento central para la sostenibilidad de la organización.



IROs	Descripción	Políticas/Acciones
<p>Resiliencia hídrica</p> <p>Impacto Positivo</p>	<p>Infraestructura que reduce vulnerabilidad a sequías y variabilidad climática.</p>	<p>El impacto positivo se genera principalmente a través del plan de negocio y del portafolio de soluciones de Almar, orientados al desarrollo de infraestructuras de desalación, reutilización y tratamiento avanzado del agua que refuerzan la resiliencia hídrica frente a sequías y episodios de variabilidad climática. Estas soluciones se integran en la estrategia comercial y técnica del Grupo y se despliegan en función de las necesidades de los territorios en los que opera. Este enfoque se apoya en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Almar España y en la Sustainability Policy de Almar Australia, que establecen el marco de actuación en materia de sostenibilidad y adaptación al cambio climático.</p>
<p>Acceso a financiación sostenible (bonos verdes, blended)</p> <p>Oportunidad</p>	<p>Menor coste de capital por alineación con taxonomía/ESG</p>	<p>Esta oportunidad se genera a través del plan de negocio y del amplio portafolio de soluciones de Almar, orientado al desarrollo de proyectos de desalación, reutilización y tratamiento de efluentes residuales o aguas contaminadas, que permiten mantener y ampliar la actividad del grupo incluso en escenarios de escasez o desaparición de recursos de agua dulce. Este enfoque refuerza la resiliencia del modelo de negocio frente a riesgos climáticos, reduce el riesgo operativo y regulatorio percibido y mejora el posicionamiento de Almar frente a inversores y financiadores alineados con criterios ESG y de taxonomía, contribuyendo potencialmente a un menor coste de capital.</p>

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA ADAPTACIÓN AL MISMO (E1-2)

POLÍTICA DE RSC DE ALMAR ESPAÑA

La misión de Almar es contribuir al desarrollo sostenible global mediante su participación en el ciclo integral del agua, a través de la promoción, financiación, construcción y operación de infraestructuras que incorporen soluciones eficientes para el tratamiento y la gestión del agua.

Nuestra visión es consolidarnos como un referente en el mercado global del agua, aspirando al liderazgo mediante la mejora continua de la calidad de nuestros procesos, la protección del medio ambiente, el compromiso con la seguridad y salud de nuestros trabajadores, y la generación de un impacto positivo en la sociedad.

Los principios que guían los valores de gestión de Almar y que conforman la filosofía de la compañía son:

- La capacidad y disposición para adaptarnos técnica y tecnológicamente a los requisitos y expectativas de nuestros clientes.
- La honestidad en nuestras relaciones comerciales con clientes y proveedores.
- La integridad y profesionalidad de nuestros empleados.
- La promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable que fomente el desarrollo personal y el trabajo en equipo.

En Almar, nuestra política de gestión se fundamenta en los siguientes compromisos:

- Comprender, identificar y satisfacer los requisitos y expectativas de nuestros clien-

tes, así como cumplir con la normativa legal y regulatoria aplicable, incluida la legislación ambiental.

- Establecer un diálogo continuo con nuestros grupos de interés para comprender el impacto de nuestras actividades, minimizar los efectos negativos y dar respuesta a sus expectativas.
- Garantizar un nivel adecuado de formación, competencias y motivación de todo el personal, con un enfoque claro en la satisfacción del cliente, la concienciación ambiental y su implicación en la mejora continua.
- Velar por la seguridad y salud de las personas que forman parte de Almar o trabajan para la compañía, identificando los peligros asociados a sus actividades y minimizando los riesgos en la medida de lo razonablemente posible.
- Prevenir la contaminación y proteger el medio ambiente en el desarrollo de nuestras actividades, promoviendo el uso eficiente de los recursos y la aplicación de las mejores tecnologías disponibles.
- Integrar la calidad, la gestión ambiental, la prevención de riesgos y el impacto social en todos los niveles y procesos de la organización.
- Fomentar la mejora continua del desempeño de Almar mediante el establecimiento periódico de objetivos, su seguimiento y la promoción de acciones para su consecución.

POLÍTICA DE SALUD, SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y COMUNIDAD DE ALMAR AUSTRALIA

En Almar Australia Pty Ltd, nuestro compromiso con la salud, la seguridad, el medio ambiente y la comunidad forma parte integral de nuestra forma de hacer negocio y es esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Nos comprometemos a identificar y gestionar los riesgos en materia de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad (HSE&C) derivados de nuestras actividades, con el objetivo de prevenir lesiones y enfermedades profesionales. Aspiramos asimismo a generar un impacto positivo en las comunidades y el entorno en los que operamos.

Nuestro objetivo es evitar cualquier daño mediante la prevención de incidentes y accidentes, lo que logramos a través de:

- La documentación, implementación y mantenimiento de un Sistema Integrado de Gestión (IMS) eficaz, alineado con las normas ISO 45001 e ISO 14001, desarrollado mediante la consulta con nuestros trabajadores, sus representantes, las partes interesadas y nuestros clientes.
- La identificación, evaluación, minimización y gestión de los riesgos que afectan a nuestros empleados, clientes y al medio ambiente.
- La provisión de formación adecuada y de personal altamente cualificado y competente para el desarrollo seguro de las actividades y el uso responsable de nuestros servicios.
- La realización de evaluaciones de riesgos para establecer prácticas de trabajo seguras, minimizar el impacto ambiental y prevenir la contaminación.

- El establecimiento de objetivos e indicadores de desempeño que permitan garantizar el cumplimiento de los estándares y metas en materia de seguridad y salud laboral.

El equipo directivo es responsable de la implementación de esta política y de los documentos del sistema de gestión asociados, comprometiéndose a:

- Liderar con el ejemplo y guiar a los empleados en la comprensión y aplicación de los sistemas establecidos.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios aplicables.

Como equipo, todos los empleados de Almar Australia se comprometen a conocer y cumplir estas políticas, así como a seguir los sistemas y procesos definidos, contribuyendo a reforzar nuestra reputación como especialista orientado al cliente en servicios de tratamiento de agua.

**LA MISIÓN DE ALMAR
ES CONTRIBUIR
AL DESARROLLO
GLOBAL SOSTENIBLE
PARTICIPANDO EN
TODO EL CICLO DEL
AGUA**

ACCIONES Y RECURSOS EN RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE CAMBIO CLIMÁTICO (E1-3)

Almar aborda el cambio climático de forma integrada a través de su Política de Responsabilidad Social Corporativa en Almar España y de la Health, Safety, Environmental and Community Policy en Almar Australia.

Estas políticas establecen el compromiso del Grupo con la sostenibilidad ambiental y con la contribución a la resiliencia de los sistemas hídricos frente a los efectos del cambio climático.

En aplicación de estas políticas, las principales acciones del grupo en relación al cambio climático se centran en el desarrollo de soluciones técnicas vinculadas a su modelo de negocio; como proyectos de desalación, reutilización y tratamiento avanzado del agua, que contribuyen de forma indirecta tanto a la adaptación al cambio climático como a la mejora de la eficiencia en el uso de los recursos, especialmente en zonas afectadas por estrés hídrico.

Asimismo, Almar España y Almar Australia integran consideraciones relacionadas con el cambio climático y la escasez de recursos en su planificación estratégica y en la elaboración de planes de negocio, teniendo en cuenta la evolución de los riesgos climáticos y regulatorios en los territorios en los que opera. Este enfoque permite priorizar proyectos que refuercen la resiliencia hídrica y la continuidad del suministro en un contexto de cambio climático.

En cuanto a los recursos asignados, la gestión de las acciones relacionadas con el cambio climático se apoya en la estructura organizativa existente del Grupo. El Consejo de Administración supervisa las políticas y directrices en materia de sostenibilidad, mientras que la Dirección General y el Comité de Dirección son responsables de su integración en la gestión ordinaria del negocio. Los Sistemas de Gestión ESG, desarrollados, revisados y auditados por personal especializado tanto en Almar Australia como en Almar España, prestan apoyo técnico y estratégico, coordinan el análisis en materia de sostenibilidad y facilitan la integración de criterios ambientales en los proyectos y procesos. Todo ello en colaboración con las Unidades de Negocio, que ejecutan las acciones a nivel operativo.

A cierre del ejercicio 2025, Almar dispone de acciones específicas surgidas como objetivos y métricas del Sistema, garantizando la mejora continua y la buena gestión climática de los recursos. No obstante, el grupo mantiene un enfoque progresivo, orientado a reforzar y homogeneizar las consideraciones climáticas en sus políticas, acciones y procesos de toma de decisiones, en coherencia con la aplicación gradual de los requisitos derivados de la Directiva CSRD y de los Estándares ESRS.

“

EL MODELO DE NEGOCIO CENTRADO EN LA GESTIÓN DEL AGUA ES, EN SÍ MISMO, UNA CONTRIBUCIÓN A LA RESILIENCIA CLIMÁTICA

”





MÉTRICAS

METAS RELACIONADAS CON LA MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA ADAPTACIÓN AL MISMO (E1-4)

Almar España dispone de métricas operativas ambientales relacionadas con el consumo de energía en sus oficinas y el consumo de papel asociado a sus actividades, que se utilizan como herramientas de seguimiento interno y de control de la eficiencia en el uso de recursos. Estas métricas permiten a la organización monitorizar su desempeño ambiental en el ámbito operativo y apoyar la toma de decisiones orientadas a la mejora continua, evaluando y aplicando medidas en caso de superar umbrales delimitados.

No obstante, debido a la reciente incorporación de Almar Australia, el grupo no ha definido metas de manera conjunta. Sin embargo, a través de su modelo de negocio centrado en la gestión del agua y de las políticas ambientales vigentes, incluida la Política

de Responsabilidad Social Corporativa en Almar España y la Health, Safety, Environmental and Community Policy en Almar Australia, contribuye de forma indirecta a la resiliencia de los sistemas hídricos frente a los efectos del cambio climático.

En coherencia con la implantación progresiva de la Directiva CSRD y de los Estándares ESRS, Almar Grupo prevé analizar en ejercicios futuros la conveniencia de evolucionar estas métricas operativas hacia metas más estructuradas en materia de eficiencia energética y gestión ambiental, así como de definir objetivos relacionados con la mitigación y la adaptación al cambio climático, cuando se disponga de un marco de medición y seguimiento suficientemente consolidado.

CONSUMO Y COMBINACIÓN ENERGÉTICOS (E1-5)

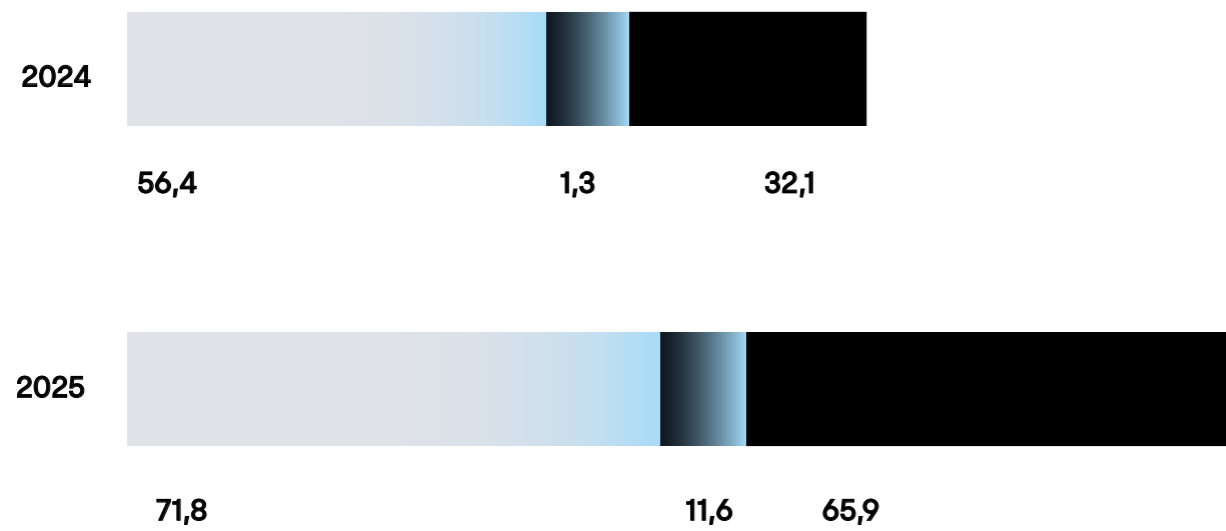
A continuación, se presenta el consumo energético correspondiente a las actividades y sociedades incluidas en el perímetro operativo de reporte definido por Almar para el presente informe, desglosado por fuente, lo que permite identificar la proporción de cada tipo de energía utilizada y su contribución al consumo global.



CONSUMO 2025

MWh

● Fósil ● Nuclear ● Renovable



EMISIONES DE GEI BRUTAS DE ALCANCE 1, 2 Y 3 Y EMISIONES DE GEI TOTALES (E1-6)

A continuación, se reporta la información relativa a las emisiones totales de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 y 2, generadas directamente por las operaciones de la organización. Por el momento, las emisiones de alcance 3 no han sido cuantificadas.



EMISIONES GEI 2024

Toneladas equivalentes de CO₂

ALCANCE 1

0tCOeq, no medido (considerado de impacto reducido)



*En 2024 el ratio consumo ingreso es significativamente más bajo debido a unos ingresos altos por el development fee del proyecto Centinela, asimismo en 2025 el CO2 equivalente es significativamente mayor por la incorporación de Almar Australia

**Los incrementos del consumo, emisiones e intensidad por ingresos netos se deben a la incorporación de Australia en el perímetro.

“

LOS RIESGOS FÍSICOS, COMO EL ESTRÉS HÍDRICO Y LA MAYOR FRECUENCIA DE SEQUÍAS, NO SE IDENTIFICAN COMO RIESGOS FINANCIEROS NEGATIVOS DIRECTOS PARA EL GRUPO. POR EL CONTRARIO, PUEDEN GENERAR OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO A MEDIO Y LARGO PLAZO

”

METODOLOGÍA DE CÁLCULO DE EMISIONES GEI:

Por el tipo de negocio que desempeña Almar, los GEI de alcance 1 se han considerado muy reducidos, por lo que no se va a llevar a cabo su medición.

Los datos de los GEI de alcance 2 se han calculado teniendo en cuenta los consumos energéticos de las filiales y proyectos, y las fuentes de obtención de energía del país en el que operan. Una vez obtenidos los consumos energéticos, mediante factor de conversión se obtienen las toneladas de CO₂ equivalentes.

ABSORCIONES DE GEI Y PROYECTOS DE MITIGACIÓN DE GEI FINANCIADOS MEDIANTE CRÉDITOS DE CARBONO (E1-7)

Almar España y Almar Australia no llevan a cabo actividades de absorción de gases de efecto invernadero (GEI), ni de carácter natural ni tecnológico, ni financian proyectos de mitigación de GEI mediante la adquisición o el uso de créditos de carbono.

Este enfoque es coherente con el grado de madurez actual de la gestión climática del grupo y con la naturaleza de su modelo de negocio, centrado en el desarrollo de soluciones de gestión del agua que contribuyen principalmente a la adaptación al cambio climático y a la resiliencia de los sistemas hídricos, más que en la compensación de emisiones directas que resultan muy reducidas en la actividad de negocio de la compañía.

SISTEMA DE FIJACIÓN DEL PRECIO INTERNO DEL CARBONO (E1-8)

Actualmente, Almar España y Almar Australia no cuenta con un sistema interno de fijación del precio del carbono, por lo que no resulta aplicable la presentación de información complementaria en relación con este requisito.

EFFECTOS FINANCIEROS PREVISTOS DE LOS RIESGOS FÍSICOS Y DE TRANSICIÓN MATERIALES Y OPORTUNIDADES POTENCIALES RELACIONADAS CON EL CAMBIO CLIMÁTICO (E1-9)

Los riesgos físicos, como el incremento del estrés hídrico y la mayor frecuencia de episodios de sequía, no se identifican como riesgos financieros negativos directos para el Grupo. Por el contrario, estos factores pueden incrementar la demanda de soluciones de desalación, reutilización y tratamiento del agua, generando oportunidades de crecimiento a medio y largo plazo.

A cierre del ejercicio 2025, el Grupo no dispone de análisis cuantitativos específicos que permitan estimar de forma fiable los efectos financieros del cambio climático, por lo que la evaluación se realiza de forma cualitativa, integrada en la planificación estratégica. Almar prevé avanzar progresivamente en este análisis a medida que se refuercen sus sistemas de gestión y métricas, en coherencia con la aplicación de la CSRD y los ESRS.



5.2

CONTAMINACIÓN

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS PARA DETERMINAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADAS CON LA CONTAMINACIÓN (NEIS 2 IRO-1)

En el análisis de doble materialidad realizado por Almar se han determinado aspectos materiales relacionados con la contaminación, así como los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes para la actividad de la compañía. La metodología empleada para esta identificación se encuentra recogida en el requisito de divulgación IRO-1 de la NEIS 2, donde se detalla el procedimiento seguido.

Seguidamente, se presentan los principales impactos, riesgos y oportunidades que la organización ha identificado en torno a cada temática material vinculada con la contaminación:

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA CONTAMINACIÓN (E2-1)

Teniendo en cuenta el perímetro operativo de reporte, Almar Australia y Almar España, se

cuenta con políticas de sostenibilidad en las que contemplan líneas orientadas a la prevención de la contaminación.

ACCIONES Y RECURSOS RELATIVOS A LA PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN (E2-2)

En el marco de sus compromisos en materia de sostenibilidad, Almar España y Almar Australia desarrollan una de las acciones más relevantes es la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001, que proporciona una estructura sólida para identificar, evaluar y controlar los impactos ambientales derivados de sus operaciones. Este sistema permite a la organización establecer procedimientos internos para la utilización eficiente de recursos, la reducción de emisiones y la mejora continua de su desempeño ambiental, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales y actuando en línea con estándares ambientales reconocidos a nivel internacional.

De manera complementaria, y a nivel grupo se impulsa la implementación de tecnologías avanzadas de filtración en el desarrollo de

sus proyectos, concebidas como una oportunidad estratégica para minimizar los riesgos de contaminación asociados a la gestión y tratamiento del agua. Estas soluciones innovadoras no solo refuerzan la eficiencia de los procesos, sino que también se integran en los estudios de impacto ambiental que acompañan a cada proyecto, asegurando que la viabilidad técnica vaya de la mano con la sostenibilidad y la protección del medio natural

Con este enfoque integral, la compañía no solo consolida su liderazgo en el sector del agua, sino que también contribuye de manera activa a la prevención de la contaminación, reforzando su compromiso con la mitigación de los efectos del cambio climático y con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular los relacionados con la acción climática y la gestión sostenible del agua.

OBJETIVOS RELACIONADOS CON LA CONTAMINACIÓN (E2-3)

En la actualidad, por la naturaleza de los negocios actuales no se han definido objetivos específicos vinculados a la contaminación. No obstante, la organización mantiene el compromiso de evaluar periódicamente esta materia y se reserva la posibilidad de establecer metas concretas en el futuro, en función de la evolución de sus operaciones, posible entrada en negocios con más contaminación directa o evolución del contexto normativo.

MÉTRICAS RELATIVAS A LA CONTAMINACIÓN DEL AIRE, AGUA Y SUELO (E2-4)

En el análisis de doble materialidad únicamente se ha identificado como material un subtema específico dentro de la NEIS E2, mientras que el resto de los aspectos no han resultado relevantes.

En la actualidad, Almar no dispone de métricas cuantitativas consolidadas sobre la

contaminación del aire, agua y suelo derivada de sus actividades más allá de las relacionadas con residuos cuya recogida y eliminación es objeto de requisitos especiales para prevenir infecciones, se consideran residuos a los lodos del tratamiento in situ de efluentes (83.153 Tn en 2025).

Sin embargo, la organización se compromete a avanzar en el diseño de una metodología de seguimiento y medición que permita disponer de métricas verificables en futuros ejercicios. De este modo, se garantizará una mayor trazabilidad y transparencia en relación con los impactos potenciales sobre el medio ambiente.

EFFECTOS FINANCIEROS PREVISTOS DE LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADOS CON LA CONTAMINACIÓN (E2-6)

De conformidad con lo indicado en el Apéndice C de la norma NEIS 1, Almar no incorporará en el presente ejercicio cifras relativas a los posibles impactos financieros del cambio climático.

Asimismo, en los tres primeros ejercicios la organización podrá limitar su reporte a información de carácter cualitativo, sin detallar los efectos concretos ni los cálculos realizados.



5.3

RECURSOS HÍDRICOS

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS PARA DETERMINAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DEL AGUA (NEIS 2 IRO-1). POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DEL AGUA (E3-1)

ACCIONES Y RECURSOS RELATIVOS A LA GESTIÓN DE AGUA (E3-2)

A continuación, se exponen los principales impactos, riesgos y oportunidades que la organización ha identificado en torno a cada temática material vinculada con el agua y los recursos hídricos:

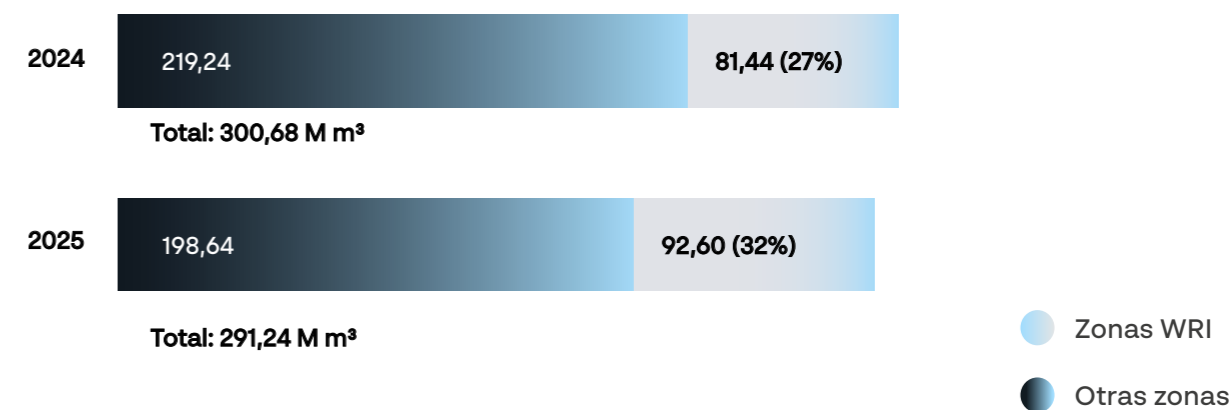
IROs	Descripción	Políticas/Acciones
<p>Acceso al agua y seguridad hídrica</p> <p>Impacto positivo</p>	<p>Los proyectos de desalación/reutilización aumentan cobertura y disponibilidad de agua en zonas de estrés hídrico.</p>	<p>Almar gestiona este impacto positivo a través de su Política de Responsabilidad Social Corporativa en Almar España y de la Sustainability Policy en Almar Australia.</p> <p>Ambas establecen el compromiso del Grupo con el uso sostenible del agua y con la contribución a la seguridad hídrica en los territorios en los que opera. En aplicación de estas políticas, Almar integra la escasez creciente de recursos hídricos en su planificación estratégica y en la elaboración de planes de negocio, priorizando el desarrollo de proyectos de desalación, reutilización y tratamiento avanzado del agua en zonas con estrés hídrico. Estas actuaciones permiten aumentar la disponibilidad, resiliencia y continuidad del suministro de agua, adaptando las soluciones técnicas a los marcos regulatorios y ambientales locales.</p>
<p>Eficiencia hídrica en operaciones propias</p> <p>Oportunidad</p>	<p>Optimización de consumos internos y recirculaciones.</p>	<p>Esta oportunidad se gestiona a través de los procesos operativos y de mejora continua en las operaciones propias de Almar, orientados a optimizar el uso del agua en actividades corporativas y de oficina. En particular, se promueve el control de consumos, la identificación de oportunidades de eficiencia y, cuando resulta aplicable, la recirculación del agua en procesos internos. Estas actuaciones se enmarcan en las políticas de sostenibilidad del Grupo y contribuyen a reducir el consumo de recursos, mejorar la eficiencia operativa y reforzar la coherencia del desempeño ambiental interno con el modelo de negocio de Almar.</p>



RECURSOS HÍDRICOS Millones de metros cúbicos, 2024 frente a 2025

AGUA CAPTADA

Volumen total y porción captada en zonas de estrés hídrico WRI alto, crítico o máximo.



OBJETIVOS DE GESTIÓN DEL AGUA (E3-3)

El perímetro de reporte operativo tiene un consumo de recursos hídricos mínimo en el desarrollo de sus operaciones corporativas. Sin embargo, y a pesar de que no han establecido, a cierre del ejercicio 2025, objetivos cuantitativos específicos de reducción del consumo de agua propios, recogen en sus políticas la necesidad de hacer un buen uso de los recursos hídricos.

No obstante, los proyectos cuentan con objetivos estratégicos de gestión del agua integrados en su modelo de negocio, orientados a contribuir a la seguridad hídrica y a la resiliencia de los sistemas de abastecimiento en los territorios en los que opera. Estos objetivos se articulan principalmente a través del plan de negocio y del portfolio de soluciones de Almar, centrados en el desarrollo de proyectos de desalación, reutilización y tratamiento avanzado del agua, especialmente en contextos de estrés hídrico.

En este sentido, los objetivos de gestión del agua del grupo se enfocan en:

- Aumentar la disponibilidad y continuidad del suministro de agua mediante soluciones técnicas adaptadas a las condiciones locales;

- Reforzar la resiliencia de las infraestructuras hídricas frente a sequías y variabilidad climática;
- Favorecer el uso eficiente y seguro del recurso hídrico a través de tecnologías de tratamiento y reutilización.

Estos objetivos se apoyan en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Almar España y en la HSE and Community Policy de Almar Australia, que establecen el marco general de actuación en materia de sostenibilidad y gestión responsable del agua.

En coherencia con la implantación progresiva de la Directiva CSRD y de los Estándares ESRS, Almar España prevé analizar en ejercicios futuros la conveniencia de evolucionar estos objetivos estratégicos hacia metas más estructuradas, cuando se disponga de métricas consolidadas y de un marco de seguimiento más desarrollado.

MÉTRICAS RELACIONADAS CON EL CONSUMO Y EL USO DEL AGUA (E3-4)

La actividad de Almar no implica un consumo directo de agua ya que su función se centra en la gestión del recurso hídrico más que en su utilización interna. Por este motivo, la organización no dispone de métricas propias asociadas al consumo de agua, sí a la producción y tratamiento.

AGUA TRATADA

Volumen tratado por las operaciones del grupo



EFFECTOS FINANCIEROS PREVISTOS DE LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADOS CON EL AGUA Y LOS RECURSOS MARINOS (E3-5)

Almar se acoge a la aplicación de la disposición transitoria sobre los requisitos de información introducidos paulatinamente.



5.4

BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS PARA DETERMINAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS, LOS RIESGOS Y LAS OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADOS CON LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS (NEIS 2 IRO-1)

En el análisis de doble materialidad realizado por Almar se han identificado como materiales determinados aspectos vinculados con la biodiversidad y ecosistemas, junto con los

impactos, riesgos y oportunidades (IROs) más relevantes para la actividad de la compañía.

La metodología aplicada en este proceso de identificación se encuentra descrita en el requisito de divulgación IRO-1 de la NEIS 2, donde se detalla el procedimiento seguido.

A continuación, se presentan los principales impactos, riesgos y oportunidades que la organización ha identificado en relación con cada temática material asociada a la biodiversidad y ecosistemas:

IROs	Descripción	Empresas afectadas	Políticas/Acciones
Protección de los ecosistemas Riesgo	La alteración de ecosistemas acuáticos debido a la extracción de agua y vertidos no tratados adecuadamente	Todas las filiales	Debido al portafolio de soluciones de Almar, se disponen de tecnologías y conocimiento suficiente para poder afrontar las posibles alteraciones del ecosistema.

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS (E4-2). ACCIONES Y RECURSOS RELATIVOS A LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS (E4-3)

Almar mantiene un firme compromiso con la protección y conservación de la biodiversi-

dad y los ecosistemas en los entornos en los que desarrolla su actividad. Este compromiso se refleja en la integración de criterios ambientales en la prestación de sus servicios, priorizando la prevención de impactos y la promoción de soluciones que favorezcan la preservación de los recursos naturales.

Gracias a su portafolio de soluciones, Almar dispone de tecnologías y conocimiento suficiente para afrontar posibles alteraciones en los ecosistemas. Entre sus principales actuaciones destacan la aplicación de metodologías de evaluación de impacto y diseño de medidas correctoras adaptadas a cada proyecto. Para ello, la organización cuenta con recursos técnicos y humanos especializados, garantizando una respuesta adecuada y eficaz en cada contexto.

METAS RELACIONADAS CON LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS (E4-4)

En la actualidad, Almar no ha establecido metas específicas vinculadas a la biodiversidad y los ecosistemas, sin embargo, mantiene su compromiso de evaluar periódicamente esta materia y valora la posibilidad de definir metas concretas en futuros ejercicios, especialmente en lo relativo a la aplicación de tecnologías y soluciones que contribuyan a la protección y mejora de los ecosistemas en los que opera.

PARÁMETROS DE INCIDENCIA RELACIONADOS CON LOS CAMBIOS DE LA BIODIVERSIDAD Y DE LOS ECOSISTEMAS (E4-5)

Actualmente, Almar no dispone de un sistema de monitorización específico de parámetros

de biodiversidad y ecosistemas asociados a sus operaciones. Esta limitación se debe a que la compañía se encuentra en una fase inicial de implantación de su estrategia de sostenibilidad, y hasta la fecha se ha priorizado el cumplimiento de los requisitos legales en materia de vertidos y gestión ambiental.

No obstante, la organización reconoce la relevancia de la evaluación sistemática de los impactos en la biodiversidad y se compromete a avanzar hacia una monitorización alineada con la NEIS E4-5, integrándola progresivamente en su sistema de gestión ambiental.

EFFECTOS FINANCIEROS PREVISTOS DE LOS RIESGOS Y LAS OPORTUNIDADES DE IMPORTANCIA RELATIVA RELACIONADOS CON LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS (E4-6)

Almar se acoge a la aplicación de la disposición transitoria sobre los requisitos de información introducidos paulatinamente.

5.5

USO DE LOS RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS PARA DETERMINAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADAS CON EL USO DE RECURSOS Y LA ECONOMÍA CIRCULAR (NEIS 2 IRO-1)

En el análisis de doble materialidad llevado a cabo por Almar se han identificado como materiales determinados aspectos relacionados con el uso de recursos y la economía circular, junto con los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) más relevantes para la actividad de la compañía.

La metodología empleada para esta identificación se encuentra recogida en el requisito de divulgación IRO-1 de la NEIS 2, donde se detalla el procedimiento seguido para asegurar un análisis exhaustivo, transparente y coherente con los estándares de referencia.

IROs	Descripción	Empresas afectadas	Políticas/Acciones
Reutilización de residuos Oportunidad	La alteración de ecosistemas acuáticos debido a la extracción de agua y vertidos no tratados adecuadamente	Existencia de elementos de valor no aprovechados en las salmueras.	Almar considera en su portafolio la inclusión de tecnologías de recuperación de los elementos de valor en la salmuera.



POLÍTICAS RELACIONADAS CON EL USO DE RECURSOS Y LA ECONOMÍA CIRCULAR (E5-1). ACCIONES Y RECURSOS RELATIVOS AL USO DE RECURSOS Y LA ECONOMÍA CIRCULAR (E5-2)

Almar ha identificado la existencia de elementos de valor no aprovechados en las salmueras y, como respuesta, considera en su portafolio la inclusión de tecnologías de recuperación que permitan su aprovechamiento. Esta línea de actuación contribuye a transformar un residuo en un recurso, favoreciendo la eficiencia en la gestión y el avance hacia un modelo de economía circular.

OBJETIVOS RELACIONADOS CON EL USO DE RECURSOS Y LA ECONOMÍA CIRCULAR (E5-3)

Actualmente, Almar no ha definido objetivos específicos vinculados al uso de recursos ni a la aplicación de principios de economía circular. No obstante, la compañía mantiene su compromiso con la mejora ambiental continua y valorará la incorporación de este tipo de metas en futuras estrategias de gestión, en función de la evolución de sus actividades y del desarrollo de nuevas tecnologías que favorezcan la transición hacia un modelo circular.

5.6

TAXONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA

MARCO DE REFERENCIA

En el ejercicio 2025, ALMAR Water ha evaluado el grado de alineamiento de sus actividades con la Taxonomía de la Unión Europea, conforme al Reglamento (UE) 2020/852 y sus actos delegados de desarrollo.

La Taxonomía establece un sistema de clasificación para identificar actividades económicas ambientalmente sostenibles, basado en su contribución a uno o varios de los siguientes seis objetivos ambientales:

1. Mitigación del cambio climático
2. Adaptación al cambio climático
3. Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos
4. Transición hacia una economía circular
5. Prevención y control de la contaminación
6. Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

En este contexto, ALMAR Water considera la Taxonomía como un marco estratégico de referencia para orientar su modelo de negocio hacia la sostenibilidad, integrando progresivamente sus criterios en:

- La planificación y desarrollo de proyectos

- La evaluación de inversiones (CAPEX)
- La gestión de riesgos y oportunidades ambientales
- La toma de decisiones estratégicas

Dada la naturaleza de sus actividades, centradas en el ciclo integral del agua, la compañía contribuye de forma directa y significativa al objetivo de uso sostenible y protección de los recursos hídricos, así como a otros objetivos complementarios como la economía circular y la prevención de la contaminación.

Asimismo, ALMAR Water reconoce la interrelación entre los distintos objetivos ambientales, incorporando un enfoque integral que garantiza que la contribución a un objetivo no genere impactos negativos significativos sobre los restantes, en línea con el principio de "no causar perjuicio significativo" (DNSH).

Este enfoque está alineado con las mejores prácticas del sector, donde la Taxonomía no se limita a un ejercicio de reporte, sino que se integra como una herramienta clave para la asignación eficiente de capital y la generación de valor sostenible, favoreciendo además el acceso a financiación verde y sostenible.

De este modo, ALMAR Water avanza hacia un modelo en el que el grado de alineamiento con la Taxonomía constituye un indicador relevante de desempeño estratégico y sostenibilidad, contribuyendo a reforzar la transparencia frente a los grupos de interés y a consolidar su posicionamiento como agente clave en la transición ecológica.

METODOLOGÍA APLICADA

ALMAR Water ha desarrollado una metodología interna basada en las siguientes fases:

1. Identificación de actividades elegibles, mediante el mapeo de sus líneas de negocio con las actividades definidas en la Taxonomía, principalmente en el ámbito de:

- Abastecimiento de agua
- Tratamiento de aguas residuales
- Reutilización y economía circular
- Infraestructuras hidráulicas

2. Evaluación del alineamiento, considerando:

- Cumplimiento de criterios de contribución sustancial (SC)
- Verificación de no causar perjuicio significativo (DNSH)
- Cumplimiento de salvaguardas sociales mínimas (MSS)

3. Asignación financiera, vinculando las actividades a:

- Ingresos
- Inversiones (CAPEX)
- Gastos operativos (OPEX)
- Cálculo de KPIs, conforme a los criterios regulatorios.



1. ACTIVIDADES ELEGIBLES

ALMAR Water desarrolla su actividad en el ámbito del ciclo integral del agua, lo que sitúa a la compañía en una posición favorable respecto a la Taxonomía, al tratarse de un sector intrínsecamente vinculado a los objetivos ambientales europeos.

Principales actividades, elegibilidad y objetivos potenciales a los que contribuyen

Actividad	Objetivos Taxonomía	Elegibilidad	Código
Tratamiento de agua industrial para reuso industrial	Mitigación / Adaptación / Uso sostenible del agua	Elegible	2.2
Desalación de agua de mar y suministro de agua potable	Mitigación / Adaptación / Uso sostenible del agua	Elegible	5.13 / 2.1
Extracción, distribución y saneamiento de agua urbana	Mitigación / Adaptación / Uso sostenible del agua	Elegible	5.1 / 5.2 / 5.3 / 5.4 / 2.1
Tratamiento de agua potable y concesiones urbanas	Mitigación / Adaptación / Uso sostenible del agua	Elegible	5.1 / 2.1
Tratamiento de aguas residuales y reuso	Mitigación / Adaptación / Uso sostenible del agua / Economía circular	Elegible	4.2 / 5.x
Servicios a plantas de agua en diferentes operaciones	Mitigación / Adaptación / Uso sostenible del agua	Elegible	5.1/5.3/5.6
Gestión de residuos líquidos y valorización energética	Mitigación / Economía circular /Prevención de la contaminación	Elegible	5.5 / 5.12
Desarrollo de proyectos de hidrógeno verde	Mitigación del cambio climático	Elegible	3.10
Transporte y suministro de agua de mar para minería. De esta manera, contribuimos a que esta minera utilice agua de mar en sus procesos, eliminando el consumo de agua dulce.	Adaptación /Uso sostenible del agua	Elegible	5.13 / 2.1
Servicios de tratamiento de agua y reuso para clientes industriales		No elegible	
	Mitigación / Economía circular /Prevención de la contaminación	Elegible	5.5 / 5.12
Servicios de desarrollo de proyectos de agua		No elegible	
Servicios de gestión de sociedades		No elegible	



Siguiendo el enfoque de compañías líderes, Almar Water avanza evaluando y priorizando **inversiones alineadas con la Taxonomía**, reforzando su posicionamiento como agente clave en la transición ecológica

- Control de vertidos y emisiones
- Gestión de residuos
- Protección de ecosistemas acuáticos
- Evaluación de impactos sobre biodiversidad

2. EVALUACIÓN DE ALINEAMIENTO

El análisis de alineamiento se ha realizado actividad por actividad:

A. Contribución sustancial (SC):

Las actividades se evalúan en función de su capacidad para:

- Mejorar la eficiencia en el uso del agua
- Reducir pérdidas en redes
- Incrementar la reutilización
- Optimizar consumos energéticos

B. Principio DNSH (Do No Significant Harm):

El cumplimiento del principio de "no causar perjuicio significativo" se verifica mediante:

C. Salvaguardas sociales mínimas (MSS):

ALMAR Water garantiza el cumplimiento de las salvaguardas sociales a través de:

- Políticas de derechos humanos
- Cumplimiento de normativa laboral
- Alineamiento con estándares internacionales (ONU, OIT, OCDE)

Este enfoque se integra dentro del sistema de gestión y gobernanza de la compañía

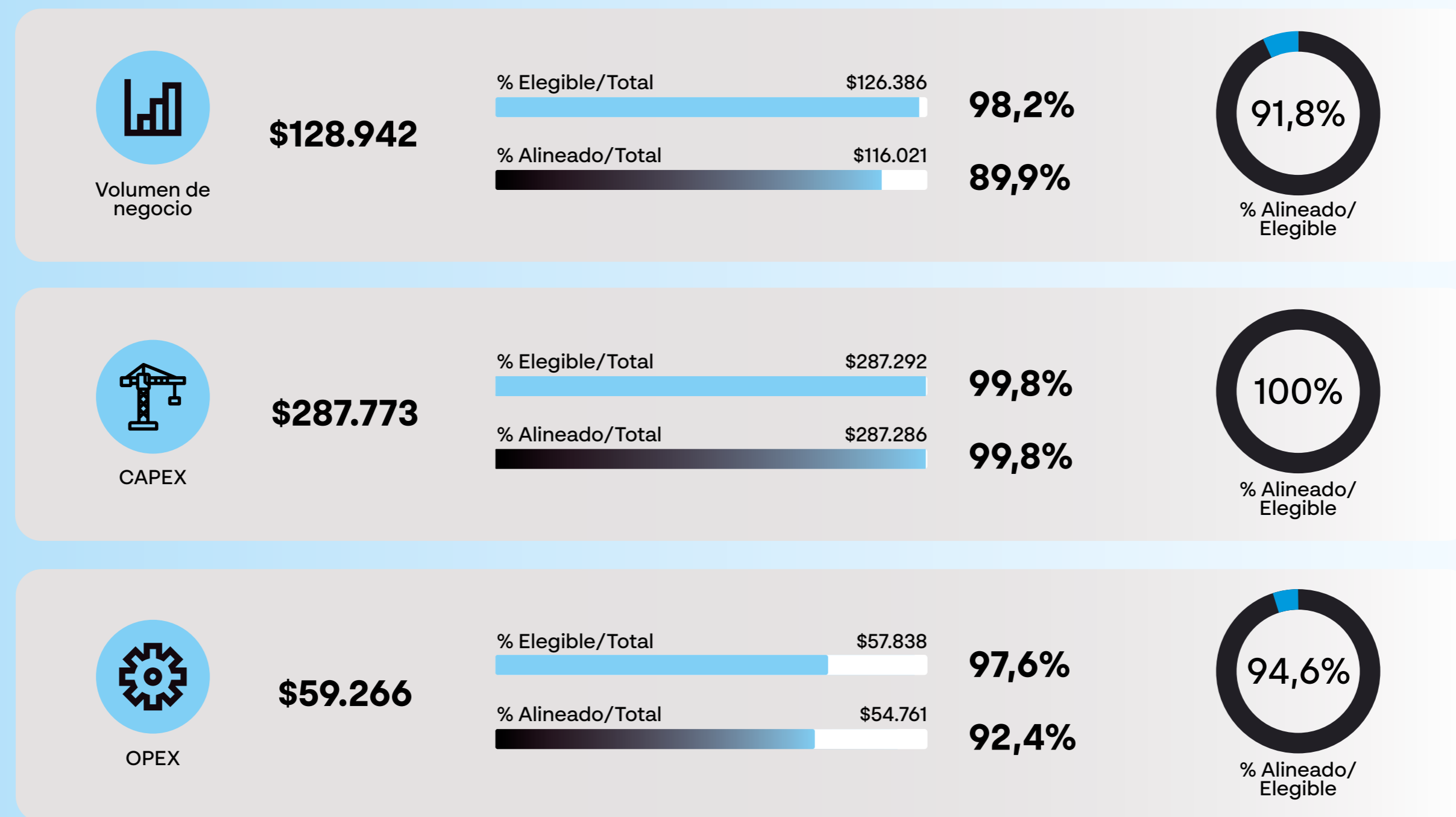
3. INDICADORES CLAVE (KPIs)

De acuerdo con el artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, ALMAR Water presenta los siguientes indicadores:

*La medición de los KPIs se ha realizado en base a los estados financieros auditados de todas las sociedades participadas por Almar. Los datos están expresados en miles de dólares y se presentan de forma proporcional a la participación de Almar.

ALINEACIÓN FINANCIERA POR KPI

Expresado en miles de \$



*La medición de los KPIs se ha realizado en base a los estados financieros auditados de todas las sociedades participadas por Almar. Los datos están expresados en miles de dólares y se presentan de forma proporcional a la participación de Almar.

Estos indicadores reflejan el grado de integración de la sostenibilidad en el modelo de negocio y permiten evaluar la contribución de la compañía a los objetivos ambientales de la Unión Europea.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Del análisis realizado se concluye que:

- Las actividades de ALMAR Water presentan un **alto grado de elegibilidad**, debido a su naturaleza vinculada al ciclo del agua.

- La integración de criterios de Taxonomía en la inversión perpetuará el alineamiento en los próximos ejercicios, manteniendo el capital en actividades sostenibles y con futuro.

- Existe un **grado de alineamiento** también muy elevado, poniendo de manifiesto no solo que se destina el capital a actividades sostenibles, sino que además generan una contribución muy significativa.

- Almar Water dispone de un marco de gestión que facilita el cumplimiento de requisitos DNSH y MSS.

EVOLUCIÓN FUTURA

ALMAR Water continuará avanzando en:

- La integración de la Taxonomía en la planificación estratégica mantendrá la apuesta por actividades elegibles y garantizará el alineamiento de éstas.
- La mejora de sistemas de información y trazabilidad, así como el control interno y auditorías del cumplimiento de políticas, procedimientos y MSS de la compañía con el objetivo de consolidar su contribución a los objetivos ambientales de la Unión Europea y reforzar su posicionamiento en sostenibilidad.

6

Capítulo 6

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL



El presente informe corresponde al perímetro de reporte especificado en el presente informe, Almar España y Almar Australia, esta última entidad forma parte del Grupo desde el año 2025. A partir de su integración en el Grupo, Almar Australia opera alineada con los principios estratégicos, valores corporativos y compromisos globales en materia de sostenibilidad, gobernanza y responsabilidad social.

Este documento se ha elaborado con el objetivo de presentar de forma clara y coherente la información relevante de ambas entidades, reflejando tanto la visión global del Grupo como las particularidades operativas y sociales del contexto australiano, en línea con los estándares internacionales de divulgación aplicables.

El informe ha sido elaborado conforme al estándar ESRS S1 (personal propio), alineando el marco regulatorio australiano con las exigencias de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad. Desde un enfoque de doble materialidad, se describe cómo Almar Water Australia integra la gestión de su plantilla en su modelo de negocio, gobernanza y procesos de decisión, destacando su compromiso con el empleo estable, las condiciones laborales justas, la salud y la seguridad, la diversidad e inclusión, el desarrollo profesional y los mecanismos de participación y reparación. En conjunto, el documento refleja la centralidad del capital humano en la estrategia y el desempeño sostenible a largo plazo de la organización dentro del Grupo Almar España.

6.1

PERSONAL PROPIO

ESTRATEGIA

INTERESES Y OPINIONES DE LAS PARTES INTERESADAS (NEIS 2 SBM-2)

En el ejercicio 2025, Almar España dispuso de una plantilla integrada por 62 empleados. La totalidad del personal mantenía una relación laboral directa con la compañía, ya fuera mediante contratos indefinidos o a través de contratos temporales adaptados a las necesidades operativas.

Este enfoque evidencia la preferencia de Almar por la contratación directa, evitando el recurso a profesionales no asalariados, tales como trabajadores procedentes de empresas de trabajo temporal o personal autónomo. En con-

“ UN PROCESO PARTICIPATIVO DE COCREACIÓN DE LOS VALORES CORPORATIVOS FORTALECIÓ EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA ALINEACIÓN INTERNA ”

secuencia, la información relativa a recursos humanos incluida en este apartado se refiere exclusivamente a empleados propios asalariados.

La organización garantiza la adecuada consideración de los intereses y aportaciones de su plantilla en los procesos de toma de decisiones relacionados con la actividad empresarial, incluidos aquellos relativos a la mejora de las condiciones laborales y al desarrollo de políticas internas de gestión del talento y del entorno de trabajo.

Para ello, la compañía pone a disposición de los empleados diversos mecanismos formales de comunicación y participación, entre los que se encuentran la página web corporativa, el tablón informativo del centro de trabajo, comunicaciones internas, entrevistas individuales y el correo electrónico corporativo, entre otros.

En cuanto a Almar Australia reconoce a su plantilla como un pilar esencial de su modelo de negocio y de su sostenibilidad a largo plazo. Los empleados son considerados grupos de interés clave, cuyas perspectivas y experiencias influyen directamente en la cultura organizativa, el desempeño operativo y la

orientación estratégica. En 2025, la empresa contó con una plantilla de 40 personas contratadas directamente mediante contratos indefinidos, temporales y de duración determinada, sin recurrir a personal de agencias, lo que refuerza su compromiso con un entorno laboral estable, cohesionado y alineado con ESRS S1.

La compañía promueve una participación de los empleados en la definición cultural y estratégica. Un ejemplo destacado es la cocreación de los valores corporativos a través de un proceso participativo que fortaleció el sentido de pertenencia y la alineación interna. El diálogo continuo se canaliza mediante boletines trimestrales, reuniones generales, comunicaciones internas de reconocimiento y un entorno de trabajo multicultural que fomenta la diversidad de perspectivas. Asimismo, los empleados contribuyen de forma directa a la identificación de necesidades de formación y desarrollo, con acceso a programas internos y externos, incluidos los relacionados con competencias técnicas, ciberseguridad y salud y seguridad laboral.

Almar Water Australia mantiene prácticas inclusivas en materia de diversidad, equidad y gestión del talento, comunicando internamente todas las vacantes y promoviendo programas de recomendación de empleados. La plantilla incluye personas de distintos orígenes culturales, empleados aborígenes y personas con capacidades diversas. En paralelo, la empresa impulsa procesos colaborativos en salud y seguridad en el trabajo, con especial atención a los riesgos psicosociales y a la salud mental, garantizando así que los empleados contribuyan activamente a la mejora continua, al desarrollo cultural y a la planificación estratégica de la organización.

Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio (NEIS 2 SBM-3)

Durante 2025, Almar llevó a cabo una revisión interna de los asuntos más relevantes relacionados con la gestión de su personal propio, tomando como referencia su modelo de negocio, sus políticas corporativas y la importancia estratégica que la organización otorga a su plantilla.

Esta revisión permitió identificar los principales impactos, riesgos y oportunidades asociados a la gestión de los recursos humanos, sin que ello constituya un análisis formal

de doble materialidad conforme a los estándares ESRS.

La compañía reconoce que su personal es un activo fundamental para la continuidad y el desempeño de su actividad, por lo que integra en su modelo de gestión diversos aspectos esenciales:

- El bienestar, la salud y la seguridad en el trabajo.
- La diversidad, la equidad y la inclusión.
- La protección de los derechos humanos y laborales.
- La protección de los datos personales.
- La formación y el desarrollo profesional.

Este enfoque garantiza que las necesidades y expectativas del personal se tengan en cuenta en la toma de decisiones estratégicas y contribuye a mantener un entorno laboral responsable, seguro e inclusivo.

A continuación, se presentan los principales impactos, riesgos y oportunidades identificados en relación con la gestión del personal propio:

Tipo	Tema	Descripción	Políticas y acciones
Riesgo	Formación y desarrollo de competencias	Necesidad de actualización continua del personal ante nuevas tecnologías, procesos y requisitos normativos.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación adaptado a las necesidades de la plantilla.
Oportunidad	Diversidad e igualdad de oportunidades	Refuerzo de la cohesión interna y mejora de la retención del talento mediante la promoción de un entorno inclusivo y equitativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de RRHH (GMS). • Plan de Igualdad. • Formación en principios KAIZEN.

Por otro lado, desde Almar Water Australia se ha realizado la evaluación de doble materialidad de Almar Water Australia concluyó que las cuestiones relativas a su plantilla propia son materiales, dada la contribución esencial de los empleados al desempeño operativo, la estrategia y la sostenibilidad a largo plazo de la organización. En consecuencia, los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con las personas se integran de manera sistemática en la planificación estratégica, los marcos de gobernanza y las operaciones diarias.

Entre los impactos positivos destacan, en primer lugar, una sólida cultura de bienestar y seguridad psicológica, apoyada por iniciativas como el Birthday Leave, el Wellness Day, la participación en el "R U OK? Day" y programas internos de reconocimiento y comunicación positiva. Estas acciones fomentan el compromiso, refuerzan la cohesión interna y contribuyen a un entorno laboral saludable y motivador.

Asimismo, la empresa genera un impacto positivo relevante a través de su enfoque estructurado en formación y desarrollo, basado en la identificación directa de necesidades formativas de los empleados y en el uso de plataformas como Omnia Capture y KnowBe4. Este modelo permite mantener una plantilla competente, preparada para el futuro y alineada con los cambios tecnológicos, regulatorios y sectoriales.

La diversidad, equidad e inclusión constituyen otro impacto positivo relevante. La plantilla incluye personas de múltiples nacionalidades y culturas, empleados aborígenes y personas con capacidades diversas, fortaleciendo la innovación, la colaboración y la retención del talento. Este enfoque inclusivo se ve reforzado por prácticas transparentes de gestión del talento, movilidad interna y comunicación de vacantes.

El respeto de los derechos humanos y laborales está plenamente integrado en las políticas y procesos de la organización. El cumplimiento de la legislación antidiscriminación, del marco Respect@Work y de los requisitos de gestión de riesgos psicosociales en materia de salud y seguridad laboral (WHS) garantiza condiciones de trabajo seguras, justas y respetuosas, mientras que las políticas de privacidad, alineadas con la Australian Privacy Act, refuerzan la confianza y la resiliencia organizativa.

Desde la perspectiva de gobernanza, los sistemas de gestión certificados (ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001) de Almar Water Australia, junto con la plataforma IsCompliant, generan impactos positivos adicionales al reforzar el control documental, la gestión de riesgos, el cumplimiento normativo y la mejora continua en todas las funciones de la empresa.

No obstante, conforme a los requisitos de ESRS, la organización reconoce la existencia de impactos negativos potenciales y riesgos materiales, entre los que se incluyen los riesgos psicosociales, los riesgos físicos asociados a la actividad, las posibles conductas inapropiadas en el lugar de trabajo, las vulnerabilidades de ciberseguridad y la obsolescencia de competencias derivada de cambios tecnológicos o regulatorios. Estos riesgos se gestionan de forma preventiva mediante políticas, formación y marcos de gobernanza, pero se consideran relevantes a efectos de transparencia.

Las oportunidades materiales se centran en el fortalecimiento continuo de las capacidades de la plantilla, la mejora de la seguridad y la excelencia operativa a través de los marcos ISO, el refuerzo de la retención del talento mediante movilidad interna y desarrollo profesional, y el aprovechamiento de la diversidad cultural y demográfica como motor de innovación y resiliencia organizativa.

CUADRO RESUMEN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES – PLANTILLA PROPIA (ALMAR WATER AUSTRALIA)

Tipo	Tema	Descripción	Políticas y acciones
Riesgo	Riesgos psicosociales	Estrés, carga de trabajo, conflictos interpersonales que pueden afectar al bienestar y al desempeño.	• Gestión WHS, evaluación de riesgos psicosociales, iniciativas de bienestar y diálogo abierto.
	Salud y seguridad laboral	Riesgos físicos asociados a la actividad operativa y técnica.	• Sistema WHS, ISO 45001, formación en seguridad y reporte de incidentes.
	Ciberseguridad y privacidad	Vulnerabilidades derivadas del comportamiento humano o brechas de datos.	• Formación KnowBe4, políticas de privacidad y controles conforme a la Australian Privacy Act.
	Retención del talento	Dificultad para atraer y retener perfiles clave en un mercado laboral competitivo.	• Cultura de bienestar, crecimiento profesional, movilidad interna y reconocimiento.
Oportunidad	Desarrollo de capacidades	Mejora continua de competencias técnicas y transversales.	• Planes de formación, Omnia Capture, programas internos y externos.
	Diversidad e inclusión	Aprovechamiento de una plantilla multicultural y diversa como motor de innovación.	• Prácticas DEI, políticas antidiscriminación y cultura inclusiva.

GESTIÓN DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

POLÍTICAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL PROPIO (S1-1)

Durante el ejercicio 2025, Almar ha mantenido su marco de políticas de gestión de personal, centrándose en la consolidación de directrices existentes y en la identificación de áreas prioritarias para avanzar en ejercicios posteriores. Si bien no se han producido modificaciones normativas en el marco de políticas, sí se han impulsado acciones formativas y herramientas que fortalecen la capacidad de la organización para gestionar sus impactos, riesgos y oportunidades en materia laboral.

Almar Water Australia mantiene un conjunto integral e integrado de políticas relacionadas con su plantilla, diseñadas para garantizar prácticas laborales justas, seguras, inclusivas y responsables. Estas políticas constituyen la base del marco de gestión de personas de la empresa y están plenamente alineadas con la legislación laboral australiana, los sistemas de gestión certificados de la organización y los valores corporativos cocreados por los empleados. Todas las políticas son accesibles para el personal a través del Sistema Integrado de Gestión, se revisan de forma periódica y cuentan con el respaldo de herramientas digitales de gobernanza que garantizan el cumplimiento normativo, la trazabilidad y la mejora continua.



A continuación, se presenta la información actualizada correspondiente al ejercicio 2025:

SOBRE RECURSOS HUMANOS

La Política de RR. HH. continúa siendo el documento marco que orienta la planificación del personal, la promoción interna y la retención del talento. Esta política establece los principios de una relación laboral justa, segura y estable, reforzando la prioridad por la contratación directa, práctica que sigue caracterizando la composición de la plantilla en 2025.

Durante este ejercicio, si bien no se han introducido cambios formales en la política, la compañía ha dedicado esfuerzos a evaluar internamente la adecuación de sus procesos de gestión de personas ante las necesidades crecientes del negocio, como paso previo a futuras actualizaciones.

En cuanto a Almar Australia, la Política de Recursos Humanos establece un marco para relaciones laborales transparentes, estables y equitativas, priorizando la contratación directa mediante contratos indefinidos y temporales, y limitando el uso de contratos de duración determinada a

necesidades operativas específicas. La compañía no recurre a agencias de empleo ni a empresas de trabajo temporal, reforzando así la cohesión cultural y la inversión a largo plazo en su plantilla.

Los procesos de selección se basan en criterios de mérito, equidad e inclusión, garantizando el cumplimiento de la normativa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) y una comunicación clara durante todo el proceso de contratación. Asimismo, todos los nuevos empleados participan en un programa estructurado de inducción que cubre aspectos clave de conducta, ética, ciberseguridad, privacidad, salud y seguridad en el trabajo.

La política también fomenta la movilidad interna mediante la comunicación transparente de vacantes y la promoción de programas de recomendación de empleados, apoyando el desarrollo profesional, la retención del talento y el compromiso de la plantilla.

SOBRE IGUALDAD

En 2025 no se ha desarrollado ni implantado un Plan de Igualdad formal. Sin embargo, este ámbito se ha consolidado como una prioridad estratégica para los próximos ejercicios.

Almar prevé avanzar significativamente en la elaboración del Plan durante 2026–2027, en cumplimiento de la normativa vigente y con el objetivo de:

- Reforzar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y promoción,
- Prevenir situaciones de discriminación,
- Favorecer la conciliación de la vida personal y profesional,
- Establecer una metodología sistemática para analizar y reducir la brecha salarial de género.

Durante este año, las acciones se han centrado en evaluar las necesidades, recopilar información y preparar las bases que permitirán iniciar formalmente el proceso en 2026.

En Almar Australia, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) constituyen elementos fundamentales de la identidad organizativa. La compañía promueve un entorno de tra-

bajo inclusivo, respetuoso y equitativo, que permite a las personas desarrollarse plenamente con independencia de su origen. La plantilla incluye empleados aborígenes, lo que refleja el compromiso de la empresa con la inclusión de las Primeras Naciones y el fomento de prácticas laborales culturalmente respetuosas, así como personas con capacidades diversas, garantizando condiciones de trabajo accesibles y de apoyo conforme a la Disability Discrimination Act. Asimismo, el carácter multicultural del equipo, integrado por profesionales de múltiples nacionalidades y contextos culturales, contribuye a enriquecer la colaboración, la comunicación y la diversidad de perspectivas dentro de la organización.

En Almar Australia existe una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión que garantiza la no discriminación en todas las decisiones laborales, incluidas la contratación, la remuneración, el acceso a la formación, las promociones y la movilidad interna. Estos principios se integran en las expectativas de liderazgo, los marcos de conducta y las iniciativas de cultura organizativa, y se refuerzan mediante la formación de los directivos en prácticas inclusivas, asegurando una aplicación coherente y efectiva en toda la organización.

“

LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN CONSTITUYEN ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA IDENTIDAD ORGANIZATIVA

”

SOBRE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La formación ha continuado siendo en 2025 un pilar estratégico fundamental para Almar, orientada a promover un aprendizaje continuo, facilitar la adaptación a nuevas tecnologías, asegurar el cumplimiento de requisitos normativos y fortalecer competencias esenciales vinculadas a la mejora continua. A lo largo del ejercicio, la compañía ha consolidado su enfoque formativo mediante la incorporación de herramientas y procesos que incrementan la accesibilidad y diversificación de la oferta disponible para la plantilla.

Desde el segundo trimestre de 2025, Almar ha puesto a disposición de todos los empleados la plataforma Jameel Academy, que integra más de 4.000 cursos gratuitos en ámbitos técnicos, transversales y de desarrollo profesional. Su implementación representa un avance significativo al ampliar de manera sustancial la variedad y profundidad de los recursos formativos accesibles para el personal, impulsando un modelo más flexible y autónomo de aprendizaje.

Asimismo, durante el último trimestre del año, se impartió una formación transversal dirigida a toda la plantilla sobre principios KAIZEN. Esta acción formativa, orientada a promover la eficiencia, la innovación, la participación y la mejora continua, ha contribuido a reforzar la cultura organizacional y a consolidar la alineación del equipo con los principios operativos que guían la gestión de la compañía.

En el ámbito de la planificación estratégica, a lo largo de 2025 se desarrolló —en

coordinación con los responsables de cada área— un proceso sistematizado de identificación de necesidades formativas, con el propósito de elaborar el Plan de Formación 2026–2027. Este proceso permitirá estructurar una oferta adaptada a las necesidades del negocio, incorporando formación técnica, actualizaciones normativas y el desarrollo de competencias transversales. Aunque el ejercicio de identificación de necesidades de formación no implicó la introducción de nuevas líneas formativas de gran alcance, la consolidación del modelo de planificación y el despliegue de Jameel Academy han permitido ampliar la cobertura, diversidad y accesibilidad de la formación disponible para toda la plantilla.

En resumen, durante el 2025, Almar ha mantenido su marco de políticas de gestión del personal sin cambios normativos, reforzando su enfoque en la formación y en la preparación de futuras líneas de actuación en materia de igualdad, equidad e inclusión. La puesta en marcha de Jameel Academy y la formación en principios KAIZEN suponen hitos relevantes en el desarrollo de las capacidades internas, mientras que la elaboración del Plan de Igualdad se proyecta para los ejercicios 2026–2027, consolidándose como una de las prioridades estratégicas de la organización.

De la misma manera, Almar Water Australia, considera a la formación y el desarrollo como una prioridad estratégica. La Política de Formación y Desarrollo garantiza que los empleados tengan acceso a:

Las necesidades formativas se identifican de manera colaborativa a través de un proceso anual estructurado en el que los empleados proponen contenidos que apoyan su crecimiento. La formación se imparte a través de diversos canales:

•OMNIA CAPTURE

utilizada para módulos de formación interna, documentación y seguimiento del cumplimiento

•KNOWBE4

para reforzar la concienciación en ciberseguridad y las defensas conductuales

•FORMACIÓN OBLIGATORIA EN WHS

incluida la sensibilización sobre riesgos psicosociales

•CURSOS INTERNOS Y EXTERNOS

para el desarrollo técnico y profesional

PROGRAMAS DE APRENDIZAJE BASADOS EN COMPETENCIAS

FORMACIÓN EN WHS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

FORMACIÓN EN LIDERAZGO Y COMPETENCIAS CONDUCTUALES

DESARROLLO PROFESIONAL Y TÉCNICO

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN EXTERNA

ESTE ENFOQUE GARANTIZA QUE LOS EMPLEADOS MANTENGAN SUS CAPACIDADES, ESTÉN PREPARADOS PARA EL FUTURO Y ALINEADOS CON LAS NECESIDADES DEL NEGOCIO.



DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Almar España se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y laborales de conformidad con la legislación laboral española y las buenas prácticas internacionales.

Adicionalmente y con una política trabajada internamente, Almar Australia, se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y laborales de conformidad con la legislación laboral australiana y las buenas prácticas internacionales. Los elementos clave de esta política incluyen:

- Respeto de la dignidad y la equidad
- Tolerancia cero frente al acoso, la intimidación o la discriminación
- Cumplimiento de las obligaciones de Respect@Work
- Notificación obligatoria de conductas inapropiadas
- Protección frente a represalias
- Trato justo y transparente para todos los empleados
- Expectativas claras de comportamiento profesional

Estas políticas se refuerzan mediante formación, expectativas de desempeño, mecanismos de reclamación y una sólida rendición de cuentas por parte del liderazgo. El enfoque de la organización garantiza que todos los empleados trabajen en un entorno seguro, respetuoso y equitativo.

PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

La protección de los datos personales de su plantilla y demás partes interesadas constituye un elemento esencial en la gestión responsable de las personas en Almar. En el ámbito de sus operaciones en España, la compañía actúa conforme al marco normativo vigente en materia de protección de datos, en particular el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD), y la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

En este contexto, Almar garantiza que el tratamiento de los datos personales de sus empleados se realiza de manera lícita, leal

y transparente, aplicando medidas técnicas y organizativas adecuadas para asegurar la confidencialidad, integridad y seguridad de la información. La protección de datos se integra en los procesos internos de gestión de personas, reforzando el respeto a los derechos individuales, la confianza de la plantilla y la coherencia con los principios establecidos.

Del mismo modo, en Almar Australia, la privacidad de los empleados se protege de conformidad con la Australian Privacy Act. La Política de Privacidad y Protección de Datos interna, define cómo se recopila, almacena, accede y utiliza la información personal dentro de la organización. Los controles incluyen:

ACCESO LIMITADO A LOS DATOS PERSONALES

ALMACENAMIENTO ELECTRÓNICO SEGURO

REQUISITOS DE CONFIDENCIALIDAD

CUMPLIMIENTO DE LAS DIRECTRICES DE USO DE SISTEMAS INFORMÁTICOS

FORMACIÓN OBLIGATORIA EN CONCIENCIACIÓN SOBRE CIBERSEGURIDAD A TRAVÉS DE KNOWBE4

PROTOCOLOS PARA LA GESTIÓN Y NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES DE PRIVACIDAD

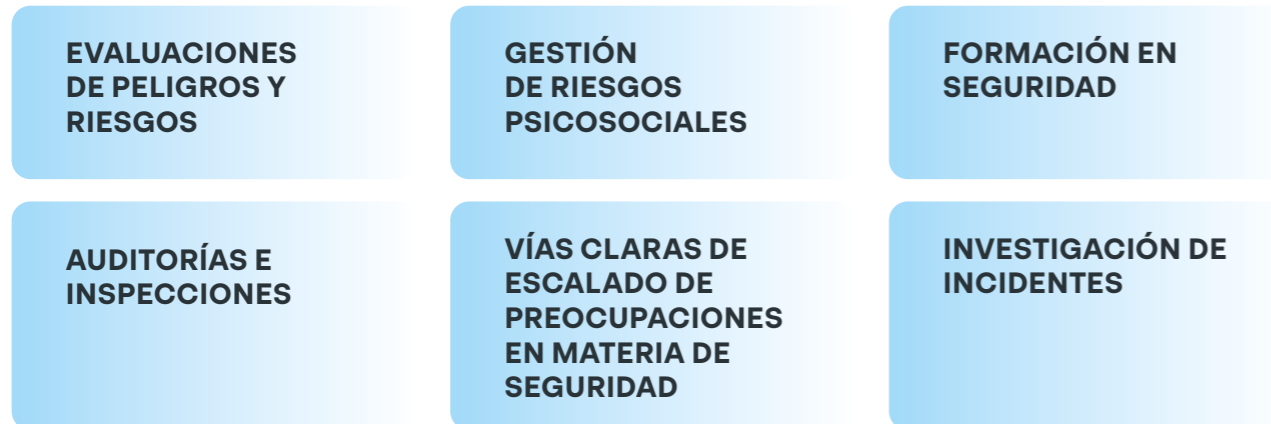
ESTA POLÍTICA PROTEGE LA CONFIDENCIALIDAD, MANTIENE LA CONFIANZA Y REDUCE EL RIESGO ORGANIZATIVO.

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE (HSE)

En materia de salud y seguridad laboral, Almar gestiona este ámbito a través de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, alineado con la norma ISO 45001. Este sistema proporciona un marco estructurado para la identificación de riesgos, la gestión de incidencias y la definición de responsabilidades en materia de seguridad, integrando estos aspectos en los procesos operativos de la organización. Durante el ejercicio analizado, el enfoque de la compañía en salud ocupacional se ha centrado en el cumplimiento de los requisitos establecidos por dicho sistema de gestión, como base para garantizar un entorno de trabajo seguro y controlado para su plantilla.

De la mano y bajo un modelo interno desarrollado, Almar Australia, su Política de HSE garantiza el cumplimiento de la WHS Act, los requisitos de deber de cuidado psicosocial y la norma ISO 45001. La política define las responsabilidades en materia de identificación de peligros, notificación de incidentes, acciones correctivas, requisitos de aptitud para el trabajo (Fit for Work) y consulta con los trabajadores en cuestiones de seguridad.

Los sistemas de WHS de Almar Australia incluyen:



Iniciativas como el "R U OK? Day", el Wellness Day y los programas de bienestar complementan las obligaciones de WHS promoviendo la salud mental y la seguridad psicológica.

ÉTICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA

El Almar España y en Almar Australia el Código de Conducta establece las expectativas de comportamiento legal, ético y profesional en todos los ámbitos del trabajo. Incluye:

- Requisitos anticorrupción y antifraude
- Políticas sobre conflictos de intereses
- Cumplimiento del régimen de sanciones
- Protección de la confidencialidad y la propiedad intelectual
- Normas sobre regalos y hospitalidad
- Protección de la competencia
- Uso responsable de herramientas digitales y de la inteligencia artificial
- Trato digno y comportamiento respetuoso

Todos los empleados deben completar la formación de inducción sobre el Código y cumplir sus disposiciones en todo momento en ambas sociedades.



GOBERNANZA Y SISTEMAS DE GESTIÓN

La organización refuerza la implementación, el control y el seguimiento de sus políticas internas mediante sistemas de gestión certificados, que proporcionan un marco estructurado y coherente para la gestión de la calidad, el medio ambiente, la seguridad y la protección de la información.

En España, Almar cuenta con las certificaciones ISO 9001 (Gestión de la calidad), ISO 14001 (Gestión ambiental) y ISO 45001 (Salud y seguridad en el trabajo), reforzadas adicionalmente por la ISO 27001 (Gestión de la seguridad de la información), lo que permite integrar la protección de datos y la ciberseguridad en sus procesos de gobernanza.

En Australia, la compañía mantiene las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, que respaldan la gestión operativa, ambiental y de salud y seguridad laboral en dicho ámbito geográfico. En conjunto, estos sistemas certificados contribuyen a asegurar el cumplimiento normativo, la trazabilidad de

las actuaciones y la mejora continua de la organización.

Estos sistemas certificados garantizan procedimientos estructurados, gestión de riesgos, documentación, auditorías y mejora continua.

Asimismo, cabe mencionar que en Almar Australia, se ha desarrollado la plataforma IsCompliant que respalda:

- La visibilidad de las políticas y el control de versiones
- Los flujos de trabajo de cumplimiento
- El seguimiento de acciones
- Los registros de riesgos
- Las evidencias y los informes de auditoría
- La documentación de WHS



PROCESOS PARA COLABORAR CON LOS TRABAJADORES PROPIOS Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE IMPACTOS (S1-2)

Durante 2025, Almar España ha mantenido diversos procesos de diálogo, participación y comunicación interna destinados a integrar las necesidades, expectativas e intereses del personal propio en la gestión de la compañía. Estos mecanismos permiten disponer de una visión amplia y actualizada de los aspectos que afectan a los trabajadores, y constituyen una base esencial para la identificación y gestión de los impactos laborales.

A través de estos canales, la compañía promueve una relación cercana, transparente y fluida entre la dirección y los empleados, asegurando que la perspectiva del personal se considere en la toma de decisiones vinculadas a su bienestar, condiciones laborales y desarrollo profesional.

Las principales vías de colaboración activas en 2025 han sido las siguientes:



LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Almar fomenta un estilo de liderazgo basado en la comunicación directa y la participación. Durante 2025 se han habilitado espacios de interacción periódica entre la dirección y la plantilla, incluyendo iniciativas como las Jornadas Estratégicas, que permiten compartir información sobre la evolución del negocio, recoger inquietudes y fortalecer la relación interna.

PROCESOS DE MEJORA CONTINUA

En el marco de la mejora continua, la empresa impulsa la participación de los trabajadores en la identificación de oportunidades de optimización, propuestas de mejora y revisión de procesos. Este enfoque permite incorporar la experiencia y conocimiento operativo del personal en decisiones clave para la eficiencia y el rendimiento organizativo.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL COMO MECANISMO DE INTERACCIÓN

Además de su función formativa, las actividades de desarrollo profesional actúan como un espacio de diálogo en el que los empleados expresan sus necesidades y expectativas. Durante 2025, este intercambio ha sido especialmente relevante en el proceso de definición del Plan de Formación 2026-2027, en el que los responsables de área colaboraron activamente identificando prioridades formativas basadas en la realidad de sus equipos.

“

LA DIVERSIDAD,
LA EQUIDAD Y
LA INCLUSIÓN
CONSTITUYEN
ELEMENTOS
FUNDAMENTALES
DE LA IDENTIDAD
ORGANIZATIVA

”

COMITÉ DE EMPRESA Y DIÁLOGO SOCIAL

En 2025, Almar no cuenta con una representación formal de los trabajadores constituida como Comité de Empresa. No obstante, la compañía mantiene un entorno de comunicación abierta y participación directa, que permite a la plantilla trasladar sus opiniones e inquietudes a través de canales accesibles y operativos. Este enfoque garantiza la continuidad del diálogo interno.

En conjunto, los procesos de participación y comunicación desarrollados en 2025 han permitido a Almar fortalecer la relación con la plantilla, integrar de manera más efectiva su perspectiva en la gestión empresarial y mantener un modelo de diálogo abierto y accesible, apoyado en canales internos que facilitan la expresión de opiniones e inquietudes del personal.

Del mismo modo, Almar Water Australia promueve un entorno de trabajo basado en la transparencia, la participación y la colaboración activa entre empleados y dirección, reconociendo que una implicación significativa de la plantilla es esencial para el desempeño operativo, la cohesión cultural y la resiliencia organizativa a largo plazo. Este enfoque se apoya en un marco estructurado de comunicación que incluye boletines internos trimestrales, reuniones generales (all hands meetings) y espacios de diálogo continuo que permiten compartir información estratégica, resolver inquietudes y facilitar el acceso directo de los empleados a la

dirección. La colaboración diaria se refuerza mediante interacciones a nivel de equipo, intercambios informales, toolbox talks y comunicaciones internas de reconocimiento, como las iniciativas "Happy News", que fomentan un clima positivo, el compromiso y el reconocimiento de las contribuciones individuales y colectivas.

Asimismo, la participación de los empleados se integra en ámbitos clave de la gestión de personas, como el aprendizaje y desarrollo, la salud y seguridad en el trabajo, la diversidad y la gestión del talento. La plantilla contribuye activamente a la identificación de necesidades formativas que dan forma al plan anual de formación, desarrollado a través de programas internos y externos y plataformas digitales como Omnia Capture y KnowBe4. Los empleados participan también en procesos de consulta en materia de salud y seguridad laboral, incluidos los riesgos físicos y psicosociales, y en iniciativas de bienestar y salud mental, como el "R U OK? Day". Este modelo colaborativo se ve reforzado por prácticas inclusivas de gestión del talento, la comunicación transparente de vacantes, los programas de recomendación y sistemas de gobernanza como IsCompliant, que garantizan la trazabilidad, la rendición de cuentas y la mejora continua. En conjunto, estos mecanismos aseguran una participación efectiva de la plantilla en la evolución del entorno de trabajo y en la toma de decisiones.

PROCESOS PARA REPARAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS Y CANALES PARA QUE LOS TRABAJADORES PROPIOS EXPRESEN SUS INQUIETUDES (S1-3)

En 2025, Almar ha continuado disponiendo de canales internos de comunicación destinados a que los trabajadores puedan expresar inquietudes, plantear sugerencias o informar sobre posibles incidencias relacionadas con su entorno laboral. Estos mecanismos garantizan que cualquier comunicación recibida sea tratada con diligencia, confidencialidad y rigor, favoreciendo tanto la identificación temprana de impactos negativos como la puesta en marcha de acciones correctivas cuando resulte necesario.

CANAL DE DENUNCIAS

Almar cuenta con un canal de denuncias que permite comunicar, de forma confidencial, directa y, si se desea, anónima, cualquier posible irregularidad, incumplimiento normativo o conducta contraria a las políticas internas y valores éticos de la compañía. Este canal está disponible tanto para el personal propio como para otras partes interesadas, asegurando así un sistema accesible y seguro para la comunicación de hechos potencialmente relevantes.

Las comunicaciones pueden realizarse a través de diversas vías y, en todos los casos, se garantiza la protección de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado, así como el cumplimiento estricto de la normativa en materia de protección de datos. El sistema incorpora controles específicos para evitar accesos no autorizados y asegurar la gestión adecuada de cada caso.

Además, el proceso cuenta con el apoyo de un proveedor externo, encargado de anonimizar y clasificar las comunicaciones recibidas. Este elemento refuerza la independencia del sistema y asegura que las denuncias no puedan ser vinculadas al trabajador que las presenta, protegiendo su identidad y evitando cualquier riesgo de exposición.

Del mismo modo, Almar Water Australia ha establecido un conjunto integral de procesos que permiten a los empleados plantear inquietudes de forma segura, notificar incidentes, solicitar apoyo y garantizar que cualquier impacto negativo se aborde de manera rápida, justa y eficaz. Estos mecanismos están diseñados para salvaguardar los principios de confidencialidad, equidad procedimental, seguridad psicológica y cumplimiento legal. El marco de reparación de la organización integra los procesos de Recursos Humanos, los sistemas de WHS, las obligaciones de Respect@Work, los requisitos de privacidad y unos sólidos estándares éticos alineados con el Código de Conducta.

QUEJAS E INCUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS

El Manual de Recursos Humanos establece un proceso estructurado y multietapa de gestión de quejas que permite a los empleados plantear inquietudes relacionadas con cuestiones laborales, conflictos interpersonales, comportamientos inapropiados o incumplimientos de políticas. Se anima a los empleados, cuando resulte apropiado, a iniciar conversaciones directas con su responsable jerárquico antes de escalar el asunto al área de Recursos Humanos para recibir apoyo adicional o mediación formal.

El proceso de gestión de quejas garantiza que cada comunicación sea:

- Documentada de forma confidencial
- Revisada con prontitud
- Tratada conforme a los principios de equidad procedimental
- Investigada de manera imparcial
- Resuelta mediante acciones correctivas y preventivas adecuadas
- Los empleados son informados de los siguientes pasos y de los resultados, garantizando la transparencia sin comprometer la confidencialidad.

GESTIÓN DE INCIDENTES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (WHS)

En consonancia con la WHS Act y la norma ISO 45001, Almar mantiene un marco sólido de gestión de incidentes y peligros en materia de WHS. Los empleados pueden notificar:

- Peligros
- Condiciones inseguras
- Casi accidentes (near misses)
- Lesiones
- Cuestiones psicosociales
- Problemas relacionados con la fatiga
- Observaciones de comportamientos de riesgo

Las notificaciones de WHS activan un proceso de respuesta estructurado que incluye:

- Investigación oportuna del incidente
- Análisis de causas raíz
- Consulta con los empleados afectados
- Documentación en el sistema de WHS
- Implementación de acciones correctivas y preventivas

También se facilita la notificación de incidentes psicosociales, permitiendo a los empleados informar sobre factores de estrés, conflictos interpersonales o preocupaciones relacionadas con la carga de trabajo y la tensión emocional. Estas cuestiones se tratan como asuntos de seguridad, de acuerdo con las expectativas modernas en materia de WHS.

CUESTIONES RELACIONADAS CON RESPECT@WORK Y EL COMPORTAMIENTO

Almar mantiene un enfoque de tolerancia cero frente al acoso, la intimidación, la discriminación y cualquier comportamiento que no esté alineado con sus valores o estándares del lugar de trabajo. La organización cumple con el marco Respect@Work, que exige:

- Gestión sensible y basada en el enfoque informado en trauma de las quejas
- Escalado rápido de las denuncias graves
- Protección clara frente a represalias
- Salvaguardias de confidencialidad
- Responsabilidad del liderazgo para garantizar la seguridad psicológica

Los empleados pueden plantear inquietudes a través de múltiples canales, incluidos su responsable directo, Recursos Humanos, procesos formales de quejas por escrito o, una vez implantado, el nuevo canal externo de denuncias (whistleblowing).

REMEDIACIÓN DE INCIDENTES DE PRIVACIDAD Y CIBERSEGURIDAD

Dado el aumento de los riesgos asociados a la ciberseguridad, los empleados reciben formación a través de KnowBe4 para identificar intentos de phishing, actividades sospechosas y posibles brechas de privacidad. El personal tiene instrucciones de notificar:

- Accesos inesperados a datos
- Uso indebido sospechoso de información personal
- Correos electrónicos sospechosos
- Divulgaciones accidentales
- Vulnerabilidades de los sistemas

Una vez notificada una incidencia de privacidad o ciberseguridad, los equipos de TI y Recursos Humanos coordinan acciones para:

- Contener el problema
- Investigar las causas raíz
- Aplicar medidas correctivas
- Revisar procesos o controles para prevenir recurrencias

Todos los incidentes se gestionan de conformidad con la Australian Privacy Act.

PRÓXIMO CANAL EXTERNO Y ANÓNIMO DE DENUNCIAS

Almar está implantando una plataforma de denuncias confidencial, independiente y anónima para reforzar la confianza, la ética y la gobernanza. Este sistema permitirá a los empleados y, cuando proceda, a otras partes interesadas externas informar sobre:

- Comportamientos no éticos
- Incumplimientos de políticas
- Infracciones de WHS
- Acoso o intimidación
- Conflictos de interés
- Uso indebido de activos de la empresa.
- Fraude o corrupción
- Brechas de privacidad

La plataforma:

- Cifrará y anonimizará todas las comunicaciones
- Será gestionada por un proveedor externo
- Permitirá una comunicación anónima continua entre la persona informante y el investigador
- Garantizará una clasificación y evaluación imparcial de las comunicaciones
- Protegerá a los empleados frente a cualquier forma de represalia

Este sistema refuerza de forma significativa el marco de integridad y gestión de riesgos de Almar.

INTEGRACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS Y MEJORA CONTINUA

El enfoque de Almar para remediar impactos negativos no se limita a la resolución de casos individuales, sino que está integrado en la gobernanza organizativa y la mejora continua. Una vez comunicado un asunto:

- Se realiza un análisis de causas raíz
- Se asignan acciones correctivas a los responsables correspondientes
- Se identifican acciones preventivas para evitar recurrencias
- Las acciones se registran y supervisan a través de IsCompliant, garantizando el seguimiento y la verificación
- Los aprendizajes se incorporan a las políticas, los sistemas de WHS, los módulos formativos y las comunicaciones
- Los patrones o problemas recurrentes se analizan a nivel directivo para mejorar los controles sistémicos

Esto garantiza que cada incidente, ya sea relacionado con la seguridad, el comportamiento o los procedimientos, contribuya al aprendizaje organizativo.



COMPROMISO CON LA SEGURIDAD, LA EQUIDAD Y LA TRANSPARENCIA

En todos sus procesos, Almar Water Australia se compromete a garantizar que los empleados puedan plantear inquietudes en un entorno en el que:

- Sus voces sean respetadas
- Se mantenga la confidencialidad
- Las investigaciones sean justas
- No se tolere ningún tipo de represalia
- Las cuestiones se aborden con prontitud
- Las acciones correctivas se traduzcan en mejoras tangibles

En conjunto, estos procesos garantizan que los impactos negativos se identifiquen de forma temprana, se mitiguen eficazmente y se utilicen como oportunidades para reforzar aún más la cultura, los sistemas y la gobernanza de Almar.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS IMPACTOS MATERIALES SOBRE EL PERSONAL PROPIO, ENFOQUES PARA MITIGAR LOS RIESGOS MATERIALES Y APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADOS CON EL PERSONAL PROPIO Y LA EFICACIA DE DICHAS ACTUACIONES (S1-4)

Durante 2025, Almar ha continuado desarrollando actuaciones orientadas a prevenir impactos negativos, mitigar riesgos laborales y potenciar impactos positivos relacionados con su personal propio. La gestión de estos aspectos se ha centrado en garantizar el cumplimiento de la normativa laboral aplicable y en fortalecer unas condiciones de trabajo que favorezcan el bienestar, la estabilidad y el desarrollo profesional de la plantilla.

En este marco, la compañía ha mantenido su compromiso con:

- El bienestar físico, mental y social de los trabajadores;
- La formación y el desarrollo profesional, incluyendo el fortalecimiento del acceso a recursos formativos;
- La salud y seguridad en el trabajo, como elemento central para la prevención de riesgos;
- La protección de datos y la privacidad del personal;
- Y el avance hacia un entorno laboral inclusivo y respetuoso, aun cuando determinados proyectos como el futuro Plan de Igualdad se prevean para ejercicios posteriores.

Estas líneas de actuación contribuyen a gestionar los impactos materiales identificados y a aprovechar oportunidades vinculadas al fortalecimiento del talento y a la mejora continua del entorno de trabajo.

En Almar Water Australia adopta un enfoque estructurado y proactivo para la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades asociados a su propia plantilla. Todas las medidas implementadas por la organización están diseñadas para proteger el bienestar de los empleados, salvaguardar los derechos humanos y laborales, desarrollar capacidades, promover la diversidad, mantener condiciones de trabajo seguras y reforzar una conducta ética sólida. Estas medidas traducen las políticas, compromisos y procesos de consulta de Almar en acciones tangibles que configuran las operaciones diarias y la sostenibilidad organizativa a largo plazo.

A. Medidas para promover el bienestar de los empleados y la seguridad psicológica

El bienestar de los empleados constituye un pilar central de la estrategia de personas de Almar. La organización reconoce que una plantilla saludable, tanto física como mentalmente, es esencial para la eficacia operativa, la productividad, la retención del talento y la cohesión de los equipos. Para respaldar este objetivo, Almar ha implantado un conjunto de iniciativas destinadas a reforzar el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud mental y la seguridad psicológica.

La empresa ofrece el Birthday Leave, proporcionando a cada empleado un día adicional retribuido para celebrar su cumpleaños, así como un Wellness Day anual, concebido para fomentar el descanso, el autocuidado y la recuperación. Estas iniciativas abordan directamente el bienestar de los empleados al reducir la fatiga y promover hábitos de trabajo saludables.

Almar también participa en el "R U OK? Day", la iniciativa nacional australiana de salud mental, fomentando que los empleados se interesen por el bienestar de sus compañeros y contribuyan a un entorno laboral psicológicamente seguro. Estas acciones se complementan con canales de comunicación proactivos, como los reconocimientos de cumpleaños, el reconocimiento individual y los mensajes de "Happy News" que celebran logros y éxitos del equipo.

La seguridad psicológica se refuerza adicionalmente mediante la gestión de riesgos psicosociales en el marco de WHS, mecanismos de intervención temprana, conversaciones abiertas sobre carga de trabajo o estrés y la implicación de los responsables en evaluaciones periódicas de bienestar.

B. Medidas para reforzar la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI)

Almar aplica sus compromisos en materia de DEI a través de prácticas concretas que promueven la representación, la equidad y la accesibilidad. Los procesos de selección están diseñados para ser inclusivos y basa-

dos en el mérito, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

La empresa emplea a miembros de comunidades aborígenes, reforzando el compromiso con las Primeras Naciones, así como a personas con capacidades diversas, apoyadas mediante condiciones laborales accesibles. Su plantilla marcadamente multicultural enriquece la colaboración, la comunicación y la innovación.

Las prácticas antidiscriminatorias están integradas en las operaciones diarias y reforzadas a través de las expectativas de liderazgo. Los principios de Respect@Work y de inclusión se comunican durante la incorporación, en las expectativas de desempeño y a través de diálogos continuos sobre cultura y comportamiento.

C. Medidas para proteger los derechos humanos y laborales

Almar garantiza el respeto de los derechos humanos y laborales en todas las relaciones laborales. La organización aplica una política de tolerancia cero frente al acoso, la intimidación y la discriminación, en consonancia con el Manual de Recursos Humanos y el Código de Conducta. Todos los empleados reciben formación sobre comportamiento en el lugar de trabajo, comunicación respetuosa, límites profesionales y responsabilidades de liderazgo.

Para asegurar la equidad procedimental, los responsables y el área de Recursos Humanos siguen procesos estructurados para escalar, investigar y resolver cuestiones relacionadas con la conducta laboral. Los empleados están protegidos frente a represalias al plantear inquietudes, y todas las comunicaciones se tratan con confidencialidad y sensibilidad.

La empresa garantiza asimismo procesos de selección justos, un trato equitativo en la gestión del desempeño, igualdad de oportunidades de desarrollo y acceso equitativo a las vacantes internas.

D. Medidas para salvaguardar la privacidad y la protección de datos

Almar mantiene sólidas salvaguardas para proteger la información personal de los empleados de conformidad con la Australian Privacy Act. Estas medidas incluyen el acceso restringido a los expedientes personales, el almacenamiento seguro de la información sensible, controles de acceso digital y cláusulas de confidencialidad integradas en los contratos laborales.

La formación obligatoria en ciberseguridad a través de KnowBe4 capacita a los empleados para identificar intentos de phishing, comunicaciones sospechosas y riesgos digitales. Las políticas de TI definen el uso aceptable de los sistemas electrónicos, y cualquier incidencia de privacidad o ciberseguridad se gestiona con rapidez mediante investigaciones, medidas de contención y mejoras posteriores.

E. Medidas para apoyar la formación, el desarrollo de capacidades y el crecimiento profesional

El enfoque de Almar en el desarrollo de capacidades es estratégico y colaborativo. La organización implementa un plan anual de formación basado en las aportaciones de los empleados, las evaluaciones de desempeño, los requisitos regulatorios y las obligaciones de WHS.

La formación se imparte a través de una combinación de:

- Talleres internos
- Programas externos de desarrollo
- Omnia Capture, que aloja módulos internos y contenido de cumplimiento
- KnowBe4, que refuerza la concienciación en ciberseguridad
- Plataformas de aprendizaje en línea y sesiones presenciales

Se anima a los empleados a solicitar formación específica para apoyar sus funciones y aspiraciones profesionales a largo plazo. Los responsables respaldan activamente el desarrollo de competencias y garantizan la alineación de la formación con las necesidades actuales y emergentes del negocio.

F. Medidas para reforzar la Salud y Seguridad en el Trabajo (WHS)

Almar mantiene un Sistema de Gestión de WHS alineado con ISO 45001 que incluye:

- Identificación y notificación de peligros
- Investigación de incidentes y casi accidentes
- Auditorías e inspecciones de WHS
- Evaluaciones de riesgos, incluidos los riesgos psicosociales
- Requisitos de Fit for Work
- Formación para responsables y empleados
- Revisión sistemática de controles
- Consulta con los empleados en materia de WHS

La inducción en WHS aborda tanto los riesgos físicos como los psicosociales y proporciona a los nuevos empleados los conocimientos necesarios para trabajar de manera segura y confiada.

G. Medidas para reforzar la conducta ética y la integridad

El Código de Conducta se respalda mediante programas de incorporación, comunicación continua y el ejemplo del liderazgo. Los empleados reciben formación sobre:

- Conducta ética
- Requisitos en materia de conflictos de interés



- Salvaguardas anticorrupción
- Normativa sobre sanciones
- Uso aceptable de los recursos de la empresa
- Protección de la confidencialidad y la propiedad intelectual
- Uso responsable de la inteligencia artificial y los sistemas digitales

Los responsables son responsables de promover la integridad dentro de sus equipos, escalar las inquietudes de manera adecuada y garantizar el cumplimiento de los estándares de comportamiento

H. Medidas para reforzar la gobernanza y la mejora continua

Las prácticas de gobernanza y mejora continua de Almar se refuerzan a través de:

- Certificaciones ISO

La empresa mantiene:

- ISO 9001 para la gestión de la calidad
- ISO 14001 para la gestión ambiental
- ISO 45001 para la salud y la seguridad en el trabajo

Estos marcos garantizan procesos estructurados, procedimientos documentados, auditorías internas, revisiones de la dirección y la evaluación continua de los sistemas.

- Plataforma IsCompliant

La plataforma respalda:

- Control documental
- Registros de riesgos

- Seguimiento del cumplimiento
- Acciones correctivas y preventivas
- Gestión de evidencias de formación
- Automatización de flujos de trabajo

IsCompliant garantiza que todas las medidas se registren de forma sistemática y se integren en los ciclos de mejora continua.

A través de este conjunto integral de medidas "que abarca desde iniciativas de bienestar y DEI hasta controles de seguridad, gobernanza ética y mejora continua basada en sistema" Almar Water Australia refuerza activamente su capacidad para prevenir impactos negativos sobre la plantilla y maximizar los resultados positivos. Estas actuaciones demuestran un enfoque maduro y proactivo en la gestión de la sostenibilidad de la plantilla, plenamente alineado con los requisitos de ESRs S1 4.

METAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS MATERIALES, EL IMPULSO DE IMPACTOS POSITIVOS Y LA GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES (S1-5)

En el ejercicio 2025, Almar no ha establecido todavía metas cuantitativas vinculadas a la gestión de los impactos materiales sobre su personal propio, ni ha definido un año base, parámetros de seguimiento o plazos específicos para su consecución. La organización continúa en un proceso de consolidación de su estrategia social y de sostenibilidad, lo que implica avanzar de forma progresiva en la identificación de indicadores y posibles objetivos alineados con sus políticas internas.

Aunque aún no se dispone de un calendario formal para la definición de estas metas, Almar manifiesta su intención de desarrollar objetivos y métricas en ejercicios futuros, en coherencia con la evolución de sus sistemas de gestión y con el fortalecimiento de su enfoque en materia de personas.

En cuanto a Almar Australia, se encuentra en un proceso de fortalecimiento de su gobernanza en sostenibilidad y de ampliación de sus sistemas internos de seguimiento. Aunque la empresa ya aplica una amplia gama de medidas destinadas a promover el bienestar de los empleados, garantizar condiciones de trabajo seguras, apoyar la diversidad e inclusión, proteger los derechos humanos y reforzar el desarrollo de capacidades, todavía no se han definido plenamente objetivos cuantitativos formales. Esto refleja la fase actual de crecimiento y desarrollo de sistemas de la organización, así como su intención de consolidar datos fiables sobre la plantilla, perfeccionar indicadores de referencia y garantizar que los futuros objetivos sean significativos, alcanzables y estén alineados tanto con las prioridades del negocio como con los requisitos de ESRS.

En la actualidad, Almar no ha establecido objetivos numéricos asociados a un año base específico ni compromisos con plazos definidos para su consecución. La organización

tampoco ha implantado aún una metodología formal para el seguimiento cuantitativo del progreso en la totalidad de los indicadores sociales. No obstante, Almar ha manifestado claramente su intención de desarrollar dichos objetivos en el futuro próximo, una vez que los sistemas de datos subyacentes necesarios —incluidos IsCompliant, Omnia Capture y las estructuras de reporte de Recursos Humanos— estén plenamente consolidados. Estos objetivos futuros reforzarán la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua en todas las cuestiones relacionadas con la plantilla.

A pesar de no disponer todavía de métricas formalizadas, Almar ha identificado varias áreas estratégicas en las que se prevé la introducción de objetivos cuantitativos:

A. Salud, seguridad y bienestar psicosocial

En línea con su compromiso de cumplir las obligaciones de la WHS Act y los requisitos de ISO 45001, Almar tiene previsto desarrollar indicadores medibles relativos a:

- Frecuencia y gravedad de los incidentes
- Tasas de finalización de la formación en WHS y riesgos psicosociales
- Participación en iniciativas de bienestar
- Seguimiento de evaluaciones de riesgos psicosociales

Estos objetivos futuros reforzarán la capacidad de la organización para evaluar la eficacia de sus iniciativas de seguridad y bienestar, así como para identificar patrones de riesgo emergentes.

B. Formación, desarrollo de competencias y fortalecimiento de capacidades

Dado que la formación constituye una prioridad estratégica, Almar prevé establecer:

- Objetivos de horas medias de formación por empleado

- Objetivos de finalización de módulos en Omnia Capture
- Tasas anuales de finalización de la formación de concienciación en ciberseguridad de KnowBe4
- Indicadores de formación solicitada por empleados efectivamente impartida
- Medidas de participación en el desarrollo profesional

Estos indicadores permitirán supervisar el crecimiento de capacidades y garantizar que los empleados estén preparados para responder a las exigencias operativas, técnicas y regulatorias en evolución.

C. Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Almar prevé desarrollar objetivos relacionados con DEI que abarquen:

- Representación de la diversidad en los distintos grupos demográficos
- Equidad en contratación y promoción
- Medidas de accesibilidad para empleados con discapacidad
- Participación del personal en formación DEI e iniciativas culturales
- Indicadores globales de inclusión

Estos objetivos futuros reforzarán el compromiso de Almar con el mantenimiento de un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para todos los empleados.

D. Retención del talento, compromiso y cultura

Dado que la cultura organizativa y el compromiso constituyen fortalezas fundamentales del negocio, Almar prevé establecer:

- Indicadores de tasa de retención
- Objetivos de porcentaje de promociones internas

- Métricas de compromiso vinculadas a la participación en iniciativas culturales (refuerzo de valores, reuniones all hands, boletines)
- Medidas relacionadas con la retroalimentación y la satisfacción de los empleados

Estos objetivos respaldarán un desempeño organizativo saludable y mejorarán la experiencia del empleado.

E. Privacidad, protección de datos y ciberseguridad

Dado el fuerte enfoque de la empresa en la seguridad digital y la privacidad, Almar tiene previsto introducir:

- Objetivos de tasas de finalización de la formación KnowBe4
- Indicadores de desempeño en simulaciones de phishing
- Métricas de tiempos de respuesta a incidentes y prevención de brechas de privacidad

Estas medidas reforzarán la supervisión de la seguridad de la información y el cumplimiento de la Australian Privacy Act.

Es importante destacar que, aunque Almar Water Australia cuenta con certificaciones ISO 9001 (Calidad), ISO 14001 (Gestión Ambiental) e ISO 45001 (Salud y Seguridad en el Trabajo), ninguno de estos estándares exige el establecimiento de indicadores sociales cuantitativos formales. ISO 45001 requiere el seguimiento del desempeño y la eficacia en WHS, pero no prescribe objetivos numéricos específicos. Por esta razón, la ausencia de KPI sociales de estilo ESRS en esta fase es plenamente coherente con las obligaciones de certificación de Almar y con su nivel de madurez operativa.

Aunque todavía no se han definido ni implantado objetivos cuantitativos formales, Almar Water Australia comunica de manera clara su intención de establecerlos progresiva-

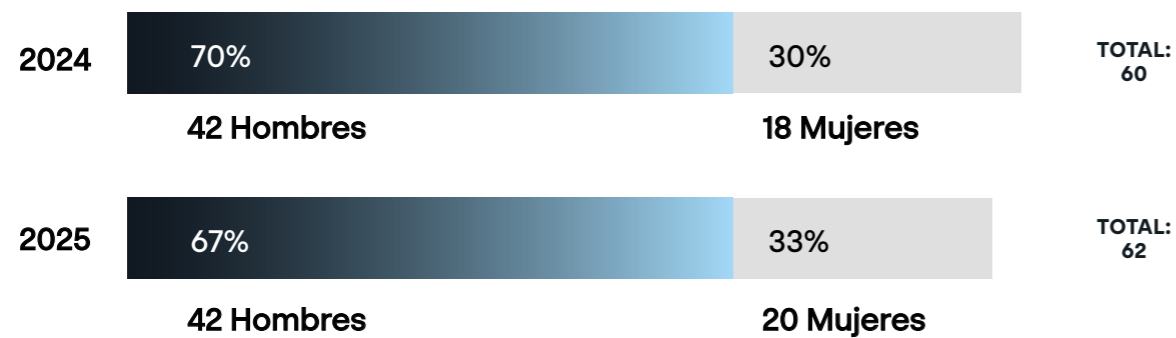
mente a medida que maduren sus sistemas de gobernanza. Estos objetivos futuros se integrarán en el marco global de sostenibilidad de la organización y se reportarán de conformidad con los requisitos de ESRs. En esta fase, Almar mantiene su compromiso con el desarrollo progresivo de métricas que reflejen sus valores, mejoren la toma de decisiones y respalden la sostenibilidad de la plantilla a largo plazo.

CARACTERÍSTICAS DE LOS ASALARIADOS DE LA EMPRESA (S1-6)

Características clave de los asalariados del personal propio de ALMAR ESPAÑA:

DATOS ALMAR ESPAÑA

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



TIPOS DE CONTRATO



ROTACIÓN (ABANDONOS)



Nota: no se han considerado los becarios.

Por otro lado, La plantilla de Almar Water Australia está compuesta íntegramente por personal contratado directamente mediante contratos indefinidos, temporales y un número limitado de contratos de duración determinada. La empresa no depende de personal de agencias ni de esquemas de cesión de mano de obra (labour hire) para sus operaciones principales, lo que garantiza estabilidad, cohesión cultural y supervisión directa del bienestar y el desempeño de los empleados.

Características clave de los asalariados del personal propio de ALMAR AUSTRALIA:

DATOS ALMAR AUSTRALIA

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



TIPOS DE CONTRATO Y ROTACIÓN



Nota: no se han considerado los becarios.

Estos empleados representan una amplia gama de competencias, capacidades y trayectorias profesionales esenciales para las funciones operativas, estratégicas y de gobernanza de la empresa.

La estabilidad de la plantilla constituye una característica fundamental del modelo operativo de Almar, y la empresa mantiene un fuerte enfoque en el desarrollo, el compromiso y la retención de los empleados para respaldar la sostenibilidad organizativa a largo plazo.

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS EN EL PERSONAL PROPIO DE LA EMPRESA (S1-7)

En Almar, la totalidad del personal propio de la empresa mantiene una relación laboral asalariada. No existen trabajadores no asalariados dentro de la plantilla directa de la empresa.

En relación a Almar Australia, no emplea a personas no contratadas ni a personal externo como parte de su plantilla principal. La organización no recurre a trabajadores de agencias temporales, freelancers, personal de cesión de mano de obra ni contratistas independientes para funciones operativas recurrentes.

Todas las personas que desempeñan funciones clave para la empresa están contratadas directamente, lo que permite a Almar mantener plena responsabilidad sobre las condiciones de trabajo, la seguridad, el bienestar, la formación, la inclusión y la conducta ética. Este enfoque refleja la preferencia estratégica de la empresa por el empleo directo como mecanismo para reforzar la cultura, garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y mantener la coherencia en el desempeño operativo.

En consecuencia, no existe una plantilla de personas no empleadas incluida en ESRS S1 para el período de reporte actual.

COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL (S1-8)

El 100% de los trabajadores de ALMAR están cubiertos por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de Madrid, que es el acuerdo de negociación colectiva.

Adicionalmente, es importante conocer que el marco de relaciones laborales en

Australia difiere de los sistemas de negociación colectiva existentes en Europa. Almar Water Australia no opera bajo un acuerdo de empresa único, pero garantiza el cumplimiento de la Fair Work Act, las National Employment Standards (NES) y cualquier convenio moderno (modern award) aplicable.

Todos los empleados están cubiertos por estos estándares nacionales mínimos de empleo, que regulan derechos en materia de permisos, jornada laboral, permisos parentales, requisitos salariales, superannuation y condiciones de empleo.

Aunque la organización no dispone de un acuerdo de negociación colectiva, mantiene sólidos mecanismos internos de diálogo social a través de canales de comunicación estructurados, como reuniones generales (all hands meetings), sesiones de participación de equipos, consultas de WHS y contacto regular entre empleados, Recursos Humanos y la dirección. Estos procesos garantizan que la voz de los empleados sea considerada en la toma de decisiones, de conformidad con las expectativas de ESRS S1-8 sobre un diálogo social significativo.

PARÁMETROS DE DIVERSIDAD (S1-9)

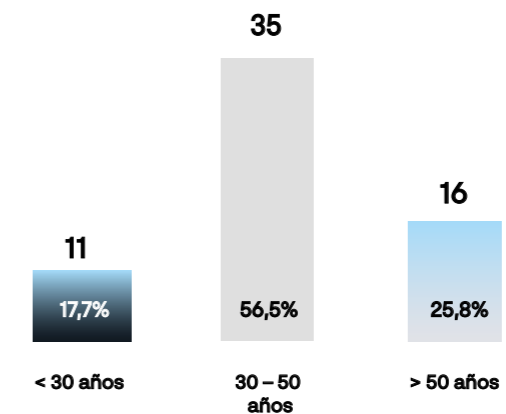
Que el marco de relaciones laborales en Australia difiere de los sistemas de negociación colectiva existentes en

PARÁMETROS DE DIVERSIDAD EN LA ALTA DIRECCIÓN

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD



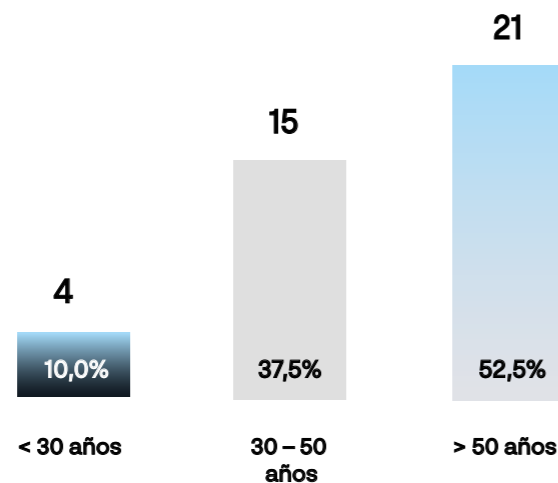
Asimismo, Almar Australia cuenta con una plantilla diversa e inclusiva que contribuye de forma directa a su eficacia operativa, fortaleza cultural y resiliencia organizativa. La diversidad de la compañía abarca múltiples dimensiones, incluyendo representación étnica, cultural, de género y de capacidades, con presencia de empleados locales, personas con capacidades diversas y profesionales de distintas nacionalidades, reflejando su identidad multicultural. Aunque se trata de una plantilla de tamaño reducido, la empresa supervisa la representación de género en los distintos niveles organizativos y mantiene un compromiso firme con prácticas equitativas en materia de selección, promoción y desarrollo profesional, integrando la diversidad y la inclusión como elementos clave de su modelo de gestión de personas.

DATOS PARA ALMAR AUSTRALIA

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD



La empresa considera la diversidad como una fortaleza estratégica y continúa reforzando prácticas inclusivas en los procesos de selección, desarrollo y en la cultura diaria.

SALARIOS ADECUADOS (S1-10)

En 2025, Almar ha mantenido su compromiso de garantizar que todos sus empleados perciban una remuneración adecuada, alineada con unas condiciones de vida dignas y con los criterios de competitividad del mercado laboral.

Durante este ejercicio, la totalidad de los empleados permanentes de Almar ha recibido un salario superior a lo establecido en el convenio colectivo vigente, asegurando así un marco retributivo justo y conforme a la normativa aplicable.

Asimismo, en 2025 la compañía no ha contado con trabajadores en régimen temporal, por lo que la política retributiva ha sido aplicada íntegramente al personal fijo.

En Almar Water Australia todos los empleados de reciben una remuneración que cumple plenamente y, en general, supera los estándares mínimos establecidos en Australia y cualquier modern award aplicable. La política retributiva refleja las competencias, la experiencia y los conocimientos requeridos para cada puesto, así como las condiciones del mercado y la equidad interna entre niveles y funciones.

Los empleados con contrato indefinido reciben aportaciones obligatorias a la superannuation de conformidad con la legislación vigente, mientras que los empleados con contrato temporal (casual employees) perciben el complemento correspondiente (casual loading), que compensa la ausencia de determinados derechos laborales.

Durante el período de reporte, Almar contrató a un consultor externo de Recursos Humanos para llevar a cabo una revisión independiente de todos los paquetes salariales. Dicha evaluación confirmó que la remuneración es justa, coherente y libre de diferencias basadas en el género. La organización mantiene estructuras salariales estables entre puestos comparables y realiza revisiones retributivas periódicas para garantizar la competitividad y

la igualdad de oportunidades. Almar confirma que el 100 % de los empleados recibe una remuneración igual o superior a los mínimos establecidos por la legislación y los convenios aplicables.

PROTECCIÓN SOCIAL (S1-11)

En cuanto a la protección social, el 100% de los empleados de Almar continúa contando con cobertura completa a través del sistema público de protección social, en coherencia con la legislación española. Esta cobertura garantiza el acceso a prestaciones en situaciones tales como enfermedad común o profesional, desempleo, accidente de trabajo, discapacidad, permisos parentales o jubilación, entre otros supuestos previstos legalmente.

Dicha protección se aplica desde el inicio de la relación laboral, asegurando que todos los trabajadores disfruten de un marco de seguridad y garantías sociales acorde con los estándares establecidos para el mercado laboral español.

Para nuestra empresa Almar Australia, los empleados están cubiertos por los sistemas estatutarios de protección social de Australia desde el inicio de su relación laboral. Esto incluye los derechos recogidos en las National Employment Standards (NES), tales como vacaciones anuales, permisos por enfermedad y cuidado, permisos por compasión, permisos por violencia doméstica y familiar, permisos parentales y días festivos.

Asimismo, los empleados están cubiertos por la superannuation obligatoria, que actúa como un mecanismo de protección para la jubilación, y por el seguro de compensación laboral (workers' compensation), que proporciona protección de ingresos en caso de lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

La organización complementa estas protecciones estatutarias con iniciativas internas de bienestar, como el Birthday Leave y el Wellness Day, que contribuyen al bienestar físico y psicológico de los empleados. Dado que Almar opera exclusivamente mediante empleo directo, el 100 % de los empleados está cubierto por estos sistemas de protección social.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD (S1-12)

Almar España presenta el siguiente detalle de personas con discapacidad:

	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
% de personas con discapacidad sobre total de empleados	0	1	1	0	1	1
En porcentaje	0	5,5%	1,6%	0	5%	1,6%

Para el caso de Almar Australia, emplea a personas con capacidades diversas, lo que pone de manifiesto el compromiso de la organización con prácticas de empleo accesibles y equitativas. La empresa proporciona apoyos adecuados, ajustes razonables y un entorno de trabajo inclusivo para garantizar que los empleados con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera segura, eficaz y confortable.

Almar mantiene su compromiso de reforzar progresivamente las medidas de accesibilidad y de promover oportunidades equitativas para empleados con diferentes capacidades. La representación de personas con discapacidad se supervisa de forma respetuosa, en consonancia con los requisitos de privacidad y la Australian Disability Discrimination Act.

Por tanto, Almar Australia, no divulga determinados datos cuantitativos debido al tamaño reducido de la plantilla, ya que su desagrega-

ción podría permitir la identificación indirecta de personas. No obstante, la compañía cumple con las medidas y requisitos normativos aplicables, garantizando una gestión adecuada de los impactos y riesgos materiales, en coherencia con los principios de protección de datos y confidencialidad.

PARÁMETROS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES (S1-13)

En 2025, Almar ha reafirmado su compromiso con el desarrollo profesional continuo de su personal propio, consolidando la formación como un elemento estratégico para garantizar la adaptación de la plantilla a las necesidades actuales y futuras del negocio. La compañía promueve activamente la actualización de conocimientos, el fortalecimiento de com-

petencias técnicas y transversales y la mejora del desempeño, contribuyendo así al crecimiento profesional y al desarrollo del talento interno.

A continuación, se presenta la información relativa a los programas de formación y desempeño profesional implementados por Almar para su personal propio durante el ejercicio 2025, en línea con los principios de mejora continua y con los objetivos organizativos de Almar España:

DATOS EN ALMAR ESPAÑA

	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número medio de horas de formación	21,6	20,0	23,8	29,5	27,2	32,3

Para Almar Australia la formación constituye una prioridad estratégica para Almar Water Australia, reflejando el compromiso de la organización con el mantenimiento de una plantilla capacitada, informada y preparada para el futuro. Los empleados reciben formación a través de diversos canales, entre los que se incluyen:

- Omnia Capture, utilizada para módulos de formación interna, marcos de competencias y aprendizaje en materia de cumplimiento normativo
- KnowBe4, formación en ciberseguridad que refuerza la alfabetización digital y la concienciación sobre riesgos cibernéticos
- Formación en WHS, incluida la sensibilización sobre riesgos psicosociales, programas de inducción en seguridad y módulos periódicos de actualización alineados con ISO 45001

- Cursos externos de desarrollo técnico y profesional, adaptados a las funciones y necesidades de aprendizaje individuales
- Formación en liderazgo, comportamiento y cultura, alineada con los valores definidos de manera colaborativa por la empresa

Durante el período de reporte, los empleados completaron una media estimada de entre 10 y 15 horas de formación, que incluyeron requisitos de WHS, concienciación en ciberseguridad (KnowBe4), desarrollo de competencias internas y aprendizaje específico por puesto. La empresa alcanzó una tasa de finalización del 100 % de la formación obligatoria, garantizando el pleno cumplimiento de los requisitos de WHS, del Código de Conducta y de las expectativas de comportamiento.

Almar apoyó activamente el desarrollo individual, aprobando el 100 % de la formación solicitada por los empleados durante el año. Debido al tamaño reducido de la plantilla y a consideraciones de privacidad, los indicadores de formación se presentan de forma agregada y no desglosada por género. A medida que los sistemas internos continúen madurando, Almar prevé desarrollar progresivamente indicadores clave de desempeño (KPI) más detallados, alineados con ESRS S1 13.

PARÁMETROS DE SALUD (S1-14) DATOS DE ALMAR ESPAÑA

	2024	2025
	Total	Total
% de asalariados cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad	100%	100%
Muertes como consecuencia de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo	0	0
N.º de accidentes de trabajo	0	0
Casos de problemas de salud relacionados con el trabajo	0	0
Días perdidos de los asalariados por lesiones relacionadas con el trabajo como consecuencia de accidentes laborales	0	0

DATOS DE ALMAR AUSTRALIA

	2025
	Total
% de asalariados cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad	100%
Muertes como consecuencia de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo	0
N.º de lesiones o incidencias laborales registradas	2
Casos de problemas de salud relacionados con el trabajo	0
Días perdidos de los asalariados por lesiones relacionadas con el trabajo como consecuencia de accidentes laborales	0
Días de baja por lesiones con tiempo perdido (Lost Time Injuries – LTI)	0
Incidentes o inquietudes psicosociales reportadas	0

PARÁMETROS DE CONCILIACIÓN LABORAL (S1-15)

Almar España presenta el siguiente detalle de los parámetros de conciliación laboral:

	Hombres	Mujeres	Total
% de asalariados con derecho a acogerse a permisos por motivos familiares	100%	100%	100%
% de asalariados que han gozado de este derecho	12,9%	16,1%	29,0%

Asimismo, Almar Australia que promueve la conciliación entre la vida laboral y personal tanto mediante derechos estatutarios como a través de iniciativas internas adicionales. Conforme a las National Employment Standards, el 100 % de los empleados tiene acceso a permisos parentales, permisos por cuidado, permisos por compasión y modalidades de trabajo flexible cuando resulta aplicable.

Adicionalmente, Almar ofrece Birthday Leave, Wellness Day, modalidades de flexibilidad en función del puesto y las circunstancias, y una cultura de apoyo que fomenta el diálogo abierto sobre la carga de trabajo y el bienestar.

	Hombres	Mujeres	Total
% de asalariados con derecho a acogerse a permisos por motivos familiares/ de cuidado	100%	100%	100%
% de asalariados que han gozado de este derecho	0%	0%	0%
Uso del Birthday Leave y del Wellness Day	100%	100%	100%

PARÁMETROS DE RETRIBUCIÓN: BRECHA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN TOTAL (S1-16)

Almar España presenta el siguiente detalle de parámetros de retribución:

Intermediate Manager	-5,1%	Se observa una brecha salarial negativa del -5,16% para las mujeres en la categoría de Intermediate Manager.
Univ Graduate	-22,3%	Se observa una brecha salarial negativa del -22,34% para las mujeres en la categoría de Univ Graduate.
Clerical staff	6,4%	Las mujeres perciben de media un 7% más que los hombres, lo que refleja una mayor equidad en los niveles de apoyo administrativo.

DATOS DE ALMAR ESPAÑA

	2024	2025
Brecha salarial total*	-34,7%	-30,8%
Ratio de remuneración entre la persona mejor pagada y la mediana del resto de asalariados	2,6	2,64
Uso del Birthday Leave y del Wellness Day	100%	100%

* Diferencia entre los niveles retributivos medios de los asalariados de género femenino y masculino, expresada como porcentaje del nivel retributivo medio de los asalariados de género masculino

Este resultado indica que la compañía mantiene una relación salarial razonablemente ajustada entre los puestos mejor remunerados y el resto del personal. Un valor de 2,64 sugiere que la distancia entre niveles salariales es relativamente reducida, lo que se interpreta positivamente en términos de equilibrio y coherencia dentro de la estructura retributiva.

Por otro, en relación con los indicadores de brecha salarial, Almar Water Australia garantiza una remuneración justa, coherente y equitativa en toda la organización. Los salarios se determinan en función de las competencias, la experiencia y la especialización requeridas para cada puesto, asegurando la equidad interna y la consistencia entre funciones y niveles organizativos.

Debido al reducido tamaño de la plantilla y al número limitado de empleados que desempeñan funciones comparables entre géneros, la divulgación de información salarial desagregada por género supondría un riesgo para la privacidad de los empleados o podría permitir la identificación de personas concretas. En consecuencia, Almar Water Australia no publica indicadores numéricos de brecha salarial.

Durante el período de reporte, todos los paquetes salariales fueron revisados de forma independiente por un consultor externo de Recursos Humanos, quien confirmó que la estructura retributiva es equitativa y que no existen diferencias salariales basadas en el género dentro de la organización. Por este motivo, Almar informa la información salarial de forma agregada y no identificable, en plena coherencia con los requisitos de ESRS S1-16 y con la Australian Privacy Act.

La organización mantiene niveles de remuneración coherentes para puestos equivalentes y lleva a cabo revisiones salariales periódicas con el fin de garantizar la equidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades en toda la plantilla.

TABLA IRO — PLANTILLA PROPIA (ESRS S1) ALMAR WATER AUSTRALIA

Tipo	Tema	Descripción	Políticas y acciones
Impacto positivo	Bienestar y seguridad psicológica	Cultura sólida de bienestar impulsada por Birthday Leave, Wellness Day, "R U OK? Day", Happy News, reconocimientos de cumpleaños y el Wall of Fame que reconoce la antigüedad y el servicio a largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativas de bienestar, sistemas de reconocimiento, gestión de riesgos psicosociales WHS, apoyo a la salud mental y cultura de comunicación abierta.
	Cultura e identidad organizativa	Los valores corporativos fueron cocreados por los empleados, reforzando la alineación, el sentido de pertenencia y una fuerte cohesión cultural en toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de cocreación de valores, refuerzo desde el liderazgo, comunicación cultural, reuniones generales (all hands) y boletines internos.
	Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	La plantilla incluye empleados aborígenes, personas con capacidades diversas y un equipo ampliamente multicultural, fortaleciendo la inclusión, la equidad y la riqueza cultural.	<ul style="list-style-type: none"> Política de igualdad de oportunidades (EEO), prácticas DEI, contratación inclusiva, procesos antidiscriminación y prácticas de empleo accesibles.
	Formación y desarrollo de capacidades	Los empleados se benefician de formación estructurada interna y externa, Omnia Capture, KnowBe4, formación WHS y itinerarios de desarrollo solicitados por los propios empleados.	<ul style="list-style-type: none"> Plan anual de formación, evaluación de necesidades formativas, formación en cumplimiento normativo y programas de desarrollo profesional.
	Desarrollo profesional y movilidad interna	Los empleados tienen acceso a vacantes internas y a un programa de recomendaciones que reconoce su contribución a la captación de talento.	<ul style="list-style-type: none"> Política de movilidad interna, difusión interna de vacantes, incentivos por recomendaciones y planificación del desarrollo desde RR. HH.

Impacto negativo potencial	Gobernanza y mejora continua	Las certificaciones ISO 9001 / 14001 / 45001 y la plataforma IsCompliant promueven procesos coherentes, seguridad, calidad y mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de gestión certificados, flujos de gobernanza, registros de riesgos y seguimiento del cumplimiento a través de IsCompliant.
	Riesgos psicosociales	Riesgos como el estrés, la presión por carga de trabajo o los conflictos interpersonales pueden afectar a la salud mental y la productividad.	<ul style="list-style-type: none"> • Obligaciones WHS en riesgos psicosociales, evaluaciones de riesgos, diálogos sobre bienestar y participación en "R U OK? Day".
	Riesgos físicos de WHS	Pueden surgir riesgos operativos a pesar de los controles, especialmente durante trabajo de campo, visitas a instalaciones o tareas técnicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Notificación de peligros WHS, evaluaciones de riesgos, investigaciones de incidentes y controles conforme a ISO 45001.
	Conducta inapropiada en el lugar de trabajo	Riesgos de acoso, intimidación o comportamientos inapropiados que pueden afectar a la seguridad y la dignidad de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de Respect@Work, Código de Conducta, procesos de quejas y protocolos de escalado para responsables.
	Riesgos de privacidad y ciberseguridad	Errores humanos pueden derivar en brechas de datos, vulnerabilidad al phishing o riesgos de confidencialidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación KnowBe4, políticas de TI, procedimientos de privacidad y procesos de respuesta ante incidentes de ciberseguridad.
	Obsolescencia de competencias	Los cambios regulatorios y tecnológicos pueden generar brechas de capacidades si la formación no se mantiene actualizada.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación solicitada por empleados, revisiones de capacidades, Omnia Capture y cursos externos.

Riesgo	Atracción y retención de talento	El mercado laboral competitivo incrementa el riesgo de rotación y la dificultad para atraer perfiles especializados.	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de bienestar, cultura de reconocimiento, movilidad interna y planificación del desarrollo profesional.
	Riesgos de cumplimiento	Incumplimientos en WHS, Respect@Work, ISO, privacidad o ética pueden generar impactos legales u operativos.	<ul style="list-style-type: none"> • Código de Conducta, marcos ISO, cumplimiento de la WHS Act y controles de gobernanza mediante IsCompliant.
	Vulnerabilidades de ciberseguridad	El comportamiento humano constituye una de las principales vulnerabilidades frente a ciberataques.	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de ciberseguridad KnowBe4, simulaciones de phishing y protocolos de seguridad informática.
Oportunidad	Mejora de las capacidades de la plantilla	La mejora continua de competencias incrementa la resiliencia, el desempeño y la innovación organizativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia integral de aprendizaje y desarrollo, Omnia Capture, formación externa y desarrollo WHS y conductual.
	DEI y fortaleza cultural	Una plantilla multicultural e inclusiva refuerza la creatividad, la inteligencia cultural y el compromiso.	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones DEI, iniciativas de cultura inclusiva y prácticas de colaboración abierta.
	Compromiso cultural e identidad	Valores sólidos, comunicación y participación refuerzan la cohesión y mejoran la retención de empleados.	<ul style="list-style-type: none"> • Cocreación de valores, reuniones all hands, boletines internos, Happy News y reconocimiento al personal.
	Excelencia operativa	Los sistemas ISO y las herramientas de gobernanza refuerzan la disciplina, la coherencia y la fiabilidad a largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> • Auditorías basadas en ISO, planes de mejora continua y flujos de trabajo en IsCompliant.

INCIDENTES, RECLAMACIONES E IMPACTOS GRAVES RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS (S1-17)

Almar España presenta el siguiente detalle de parámetros de Incidentes, reclamaciones e impactos graves relacionados con los derechos humanos:

DATOS DE ALMAR ESPAÑA

	Total
Número total de casos de discriminación (incluido acoso)	0
Número de reclamaciones	0
Importe total de multas y sanciones	0€

De la misma manera, Almar Water Australia mantiene un firme compromiso con la protección de los derechos humanos y laborales en todos los aspectos de sus operaciones. La empresa aplica una política de tolerancia cero frente al acoso, la discriminación, la intimidación, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y cualquier vulneración de la dignidad en el trabajo. Las políticas alineadas con la Fair Work Act, la WHS Act, las obligaciones de Respect@Work, los principios de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y el Código de Conducta garantizan un entorno en el que los derechos humanos están protegidos y en el que las preocupaciones pueden plantearse de forma segura.

Durante el período de reporte no se identificaron impactos graves en derechos humanos, ni casos confirmados de discriminación, ni incidentes constatados relacionados con

vulneraciones de la dignidad humana. La empresa no recibió reclamaciones formales relacionadas con violaciones de derechos humanos, ni se registraron denuncias que requirieran escalado a través de los procesos de quejas de Recursos Humanos, los canales de reporte de WHS o los mecanismos de conducta ética.

Las inquietudes internas menores planteadas por los empleados, como cuestiones interpersonales o solicitudes de aclaración, fueron gestionadas de manera rápida a través de Recursos Humanos o mediante conversaciones lideradas por responsables, siguiendo los procedimientos estructurados de gestión de quejas de Almar. Ninguna de estas cuestiones constituyó una vulneración de derechos humanos ni requirió un escalado más allá de los procesos internos habituales.

Almar Water Australia se encuentra en proceso de implantar un sistema externo y confidencial de denuncias (whistleblowing), que reforzará aún más la capacidad de la organización para identificar, gestionar y prevenir posibles impactos adversos sobre los derechos de los empleados. Este canal proporcionará salvaguardias adicionales para que los empleados puedan informar de forma anónima y sin temor a represalias sobre preocupaciones éticas, comportamientos inapropiados, cuestiones de WHS o posibles impactos en derechos humanos.

La empresa continúa reforzando una cultura de respeto, seguridad y dignidad, garantizando que las políticas, la formación, las expectativas de comportamiento y los mecanismos de reporte se comuniquen de forma clara y sean comprendidos por todos los empleados.

DATOS DE ALMAR AUSTRALIA

	Total
Número total de casos de discriminación (incluido acoso)	0
Número de reclamaciones	0
Importe total de multas y sanciones	0€

6.2

TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

INTERESES Y OPINIONES DE LAS PARTES INTERESADAS (NEIS 2 SBM-2)

Durante 2025, Almar llevó a cabo una revisión interna de relevancia, que incluyó la consideración de las perspectivas de trabajadores de la cadena de valor a través de interacciones habituales con proveedores y agentes externos. Esta revisión permitió identificar inquietudes y expectativas generales relacionadas con la gestión laboral en la cadena de valor, con el fin de disponer de una visión más amplia sobre los posibles impactos asociados a las relaciones comerciales de la compañía.

Como parte de su evaluación de doble materialidad, Almar Water Australia analizó si sus actividades generan impactos significativos sobre las personas trabajadoras de la cadena de valor. La organización opera con una plantilla amplia y contratada directamente, que incluye técnicos, operadores y personal de campo que apoyan la operación y el mantenimiento de activos de tratamiento de agua en instalaciones industriales, mineras, energéticas, sanitarias y de servicios públicos en Australia. Todas estas personas son empleados de Almar Water Australia, y no personal externo o cedido.

La empresa no depende de mano de obra externalizada para tareas operativas continuas. Las actividades principales de operación y mantenimiento en más de 40 instalaciones activas en Australia son realizadas exclusivamente por personal propio de Almar. Las interacciones con la cadena de valor se limitan principalmente a proveedores de equipos, suministradores tecnológicos, especialistas en ingeniería y contratistas que apoyan componentes técnicos, discretos y altamente especializados de proyectos, pero que no forman parte de la mano de obra operativa.

Aunque Almar no depende de mano de obra operativa externalizada, la organización contrata a un número muy reducido de consultores externos que aportan asesoramiento especializado, ingeniería o apoyo basado en proyectos. Estos consultores no realizan operaciones de planta, trabajos continuos en instalaciones ni funciones de O&M, y su participación es limitada y regulada por contratos de servicios comerciales, no por relaciones laborales. Dado su número extremadamente reducido y la naturaleza no operativa de su trabajo, estos consultores externos no constituyen una categoría de fuerza laboral material en el marco de ESRS S2.

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y EL MODELO DE NEGOCIO (NEIS 2 SBM-3). POLÍTICAS RELACIONADAS CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR (S2-1)

Como parte de dicha revisión interna, Almar evaluó la posible existencia de impactos, riesgos y oportunidades vinculados con los trabajadores de la cadena de valor. Para el ejercicio 2025, este ámbito no se ha considerado material, ya que no se identificaron impactos significativos ni riesgos u oportunidades que influyeran de manera relevante en la estrategia corporativa o en el modelo de negocio de la organización.

No obstante, Almar mantiene su compromiso con la conducta responsable en la cadena de suministro y continúa aplicando su Código de Conducta para Proveedores, orientado a asegurar buenas prácticas laborales, sociales y ambientales.

Adicionalmente, para Almar Australia, según la evaluación de doble materialidad concluyó que las cuestiones relativas a las personas trabajadoras de la cadena de valor no son materiales por las siguientes razones:

- La empresa realiza todo el trabajo operativo continuo con personal propio
- Las personas externas no participan en operaciones sostenidas o intensivas en mano de obra
- Las actividades de proveedores y contratistas se limitan a funciones técnicas, especializadas o basadas en equipos
- No existe dependencia de grandes fuerzas laborales externas
- El modelo de negocio de la empresa no se ve afectado de manera significativa por las condiciones laborales de los empleados de proveedores

Como resultado, los impactos, riesgos u oportunidades relacionados con el trabajo en la cadena de valor no influyen en la estrategia, el modelo operativo ni las prioridades de sostenibilidad de Almar.

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR (S2-1)

En España, aunque los aspectos laborales de las personas trabajadoras de la cadena de valor no se consideran materiales, Almar establece expectativas de conducta empresarial responsable para proveedores y contratistas, que incluyen el cumplimiento del Código de Conducta, los principios de negocio ético, los estándares de anticorrupción e integridad, los requisitos de seguridad y salud en el trabajo cuando operan en emplazamientos compartidos y las obligaciones en materia de derechos humanos y laborales. Estos compromisos se refuerzan a través de los procesos de compras y gestión contractual.

Sucede lo mismo para Almar Water Australia, ya que, aunque los aspectos laborales de la cadena de valor no son materiales, Almar integra expectativas de conducta empresarial responsable en sus relaciones con proveedores y contratistas. Se espera que estos cumplan con:

- El Código de Conducta de Almar
- Principios de negocio ético
- Estándares de anticorrupción e integridad
- Requisitos de WHS (cuando trabajan en emplazamientos compartidos)
- Expectativas en materia de derechos humanos y laborales

Los procesos de compras y gestión contractual refuerzan estos compromisos.

PROCESOS PARA COLABORAR CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR EN MATERIA DE INCIDENCIAS (S2-2). PROCESOS PARA REPARAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS Y CANALES PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR EXPRESEN SUS INQUIETUDES (S2-3)

Dada la exposición limitada al trabajo en la cadena de valor, Almar España y Almar Water Australia no mantiene procesos formales de consulta con personal externo. No obstante, los proveedores y contratistas pueden plantear inquietudes a través de los canales de comunicación habituales.

Adicionalmente, Almar Water Australia mantiene un diálogo operativo continuo con sus clientes, que actúa como canal indirecto para identificar posibles inquietudes relacionadas con proveedores o contratistas específicos de proyectos implicados en la prestación de servicios. Aunque hasta la fecha no se han identificado cuestiones laborales en la cadena de valor, esta retroalimentación de clientes proporciona una capa adicional de visibilidad y garantía.

Además, la empresa está implantando un sistema externo y confidencial de denuncias (whistleblowing), que permitirá a empleados de proveedores, consultores y socios externos informar de forma anónima sobre cuestiones éticas, riesgos laborales, temas de WHS o posibles conductas indebidas. Este sistema refuerza la transparencia y el marco de gobernanza de Almar.

Aunque no se han identificado impactos materiales en 2025, la compañía conserva una disposición activa hacia el diálogo con los trabajadores de su cadena de valor mediante mecanismos accesibles de comunicación. Entre ellos destaca el Canal de Denuncias, disponible para cualquier parte interesada, que permite comunicar incidencias, preocupaciones o posibles impactos asociados al desarrollo de la actividad, de forma confidencial y anónima.

Este sistema garantiza que las comunicaciones recibidas sean atendidas y que, cuando corresponde, se analicen y gestionen adecuadamente, contribuyendo a fortalecer la transparencia y la mejora continua en la relación con la cadena de valor.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS IMPACTOS MATERIALES SOBRE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR, ENFOQUES PARA GESTIONAR LOS RIESGOS MATERIALES Y APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADAS CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR Y LA EFICACIA DE DICHAS ACTUACIONES (S2-4)

Con el fin de prevenir posibles impactos negativos y detectar tempranamente situaciones adversas en la cadena de valor, Almar promueve entre sus proveedores el cumplimiento de su Código de Conducta y pone a disposición de los trabajadores externos el mencionado Canal de Denuncias, gestionado

de forma confidencial y con medidas que garantizan la protección de la identidad del informante.

Para prevenir o mitigar posibles impactos relacionados con personas trabajadoras de la cadena de valor, Almar:

- Exige el cumplimiento de su Código de Conducta
- Garantiza requisitos de cumplimiento de WHS para contratistas
- Supervisa prácticas de compra ética
- Comunica expectativas durante la incorporación de proveedores
- Mantiene canales de reporte de incidentes para partes interesadas externas

Dada la baja materialidad, estas medidas son proporcionales y coherentes con el perfil de riesgo de la organización.

MÉTRICAS Y OBJETIVOS

METAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS MATERIALES, EL IMPULSO DE IMPACTOS POSITIVOS Y LA GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES (S2-5)

En el ejercicio 2025, Almar no ha definido metas específicas ni indicadores cuantitativos relacionados con los trabajadores de la cadena de valor. La organización prevé avanzar progresivamente en este ámbito a medida que evolucione su sistema de gestión de sostenibilidad y se cuente con evaluaciones internas más maduras.

Para Almar Australia, no se han establecido objetivos cuantitativos para el trabajo en la cadena de valor debido a la naturaleza no material de este ámbito. Almar revisará periódicamente la materialidad y establecerá objetivos en el futuro si cambian las circunstancias.



6.3

COLECTIVOS AFECTADOS

En 2025, Almar realizó una revisión interna de relevancia para valorar la potencial afectación a colectivos externos a la organización, como comunidades locales u otros grupos sociales vinculados indirectamente a su actividad.

El resultado de esta revisión determinó que este aspecto no constituye un tema material en el ejercicio, dado que no se han identificado impactos significativos, riesgos relevantes ni oportunidades estratégicas asociadas a estos colectivos.

Ello se debe, en gran parte, a que las operaciones de Almar se desarrollan bajo un marco sólido de cumplimiento legal y mediante procedimientos internos de gestión ambiental, social y de seguridad que permiten prevenir incidencias que pudieran afectar negativamente al entorno.

No obstante, la organización mantiene un compromiso activo con la sociedad y se enfoca en:

- Revisar periódicamente la relevancia de este aspecto en función de posibles cambios normativos o sectoriales,
- Promover canales accesibles de comunicación con comunidades y grupos de interés externos,
- Monitorizar el posible efecto de sus operaciones,
- E impulsar iniciativas de contribución social y desarrollo local, orientadas a generar un impacto positivo en su entorno.

Para Almar Australia, se realizó la evaluación de las comunidades afectadas.

EVALUACIÓN DE COMUNIDADES AFECTADAS E INTERESES DE LAS PARTES INTERESADAS

Como parte de su evaluación de doble materialidad, Almar Water Australia analizó si sus actividades generan impactos significativos sobre comunidades externas, incluidas poblaciones locales, grupos vecinales o colectivos sociales vulnerables. Dada la naturaleza de las operaciones de Almar —centradas en la prestación de servicios técnicos, industriales y de nivel de utilidad en tratamiento de agua, que incluyen operación y mantenimiento, optimización digital, ingeniería y soporte de activos para minería, generación de energía, centros sanitarios, plantas industriales y servicios públicos en Australia— sus actividades se desarrollan en entornos controlados de clientes, y no en contextos públicos o residenciales.

Almar Water Australia no es propietaria ni gestora de redes municipales de distribución, ni administra infraestructuras de agua de cara al público, como presas, concesiones de desalación o conducciones de suministro directo a la población. La empresa opera dentro de las instalaciones de sus clientes (por ejemplo, explotaciones mineras, plantas industriales, hospitales o emplazamientos de servicios públicos), donde las actividades están estrictamente reguladas y permanecen física y operativamente contenidas. En consecuencia, no existe una interfaz directa con las comunidades circundantes ni evidencia de impactos significativos sobre estas.



POR QUÉ LOS IMPACTOS EN COMUNIDADES NO SON MATERIALES

El análisis de materialidad concluyó que las cuestiones relativas a comunidades afectadas no son materiales porque:

- Los proyectos de Almar se ubican en emplazamientos industriales y de servicios públicos, no en zonas residenciales
- Las soluciones de agua prestadas son técnicas y operativas, no dirigidas directamente al público o a consumidores
- Australia cuenta con marcos regulatorios estrictos en materia ambiental, sanitaria, de seguridad y de calidad del agua, que reducen significativamente el riesgo de impactos comunitarios
- La empresa mantiene controles sólidos mediante ISO 14001 (gestión ambiental) e ISO 45001 (seguridad), garantizando que los impactos ambientales, de gestión del agua y de seguridad se mantengan mínimos y estrictamente controlados

En síntesis, el contexto operativo de Almar hace poco probables los impactos sociales a nivel comunitario, y no se identificaron impactos, riesgos u oportunidades materiales para ESRS S3.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LAS COMUNIDADES EXTERNAS

Aunque este ámbito no es material, Almar Water Australia se esfuerza por mantener elevados estándares de responsabilidad social y transparencia. La empresa dispone de canales de comunicación accesibles, sitio web corporativo, correos de contacto y, una vez implantado, el canal externo de denuncias, que permitirán a terceros plantear inquietudes.

La empresa también reconoce el papel social más amplio de su actividad: permitir que clientes industriales, sanitarios y de servicios públicos gestionen el agua de forma segura, eficiente y sostenible, apoyando indirectamente a las comunidades a las que sirven. Esta contribución se alinea con la visión de Almar de ayudar a resolver retos complejos del agua mediante soluciones innovadoras e inteligentes y promover la importancia del agua como recurso esencial para las generaciones futuras.

SEGUIMIENTO Y REVISIÓN FUTURA

Almar revisará periódicamente la materialidad de las cuestiones relacionadas con comunidades, especialmente si sus operaciones se expanden hacia entornos con mayor interacción comunitaria o si evolucionan las expectativas regulatorias.

6.4

CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES

ESTRATEGIA

INTERESES Y OPINIONES DE LAS PARTES INTERESADAS (NEIS 2 SBM-2)

La relación de Almar con los consumidores finales es indirecta, dado que la compañía presta servicios de tratamiento y gestión del agua a clientes industriales o responsables del ciclo integral del agua. Durante 2025, en el marco de su proceso interno de relevancia, se tuvieron en cuenta las opiniones de los clientes como principales interlocutores con dichos consumidores finales.

Asimismo, Almar Water Australia no mantiene una relación directa con consumidores ni usuarios finales. La organización presta a clientes industriales, municipales, sanitarios, de servicios públicos y mineros soluciones avanzadas de tratamiento de agua, soporte operativo, optimización digital y conocimiento técnico. Aunque estos servicios apoyan sectores críticos como energía, minería, hospitales, alimentación y bebidas, manufactura y servicios públicos, Almar no suministra agua directamente a la población.

La interacción con usuarios finales se produce, por tanto, de forma indirecta a través de los clientes, que conservan la responsabilidad sobre la distribución final, el consumo o el uso

posterior del agua. No obstante, la empresa reconoce que, aunque indirecta, su labor puede influir en la calidad, seguridad, fiabilidad, cumplimiento normativo e integridad de procesos, aspectos que afectan en última instancia a los usuarios atendidos por sus clientes (por ejemplo, pacientes hospitalarios, usuarios de servicios públicos o procesos industriales). Por ello, las preocupaciones de los usuarios finales se consideran mediante un contacto continuo con los clientes, que actúan como intermediarios.



IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y EL MODELO DE NEGOCIO (NEIS 2 SBM-3)

El ejercicio de revisión interna determinó que los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con consumidores y usuarios finales no se consideran materiales para 2025, dada la naturaleza indirecta de la relación y la res-

ponsabilidad de los clientes en la distribución final del recurso.

En la Gestión de impactos, riesgos y oportunidades para Almar Australia, el ejercicio de revisión interna determinó que los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con consumidores y usuarios finales no se consideran materiales para 2025, dada la naturaleza indirecta de la relación y la responsabilidad de los clientes en la distribución final del recurso.

ALMAR NO SUMINISTRA DIRECTAMENTE AGUA POTABLE NI SERVICIOS PÚBLICOS A HOGARES O CONSUMIDORES

TODAS LAS INTERFACES CON USUARIOS FINALES ESTÁN MEDIADAS POR CLIENTES (HOSPITALES, EMPRESAS MINERAS, PLANTAS INDUSTRIALES, MUNICIPIOS O INSTALACIONES)

LA EMPRESA SE CENTRA EN EL DESEMPEÑO TÉCNICO, LA EXCELENCIA OPERATIVA, LA SEGURIDAD Y EL CUMPLIMIENTO DENTRO DE EMPLAZAMIENTOS INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS PÚBLICOS, NO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CARA AL CONSUMIDOR

La evaluación de doble materialidad determinó que las cuestiones relacionadas con consumidores no son materiales para Almar Water Australia, por las siguientes razones:

No obstante, Almar reconoce la existencia de impactos indirectos sobre consumidores, especialmente en sectores como la sanidad (seguridad del agua hospitalaria), los servicios públicos (fiabilidad del tratamiento) y la producción industrial (calidad del agua de proceso). Por este motivo, mantiene elevados estándares técnicos, de seguridad y cumplimiento que contribuyen indirectamente a la protección de los usuarios finales.

GESTIÓN DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES (S4-1).

Aunque la relación de Almar con los consumidores y usuarios finales es indirecta, la compañía mantiene un compromiso firme con la calidad, seguridad y sostenibilidad del agua gestionada en sus proyectos. En 2025, la organización ha continuado aplicando políticas que aseguran la adecuación técnica de las soluciones implantadas y su alineación con los requerimientos de cada cliente, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente y de los estándares internacionales aplicables.

Las soluciones técnicas diseñadas por Almar tienen en cuenta el uso final del recurso hídrico, con el fin de asegurar que el agua entregada a sus clientes cumple los parámetros establecidos en materia de calidad, seguridad y disponibilidad. A través de este enfoque, la compañía contribuye de forma indirecta a proteger los intereses de los usuarios finales y a favorecer un servicio seguro y sostenible.

Para Almar Australia, aunque ESRS S4 no es material, las políticas internas de Almar proporcionan salvaguardas sólidas para los resultados que afectan indirectamente a los usuarios finales, entre ellas:

- ISO 9001 (gestión de la calidad)
- ISO 14001 (gestión ambiental)
- ISO 45001 (seguridad y salud en el trabajo)
- Estándares de ingeniería y O&M alineados con requisitos regulatorios de calidad del agua
- Tecnologías digitales de monitorización y optimización del desempeño

Estas políticas garantizan que los servicios prestados a los clientes apoyen operaciones de agua seguras, fiables y conformes, beneficiando indirectamente a los usuarios finales.

PROCESOS PARA COLABORAR CON LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES (S4-2)

Adopción de medidas relacionadas Debido a la naturaleza indirecta de la relación, Almar no interactúa de manera directa con los consumidores finales. No obstante, mantiene con sus clientes mecanismos de comunicación y coordinación que permiten recoger de forma indirecta las inquietudes, necesidades o incidencias que estos puedan trasladar en representación de los usuarios finales. Estos procesos contribuyen a asegurar que las expectativas relativas al uso del agua sean consideradas en la gestión operativa y en la mejora continua del servicio.

En el caso de Almar Australia, dado que Almar no interactúa directamente con consumidores, la colaboración se produce a través de los clientes, e incluye:

- Reuniones de desempeño técnico
- Revisiones de cumplimiento normativo
- Investigaciones sobre desviaciones de calidad del agua
- Talleres de ingeniería
- Optimización operativa mediante plataformas digitales

Estos procesos aseguran que las necesidades de los clientes, que representan los intereses de los usuarios finales, se reflejen en el diseño de las soluciones y la prestación de servicios.

PROCESOS PARA REPARAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS Y CANALES PARA QUE LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES EXPRESEN SUS INQUIETUDES (S4-3)

En 2025, Almar ha seguido trabajando junto con sus clientes para garantizar que cualquier posible incidencia relacionada con el agua suministrada sea gestionada de manera ágil y eficaz. Los mecanismos de notificación establecidos permiten identificar desviaciones, analizar sus causas y, cuando corresponde, adoptar medidas correctivas y preventivas.

Aunque la compañía no cuenta con canales directos dirigidos específicamente a consumidores finales, el Canal de Denuncias corporativo se mantiene disponible para cualquier parte interesada y actúa como una vía complementaria para comunicar posibles impactos negativos vinculados a la actividad.

Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para gestionar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades materiales relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones (S4-4)

Almar adopta medidas preventivas y de control orientadas a garantizar la fiabilidad de sus operaciones y a minimizar el riesgo de impactos sobre los consumidores finales. Estas medidas incluyen controles operativos, verificaciones de calidad del agua y sistemas de seguimiento que permiten asegurar el cumplimiento de los estándares exigidos por la normativa y por los contratos con los clientes.

La eficacia de estas actuaciones se revisa periódicamente mediante indicadores de desempeño, que permiten evaluar aspectos como la calidad del agua entregada, la continuidad del servicio o el cumplimiento de los parámetros técnicos establecidos. Este seguimiento contribuye a reforzar la seguridad del recurso hídrico y a asegurar una mejora continua de los procesos, incluso sin disponer de canales directos con los usuarios finales.

Para el caso de Australia, cualquier posible impacto sobre usuarios finales (por ejemplo, desviaciones en la calidad del agua) se comunica a través del cliente, que trabaja con Almar Australia, conforme a procesos establecidos de:

- Notificación de incidentes
- Investigación de causas raíz
- Acciones correctivas y preventivas
- Ajustes técnicos o mejoras operativas

El futuro canal externo y anónimo de denuncias de Almar permitirá asimismo a terceros (incluidos contratistas o personal del cliente) plantear inquietudes de forma segura.

MÉTRICAS Y OBJETIVOS

METAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS MATERIALES, EL IMPULSO DE IMPACTOS POSITIVOS Y LA GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES (S4-5)

Para el ejercicio 2025, Almar España no ha definido metas cuantitativas específicas relacionadas con la gestión de impactos negativos materiales, el impulso de impactos positivos o la gestión de riesgos y oportunidades vinculados a consumidores y usuarios finales.

No obstante, la organización mantiene su compromiso de revisar periódicamente la relevancia de este ámbito y avanzar hacia la definición de objetivos cuando se identifiquen impactos materiales significativos o áreas de mejora que requieran una planificación más estructurada.

Finalmente, para Almar Australia, no se han establecido objetivos cuantitativos para cuestiones relacionadas con consumidores debido a su no materialidad. Almar revisará esta posición si en el futuro amplía sus operaciones hacia actividades con mayor proximidad al consumidor.

Con una cultura basada en la integridad, la seguridad y el respeto, Almar Water Australia mantiene su compromiso de impulsar un entorno de trabajo en el que las personas prosperen, la innovación florezca y las soluciones sostenibles en materia de agua generen valor duradero para nuestros clientes, socios y las comunidades a las que servimos de forma indirecta.



7

Capítulo 7

CUESTIONES DE GOBERNANZA

7.1

CONDUCTA EMPRESARIAL

GOBERNANZA

EL PAPEL DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN (NEIS 2 GOV-1)

Almar considera que el comportamiento ético y las prácticas responsables son elementos esenciales para garantizar la sostenibilidad de su actividad y la generación de valor a largo plazo. Con este propósito, la compañía cuenta con un marco de gobierno corporativo en el que se establece, desarrolla y evalúa su compromiso con la transparencia, la integridad, el respeto y la excelencia en todas sus actuaciones.

En este contexto, el Consejo de Administración de Almar desempeña un papel fundamental en el impulso y la supervisión de la estrategia de sostenibilidad de la empresa, así como en la promoción de una cultura corporativa alineada con los valores y principios éticos recogidos en su Código de Conducta.

GESTIÓN DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PARA DETERMINAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS, LOS RIESGOS Y LAS OPORTUNIDADES MATERIALES (NEIS 2 IRO-1)

Almar ha desarrollado un análisis de doble materialidad en el que se han identificado asuntos vinculados a la conducta empresarial, así como los riesgos, impactos y oportunidades más relevantes para su actividad.

En lo que respecta al proceso aplicado por Almar para determinar impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la conducta empresarial, puede consultarse el requisito de divulgación IRO-1 de la NEIS 2, en el cual se describe la metodología empleada.

A continuación, se presentan los principales impactos, riesgos y oportunidades que la organización ha identificado en torno a cada temática material vinculada con la conducta empresarial:

IROs	Descripción	Políticas/Acciones
Conducta empresarial	Oportunidad	<p>Criterios ESG en homologación y desempeño.</p> <p>Esta oportunidad se gestiona a través del procedimiento de compras y del procedimiento de homologación de proveedores de Almar, que incorporan de forma favorable criterios ESG en los procesos de selección y evaluación. En particular, se valoran aspectos como la disponibilidad de certificaciones de sistemas de gestión (por ejemplo, certificaciones ISO) y el cumplimiento de requisitos ambientales, sociales y de gobernanza definidos en los pliegos de condiciones y en el diseño de los proyectos. Este enfoque se apoya en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Almar España y en la Sustainability Policy de Almar Australia, y permite reforzar el desempeño ESG de la cadena de suministro, reducir riesgos de cumplimiento y mejorar el posicionamiento de Almar frente a clientes y socios que integran criterios ESG en sus procesos de contratación.</p>

POLÍTICAS DE CONDUCTA EMPRESARIAL Y CULTURA CORPORATIVA (G1-1)

Almar garantiza el cumplimiento normativo en todas sus operaciones, especialmente en materia ambiental y de calidad del agua, y cuenta con medidas de prevención de la corrupción y el fraude, entre ellas cláusulas contractuales, políticas y procedimientos de compliance, un canal de denuncias confidencial y formación en ética y cumplimiento.

El Consejo de Administración supervisa la aplicación de estas políticas y promueve una cultura corporativa alineada con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial, asegurando la confianza de los grupos de interés.

Conducta de Terceras Partes, garantizando que se respeten los derechos laborales, la normativa ambiental y las prácticas comerciales responsables.

Asimismo, la compañía fomenta relaciones de colaboración a largo plazo, basadas en la confianza mutua y la mejora continua, estableciendo mecanismos de diálogo y seguimiento para asegurar la correcta ejecución de los contratos y la prevención de incidencias.

De esta manera, Almar integra la gestión de la cadena de suministro en su modelo de sostenibilidad, contribuyendo a reforzar la transparencia, la integridad y la creación de valor compartido con sus socios estratégicos.

GESTIÓN DE LAS RELACIONES CON LOS PROVEEDORES (G1-2)

Almar gestiona sus relaciones con los proveedores bajo criterios de responsabilidad, transparencia y cumplimiento normativo, asegurando que todos los bienes y servicios contratados se ajusten a los principios éticos y de sostenibilidad de la compañía.

La selección y evaluación de proveedores se realiza considerando tanto criterios técnicos y económicos como aspectos sociales, ambientales y de cumplimiento legal. En este marco, Almar promueve el conocimiento y adhesión de sus proveedores a su Código de

PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO (G1-3)

Almar mantiene un firme compromiso con la integridad y la transparencia en todas sus operaciones y relaciones comerciales, garantizando la tolerancia cero frente a cualquier práctica de corrupción, soborno o conflicto de interés.

Para ello, la compañía dispone de un Código de Conducta que establece los principios y normas de actuación obligatorios para empleados, directivos y socios comerciales. Además, realiza formación en esta materia a través de cursos obligatorios, donde profundiza en la detección y prevención.

**PARÁMETROS Y METAS
CASOS DE CORRUPCIÓN O SOBORNO (G1-4)**

	2024	2025
	Total	Total
Casos de corrupción o soborno durante el período de referencia	0	0

Número de condenas y la cantidad de multas por infringir las leyes anticorrupción y antisoborno	0	0
Número total y la naturaleza de los casos confirmados de corrupción o soborno	0	0
Número de casos confirmados en los que miembros del personal propio fueron despedidos o sancionados por casos relacionados con la corrupción o el soborno	0	0
Número de casos confirmados relacionados con contratos con socios comerciales que fueron rescindidos o no fueron renovados debido a infracciones relacionadas con la corrupción o el soborno	0	0
Detalles de los procedimientos judiciales públicos relacionados con la corrupción o el soborno incoados contra la empresa y su personal	0	0

INFLUENCIA POLÍTICA Y ACTIVIDADES DE LOS GRUPOS DE PRESIÓN (G1-5)

	2024	2025
	Total	Total
Contribuciones políticas financieras o en especie (€)	0	0

PRÁCTICAS DE PAGO (G1-6)

	2024	2025
	Total	Total
Período medio de pago a proveedores en Almar España (días)	77	94
Período medio de pago a proveedores en Almar Australia (días)	-	46

Capítulo final

ANEXOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS CSRD

NEIS	Contenido	Cumplimiento/Referencia en el Informe
NEIS 2		INFORMACIÓN GENERAL
BP-1	Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad	Informe pág. 47. Apto. 4.1 Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad.
BP-2	Información relativa a circunstancias específicas	
GOV-1	El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	Informe pág 48.
GOV-2	Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos	Informe pág 49.
GOV-3	Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	
GOV-4	Declaración sobre la diligencia debida	
GOV-5	Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad	
SBM-1	Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	Informe pág 54.
SBM-2	Intereses y opiniones de las partes interesadas	Informe pág 56.
SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	
IRO-1	Descripción del proceso para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	Informe pág 58.
IRO-2	Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa	Informe pág. 61. ANEXO Índice de contenidos CSRD
MDR-P	Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	
MDR-A	Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	
MDR-M	Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	
MDR-T	Seguimiento de la eficacia de las políticas y actuaciones a través de meta	

NEIS	Contenido	Cumplimiento/Referencia en el Informe
E	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	
E1-1	Plan de transición para la mitigación del cambio climático	
E1-2	Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	
E1-3	Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático	
E1-4	Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	
E1-5	Consumo y combinación energéticos	
E1-6	Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales	
E1-7	Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono	
E1-8	Sistema de fijación del precio interno del carbono	
E1-9	Efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición de importancia relativa y oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático	
E2-1	Políticas relacionadas con la contaminación	
E2-2	Actuaciones y recursos relacionados con la contaminación	
E2-3	Metas relacionadas con la contaminación	
E2-4	Contaminación del aire, del agua y del suelo	
E2-5	Sustancias preocupantes y sustancias extremadamente preocupantes	
E2-6	Efectos financieros previstos de los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la contaminación	
E3-1	Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	
E3-2	Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos	
E3-3	Metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	
E3-4	Consumo de agua	

E3-5	Efectos financieros previstos de los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos
E4-1	Plan de transición y examen de la biodiversidad y los ecosistemas en la estrategia y el modelo de negocio
E4-2	Políticas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas
E4-3	Actuaciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas
E4-4	Metas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas
E4-5	Parámetros de incidencia relacionados con los cambios de la biodiversidad y de los ecosistemas
E4-6	Efectos financieros previstos de los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas
E5-1	Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular
E5-2	Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular
E5-3	Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular
E5-4	Entradas de recursos
E5-5	Salidas de recursos
E5-6	Efectos financieros previstos de los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el uso de los recursos y la economía circular

NEIS	Contenido	Cumplimiento/Referencia en el Informe
S	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	
S1-1	Políticas relacionadas con el personal propio	
S1-2	Procesos para colaborar con el personal propio y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	
S1-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que el personal propio exprese sus inquietudes	
S1-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa	

S1-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa
S1-6	Características de los asalariados de la empresa
S1-7	Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa
S1-8	Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social
S1-9	Parámetros de diversidad
S1-10	Salarios adecuados
S1-11	Protección social
S1-12	Personas con discapacidad
S1-13	Parámetros de formación y desarrollo de capacidades
S1-14	Parámetros de salud y seguridad
S1-15	Parámetros de conciliación laboral
S1-16	Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)
S1-17	Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos
S2-1	Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor
S2-2	Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias
S2-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes
S2-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones
S2-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa

S3-1	Políticas relacionadas con los colectivos afectados	No material. Véase pág. 152, aptdo. 6.3.
S3-2	Procesos para colaborar con los colectivos afectados en materia de incidencias	No es de importancia relativa
S3-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los colectivos afectados expresen sus inquietudes	No es de importancia relativa
S3-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los colectivos afectados, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia	No es de importancia relativa
S3-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	No es de importancia relativa
S4-1	Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales	
S4-2	Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias	
S4-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes	
S4-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones	
S4-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	

NEIS	Contenido	Cumplimiento/Referencia en el Informe
G	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES DE GOBERNANZA	
G1-1	Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa	
G1-2	Gestión de las relaciones con los proveedores	
G1-3	Prevención y detección de la corrupción y el soborno	
G1-4	Casos de corrupción o soborno	
G1-5	Influencia política y actividades de los grupos de presión	
G1-6	Prácticas de pago	



ALMAR WATER SOLUTIONS S.L.

Madrid 4 de junio de 2026

Dirección

C/ María de Molina, nº 39
6ª planta – 28006 Madrid

2025

almarwater.com