



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

EJERCICIO 2025

Índice

1. MODELO NEGOCIO	4
1.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	4
1.2. ESTRATEGIA.....	7
1.3. GOBERNANZA.....	8
1.4. GESTIÓN DE RIESGOS.....	10
1.5. CAMPOS ALINEADO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	11
1.6. CARTA DEL DIRECTOR	13
1.7. PRINCIPALES CIFRAS	14
2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	15
3. CUESTIONES AMBIENTALES.....	18
3.1. IMPACTOS Y SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL	18
3.2. EMISIONES ATMOSFÉRICAS, SONORAS Y LUMÍNICAS	21
3.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	23
3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	27
3.5. CAMBIO CLIMÁTICO	30
3.6. PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD	33
4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	35
4.1. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	35
4.2. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	45
4.3. SALUD Y SEGURIDAD	47

4.4. RELACIONES SOCIALES	49
4.5. FORMACIÓN	50
4.6. IGUALDAD.....	51
4.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL	52
5. CUESTIONES RELACIONADAS CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	53
6. CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	57
7. CUESTIONES RELATIVAS A LA SOCIEDAD	63
7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	63
7.2. ASOCIACIONES Y PATROCINIOS.....	66
7.3. COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL.....	66
8. COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES	68
9. COMPROMISO CON EL CLIENTE	71
10. INFORMACIÓN FISCAL.....	75
11. TABLA REFERENCIAS CRUZADAS – CRITERIOS GRI	76

1. MODELO NEGOCIO

1.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

- GRI 2-1: Detalles organizacionales
- GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
- GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

Campos es una empresa local con proyección internacional que actúa en cuatro grandes áreas de negocio: telecomunicaciones, construcción, climatización y energía.

En sus más de 30 años de experiencia han ido evolucionando para ofrecer soluciones que proporcionan el mejor resultado a sus clientes y responden a los desafíos futuros. Una evolución que les ha llevado a ser hoy en día una empresa referente a nivel nacional y que se mantiene firme a sus tres pilares: impacto positivo, confianza e innovación.

En 1992 nace Eléctricas Hermanos Campos: tras varios años realizando proyectos como Comunidad de Bienes, ese año nace la empresa, cuyas raíces están en Ossa de Montiel. Durante los primeros años, su actividad se basó principalmente en la instalación de líneas de media y baja tensión, centros de transformación, alumbrados públicos y montajes eléctricos en general.

En 1995 inicia su actividad en el sector de las telecomunicaciones: ejecución de acometidas eléctricas y tomas de tierra, canalizaciones de fibra óptica, construcción de bancadas y estructuras de emplazamientos de telecomunicaciones, instalación de Estaciones Base de telefonía con las tecnologías de transmisión GSM y UMTS para operadoras como Airtel, Telefónica y UNI2.

En el año 2000 inicia su actividad en el sector de la construcción: desde locales comerciales para diferentes operadores de telecomunicaciones, hasta el desarrollo completo de proyectos de construcción de naves industriales, urbanizaciones, polígonos, entre otros, desplegándose por todo el país para llevar a cabo estas actividades en el sector de la construcción. En este mismo año comienza a fabricar mobiliario corporativo dando vida a Artema, para dar un servicio completo a sus proyectos de construcción, ofreciéndoles también fabricación de mobiliario corporativo.

En el 2003 inicia su actividad en Centros de Conmutación: instalaciones eléctricas y mantenimientos a nivel nacional para las principales operadoras de telecomunicaciones del país.

En 2007 arranca los primeros proyectos en energías renovables: ese año es el despertar de la energía fotovoltaica en España y la compañía comienza a proyectar, ejecutar y mantener instalaciones fotovoltaicas a nivel nacional. En este mismo año incorpora soluciones en movilidad urbana. Ingenia Soluciones, empresa albaceteña especializada en movilidad urbana y eficiencia energética, se une a su proyecto. A través de ella, instalan más de 40 sistemas de préstamo de bicicletas a nivel nacional.

En 2009 se une a su actividad Borealis, especialistas en fabricación de equipos de climatización industrial de alta eficiencia energética.

En 2010 nace el grupo empresarial 'Campos Corporación' con el objetivo de dar una respuesta sólida a la necesidad de soluciones integrales y profesionales que demandan sus clientes en telecomunicaciones, construcción, climatización y energía.

En 2012 crecen sus servicios incorporando climatización y eficiencia energética: Clysema, empresa madrileña especializada en climatización y eficiencia energética, se une al grupo.

En 2017, 'Campos Corporación' pasa a convertirse en holding, segregando su patrimonio a las siguientes 8 entidades: Campos Telecom S.L., Campos Obras y Proyectos S.L., Campos Energías Renovables S.L., Ingenia Soluciones en Movilidad S.L., Borealis Energía Térmica S.L., Clysema S.A. y Arte 2000 en Madera S.L. De esta manera, desde la empresa matriz comienzan a ofrecer servicios unificados a cada una de las compañías para simplificar las relaciones y favorecer a clientes, proveedores y empleados.

En 2018 abre su primera sucursal internacional en Perú, centrando su actividad en la obra pública.

En 2020 comienza la implantación de la Metodología Lean en el área de construcción (lean construction) y siguiendo por fábricas (lean manufacturing) y administración (lean office).

En 2022 lanza su nueva marca 'CAMPOS' para unificar empresas y servicios a nivel comercial. De esta forma, pone en valor su integridad, solvencia y profesionalidad, siendo fieles a sus 3 pilares: confianza, innovación e impacto positivo.

Durante 2025, el Grupo se compuso por las siguientes compañías:

- Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L.
- Campos Obras y Proyectos, S.L.

- Campos Telecom, S.L.
- Clysema, S.A
- Borealis Energía Térmica, S.L.
- Campos Energías Renovables, S.L.
- Ingenia Soluciones en Movilidad, S.L.
- Arte 2000 en Madera, S.L.
- Quero Solar 12, S.L.
- Campos Activos e Inversiones Patrimonial, S.L.
- Campos Obras y Proyectos Sucursal Perú



La empresa matriz en España, Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L. tiene su domicilio social, que constituye también la sede central, en Ctra. Badajoz-Valencia, 60 en Ossa de Montiel, Albacete.

1.1.1. Actividad

Campos tiene cuatro actividades principales:

- Telecomunicaciones: Infraestructuras, instalación de redes, mantenimiento, ingeniería y legalización.
- Construcción: Obra civil, instalaciones, fabricación de mobiliario corporativo, mantenimiento integral, desmantelamientos, diseño y legalización, búsqueda de inmuebles.
- Climatización: Ingeniería, instalación y mantenimiento de instalaciones convencionales y eficientes. Diseño y fabricación de equipos de climatización eficientes.

- Energía: Energías renovables, eficiencia energética, monitorización energética, electrificación e instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos.

1.1.2. Sectores

La compañía opera, entre otros, en los siguientes sectores:

- Retail
- Industrial
- Oficinas
- Hostelería y restauración
- Centros Comerciales
- Telecomunicaciones
- Data centers
- Edificios públicos
- Energía
- Piscinas
- Educación
- Salud
- Agricultura

Campos dispone de 9 delegaciones en España y una sucursal en Perú.

Durante el ejercicio de 2025 el Grupo no ha identificado incumplimientos medioambientales materiales ni ha recibido multas o sanciones no monetarias derivadas de incumplimientos medioambientales. Las empresas certificadas en ISO 14001 realizan de forma periódica una evaluación de requisitos legales en el ámbito medio ambiental.

1.2. ESTRATEGIA

- GRI 2-23: Compromisos y políticas

En un contexto en constante cambio, en sectores en los que se demanda cada vez una mayor innovación, agilidad y especialización, Campos se caracteriza por ofrecer soluciones que den el mejor resultado a sus clientes y respondan a los desafíos futuros, dando respuesta a todos los requisitos que demandan sus clientes.

El propósito de Campos es crear infraestructuras que conectan desarrollo y sostenibilidad para ser impulsores de las nuevas soluciones globales que demanda la sociedad.

Los principios de la compañía son:

- **Confianza:** franqueza, compromiso, integridad y cercanía son sus guías a la hora de establecer relaciones. Llevan a cabo una escucha activa con todos sus públicos para poder darles una respuesta real, acorde a sus necesidades en calidad y tiempo.
- **Innovación:** mejor conectividad de millones de personas, mejora de procedimientos para un desarrollo de proyectos en tiempo récord, ahorro económico propiciado por la instauración de soluciones energéticas, etc. Aplican audacia y agilidad para ofrecer soluciones innovadoras.
- **Impacto positivo:** desde Campos buscan siempre actuar en coherencia con conseguir un bien mayor, tanto para el medio ambiente, como para sus empleados, proveedores, clientes y sociedad en general. Buscan que su trabajo aporte una visión integral que contribuya a solucionar los grandes desafíos globales.

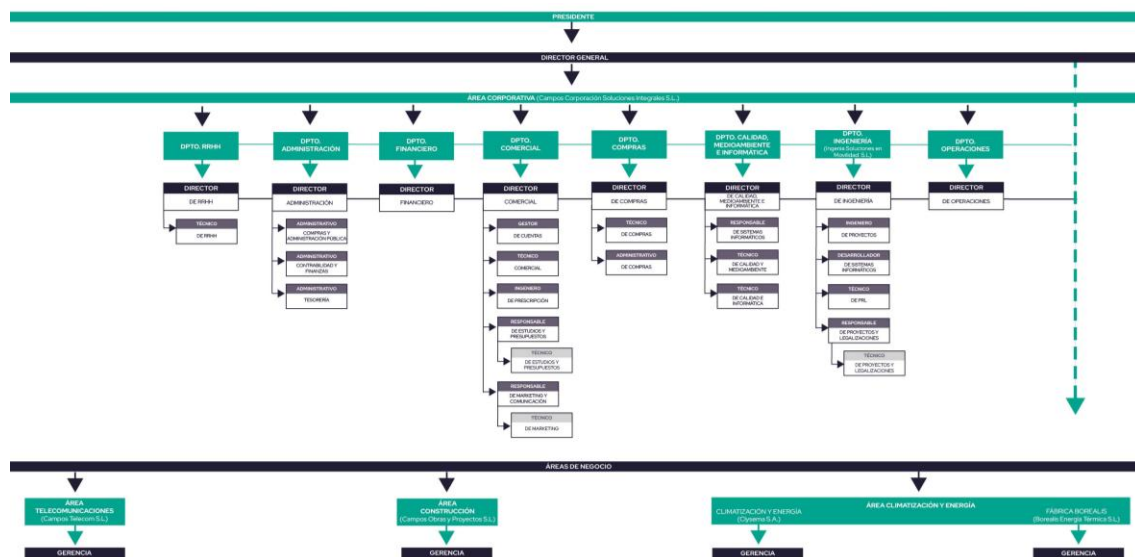
En su estrategia por convertirse en el proveedor de referencia de sus clientes, trabajan para posicionarse como un grupo empresarial solvente, en constante crecimiento y especializado en sus sectores de actividad. Las principales líneas estratégicas para el periodo 2025-2026 serían:

- Optimización de la estructura e integración del área de compras en todos los procesos.
- Integración del área de ingeniería en todos los ámbitos y optimización de los servicios ofrecidos interna y externamente.
- Planes de formación y desarrollo personal.
- Optimización de los procedimientos de trabajo con las nuevas herramientas (Gestor de proyectos, ERP, cuadro de mandos...)

1.3. GOBERNANZA

- GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición
- GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

El modelo de gobierno de Campos centraliza la Dirección en el *holding*, desde ella se da servicio al resto de empresas del Grupo. La Dirección establece los objetivos y estrategias de cada una de las empresas del Grupo, y los cargos de nivel ejecutivo tienen responsabilidad en temas económicos, ambientales y sociales. Todos ellos reportan de forma directa al máximo órgano de gobierno.



1.3.1. Consejo de Administración

El Consejo de Administración está compuesto por 6 consejeros y un secretario no consejero. Está administrado por 2 administradores solidarios: José Campos y Antonio Campos. Durante 2025, el Consejo de Administración está compuesto por las siguientes personas y entidades:

- Alfonso Granados – Consejero Delegado.
- Morca Invest S.L. (representada por su administrador José Campos) – Consejero.
- AC Activos e Inversiones S.L. (representada por su administrador Antonio Campos) – Consejero.
- Noemí Campos Chillerón – Consejera.
- José Antonio Campos Chillerón – Consejero.
- Eduardo Mancebo Aguado – Consejero.

En cuanto a la diversidad de género, a 31 de diciembre de 2025, 5 de los miembros del consejo de administración son hombres y 1 es mujer, considerando tanto a los consejeros personas físicas como a los representantes de las personas jurídicas.

Para evitar empates en la toma de decisiones, y velar porque no se den conflictos de intereses dentro del Consejo, Alfonso Granados actúa como accionista controlador y estratégico del Grupo.

1.3.2. Comité de Cumplimiento

Este comité resulta fundamental para enfocar los esfuerzos de cumplimiento de una organización. El Comité de Cumplimiento está conformado por un conjunto

de profesionales de alto nivel, en diferentes disciplinas y de diversas áreas, que tienen la responsabilidad de realizar evaluaciones de cumplimiento. Cada miembro asume la responsabilidad individual de su área y participa desde su visión y conocimiento en las evaluaciones, bajo la supervisión de la Dirección.

1.4. GESTIÓN DE RIESGOS

El Grupo ha realizado el trabajo de identificar sus principales riesgos y oportunidades, a través de un análisis DAFO, cuyo principal objetivo es obtener el máximo rendimiento de las oportunidades y hacer frente a las amenazas con las armas de las que dispone la organización. Mediante esta herramienta la compañía identifica además las ventajas competitivas de las que dispone.

PRINCIPALES RIESGOS

- Baja disponibilidad de personal cualificado en el mercado, lo que produce alta demanda de estos perfiles y riesgo de fuga de trabajadores en plantilla
- Riesgo de desmotivación de determinados perfiles por la inestabilidad geográfica.
- Escasez de proveedores capaces de acompañarlos en su crecimiento.
- Alta competencia en todos sus sectores de actividad, lo que conlleva una disminución de los precios de venta.
- Inestabilidad en el sector Telco en su conjunto

PRINCIPALES OPORTUNIDADES

- Nuevas oportunidades de negocio en cada una de sus diferentes áreas de actividad.
- Aportan soluciones en pro de la sostenibilidad y la descarbonización las cuales se demandan cada vez más: eficiencia energética, energías renovables, equipos de climatización eficientes, etc.
- Internacionalización: acompañan a otras empresas españolas en su expansión internacional y viceversa, a empresas extranjeras en España.
- Gran inversión pública en proyectos de I+D+i enfocados a la energía.

PRINCIPALES FORTALEZAS

- Equipo humano con gran potencial: compromiso, implicación, experiencia, conocimiento técnico, energía, actitud, flexibilidad, agilidad y empuje.
- Marca sólida respaldada por un grupo de empresas con solvencia técnica y financiera.

- Buena organización interna: aplicación de metodología lean, procedimientos claros.
- Tamaño de empresa, lo que permite gran capacidad de adaptación para abordar proyectos grandes y pequeños, proyectos llave en mano y a medida de las necesidades del cliente.
- Buen posicionamiento en varios de sus clientes, en proveedores y en sectores clave de su actividad, como el retail.
- Diversificación de actividades, lo que les capacita para prestar muchos servicios diferentes en varios sectores.
- Disponibilidad geográfica, lo que les permite ejecutar proyectos en cualquier punto del país.
- Calidad de sus productos y servicios

Las Políticas constituyen otro mecanismo muy importante para la gestión de los riesgos del Grupo. Se cuenta con:

- Política Integrada: Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y salud en el trabajo
- Política de Seguridad de la Información
- Política de Responsabilidad Social Corporativa
- Política de Conflictos de Intereses

Todo el Grupo se rige por estas políticas a pesar de que estén dirigidas principalmente para las empresas certificadas.

1.5. CAMPOS ALINEADO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS	METAS
 Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	3.4 Prevención, tratamiento y promover la salud mental y el bienestar. 3.6 Reducir el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico. 3.9 Reducir el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.



Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

7.1 Garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos.

7.2 y 7.3 Aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas y la tasa de mejora de la eficiencia energética.



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.

8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6 Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.



Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

9.4 Modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales.

9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales.

9.c Aumentar el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones.



10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados.

Reducir la desigualdad en y
entre los países



Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

11.3 Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles.

11.6 Reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.



13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas y estrategias.



16.5 Reducir la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

1.6. CARTA DEL DIRECTOR

- GRI 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

"Este Informe Anual de Sostenibilidad muestra un análisis de las claves que hacen de nuestro desempeño un modelo de compañía responsable. En este sentido, cabe destacar nuestro compromiso con la sostenibilidad y los retos globales han hecho que continuemos trabajando en alinear nuestra estrategia con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), siendo socios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2025, ha sido un año de creación de valor, un valor que hemos generado y trasladado a todos nuestros ámbitos de actividad. La estrategia, las políticas y la gestión aplicadas han contribuido eficazmente al cuidado constante de nuestros empleados y clientes, así como a la preservación medioambiental, desarrollo socioeconómico y bienestar del área de influencia del Grupo.

Quiero transmitir un mensaje de optimismo sobre nuestras perspectivas para el año en curso. Campos cuenta con un enorme potencial de futuro dado el dinamismo y el talento de su equipo profesional y el compromiso de todas las personas que integran la empresa. Agradezco a todos y cada uno de cuantos integran Campos su inestimable contribución. El esfuerzo y calidad de los más de 200 profesionales que componen el Grupo nos permite afrontar con garantías las exigencias competitivas del mercado global y la creación de valor más allá de los resultados económicos.

Hoy podemos afirmar con orgullo que los retos se están cumpliendo y que estamos construyendo, entre todos, una empresa adaptada a los tiempos que corren, en constante transformación. Una marca presente dentro y fuera del territorio nacional, y un capital para todos y cada uno de los que formamos parte de ella.”

1.7. PRINCIPALES CIFRAS

- GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales



253 empleados (a cierre del ejercicio)



343 clientes



4.932 proveedores



8.437 operaciones



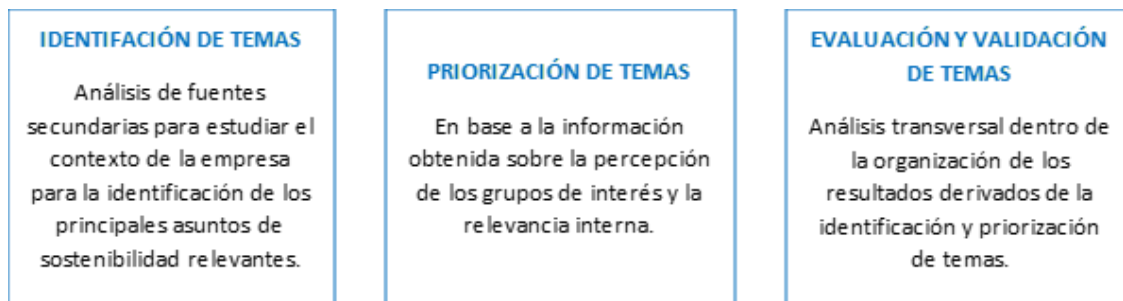
54,51 millones de euros en ventas netas



4.386.743,23 euros en capital social

2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Durante el año 2021 se realizó un análisis de materialidad con el objetivo de identificar aquellos asuntos relevantes en materia de sostenibilidad sobre los cuales basar la estrategia y comunicación de en este ámbito.



El proceso llevado a cabo fue el siguiente:

A fin de contar con una información lo más precisa posible, el trabajo ha sido realizado con el apoyo de los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera, los estándares de reporte GRI y SASB, así como diversos estudios, informes y artículos específicos al sector de actividad de Campos y a la sostenibilidad en general.

El resultado de este estudio dio lugar a la matriz que se presenta a continuación, donde se plantean los temas según el grado de relevancia que se les concede, tanto interna como externa:



1. Eficiencia energética
2. Apoyo al tejido económico local y crecimiento inclusive
3. Ética y cumplimiento.

4. Salud y seguridad de los empleados.
5. Privacidad de los datos.
6. Bienestar, razón de ser y motivación de los empleados.
7. Formación y Desarrollo de las competencias de los empleados.
8. Gestión de residuos
9. Uso de energías renovables
10. Reducción de las emisiones de carbono

A continuación, se presenta una breve descripción de cada uno de los temas que Campos considera importante dentro de todos los temas que se han evaluado:

1	Eficiencia energética	Para combatir la emergencia climática es imprescindible tomar conciencia del mal uso energético que se ha estado haciendo en las últimas décadas y, en consecuencia, proponer nuevas soluciones alineadas con los diferentes planes de sostenibilidad que se están llevando a cabo. Desde Campos se desarrollan proyectos ad hoc con el objetivo de optimizar el consumo energético de sus clientes. Son impulsores de soluciones que ayudan a reducir la huella de carbono, contribuyendo a construir ciudades más sostenibles	ODS VINCULADO 
2	Apoyo al tejido económico local y crecimiento inclusive	Campos involucra a las comunidades locales donde opera, no solamente generando empleo de forma directa, sino también a través de su cadena de suministros. En la actualidad la sede central del Grupo se sitúa en Ossa de Montiel (Albacete), y se cuenta con delegaciones en Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, Andalucía, Bilbao y Canarias. Tanto desde la sede central, como desde cada una de las delegaciones se apuesta por el tejido empresarial local.	ODS VINCULADO 
3	Ética en los negocios	Campos está comprometida con la responsabilidad social y ética empresarial en el mundo de los negocios, siguiendo los valores de honestidad, justicia, integridad y transparencia y manteniendo una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de corrupción. Una de sus prioridades es la realización de los negocios de una forma ética y responsable, sin utilizar subterfugios ni otras habilidades de carácter sospechoso.	ODS VINCULADO 
4	Salud y seguridad de los empleados	La seguridad de los empleados y su salud, en función del trabajo realizado para la empresa, es muy importante para Campos. Sin la seguridad adecuada el personal podría tener accidentes muy graves con riesgo de Muerte, es por ello, por lo que se está muy centrado en este ámbito. Ciertos trabajos exigen un esfuerzo que puede afectar a la salud, por este motivo Campos también se enfoca en este control para evitar accidentes.	ODS VINCULADO 
5	Privacidad de datos	Las leyes exigen a los proveedores de servicios tecnológicos que establezcan garantías administrativas, físicas y técnicas para proteger la integridad, confidencialidad y disponibilidad	ODS VINCULADO

		de la información de los clientes. El incumplimiento de esta normativa puede dar lugar a sanciones civiles y penales. La ciberseguridad, la nula divulgación de los registros y la seguridad de los datos permite transmitir confianza al cliente.	
6	Bienestar, razón de ser y motivación de los empleados	Campos está interesado en el bienestar de sus empleados y en su motivación, ya que considera a sus trabajadores como uno de los pilares fundamentales donde se sustenta la empresa. Por tanto, procura mantener el ánimo de las personas, conocer sus problemas y preocuparse de motivarlas. De esta manera hace que se convierta en una gran familia donde apoyarse y crecer.	ODS VINCULADO 
7	Formación y Desarrollo de las competencias de los empleados	Campos se centra en formar a sus empleados para que tengan más capacidades y habilidades en el desarrollo de su trabajo. Esto permite que el personal esté al día de nuevas técnicas para el desarrollo de su trabajo y les permita gestionar mejor su tiempo, siendo más productivos y eficientes en sus jornadas laborales.	ODS VINCULADO  
8	Gestión de residuos	Uno de los problemas a los que se enfrenta el Grupo es la gestión de sus residuos. Debido a la dispersión geográfica y la variedad de residuos, esta gestión es compleja y, por ello, se requiere de una mejora continua del sistema, con el objeto de hacerlo más eficiente.	ODS VINCULADO 
9	Uso de energías renovables	El compromiso de Campos con el desarrollo sostenible ha estado presente desde sus orígenes. Proyecta, ejecuta y mantiene instalaciones fotovoltaicas a nivel nacional. Además, realiza auditorías, pudiendo detectar deficiencias y así orientar a sus clientes sobre las mejores soluciones. A nivel interno, Campos dispone de instalaciones fotovoltaicas en varias de sus delegaciones, todas ellas generan electricidad para su venta.	ODS VINCULADO 
10	Reducción de las emisiones de carbono	La reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) es fundamental para mejorar aún más la sostenibilidad de Campos. El trabajo realizado en mejorar la eficiencia y la gestión de los combustibles (principal fuente de emisiones de GEI de Campos) junto con las innovaciones implementadas en los proyectos, contribuyendo a alcanzar los objetivos de reducción.	ODS VINCULADO 

3. CUESTIONES AMBIENTALES

3.1. IMPACTOS Y SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

La Dirección de Campos, firme en su compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua, en agosto de 2024 adoptó su **Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**. Esta política busca gestionar de manera integral los impactos que su actividad genera sobre el medioambiente, los empleados, clientes, proveedores, comunidades locales y la sociedad en general. Junto a su Política Integrada (Calidad, Gestión Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo) y su Código de Conducta, la Política de RSC afianza sus principios de confianza, innovación e impacto positivo, así como el cumplimiento normativo. El compromiso con el entorno natural es un pilar fundamental de esta política, guiando todas las acciones y procedimientos del grupo en materia ambiental.

"El convencimiento de que los compromisos en materia de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad en el Trabajo pueden ser gestionados con una organización adecuada, cumpliendo los procedimientos internos."

"El Desarrollo sostenible, respeto por el Medio Ambiente y prevención de la contaminación."

Uno de los principales retos a los que se enfrenta la compañía consiste en integrar con éxito el cuidado del medio ambiente dentro del desarrollo de su actividad y sus procesos. Para ello, gran parte de las empresas del grupo y en particular las de mayor volumen se encuentran certificadas en ISO 14001:2015:

- Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L.
- Campos Obras y Proyectos, S.L.
- Campos Telecom, S.L.
- Clysema, S.A.
- Borealis Energía Térmica, S.L.

Durante 2025 otra de las empresas del grupo obtuvo la certificación ISO 14001:2015 para su sistema de gestión. Se trata de Ingenia Soluciones en Movilidad, S.L., cuya actividad está centrada en el ámbito de la ingeniería.

Esta certificación y el seguimiento de sus procedimientos y guías, tal como se establece en su Política de RSC, facilitan la unificación de los criterios que ayudan a controlar y reducir sus impactos ambientales de manera sistemática. El resto de las compañías a pesar de no estar certificadas, se rigen por los mismos procedimientos y guías.

Campos con la certificación ambiental persigue cumplir con los objetivos de identificar, prevenir y mitigar los riesgos ambientales, además del compromiso de mejora ambiental continua en su forma de operar.

Como parte del Sistema de Gestión Ambiental se llevan a cabo las siguientes acciones, entre otras:

-  La identificación y evaluación de los aspectos ambientales.
-  El establecimiento de objetivos ambientales y controles operacionales para gestionar sus aspectos ambientales significativos.
-  El análisis y gestión de los riesgos ambientales.
-  Inspecciones periódicas de instalaciones fijas para verificar el cumplimiento de sus objetivos
-  Auditorías internas anuales.

Los objetivos que se plantearon en el Grupo en relación con el medio ambiente fueron:



Reducción de las emisiones GEI de alcance 2

Este objetivo, se planteó inicialmente para un periodo de 2 años, siendo el primero de ellos el 2023, y cerrado finalmente en junio de 2025, dando por concluidos los siguientes trabajos:

- La implementación del criterio de compra de energía verde se ha estandarizado y formalizado para todos los suministros.
- Instalación y puesta en marcha de dos plantas de autoconsumo fotovoltaico (15 kW cada una) en las oficinas de Albacete-Campollano y Albacete-Borealis, con una inversión final de 33.144,74€. Ambas **entraron en operación en enero de 2025, cubriendo la demanda energética de las sedes en el horario de máxima producción solar**. Esta iniciativa representa un avance clave en su compromiso con el uso de energías renovables, **reduciendo el consumo de energía de la red en los momentos de mayor actividad laboral y producción fotovoltaica**.



Establecimiento de un procedimiento de compras sostenibles del Grupo

En junio de 2025, Campos ha definido un nuevo objetivo ambiental orientado a establecer un procedimiento de compras sostenibles a nivel de Grupo, con un plazo previsto de implantación de un año y seis meses.

El objetivo contempla la revisión del procedimiento de homologación de proveedores para incorporar criterios de RSC y sostenibilidad en el proceso, el inicio de la homologación de nuevos proveedores conforme a dichos criterios, la revisión de las compras actuales para determinar cuáles se realizan ya siguiendo criterios sostenibles, el estudio y viabilidad técnica de productos más sostenibles, la negociación con clientes para la aprobación de posibles sustituciones de materiales y, finalmente, el inicio de las compras y el análisis de los datos obtenidos.

A cierre de 2025, el Grupo se encuentra trabajando en la definición del procedimiento de trabajo y en el análisis de las compras de materiales realizadas, solicitando a los proveedores los certificados disponibles relativos a la sostenibilidad de los productos adquiridos. En esta fase todavía no se han adoptado decisiones definitivas sobre la sustitución de materiales, dado que el análisis se encuentra en curso y que la evolución del negocio muestra una tendencia hacia una mayor subcontratación de servicios y una menor compra directa de materiales por parte del Grupo.

3.1.1. Provisiones y garantías establecidas para riesgos ambientales

Clysema, Campos Telecom y Campos Obras y Proyectos, como empresas que cuentan con un mayor riesgo ambiental, disponen de un seguro de responsabilidad ambiental de cuantía suficiente para asegurar la cobertura ante cualquier posible contingencia ambiental que se pudiera derivar de sus actividades.

3.1.2. Cumplimiento ambiental

- GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas

Durante el ejercicio de 2025 el Grupo no ha identificado incumplimientos medioambientales materiales ni ha recibido multas o sanciones no monetarias derivadas de incumplimientos medioambientales. Las empresas certificadas en

ISO 14001 realizan de forma periódica una evaluación de requisitos legales en el ámbito medio ambiental.

3.2. EMISIONES ATMOSFÉRICAS, SONORAS Y LUMÍNICAS

3.2.1. Contaminación atmosférica

La contaminación de la atmósfera es el principal efecto derivado de las emisiones de gases contaminantes. La principal fuente de emisiones del Grupo proviene del uso de los vehículos de empresa. Es por ello, que Campos además de tener un Manual de buenas prácticas ambientales, cuenta con una Guía de Buenas Prácticas para la Conducción Eficiente. Este enfoque se alinea con el pilar de su Política de RSC de reducción de emisiones GEI, trabajando para disminuir su huella de carbono a través de objetivos progresivos provenientes de los vehículos (alcance 1).

De forma indirecta, la compañía contribuye a la reducción de las emisiones a nivel global, mediante los proyectos desarrollados desde su área de climatización y energía, cuyo objetivo principal es la eficiencia energética. En este ámbito, algunos de los proyectos más relevantes llevados a cabo durante 2025 son:

- **Diseño e instalación de sistema DISTRICT HEATING en Pola de Laviana.** Instalación de central de calor de biomasa de 1000 kW de potencia y distribución por el pueblo hasta los edificios municipales, piscina climatizada, pabellón deportivo, campo de fútbol y colegio.
- Nuevos **proyectos fotovoltaicos** en diferentes huertos solares en Alcalá de Guadaira, Carmona y Monforte del CID, todos ellos suman unos 200 kW de instalación eléctrica. Ejecutando los siguientes trabajos:
 - Tirada de cable de corriente continua
 - Tirada de cable de baja tensión
 - Instalación de conectores MC4
 - Enseriado de módulos fotovoltaicos

Campos dispone de varias instalaciones fotovoltaicas que generan electricidad para su venta. A continuación, se muestra la energía producida en las instalaciones de Ossa y Campollano durante los últimos cinco ejercicios (2021-2025), junto con la estimación de emisiones de CO₂ evitadas y hogares abastecidos equivalentes.

		Energía producida (kWh)	Emisiones CO ₂ Evitadas (kg)	Hogares abastecidos (nº)
Ossa	2021	82.092,20	14.776,60	8.529,59

	2022	46.907,21	8.443,30	4.909,78
	2023	53.730,00	9.671,40	5.597,68
	2024	77.224,00	13.900,32	8.045,32
	2025	70.362,00	19.912,45	7.330,42
	2021	31.411,95	20.731,89	2.198,84
Campollano	2022	30.986,30	20.450,96	2.169,04
	2023	32.299,43	21.317,62	2.260,96
	2024	31.800,55	20.988,36	2.226,04
	2025	29.942,00	8.473,00	2.095,94

Adicionalmente, durante 2025 se ha incorporado información de producción correspondiente a una nueva instalación fotovoltaica del Grupo, para la que hasta este ejercicio no se disponía de datos suficientemente consolidados. Por este motivo, su producción se informa de manera separada y no se incluye dentro de la serie comparativa 2021-2025 de las instalaciones de Ossa y Campollano, con el fin de mantener la comparabilidad de la evolución histórica presentada. Las emisiones de CO₂ evitadas se han calculado aplicando el factor de emisión de 0,283 kg CO₂/kWh, mientras que el número de hogares abastecidos se ha estimado mediante el promedio histórico de las ratios de hogares abastecidos por kWh de las instalaciones de Ossa y Campollano.

		Energía producida (kWh)	Emisiones CO ₂ Evitadas (kg)	Hogares abastecidos (nº)
Las Lagunas	2025	56.902,00	16.103,27	4.956,83

En 2024 Campos completó la instalación de dos plantas de autoconsumo fotovoltaico (15 kW cada una) en las oficinas de Albacete-Campollano y Albacete-Borealis, entrando en operación en enero de 2025, y cubriendo la demanda energética de las sedes en el horario de máxima producción solar.

En línea con el compromiso de mejora continua en eficiencia energética, desde mayo de 2024 la sede de Campollano cuenta con el sistema E-brain, una solución avanzada de monitorización y gestión energética desarrollada por Campos

Corporación. Este sistema permite el seguimiento en tiempo real de los consumos energéticos, la identificación de oportunidades de ahorro y la optimización de los recursos, contribuyendo así a la reducción del consumo y de la huella ambiental de la organización. [Más información sobre el sistema E-brain](#)

3.2.2. Contaminación acústica y lumínica

Campos no identifica en el desarrollo de sus actividades la contaminación lumínica como un aspecto ambiental significativo. Sin embargo, la emisión de ruidos en la ejecución de las obras sí se identifica como aspecto ambiental significativo que provoca contaminación acústica. En las fases iniciales de desmontaje en obra y posterior adecuación es donde estas emisiones pueden ser más altas, debido principalmente a la utilización de herramientas y equipos de trabajo necesarios para la ejecución.

El principal mecanismo de control de estas emisiones sonoras es la realización de las mediciones reglamentarias cumpliendo con las exigencias legales aplicables en cada caso.

3.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

▪ GRI 306-3: Residuos generados

La generación de residuos es una de las consecuencias principales derivadas del desarrollo de las diferentes actividades de las empresas del grupo. El principal riesgo potencial de este aspecto ambiental es la contaminación del entorno, especialmente si estos no se gestionan de la manera correcta.

La cantidad de residuos no peligrosos generados en 2025 alcanzó en España un total 132,51 toneladas, lo que supone un aumento del 3,7% en comparación con lo generado en el ejercicio anterior. A continuación, se muestran los principales residuos no peligrosos generados durante los ejercicios 2024 y 2025, expresados en kg:

Ejercicio	Papel y cartón	Residuos industriales	Hierro	Madera	Chatarra	Residuo Inerte Mezclado	Cobre	Taras
2024	4.395,79	38.813	14.134	390	11.082	47.615,77	216	157
2025	4.783,58	24.900	904,00	-	31.824	68.712,16	847,50	536,00

El incremento registrado en 2025 se debe principalmente al aumento de determinadas fracciones, especialmente chatarra, residuo inerte mezclado y cobre, si bien se mantiene una distribución heterogénea de residuos vinculada a la naturaleza de los trabajos ejecutados durante el ejercicio.

En cuanto a los residuos peligrosos, en España se generaron un total de 0,267 toneladas, volviendo a los niveles de generación de residuos peligrosos de hace dos años (0,192 toneladas).

Los volúmenes de las principales categorías de residuos peligrosos que se generaron, para los siguientes ejercicios, en las instalaciones del Grupo fueron (en Kg):

	Baterías de plomo	Plástico contaminado	Metales contaminados	Aerosoles	Fluorescentes	RAEE	Pilas	Tóner
2022	255	16	120	68	4	120	29	-
2023	-	110	-	61	4	-	6	15
2024	76	-	-	22	-	-	7	-
2025	210	-	-	47	6	-	3,50	-

Al mismo tiempo, y dada la naturaleza de la actividad que realiza el Grupo, se considera necesario incluir el análisis independiente de aquellos residuos que generalmente van asociados a obra o se retiran directamente de allí. En total, a lo largo del ejercicio 2025 han generado un total de 1.791,73 tn y 457 m³ de residuos asociados a obra, desglosados en la siguiente tabla:

Material	Cantidad generada	Unidad
ALUMINIO	23,10	kg
RCD	1.659.899,00	kg
CHATARRA	28.093,20	kg
RAEE	1.223,00	kg
HIERRO	2.404,00	kg
AISLAMIENTO	11.585,00	kg

COBRE	199,20	kg
MADERA	1.880,50	kg
BATERÍA	76,00	kg
VOLUMINOSOS	28.357,00	kg
HORMIGÓN	17.280,00	kg
GAS REFRIGERANTE	120,90	kg
PLADUR	23.920,00	kg
PLÁSTICOS	16.672,00	kg
MADERA	22,00	m ³
RCD	332,00	m ³
PAPEL Y CARTÓN	11,00	m ³
VOLUMINOSOS	15,00	m ³
PLADUR	6,00	m ³
AISLANTE	53,00	m ³
HIERRO	5,00	m ³
PLÁSTICO	13,00	m ³

Por su parte, en Perú no se generaron residuos en 2025.

Todos los residuos, peligrosos y no peligrosos, se gestionan mediante diferentes gestores autorizados.

En línea con los principios de su Política de RSC, Campos está firmemente comprometida con la promoción de la Economía Circular. Esto implica mejorar el uso, aprovechamiento y reducción de los recursos, así como fomentar la generación y consumo de energías renovables. Su enfoque se centra en facilitar la reutilización, el reciclaje y la reducción de los residuos generados, buscando minimizar la afección al medio ambiente y avanzar hacia un modelo más sostenible.

3.3.1. Campos y la economía circular

La economía circular está basada en la imitación de los procesos de la naturaleza para lograr que el círculo se complete, es decir, en pasar de un modelo económico lineal, basado en la extracción y deposición, a un modelo circular donde:

- Se reduzca el consumo de recursos, materiales y productos.
- Se favorezca el uso de energías renovables.
- Se lleve a cabo un mejor uso y aprovechamiento de los recursos.
- Se generen menos residuos y, además, se facilite su reutilización, reciclaje y valorización.
- Se reduzca la afección hacia el medio ambiente.

Como se trata a lo largo del bloque medio ambiental del presente informe, el Grupo está tomando medidas para cada uno de estos puntos. No obstante, en el Manual de Buenas prácticas, se incluyen una serie de recomendaciones específicas para favorecer la economía circular en las oficinas:

- Aplicar la regla de las tres "R": Reducir, Reutilizar y Reciclar.
- Tener especial cuidado con los tubos fluorescentes o bombillas retiradas.
- Disponer de papeleras en cada mesa de trabajo.
- Buscar usos alternativos a los residuos.
- Elegir productos con el mínimo embalaje.
- Etc.

Desde 2022, la empresa del grupo Clysema cuenta con una máquina de recuperación y tratamiento de gases fluorados. Esta máquina permite extraer el gas de las instalaciones para realizar la limpieza de los circuitos y, una vez tratado, reutilizar el gas recuperado en la propia instalación o circuito, evitando su retirada directa como residuo cuando técnicamente resulta viable.

Durante 2025, esta máquina no se ha utilizado para reutilizar gas recuperado en otras instalaciones, sino para trabajos de limpieza de circuitos en los que el gas recuperado se reutiliza una vez limpio. De esta manera, Clysema continúa aplicando criterios de economía circular en la gestión de gases fluorados, reduciendo la necesidad de retirada y reposición de gas en este tipo de actuaciones.

La implementación de estas soluciones es un claro ejemplo de cómo la Política de RSC impulsa la mejora continua en la gestión de sus recursos y residuos, priorizando la circularidad y la eficiencia en todas sus operaciones.

3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

3.4.1. Consumo de agua y vertidos

- GRI 303-5: Consumo de agua

El consumo de agua deriva en una reducción de los recursos hídricos que debe ser tomada en cuenta, no obstante, toda el agua empleada por Campos proviene de la red pública de abastecimiento de los diferentes municipios en los que se encuentran sus delegaciones, igualmente el vertido de agua residual se gestiona a través de las diferentes redes de alcantarillado municipales.

El consumo de agua, en España fue de 965m³ durante 2025, una cifra que se encuentra en la misma línea del consumo del ejercicio anterior (936m³).

En el caso de Perú, durante 2025 el consumo ha sido de 0,10m³.

En las oficinas del Grupo se dispone de algunos sistemas ahorradores de agua: como son los grifos monomando en los lavabos, y cisternas de doble descarga de agua. En el Manual de Buenas Prácticas del Grupo se recogen algunas medidas para minimizar el consumo de este recurso.

3.4.2. Consumo de materias primas

- GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen

El consumo de materias primas deriva en la reducción de recursos, por lo que es especialmente importante realizar un control de consumos para mejorar la eficiencia de uso. Las principales materias primas de Campos, para llevar a cabo su actividad en oficina, son el papel como recurso renovable y el tóner como no renovable. Para el resto de las actividades del Grupo se identifica el consumo de diferentes combustibles como recurso no renovable.

A pesar de que 2020 no se considera un año representativo, por la crisis acontecida por Covid-19, se incluyen a continuación las comparativas desde el ejercicio 2020 hasta el ejercicio 2025 en España:

	Papel y tóner* (copias)	Gasoil (l)	Gasolina (l)	Gas (l)	Ecoblue (l)
2020	177.919,00	207.922,02	3.945,73	476,75	372,45

2021	152.792,00	246.569,67	5.407,56	454,08	871,66
2022	119.671,00	248.025,49	3.448,87	586,44	1.112,18
2023	134.965,00	304.787,38	7.352,80	1.337,32	1.794,59
2024	111.921,00	260.251,36	16.956,24	7.070,13	1.447,57
2025	113.276,00	265.648,62	21.716,36	6.421,87	1.473,77

**papel y tóner se contabiliza a través del número de impresiones realizadas*

Respecto del consumo de estas materias primas en Perú, se identifica principalmente el papel, aunque no se dispone de datos cuantitativos al respecto.

En el Manual de Buenas prácticas, se incluyen una serie de recomendaciones específicas para el consumo responsable de los recursos materiales concretos que se utilizan en las oficinas:

- Utilizar de forma preferente y en la medida de lo posible papel reciclado cuando esté disponible.
- Evitar imprimir documentos innecesarios o aquellos que tienen muchos espacios libres.
- Utilizar el papel por las dos caras en el fotocopiado e impresión de documentos, siempre que sea posible.
- En la medida de lo posible, elegir productos con embalajes mínimos para reducir la generación de residuos
- Etc.

Adicionalmente, durante 2025 Campos ha iniciado un objetivo específico para avanzar en la definición de un procedimiento de compras sostenibles, con el fin de incorporar progresivamente criterios ambientales y de sostenibilidad en la adquisición de materiales y en la homologación de proveedores. Este trabajo se encuentra todavía en fase de análisis, centrado en la revisión de compras actuales y en la solicitud de certificaciones de sostenibilidad a proveedores.

3.4.3. Consumo de energía

El consumo eléctrico de la actividad tiene como principal impacto la reducción de recursos, por lo que es importante mantener un control para mejorar la eficiencia. Tal y como se ha indicado en apartados anteriores, en 2024 se completó la instalación de dos plantas de autoconsumo fotovoltaico (15 kW cada una) en las oficinas de Albacete-Campollano y Albacete-Borealis. Ambas entraron en

operación en enero de 2025, cubriendo la demanda energética de las sedes en el horario de máxima producción solar.

El consumo eléctrico durante 2025 alcanzó los 212.720,96 Kwh frente a los 223.455,46 Kwh consumidos en 2024, 247.598,52 KWh consumidos en 2023 y a los 234.901,25 KWh consumidos en 2022. Si bien durante los últimos años el consumo fue superior debido principalmente al aumento de personal y al aumento del trabajo presencial en las delegaciones, durante los dos últimos años el consumo ha descendido, previendo que se estabilice en torno una cifra similar durante los próximos años.

En línea con las medidas orientadas a mejorar la eficiencia energética de sus instalaciones, a finales de 2025 se iniciaron trabajos de ampliación y adecuación en las sedes de Ossa de Montiel, Madrid y Albacete-Borealis, destinados a adaptarlas a las nuevas necesidades operativas del Grupo. En dichas actuaciones se han incorporado criterios de ahorro energético, destacando la instalación de sistemas de iluminación LED. Adicionalmente, en la sede de Albacete-Campollano se han realizado mejoras para la sustitución del sistema de iluminación en dos plantas del edificio.

Toda la energía comprada cuenta con certificado de origen como Energía Verde.

En el Manual de buenas prácticas del Grupo se incluyen medidas para el consumo eléctrico responsable. Estas medidas incluyen buenas prácticas relativas a equipos informáticos, iluminación, y empleo de equipos de climatización, recogiendo a continuación algunos ejemplos:

- Configurar los ordenadores en "ahorro de energía"
- Apagar la pantalla del ordenador cuando no se esté utilizando (reuniones, desayuno).
- Considerar el consumo energético del producto como argumento de compra.
- Apagar o minimizar los sistemas de calefacción o aire acondicionado en las salas no ocupadas.
- Asegurar que las ventanas están cerradas mientras funcionan los equipos de climatización para impedir pérdidas y derroche.
- Aprovechar en la medida de lo posible la iluminación natural. Abrir las persianas antes de encender luces.
- Etc.

3.5. CAMBIO CLIMÁTICO

- GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)
- GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Las emisiones de CO₂ tienen el potencial de acelerar el cambio climático, por lo que es importante controlarlas para poder plantear acciones enfocadas en reducirlas.

Para el cálculo de la huella de carbono se ha utilizado la herramienta proporcionada por el Ministerio de Transición Ecológica y los datos de todas las empresas nacionales. Las emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por las actividades desarrolladas en el Grupo (alcance 1 – emisiones procedentes de la quema directa de combustibles y emisiones fugitivas) han alcanzado en 2025 un total de 722,42 toneladas de CO₂ equivalente, lo que supone un aumento de 20,17 toneladas.

En cuanto a las emisiones indirectas, o de alcance 2, que son las emisiones procedentes de la generación de electricidad, vapor, calefacción y refrigeración consumidos por la organización, en 2025 supusieron un total de 0 toneladas de CO₂ equivalente. Este resultado se debe a que durante el año 2025 toda la energía consumida por Campos contó con certificado de energía verde. Se trata del tercer año consecutivo en que se mantiene este compromiso.

Las emisiones en 2025 de las empresas con una facturación superior a 1 millón de euros, expresadas en toneladas de CO₂ equivalente, son las siguientes:

	Alcance 1	Alcance 2
Borealis	12,15	0
Clysema	76,40	0
Campos Corporación	22,64	0
Campos Obras y Proyectos	296,67	0
Campos Telecom	314,56	0
TOTAL	722,42	0

Durante 2025, las emisiones directas de alcance 1 del Grupo se han mantenido relativamente estables respecto al ejercicio anterior, alcanzando 722,42 toneladas de CO₂ equivalente. No obstante, la evolución por sociedades ha sido desigual: Borealis y Campos Telecom han reducido sus emisiones, mientras que Clysema, Campos Corporación y Campos Obras y Proyectos han experimentado incrementos. Estas variaciones se deben principalmente a la evolución de los consumos de combustibles derivados de la actividad ordinaria, los desplazamientos y el uso de vehículos y maquinaria.

3.5.1. Plan de Reducción de la Huella de Carbono

Durante el ejercicio 2025, las emisiones de gases de efecto invernadero de las sociedades del Grupo con una facturación superior a 1 millón de euros ascendieron a 722,42 toneladas de CO₂ equivalente, correspondiendo íntegramente a emisiones de alcance 1 derivadas del consumo de combustibles de la flota de vehículos. Las emisiones de alcance 2 se mantuvieron en 0,00 toneladas de CO₂ equivalente.

De acuerdo con el Real Decreto 214/2025, Campos ha definido un Plan de Reducción de Huella de Carbono con año base 2025 y horizonte temporal 2025-2030. El plan se establece a nivel de Grupo para las sociedades incluidas en el perímetro de cálculo de huella de carbono 2025, tomando como referencia los alcances 1 y 2. El alcance 3 no se incluye dentro del objetivo inicial del plan, al tratarse de un alcance de carácter opcional en el marco de cálculo aplicado.

Dada la naturaleza de la actividad del Grupo, especialmente en las áreas de telecomunicaciones, construcción y climatización, las emisiones de alcance 1 están directamente condicionadas por la movilidad de los equipos técnicos y operativos, el volumen de proyectos ejecutados, la distribución territorial de los trabajos y la evolución de la facturación. Por este motivo, Campos considera adecuado establecer el objetivo de reducción en términos de intensidad, utilizando como indicador principal la ratio de toneladas de CO₂ equivalente de alcance 1 y 2 por millón de euros facturados.

El objetivo del Plan de Reducción es disminuir en **2030** un **8,7%** la ratio de emisiones de alcance 1 y 2 por millón de euros facturados respecto al año base 2025. En 2025, dicha ratio se situó en **13,25 tCO₂e por millón de euros facturados**, tomando como referencia una huella de carbono de **722,42 tCO₂e** y una cifra de negocio de **54,51 millones de euros**. Por tanto, el objetivo a 2030 será alcanzar una ratio igual o inferior a **12,10 tCO₂e por millón de euros facturados**.

A efectos de planificación y seguimiento, se ha considerado un escenario tendencial prudente de crecimiento anual del **5%** de la actividad y de las emisiones en ausencia de medidas adicionales. Bajo este escenario, la huella de carbono podría situarse en torno a **922,01 tCO₂e en 2030**. El cumplimiento del objetivo supondría limitar la huella estimada a aproximadamente **841,81 tCO₂e**, evitando alrededor de **80,20 tCO₂e** respecto al escenario tendencial.

Las medidas previstas se centran en la optimización del uso de la flota existente, dado que el Grupo ya ha realizado en ejercicios anteriores actuaciones relevantes de renovación de vehículos y mejora de eficiencia. En concreto, el plan contempla el seguimiento periódico del consumo de combustible, la mejora de la planificación de rutas y agrupación de desplazamientos por zonas geográficas, la reducción de desplazamientos no críticos mediante reuniones remotas, el refuerzo de la conducción eficiente, el mantenimiento preventivo de la flota y la renovación selectiva de vehículos cuando proceda por fin de vida útil, vencimiento de renting o necesidades operativas, priorizando opciones de menor consumo o emisiones cuando resulten técnica y económicamente viables.

El seguimiento del plan se realizará anualmente mediante el cálculo de la huella de carbono y de la ratio de intensidad definida, así como mediante indicadores operativos de apoyo, como el consumo de combustible, el consumo medio por vehículo, la evolución de kilómetros recorridos cuando el dato esté disponible, la facturación anual y las desviaciones relevantes por área de actividad. La evaluación anual permitirá verificar el grado de avance del plan y, en su caso, actualizar o reforzar las medidas previstas para asegurar el cumplimiento del objetivo al cierre del periodo 2025-2030.

El cumplimiento del objetivo se evaluará en función de la ratio real obtenida en 2030, considerando la huella de carbono de alcance 1 y 2 y la cifra de negocio real del ejercicio. De este modo, el plan permite valorar la evolución de la eficiencia en carbono del Grupo de forma proporcional a su nivel de actividad.

Resumen de indicadores del plan

Elemento	Criterio
Año base	2025
Horizonte temporal	2025-2030
Perímetro	Sociedades del Grupo con facturación superior a 1 millón de euros incluidas en el cálculo de HC 2025
Alcances incluidos	Alcance 1 y alcance 2
Huella base	722,42 tCO ₂ e
Cifra de negocio base	54,51 M€
Ratio base	13,25 tCO ₂ e /M€
Objetivo 2030	12,10 tCO ₂ e /M€
Reducción objetivo	-8,70% de intensidad

3.5.2. Iniciativas de descarbonización

Asimismo, durante 2025 Campos ha continuado impulsando iniciativas vinculadas a la innovación energética y la descarbonización. En este contexto, el Grupo coordina el [proyecto THAMESIS](#), orientado al desarrollo y optimización de componentes avanzados para electrolizadores de membrana de intercambio aniónico (AEM), tecnología vinculada a la producción de hidrógeno verde.

El proyecto se desarrolla en colaboración con la Universidad de Sevilla, ITECAM, Lurederra, Hidritec Water Systems y VTN, y contempla, por parte de Campos, la implementación de una plataforma digital de gestión energética destinada a facilitar la integración de estos sistemas con fuentes de energía renovable, contribuyendo a mejorar la eficiencia y sostenibilidad del proceso.

THAMESIS está financiado por la Agencia Estatal de Investigación (AEI) y el programa FEDER-UE, en el marco del proyecto CPP2023-010683 financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/FEDER, UE.



3.6. PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD

Campos asume el respeto a la biodiversidad y mantiene el firme compromiso de eliminar y/o minimizar los impactos asociados a las actividades llevadas a cabo en posibles áreas sensibles. Este compromiso, recogido explícitamente en su Política

de Responsabilidad Social Corporativa, cobra especial relevancia en los proyectos asociados con la instalación de plantas fotovoltaicas, que habitualmente se sitúan en entornos naturales y pueden verse afectados.

Para proteger la biodiversidad, se aplica una adecuada planificación desde el diseño inicial de los proyectos, incorporando la evaluación de los requisitos legales asociados que puedan existir.

Cuando Campos actúa como promotor de un parque solar, se encarga de recopilar la información necesaria para conocer la biodiversidad de la zona y así prevenir y minimizar los posibles impactos. Entre la información a recopilar pueden incluirse, según su aplicación, inventarios de zonas sensibles, vulnerables y protegidas, considerando la fauna, la flora o la calidad de las aguas superficiales y subterráneas, así como información sobre espacios naturales, la Red Natura y áreas protegidas por instrumentos internacionales.

Por otra parte, cuando el promotor del proyecto es un tercero, la planificación y la Evaluación de Impacto Ambiental corresponden a dicho promotor. En estos casos, que suelen ser los más habituales, Campos se limita a ejecutar las actividades conforme a lo planificado.

Cuando como consecuencia de un proyecto o actividad pudiera verse vulnerado un espacio sensible, se actúa conforme a la normativa vigente, implantando las medidas necesarias para preservar y restaurar la biodiversidad y devolverla a los valores previos a la actividad.

En línea con este compromiso, durante el ejercicio 2025, desde el área de Telecomunicaciones de Campos se han llevado a cabo mejoras en la red mediante la instalación de sistemas de protección de avifauna en infraestructuras ubicadas en diferentes zonas del territorio nacional, como Madrid y León. Estos sistemas permiten proteger tanto las instalaciones como la fauna local, minimizando el riesgo de electrocución de las aves y evitando daños a los equipos, lo que refuerza la continuidad y seguridad del servicio. Estas medidas se enmarcan en la estrategia ambiental de la compañía, que integra soluciones técnicas en sus operaciones con un firme compromiso con la sostenibilidad y el respeto por el entorno natural, alineándose con los principios de biodiversidad y protección de la fauna local.

4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

La Dirección de Campos, consciente de la importancia de su capital humano y del impacto social de su actividad, adoptó en agosto de 2024 su **Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**. Esta política establece los principios y compromisos de la compañía en relación con las cuestiones sociales y de personal, el respeto a los derechos humanos, y el desarrollo sostenible de las comunidades donde opera. En consonancia con nuestro Código de Conducta y nuestra Política Integrada, la Política de RSC busca promover un entorno de trabajo basado en la confianza, la igualdad de oportunidades, la seguridad, la diversidad y el respeto, garantizando al mismo tiempo un impacto positivo en la sociedad.

4.1. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- GRI 2-7: Empleados
- GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

El análisis periódico de estos datos, incluyendo la distribución por sexo, edad, clasificación profesional, desvinculaciones y retribuciones, es un pilar fundamental de nuestra Política de RSC. Esta práctica nos permite identificar tendencias y establecer objetivos de mejora continua para garantizar la equidad y el desarrollo profesional dentro de la organización. Asimismo, Campos se compromete a realizar un seguimiento de la brecha salarial, tal y como se recoge en nuestra Política de RSC, para asegurar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

A efectos de homogeneizar la información de plantilla, retribuciones, desvinculaciones y formación, Campos ha agrupado las distintas categorías internas en siete grupos profesionales. La equivalencia utilizada es la siguiente:

Grupo profesional	Categorías / puestos incluidos
Grupo 1	Área Directiva del Grupo
Grupo 2	Jefe de Área / Jefe de Proyecto / Encargado de Obra / Ingeniero Medio / Ingeniero Superior Grado 2 / Arquitecto técnico
Grupo 3	Responsable de Área / Responsable de Fábrica / Programador / Técnico Administrativo Superior
Grupo 4	Oficial 1ª / Administrativo / Técnico Informático / Técnico Compras

Grupo 5	Oficial 2ª / Almacenero / Auxiliar Administrativo / Auxiliar Sistemas Informáticos / Auxiliar Compras
Grupo 6	Oficial 3ª / Auxiliar de Almacén / Comercial
Grupo 7	Personal Mantenimiento / Aprendiz / Peón

La normativa aplicable al Estado de Información no Financiera requiere informar sobre el número total y la distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. Para el ejercicio 2025, Campos ha considerado más adecuado presentar esta información tomando como referencia la plantilla activa a cierre del ejercicio, al tratarse de una práctica habitual en la información corporativa y permitir mostrar de forma más fiel la composición real de la plantilla en la fecha de cierre del periodo reportado.

Este criterio permite diferenciar claramente entre la plantilla existente a 31 de diciembre, las personas que han causado baja durante el ejercicio —informadas separadamente en el apartado de desvinculaciones— y los promedios anuales de plantilla, que se presentan en las tablas posteriores para reflejar la evolución y permanencia media durante el ejercicio.

A continuación, se presenta el número de empleados a cierre del ejercicio 2025, que asciende a 253 trabajadores, distribuidos en diferentes categorías profesionales en los países en los que la organización tiene presencia, España y Perú:

Empleados a cierre por género y clasificación profesional					
CLASIFICACIÓN	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Grupo 1	11	6	0	0	17
Grupo 2	81	12	0	1	94
Grupo 3	9	11	0	0	20
Grupo 4	56	10	0	0	66
Grupo 5	20	12	0	1	33
Grupo 6	15	3	0	0	18

Grupo 7	4	1	0	0	5
Total	196	55	0	2	253

En la siguiente tabla se analizan los datos de distribución por edades de la plantilla, reflejando una composición diversa en términos generacionales.

Empleados a cierre por género y edad					
Rango de edad	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
<18	1	0	0	0	1
18 a 30	24	9	0	1	34
31 a 50	112	39	0	1	152
> 51	59	7	0	0	66
Total	196	55	0	2	253

Como se puede observar en las tablas el grupo cuenta con una representación femenina del 22,53%, el cual se explica principalmente por las características del sector de actividad.

Contratos y evolución plantilla

En las tablas mostradas a continuación se reportan los datos del número total y la distribución de modalidades de contratos por país y género en 2025:

Distribución a cierre de tipos de contrato por país y género					
Tipo de contrato	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Fijo	190	53	0	2	245
Eventual	6	2	0	0	8

Total	196	55	0	2	253
--------------	------------	-----------	----------	----------	------------

Distribución a cierre de tipos de jornada por país y género					
Tipo de jornada	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Completa	194	54	0	2	250
Parcial	2	1	0	0	3
Total	196	55	0	2	253

Además de la información de plantilla a cierre, se presentan a continuación los datos promedio del ejercicio. Esta información permite reflejar la permanencia media de las personas trabajadoras durante el año y evita que las altas, bajas o variaciones producidas en fechas concretas distorsionen el análisis de la composición laboral del Grupo.

La utilización de promedios resulta especialmente relevante para analizar las modalidades de contrato y jornada, ya que permite observar el peso medio que han tenido los contratos indefinidos, temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial durante el ejercicio, diferenciándose así de la foto de plantilla existente a 31 de diciembre. Asimismo, **este enfoque responde al contenido exigido por la normativa aplicable al Estado de Información no Financiera**, que requiere reportar el promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

A continuación, se exponen los datos promedio¹ de las diferentes modalidades de contrato, de forma que se pueda obtener una mejor imagen de la composición de la plantilla de Grupo Campos a lo largo de 2025.

Promedio de tipos de contrato por país y género					
Tipo de contrato	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	

¹ Para mantener la homogeneidad de los datos, los promedios se reflejan como números enteros. Lo cual puede conllevar diferencias en la suma de los datos.

Fijo	179	54	0	2	235
Eventual	5	2	0	0	7
Total	184	56	0	2	242

Promedio de tipos de contrato por país y edad					
Rango de edad	España		Perú		Total
	Fijo	Eventual	Fijo	Eventual	
<18	0	0	0	0	0
18 a 30	29	1	1	0	31
31 a 50	141	5	1	0	147
> 51	63	1	0	0	63
Total	233	7	2	0	242

Promedio de tipos de contrato por país y clasificación profesional					
CLASIFICACIÓN	España		Perú		Total
	Fijo	Eventual	Fijo	Eventual	
Grupo 1	17	0	0	0	17
Grupo 2	88	0	1	0	89
Grupo 3	21	0	0	0	21
Grupo 4	62	0	0	0	62
Grupo 5	32	0	1	0	33
Grupo 6	10	6	0	0	17
Grupo 7	3	0	0	0	3
Total	233	7	2	0	242

A continuación, se presenta la distribución del promedio de contratos según el tipo de jornada por género, por edad y categoría profesional:

Promedio de tipos de jornada por país y género					
Tipo de jornada	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Completa	183	54	0	2	239
Parcial	1	1	0	0	2
Total	184	55	0	2	242

Promedio de tipos de jornada por país y edad					
Rango de edad	España		Perú		Total
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
<18	0	0	0	0	0
18 a 30	30	0	1	0	31
31 a 50	145	1	1	0	147
> 51	62	1	0	0	63
Total	237	2	2	0	242

Promedio de tipos de jornada por país y clasificación profesional					
CLASIFICACIÓN	España		Perú		Total
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Grupo 1	17	0	0	0	17
Grupo 2	88	0	1	0	89
Grupo 3	21	0	0	0	21

Promedio de tipos de jornada por país y clasificación profesional					
CLASIFICACIÓN	España		Perú		Total
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Grupo 4	62	0	0	0	62
Grupo 5	31	1	1	0	33
Grupo 6	15	1	0	0	17
Grupo 7	3	0	0	0	3
Total	237	2	2	0	242

Desvinculaciones

A continuación, se presentan los datos de las personas que han causado baja o se han desvinculado del Grupo en España a lo largo de 2025. La información incluye tanto despidos como salidas voluntarias u otras bajas registradas durante el ejercicio. En Perú no se han registrado desvinculaciones:

Desvinculaciones por género y edad					
Género	<18	18 a 30	31 a 50	>51	Total
Hombre	0	7	24	11	42
Mujer	0	2	3	2	7
Total	0	9	27	13	49

Desvinculaciones por género y clasificación profesional (España)			
CLASIFICACIÓN	Hombre	Mujer	Total
Grupo 1	0	1	1
Grupo 2	15	1	16

Desvinculaciones por género y clasificación profesional (España)			
CLASIFICACIÓN	Hombre	Mujer	Total
Grupo 3	1	1	2
Grupo 4	14	0	14
Grupo 5	2	4	6
Grupo 6	10	0	10
Grupo 7	0	0	0
Total	42	7	49

Retribución

Los criterios por los que se rige el Grupo establecen retribuciones de manera igualitaria para todos los trabajadores de la organización, basadas exclusivamente en aspectos objetivos y los méritos, evitando en todo caso cualquier tipo de desigualdad derivada de las características de los trabajadores, como puedan ser el género, edad u otros aspectos. En las siguientes tablas se presentan los datos de retribuciones por país de forma individual, siendo las cifras presentadas expresadas en su moneda local.

Para el ejercicio 2025, las retribuciones medias de España se han calculado a partir del salario base anual equiparado de cada persona trabajadora, obtenido dividiendo el salario base percibido durante el ejercicio entre el factor correspondiente al tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos, se han considerado las altas, bajas, reincorporaciones, excedencias y demás situaciones que afectan a la prestación efectiva de servicios durante el ejercicio, con el objetivo de homogeneizar la información salarial y evitar distorsiones derivadas de permanencias parciales.

Asimismo, durante 2025 se ha reforzado el criterio de clasificación profesional mediante la agrupación homogénea de los distintos puestos internos en siete grupos profesionales, aplicables de forma transversal a las sociedades del Grupo. Esta homogeneización permite mejorar la trazabilidad y comparabilidad interna de la información salarial, si bien puede generar variaciones respecto a ejercicios anteriores, en los que determinadas categorías profesionales se encontraban agrupadas con un menor nivel de homogeneidad.

Las diferencias salariales observadas entre colectivos pueden estar condicionadas por la distribución de hombres y mujeres entre grupos profesionales, niveles de responsabilidad, tipología de puestos, antigüedad, experiencia profesional y permanencia durante el ejercicio, sin que el sexo constituya un criterio de determinación retributiva en el Grupo.

Retribuciones medias por género y clasificación profesional (España)			
CLASIFICACIÓN	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Grupo 1	38.615,76	27.381,87	-29,09%
Grupo 2	24.723,75	24.511,97	-0,86%
Grupo 3	21.747,34	22.156,41	1,88%
Grupo 4	20.578,00	21.402,77	4,01%
Grupo 5	19.915,25	19.813,17	-0,51%
Grupo 6	17.974,12	17.558,50	-2,31%
Grupo 7	16.388,16	16.576,00	1,15%
Total	22.743,71	22.200,83	-2,39%

Retribuciones medias por género y clasificación profesional (Perú)			
CLASIFICACIÓN	Hombre	Mujer	Brecha Salarial
Grupo 2	-	72.000,00	-
Grupo 5	-	30.600,00	-
Total	-	51.300,00	-

Como se puede apreciar, en España la brecha salarial total se sitúa en el 2,39%. Esta diferencia se encuentra principalmente condicionada por la distribución de hombres y mujeres entre los distintos grupos profesionales, niveles de responsabilidad y tipología de puestos, así como por la homogeneización del criterio de clasificación profesional aplicada en 2025. En todo caso, las retribuciones del Grupo se establecen atendiendo a criterios objetivos vinculados

al puesto, la responsabilidad, la experiencia, la trayectoria profesional y las condiciones aplicables, sin que el sexo constituya un criterio de determinación salarial. En el caso de Perú, dado que solo hay dos personas y ambas son mujeres, no se puede hacer un cálculo de la brecha salarial.

Adicionalmente, se presentan los datos por Edad:

Retribuciones medias por edad (España)	
<18	16.483,05
18 a 30	20.637,03
31 a 50	22.729,15
> 51	23.523,65
Total	22.631,57

Retribuciones medias por edad (Perú)	
<18	-
18 a 30	30.600,00
31 a 50	72.000,00
> 51	-
Total	51.300,00

Durante el ejercicio 2025 las remuneraciones que han percibido los miembros del Consejo de Dirección ascienden a 238.337,40 euros. Estas remuneraciones corresponden a las nóminas y demás conceptos salariales percibidos directamente por los tres miembros del consejo que mantienen una relación laboral con la sociedad. Las dos personas jurídicas y el miembro persona física que no está en nómina no han percibido remuneraciones directas como tal de la sociedad en su rol de consejeros.

A cierre del ejercicio 2025, 5 de los miembros del consejo de administración son hombres, y 1 es mujer, considerando tanto a los consejeros personas físicas como a los representantes de las personas jurídicas.

Dentro del Consejo de Administración no existen políticas de compensación variable asociadas a este tipo de objetivos, si bien, el área directiva de cada una de las sociedades está incluida en el plan de incentivos, en el que se establecen los objetivos de manera anual.

Beneficios para empleados

El grupo cuenta con un plan de desconexión digital con el que se busca fomentar la conciliación familiar, a través del respeto al horario laboral y el tiempo de descanso de los empleados.

Empleados con capacidades diferentes

Campos se encuentra comprometido con el acceso al empleo de las personas con discapacidad, siendo consciente de las particularidades de su sector de actividad. Durante el ejercicio 2025, Campos ha contado con un total de 4 personas trabajadoras con discapacidad reconocida, de las cuales 3 permanecían en plantilla a cierre del ejercicio.

De acuerdo con el análisis de plantilla media por sociedad, las sociedades del Grupo sujetas a la obligación legal de reserva de empleo para personas con discapacidad son Campos Obras y Proyectos, S.L. y Campos Telecom, S.L., al superar ambas el umbral de 50 personas trabajadoras. En aplicación de la cuota legal del 2%, cada una de estas sociedades debe contar, como mínimo, con 1 persona trabajadora con discapacidad o, en su caso, contar con las medidas alternativas legalmente previstas.

A cierre del ejercicio 2025, Campos Obras y Proyectos, S.L. cuenta con 2 personas trabajadoras con discapacidad, superando la cuota legal exigible. Por su parte, Campos Telecom, S.L. ha contado durante el ejercicio con una persona trabajadora con discapacidad hasta el 31 de octubre de 2025. Tras su baja, la sociedad obtuvo en noviembre de 2025 el correspondiente certificado de excepcionalidad para cubrir su obligación legal de reserva, con una vigencia de 3 años. La sociedad se compromete a justificar cada año las medidas aplicadas, conforme a los plazos establecidos en el mismo certificado.

4.2. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

La igualdad de oportunidades se posiciona como una de las bases en las que se apoyan los valores de Campos, que mantiene una apuesta clara por la conciliación de la vida personal y familiar, teniendo en cuenta las posibilidades y características de cada puesto de trabajo.

Desde la llegada de la pandemia hasta la actualidad, Campos ha mantenido un modelo híbrido de trabajo, alternando la presencialidad con el teletrabajo en determinados puestos. En 2023 se firmó un nuevo Acuerdo de Teletrabajo mediante el cual se regula el modelo híbrido de trabajo presencial y a distancia, incluyendo los requisitos para poder acceder a estas modalidades, así como las obligaciones y derechos de las personas que teletrabajan. Este Acuerdo ha seguido vigente durante 2025 y tiene prevista su renovación durante 2026, manteniendo las mismas condiciones.

En 2023 se estableció un piloto de jornada flexible, estableciendo un horario flexible en función del puesto de trabajo y posibilitando la jornada continua siempre que las circunstancias lo permitan. Durante 2025 este programa se ha mantenido, llegando a consolidarse la jornada flexible como una medida de organización del trabajo y conciliación.

Campos mantiene un firme compromiso con la conciliación de la vida personal y familiar de sus empleados, buscando continuamente mejorar las medidas y políticas que la facilitan. Este aspecto resulta fundamental en la promoción de un entorno de trabajo equilibrado y se encuentra alineado con los principios recogidos en su Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Grupo Campos cuenta con un sistema de control horario, “Sesame”, que permite llevar a cabo el seguimiento de la jornada laboral. Asimismo, a partir de la información suministrada por la mutua colaboradora, se reportan los principales indicadores de absentismo por accidentes de trabajo:

Indicadores	España	
	Hombres	Mujeres
Jornadas perdidas	750	-
Absentismo	1,09 %	-

No se registran datos para mujeres porque no se han producido accidentes laborales con baja en este colectivo durante el ejercicio 2025. Las estadísticas de absentismo por accidentes de trabajo y jornadas perdidas reflejan una concentración en el colectivo masculino, lo cual se atribuye principalmente a la mayor proporción de hombres en la plantilla y a la naturaleza de determinados puestos de trabajo con mayor exposición a riesgos operativos.

4.3. SALUD Y SEGURIDAD

- GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes.
- GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo

Las empresas del Grupo situadas en España disponen de un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno, el cual se encarga de las labores de seguridad y salud laboral, principalmente:

- Elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, es el documento básico que describe el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales adoptado en el Grupo, en conformidad con las directrices marcadas en la política de prevención como reflejo de su estrategia empresarial liderada por la Dirección, y establece la organización para desarrollarla.
- Evaluación de los puestos de trabajo
- Formación en materia de seguridad y salud
- Memorias de vigilancia de la salud y actividades preventivas.
- Planificación de la actividad preventiva.

El Plan de Prevención y los diversos Procedimientos de Gestión recogen las políticas, procedimientos y programas de mejora para la salud y seguridad. En esta línea se realiza la evaluación de riesgos laborales de los diferentes centros de trabajo, en cumplimiento de los requerimientos de la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de identificar las medidas preventivas, los procedimientos y protocolos, las medidas de gestión preventiva de la empresa y las de control periódico que se deben planificar, tales como medidas de formación, información, equipos de protección individual y/o procedimientos de trabajo, favoreciendo así la gestión integral de la planificación preventiva en la empresa. La totalidad de los trabajadores dispone de los documentos donde se recoge la información de los riesgos para cada puesto de trabajo.

Cabe destacar que **las sociedades Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L., Campos Obras y Proyectos, S.L. y Campos Telecom, S.L. disponen de certificación ISO 45001.** Esta certificación acredita la existencia de un sistema de gestión orientado a reducir los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo, proteger a las personas trabajadoras frente a posibles daños y mejorar el desempeño preventivo de la organización.

En 2023 se constituyó un Comité de Seguridad y Salud único para todo el Grupo, con representación de las personas trabajadoras y de la empresa, con el objetivo

de dar respuesta a las necesidades preventivas de la plantilla con independencia de la sociedad en la que presten servicios y de que cada sociedad esté o no obligada legalmente a contar con este órgano. Durante 2025 no se ha requerido la celebración de reuniones por parte del Comité.

Durante 2025 se reforzó la comunicación preventiva dirigida a la plantilla ante fenómenos meteorológicos adversos. En junio se difundieron las “**10 reglas de oro en prevención por altas temperaturas**”, que incluyen medidas relacionadas con la hidratación, el uso de vestuario y protección solar adecuados, la planificación de tareas en las horas de menor exposición, la realización de descansos, la identificación de síntomas asociados al golpe de calor y la adaptación progresiva de las personas trabajadoras. Asimismo, en octubre se comunicaron recomendaciones específicas ante episodios de fuertes lluvias, dirigidas a mejorar la planificación de los trabajos, la coordinación de los equipos, la vigilancia de las personas trabajadoras y la respuesta ante posibles situaciones de emergencia.

A lo largo de 2025, en España se han producido un total de 12 accidentes de trabajo con baja. De estos accidentes, 9 se produjeron en centro de trabajo, 2 fueron accidentes en misión y 1 fue accidente in itinere:

Indicadores	España	
	Hombres ²	Mujeres
Nº de Accidentes de Trabajo	12	0
Índice de frecuencia (por millón)	63,83	-
Índice de gravedad (por mil)	3,87	-

Durante 2025, no se han declarado enfermedades profesionales ni se han tenido que lamentar fallecidos como resultado de accidentes laborales en el Grupo.

La empresa aprobó en 2024 un **Protocolo Corporativo para la Reducción de Siniestralidad por Uso Indevido de Vehículos de Empresa**, que establece normas y procedimientos para garantizar la seguridad de los empleados durante el uso de vehículos corporativos. Este protocolo incluye medidas preventivas, clasificación de infracciones, acciones disciplinarias y un sistema de registro y seguimiento de incidentes, contribuyendo a la protección de la salud y la reducción de riesgos laborales en materia de movilidad profesional. Además, se revisa y

² Para realizar el cálculo de los índices sólo se tienen en cuenta los accidentes con baja, excluyendo las recaídas y los in itinere.

actualiza periódicamente para asegurar su eficacia y adecuación a la normativa vigente.

4.4. RELACIONES SOCIALES

En relación con los mecanismos de comunicación entre la compañía y sus empleados, Campos cuenta con representantes de los trabajadores con los que la empresa mantiene reuniones periódicas. Además, dispone de un buzón de sugerencias abierto a la participación de todo el personal, con el objetivo de facilitar la comunicación interna, recoger propuestas de mejora y reforzar la escucha activa dentro de la organización.

Todos los empleados están suscritos al acuerdo de mejoras voluntarias de Campos Corporación y al Convenio Colectivo del Metal de Albacete, sin perjuicio de la aplicación de otros convenios o condiciones específicas cuando correspondan por sociedad, centro de trabajo o actividad.

Asimismo, el Grupo pone a disposición de las personas trabajadoras una Guía de Servicios para empleados, en la que se recogen distintos beneficios sociales, acuerdos y ventajas orientados a mejorar su bienestar y facilitar el acceso a servicios de interés. Entre ellos se incluyen acuerdos con entidades financieras, servicios relacionados con la salud y el bienestar, ventajas en actividades deportivas, descuentos en determinados establecimientos y servicios, así como otras condiciones especiales vinculadas a acuerdos corporativos.

Durante 2025, Campos renovó el seguro médico colectivo contratado como parte de su propuesta de beneficios sociales para la plantilla. La póliza incluye coberturas sanitarias y asistenciales dirigidas a favorecer el cuidado de la salud de las personas trabajadoras, y la información relativa a sus condiciones, coberturas y canales de atención se encuentra disponible a través del Portal del Empleado.

Adicionalmente, en octubre de 2025 se llevó a cabo una nueva Encuesta de Clima Laboral, cuyos resultados fueron comunicados a la plantilla en diciembre. La encuesta alcanzó una participación media del 75,93% y obtuvo un índice global de compromiso de 9,33 sobre 10. Los resultados reflejaron una elevada identificación con la cultura y el propósito del Grupo, altos niveles de confianza en la Dirección y en los responsables directos, así como un fuerte orgullo de pertenencia. Asimismo, permitieron identificar oportunidades de mejora relacionadas con la promoción interna, el desarrollo profesional, la coordinación entre departamentos y empresas del Grupo, la comunicación transversal y la

formación digital. Las conclusiones obtenidas constituyen una base para la definición de futuras acciones de mejora en materia de gestión de personas.

4.5. FORMACIÓN

- GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado y Desarrollo profesional.

Nuestra Política de RSC impulsa activamente la formación de su personal en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando que el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, la promoción interna y los planes de incentivos se realicen bajo principios de equidad y mérito. La formación continua se considera un elemento esencial para el crecimiento de las personas trabajadoras y para el fortalecimiento de las capacidades de la organización.

Desde el Grupo se promueve la formación de sus profesionales en condiciones de igualdad de oportunidades, contribuyendo al desarrollo de la carrera profesional y a la consecución de los objetivos de la organización. Durante el ejercicio 2025, las acciones formativas han incluido tanto formación obligatoria, principalmente vinculada a prevención de riesgos laborales, seguridad y capacitación técnica, como formación no obligatoria orientada al desarrollo de competencias técnicas, digitales, idiomáticas, financieras y de gestión.

Horas de formación por clasificación profesional (horas) ³	
Grupo 1	70
Grupo 2	1.407
Grupo 3	146
Grupo 4	739
Grupo 5	132
Grupo 6	194
Grupo 7	142
Total	2.830

³ En 2025 no se han realizado actividades formativas en la sede de Perú.

Adicionalmente, durante el ejercicio se puso a disposición de la plantilla formación en herramientas digitales, si bien, al tratarse de una acción ofrecida de forma general y no disponer de confirmación individualizada de realización, no se ha incorporado al cómputo de horas de formación realizadas.

La organización no realiza evaluaciones de desempeño generalizadas para toda la plantilla. No obstante, anualmente se revisa el cumplimiento de objetivos del personal sujeto al plan de incentivos y se mantiene una reunión con las personas implicadas para explicar sus resultados y los objetivos establecidos para el ejercicio siguiente. Dentro de este plan de incentivos se encuentra aproximadamente el 39,6% de la plantilla del Grupo.

4.6. IGUALDAD

Siguiendo los principios recogidos en la normativa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Campos declara expresamente su voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

En 2021 el Grupo comenzó los trabajos para el desarrollo y aprobación de su primer plan de igualdad de empresa, una línea de actuación que se ha mantenido durante los últimos ejercicios con el propósito de extender progresivamente la cultura de igualdad a las diferentes sociedades del Grupo. Actualmente, Campos Telecom, S.L., Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L. y Campos Obras y Proyectos, S.L. disponen de Plan de Igualdad a nivel de sociedad.

En 2024, Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L. aprobó y registró su Plan de Igualdad, vigente hasta 2028, consolidando el compromiso del Grupo con la igualdad real entre mujeres y hombres. El plan recoge un diagnóstico de la situación interna y establece medidas en materia de selección, promoción, retribución, conciliación, prevención del acoso y salud laboral, con perspectiva de género. Asimismo, cuenta con una comisión paritaria para su seguimiento y evaluación, garantizando la mejora continua y la adaptación de las medidas a las necesidades de la plantilla.

Durante 2025, Campos Obras y Proyectos, S.L. también aprobó y registró su Plan de Igualdad, dando cumplimiento a sus obligaciones en esta materia y reforzando la implantación progresiva de medidas específicas de igualdad dentro del Grupo. Con ello, las principales sociedades obligadas por volumen de plantilla cuentan con instrumentos propios para impulsar la igualdad de oportunidades, prevenir posibles situaciones de discriminación y favorecer la conciliación y el desarrollo profesional en condiciones de equidad.

En esta línea, Campos dispone de protocolos para prevenir, detectar y erradicar el acoso laboral, delimitando las actuaciones y conductas susceptibles de ser investigadas, perseguidas y sancionadas. Asimismo, el Grupo dispone de un Código de Conducta en el que se declaran los principios y valores que deben guiar el comportamiento de todos los profesionales de Campos, tanto entre sí como con sus grupos de interés. Todo el personal debe conocer el Código de Conducta, aplicar sus principios y comunicar cualquier posible incumplimiento.

Campos se caracteriza también por su diversidad cultural, reflejada en las distintas nacionalidades presentes en varias sociedades del Grupo. Durante 2025 se identifican personas trabajadoras de nacionalidades distintas a la española en Clysema, S.A. —Estado de Palestina y Ucrania—; Campos Telecom, S.L. —Portugal, Rumanía, Chile, Ecuador, Colombia y Perú—; Ingenia Soluciones en Movilidad, S.L. —Federación Rusa—; Borealis Energía Térmica, S.L. —Colombia—; y Campos Obras y Proyectos, S.L. —Colombia, Polonia, Bulgaria, México y Rumanía—.

Como muestra de su compromiso con la promoción del empleo y la igualdad de oportunidades, Campos mantiene colaboraciones con universidades, institutos y entidades formadoras, participa en mesas redondas y facilita la incorporación de personal en prácticas, favoreciendo el acercamiento entre el ámbito educativo y el entorno profesional.

4.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Campos está comprometido con el principio de accesibilidad universal y con la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en línea con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

En este sentido, el Grupo procura dar cumplimiento a los requerimientos normativos aplicables en materia de accesibilidad universal en sus oficinas, centros de trabajo e instalaciones, favoreciendo que los espacios sean utilizables en condiciones de seguridad, autonomía e igualdad por todas las personas.

Durante el ejercicio 2025 no se han identificado incidencias relevantes ni reclamaciones relacionadas con la accesibilidad universal en los centros de trabajo del Grupo.

5. CUESTIONES RELACIONADAS CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Campos reconoce y asume los derechos humanos fundamentales recogidos en Convenciones y Tratados internacionales, principalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, siendo además socio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La dignidad y el valor de las personas, así como la igualdad entre hombres y mujeres, son principios que rigen todas sus actuaciones en el desarrollo cotidiano de su actividad.

- GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

En la actualidad Campos cuenta con un Código de Conducta en el que se recogen los principios básicos de comportamiento a respetar por parte de las sociedades que forman parte de su grupo dentro del ámbito nacional, los miembros de los órganos de administración, sus empleados y todas aquellas subcontratas o empresas que trabajan con Campos. Al amparo del Código de Conducta disponen de un canal de denuncias unificado para todas las sociedades pertenecientes al grupo ubicadas en España. Durante el ejercicio 2025, este Canal ha sido gestionado directamente por los responsables dentro de la empresa, a través del Comité de Cumplimiento, y contando con asesoramiento externo de un equipo de abogados especializado, a fin de garantizar el debido proceso y orientar en aquellos aspectos más técnicos del procedimiento.

Del mismo modo, se establece el Comité de Cumplimiento, cuyo cometido será resolver las incidencias y dudas que se puedan producir sobre el Código de Conducta, y atender aquellas denuncias o sospechas comunicadas por parte de los empleados del Grupo o de personas externas a este.

El Código de Conducta prohíbe expresamente cualquier tipo de abuso o acoso que vulnere los derechos fundamentales de las personas y pueda generar un entorno de trabajo hostil, estableciendo su compromiso para el mantenimiento de un entorno de trabajo libre de toda discriminación.

Si bien el Código de Conducta aún no está implantado en las sociedades ubicadas fuera de España, estas desarrollan su actividad bajo directrices de buen gobierno marcadas por la sociedad dominante del Grupo y con apego a lo establecido en los sistemas de protección de Derechos Humanos.

- GRI 402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

Todos aquellos cambios operacionales que puedan producirse en la organización son comunicados a sus empleados y empleadas en el tiempo y forma que recogen los respectivos convenios laborales en los que se amparan.

- GRI 411-1: Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas

No se tiene constancia de ninguna vulneración de los derechos de los pueblos indígenas durante 2025 en Perú que es el único país, además de España, en el que el Grupo mantiene presencia actualmente.

- GRI 412-1: Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

En la actualidad Campos cuenta con un Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, en el cual se establece una política clara contra el acoso sexual y un protocolo de actuación, posibilitando que todas las intervenciones que se tengan que llevar a cabo se realicen de forma coordinada y eficaz. Dentro del protocolo desarrollado se hace un énfasis en todas las medidas de prevención implantadas por el Grupo, junto con los mecanismos de seguimiento necesarios.

Cabe destacar asimismo la implantación de un Protocolo de Funcionamiento del Canal de Denuncias, en el cual se presentan los objetivos y las características de los sistemas y circuitos de asesoramiento, investigación, resolución y respuesta que hace falta articular en el interior de la empresa (vía interna), así como las vías administrativa y judicial (vías externas). La vía interna, en el marco de la propia empresa, se fundamenta en dos grandes objetivos:

- Por una parte, la definición de procedimientos claros y precisos para resolver la situación con las garantías necesarias.
- De otra, la definición y el establecimiento de mecanismos de apoyo y asistencia a las personas denunciantes.

Dentro de este Protocolo también se establece que cualquier trabajador o trabajadora podrá presentar denuncia verbal o escrita mediante el Canal de Denuncias habilitado en la página web de Campos www.camposcorporacion.com, o mediante comunicaciones a través de correo interno de la empresa.

En lo que respecta a la promoción y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente las relacionadas con el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, durante 2025 se llevaron a cabo dos revisiones del Acuerdo de Mejoras Voluntarias para el personal de Campos. Ambas revisiones

fueron acordadas entre la representación de la empresa, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y la representación sindical.

En febrero de 2025 se renovó el Acuerdo de Mejoras Voluntarias para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Entre las principales medidas acordadas destacan las siguientes:

- Incremento salarial del 1 % sobre el salario base y la antigüedad para todos los grupos profesionales de los empleados de Campos y de las empresas del Grupo adscritas al Acuerdo.
- Incremento del Complemento Personal Libre en un 1 % para todas las categorías profesionales a las que resulta aplicable.
- Actualización del salario correspondiente al grupo profesional 7, de acuerdo con el nuevo salario mínimo interprofesional aprobado en febrero de 2025.
- Incremento del importe de las dietas de comida, media dieta y dieta completa para el personal ligado a producción que percibe dietas de manutención durante sus desplazamientos.
- Mejora de la compensación por los días festivos trabajados durante fines de semana por el personal de Campos Obras y Proyectos, cuando las necesidades del cliente o las características del contrato exigen la prestación del servicio.
- Establecimiento de una compensación para el personal de oficina de Borealis Energía Térmica que deba desplazarse para atender incidencias o realizar puestas en marcha, mediante un incentivo proporcional al número de horas trabajadas.

En diciembre de 2025 se aprobó la renovación del Acuerdo de Mejoras Voluntarias para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026. Las medidas acordadas serán, por tanto, aplicables durante el ejercicio 2026 y comprenden:

- Incremento salarial del 3 % sobre el salario base y la antigüedad para todos los grupos profesionales de los empleados de Campos y de las empresas del Grupo adscritas al Acuerdo.
- Incremento del Complemento Personal Libre en un 6 % para todas las categorías profesionales.
- Concesión del día 5 de enero como permiso retribuido, sin que afecte al cómputo de los 22 días laborables de vacaciones.
- Reconocimiento de ocho horas anuales de libre disposición para el acompañamiento de familiares en asuntos personales, como fiestas escolares, graduaciones o tutorías, entre otros. Estas horas también podrán utilizarse como licencia retribuida para asuntos personales que requieran un permiso especial.
- Reconocimiento del tiempo indispensable retribuido para la realización de trámites relacionados con el NIE o el visado.

- Mejora del plus de disponibilidad, reduciendo de ocho a cuatro horas de trabajo el umbral a partir del cual se genera el derecho a la correspondiente compensación.

Estos acuerdos reflejan el diálogo mantenido entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras y suponen avances en materia retributiva, permisos, conciliación y compensación de las condiciones específicas asociadas a determinados puestos y actividades.

El Portal del Empleado, implantado en 2022 y consolidado durante estos años, se ha convertido en una herramienta clave de comunicación interna y en un referente para la gestión de la información y la participación de los empleados. Este canal facilita el acceso a documentación interna relevante y a noticias de interés, fomentando la transparencia y el diálogo entre la organización y su equipo humano. Asimismo, ofrece un acceso sencillo y seguro al canal de denuncias y al buzón de sugerencias, elementos esenciales para garantizar los derechos de los trabajadores y fomentar un entorno laboral respetuoso y participativo.

Desde 2023, el Portal también cuenta con un buzón exclusivo para recibir sugerencias en materia de igualdad, reforzando el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, e impulsando una cultura basada en el respeto y la dignidad de las personas. La consolidación de este Portal demuestra la importancia que la compañía otorga a la comunicación interna y a la promoción de los derechos humanos como pilares fundamentales de su cultura corporativa.

6. CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La adecuada gestión de Campos requiere establecer una serie de mecanismos que permitan, no sólo alcanzar los objetivos que son propios de su actividad principal, sino también asegurar que sus conductas sean plenamente respetuosas con las buenas prácticas empresariales.

Campos está comprometido con la responsabilidad social y la ética empresarial en el mundo de los negocios, siguiendo los valores de honestidad, justicia, integridad y transparencia y manteniendo una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de corrupción.

- GRI 102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta
- GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Tal y como se ha mencionado anteriormente, Campos cuenta con un Código de Conducta en el que se recogen los principios básicos de comportamiento a respetar por parte de las sociedades que forman parte del Grupo en España, los miembros de sus órganos de administración, sus empleados y todas aquellas subcontratas o empresas que trabajan con Campos.

El Código de Conducta constituye uno de los principales instrumentos del sistema de cumplimiento y prevención de conductas contrarias a la ética empresarial del Grupo. Tras su revisión en 2023 y aprobación por parte del Consejo de Administración el 9 de febrero de 2024, durante el ejercicio no se han producido modificaciones sobre su contenido, manteniéndose plenamente vigente y aplicándose en los términos establecidos.

Asimismo, Campos mantiene implantado su Canal de Denuncias, adaptado a la Ley 2/2023, como mecanismo confidencial para comunicar posibles incumplimientos, irregularidades, dudas o sospechas de conductas contrarias al Código de Conducta o a la normativa aplicable. Durante el ejercicio no se han producido modificaciones relevantes en su funcionamiento, continuando su gestión conforme al procedimiento establecido y bajo la supervisión del Comité de Cumplimiento.

El Comité de Cumplimiento lo integran personal de Dirección General, Dirección de Operaciones y Dirección de Calidad, Medio Ambiente y RSC.

En febrero de 2024 también se aprobó la última actualización del **Manual de Prevención de Riesgos Penales**, actualmente implantado en España, como

compromiso de mejora continua de la compañía para situarse en los más altos estándares en materia de integridad y profesionalidad en el desempeño de su actividad. El Manual describe el régimen de responsabilidad penal para los representantes legales, administradores y empleados del Grupo Campos, al igual que para terceros con los que la empresa mantiene relaciones comerciales, como pueden ser proveedores y socios. Los objetivos principales del Manual son:

- Prevenir delitos relevantes mediante políticas y procedimientos específicos.
- Asegurar controles efectivos que minimicen riesgos legales.
- Informar a empleados, clientes y proveedores sobre las consecuencias legales de conductas ilícitas.
- Reforzar el compromiso ético de Campos frente a la corrupción y otros delitos.
- Demostrar diligencia debida para eximir o atenuar responsabilidades penales.

Al inicio de la relación laboral a cada uno de sus trabajadores en España, se proporciona una copia del Código de Conducta, el Manual de Prevención de Riesgos Penales, el Protocolo de Prevención y Abordaje del Acoso Sexual, el Protocolo de Desconexión Digital y la Política de Conflicto de Intereses. De esta forma, sus trabajadores son conocedores, desde el momento de su incorporación, de los principios básicos de comportamiento que rigen la empresa y de las herramientas de las que disponen para comunicar cualquier tipo de sospecha o denuncia. Si bien estos manuales aún no están implementados en las sociedades ubicadas fuera de España, sus actuaciones se realizan con un estricto apego a las directrices marcadas por la sociedad dominante del Grupo, las cuales están orientadas a asegurar conductas plenamente respetuosas con las buenas prácticas empresariales.

Además de esta comunicación inicial, periódicamente se realizan comunicados internos al personal para recordar y reforzar estos aspectos. Durante 2025 se difundió entre la plantilla la Política de Regalos, Donaciones y Patrocinios, elaborada como una de las medidas preventivas derivadas de la revisión del análisis de riesgos penales y del correspondiente plan de tratamiento. Su aprobación y comunicación refuerzan el compromiso de Campos con la transparencia, la integridad y el cumplimiento normativo, estableciendo criterios de actuación en relación con la aceptación y ofrecimiento de regalos, así como con la realización de patrocinios y donaciones.

En 2023 se iniciaron los trabajos de revisión y actualización integral del análisis de riesgos penales de Campos, que culminaron en 2024 y que constituyen la base de trabajo para el desarrollo y mejora del modelo de prevención durante los próximos ejercicios.

Este proceso comprendió la identificación de los posibles riesgos penales asociados a las actividades de los distintos departamentos de la organización, su análisis en función de su probabilidad de ocurrencia y de su potencial impacto, y la elaboración del correspondiente mapa de riesgos. Como resultado, se definió una hoja de ruta o plan de tratamiento de riesgos en el que se recogen las medidas de mejora previstas, las áreas responsables de su ejecución y seguimiento y su grado de prioridad.

Durante 2025 no se produjeron modificaciones sustanciales en el análisis ni en el mapa de riesgos, por lo que ambos se mantuvieron como referencia para la gestión y el seguimiento del modelo de prevención. Los trabajos del ejercicio se centraron en la implantación, consolidación y seguimiento de determinadas medidas incluidas en la hoja de ruta. Entre los principales hitos alcanzados hasta el cierre del ejercicio destacan:

- La incorporación del compromiso de cumplimiento del Manual de Prevención de Riesgos Penales al paquete de documentación de bienvenida entregado a las nuevas incorporaciones, reforzando así el conocimiento y la aceptación de las normas internas de cumplimiento desde el inicio de la relación laboral.
- La mejora del Canal Interno de Información y su adaptación a los requerimientos establecidos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- La aprobación, en enero de 2025, de la Política de Regalos, Hospitalidad, Donaciones y Patrocinios, mediante la que se regulan la aceptación y el ofrecimiento de regalos en el ámbito de la actividad de Campos Corporación, así como los patrocinios y donaciones realizados por la sociedad.
- El refuerzo de los controles relacionados con la publicación de contenidos en la página web corporativa, mediante la limitación de los permisos de publicación a perfiles expresamente autorizados y la formalización de compromisos de cumplimiento aplicables a los proveedores y agencias que intervienen en su gestión.

Asimismo, durante el ejercicio se continuó trabajando en la revisión de la seguridad de los sistemas de información y en la definición y seguimiento de las correspondientes medidas de mejora. En este contexto, en octubre de 2025 se aprobó y comunicó a la plantilla la nueva Política de Seguridad de la Información, cuyo objetivo es establecer el marco de actuación necesario para proteger los recursos de información y los datos de la organización frente a amenazas internas o externas, deliberadas o accidentales. El resto de las actuaciones previstas en el plan de tratamiento de riesgos se encuentran en diferentes grados de desarrollo

y continuarán siendo objeto de seguimiento en los próximos ejercicios, atendiendo a su nivel de prioridad y a los recursos disponibles.

- GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido

A lo largo del ejercicio 2025, Campos ha realizado aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, por un total de 3.976 €. De esta forma, mantiene su compromiso apoyando a organizaciones que persiguen fines de interés general, como son la lucha contra la pobreza y la desigualdad, la atención a personas con discapacidad o colaboraciones sociosanitarias, entre otras.

Las principales organizaciones que han recibido donaciones durante el ejercicio 2025 son:

- Colaboraciones mensuales con Asprona, Cruz Roja y Asociación Española Contra el Cáncer.
- Colaboraciones en acciones puntuales, en 2025 se han realizado las siguientes:
 - C.E.I.P Enriqueta Sánchez: en apoyo a la lucha contra la Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA). Bajo el lema "Tíntate por la ELA", alumnado, profesorado y familias compartieron una jornada llena de color, energía y compromiso. Campos donó 160 mochilas para el alumnado, que utilizaron para participar en la carrera. Todo lo recaudado se destinó a la Asociación AdELAnte CLM que trabaja por mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por esta enfermedad en Castilla-La Mancha.
 - Circuito Lagunas Series: En 2025 se renovó la colaboración con el circuito de duatlón y triatlón Lagunas Series, consolidando el compromiso con el deporte regional y con el Club Triatlético Tomelloso. La edición 2025 incluye seis eventos celebrados en entornos únicos como Tomelloso, Ruidera y Ossa de Montiel, varios de ellos integrados en el Campeonato de Castilla-La Mancha. El club participa activamente en la organización de otros eventos como la Carrera contra el Cáncer, el Campeonato de Castilla-La Mancha de ciclismo escolar, el 10K Ciudad de Tomelloso o el Open BTT, entre otros. Además, desarrolla una importante labor de formación para menores y personas adultas mediante jornadas de entrenamiento y tecnificación, orientadas a mejorar las habilidades técnicas y físicas de los participantes.
 - Amiab: V Carrera Nocturna por la Inclusión, celebrada en Albacete con el objetivo de visibilizar el colectivo de personas

con discapacidad y fomentar la práctica deportiva abierta a todas las personas.

- Asociación Deportiva Ossa de Montiel de Albacete: III Maratón Benéfica Futsal organizado en Ossa de Montiel. Evento que promueve la convivencia entre equipos de distintas localidades, el maratón reunió participantes de municipios como Albacete, Tomelloso, Villarrobledo, Villahermosa, Munera, El Bonillo y Ossa de Montiel, con la participación de 7 equipos.
- Muévete festival: segunda edición del festival, organizado por ASPRONA, un evento inclusivo, familiar y solidario, se trata de una jornada llena de música en directo, con el objetivo de promover la inclusión social de Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (PCDID) y fomentar la convivencia y solidaridad entre todos los asistentes.
- IES Maestro Juan Rubio: colaboración en el proyecto REPRO-EMPRENDE, una iniciativa educativa que permite al alumnado de FP de la familia de Administración y Gestión vivir una experiencia real de emprendimiento a través de la creación y gestión de una empresa de reprografía dentro del propio centro. Para las jornadas formativo-laborales de este proyecto, se donaron sudaderas personalizadas que el alumnado ha sublimado y que utilizan como uniformes de trabajo durante su experiencia práctica. El proyecto de Innovación de Formación Profesional 2025, fomenta un aprendizaje práctico, motivador y alineado con las competencias reales que demanda el mercado laboral, integrando valores como sostenibilidad, inclusión y emprendimiento.



- GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido

Campos cuenta con asesoramiento externo, proporcionado por varias entidades expertas, entre las que se encuentran una consultora y un gabinete de abogados, prestando apoyo sobre la conducta ética y jurídica, y sobre la integridad de la organización. Entre sus funciones se incluyen la actualización y seguimiento de toda la documentación de referencia en la prevención de delitos (Código de Conducta, políticas, etc.) y en el análisis de riesgos, el apoyo al Comité de Cumplimiento en la realización de sus labores, el asesoramiento sobre la gestión interna de Compliance y la ayuda en la gestión de denuncias que llegan a través del Canal.

7. CUESTIONES RELATIVAS A LA SOCIEDAD

7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Campos está concienciada con el compromiso que tiene en el desarrollo y en el empleo local. Es consciente de que forma parte del propio tejido económico y de que sus decisiones marcarán el futuro de los negocios de su barrio, su ciudad y de su país. Esta nueva fuerza hace que sea necesario que Campos se involucre y adapte a esta nueva sociedad.

Es por ello, que el Grupo ha desarrollado un Plan de RSC, que actualmente se encuentra en fase de ejecución. Este plan incluye medidas de sostenibilidad ambiental orientadas a reducir sus emisiones de alcance 1 (vehículos) y de alcance 2 (oficinas). Por otro lado, también se incluyen medidas dirigidas a prácticas laborales y derechos humanos, incluyendo mejoras en materia de igualdad, inclusión y discapacidad, así como a la evaluación y mejora continua del clima laboral entre sus empleados. También se plantean mejoras en cuestiones relacionadas con la ética y el buen gobierno enfocadas a la reorganización de la estructura de delegación de autoridad. En 2025 se han incluido medidas para mejorar de su sistema de seguridad de la información, incrementar las compras sostenibles dentro del grupo y crear reportes de datos para la obtención de indicadores en materia de RSC.

En 2025, Campos se ha unido a varias iniciativas para fomentar el empleo como, por ejemplo, la realización de las prácticas de 9 personas durante este periodo en las diferentes empresas del Grupo, mayoritariamente a través de convenios de prácticas con institutos, universidades y entidades formadoras. Además de esto han contado con 8 personas realizando Formación Profesional en modalidad Dual, donde se alternan horas de trabajo con horas de formación.

Otras iniciativas han sido:

- **Jornada informativa en la Universidad de Castilla-La Mancha**, para compartir experiencias con estudiantes de Ingeniería Mecánica de distintos cursos (alumnos de 3º, de la asignatura "Ingeniería Térmica", y de 4º, de la asignatura optativa "Cálculo y Diseño de Instalaciones Mecánicas"). En la sesión, su director comercial y de compras presentó la trayectoria y actividad del Grupo Campos, mientras que el técnico comercial explicó el funcionamiento de la fábrica Borealis, detallando los tipos de máquinas que diseñan, su construcción y principios de funcionamiento. Asimismo, los estudiantes de cuarto curso tuvieron la oportunidad de visitar Borealis de la mano del gerente de la fábrica, donde pudieron conocer de primera mano

su organización y profundizar en aspectos relacionados con el grupo frigorífico y el tratamiento de aire en los equipos de climatización.



- **Escuela Campos:** Cada vez es más complicado contar con perfiles cualificados que desarrollen su trabajo en sectores como el de la construcción o el de la climatización, sobre todo en nuestra región. Es por ello por lo que Campos inició en 2023 el proyecto 'Escuela Campos', con el objetivo de impulsar formaciones específicas. Estas actuaciones van dirigidas principalmente a personas desempleadas de nuestra comarca. El primer hito para nosotros fue impulsar en 2025 una formación específica para cualificar a futuros Encargados/as de Obra. Para llevarlo a cabo, contamos con "La Academia de Valdepeñas", entidad formativa con la que se gestionó el nuevo Certificado de Profesionalidad Dual "Control de ejecución de obras de edificación". Ha contado con 8 alumnos en formación dual y finaliza en marzo de 2026.
- **Asistencia a la XIX edición del Foro de Empleo de la Universidad de Castilla-La Mancha.** En abril de 2025 Campos participó en este evento organizado por el Centro de Información y Promoción de Empleo (CIPE) de la Universidad y la Fundación General de la Universidad, cuyo objetivo es poner en contacto a estudiantes, recién graduados y empresas en busca de talento joven. Desde el stand de Campos, Puri Martínez y Alba Moreno atendieron a los asistentes, compartiendo información sobre oportunidades de prácticas y empleo, así como la experiencia en el sector. Participar en este foro no sólo permite conocer talento emergente, sino también reforzar el compromiso de Campos con el crecimiento profesional de los jóvenes.



- **Visita al alumnado del IES Las Sabinas (El Bonillo, Albacete)** por parte de Pedro Zafra, Director de Compras, para compartir su experiencia empresarial. Durante su charla pudo hablar sobre cómo una pequeña empresa como Campos ha logrado crecer apostando por el desarrollo local, la sostenibilidad, la igualdad de oportunidades y la innovación. Durante la charla, trasladó cómo Campos trabaja con una visión centrada en el desarrollo internacional, la igualdad de oportunidades, la innovación y sostenibilidad, el compromiso social y la formación continua.

Además de los empleados que forman parte de Campos en los diferentes países en los que desarrolla sus actividades (aspecto que estaría ligado al empleo local), también la compañía promueve la subcontratación de servicios a empresas locales, impulsando también de esta manera el desarrollo económico local.

- GRI 202-2: Proporción de directivos contratados de la comunidad local

De los 13 altos ejecutivos que conforman Campos el 76,9% son de la provincia de Albacete y el 23,01% son de la provincia de Madrid, donde el Grupo dispone de una delegación.

- GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas

Durante el ejercicio 2025 no se han dado situaciones de incumplimiento de la legislación y las normativas.

7.2. ASOCIACIONES Y PATROCINIOS

▪ GRI 2-28: Afiliación a asociaciones

Con el objetivo de apoyar la tradición, el deporte y la cultura de la provincia de Albacete y, en definitiva, apoyar a su comunidad local e impulsar sus proyectos, en 2025 se han realizado los siguientes patrocinios:

- Limpieza Lagunas de Ruidera: 250€. Jornada de limpieza voluntaria en las Lagunas de Ruidera, con el objetivo de recolectar, registrar y contabilizar los residuos sólidos.
- XIX Edición del Foro de Empleo de la Universidad de Castilla-La Mancha: 1.800€.
- Colaboración con Fundación ACEPAIN contra el Cáncer para su calendario solidario: 150€.
- Colaboración con ASPRONA (Asociación para la inclusión social y laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo de Albacete) para lotería solidaria: 181,50€
- Colaboración con el fotógrafo Óscar López Barea y el Ayuntamiento de Alcorcón para su exposición fotográfica solidaria acerca de la "Salud Mental": 405,36€
- Colaboración con el Aeroclub de Albacete: 1.500€.

Otras colaboraciones:

- Fundación Juan XXI: encargo de la realización de las cestas de navidad para todos sus empleados.

Además, las diferentes empresas del Grupo pertenecen a las siguientes asociaciones empresariales:

- FEDA (Federación de Empresarios de Albacete).
- ADECA (Asociación de empresas de Campollano).
- AFEC (Asociación española de fabricantes de equipos de climatización).
- ATECYR (Asociación técnica española de climatización y refrigeración).
- AJE (Asociación de Jóvenes Empresarios de Albacete).

7.3. COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

A partir de 2023, Campos dio un paso más en su compromiso con la sostenibilidad, pasando de firmantes a socios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. De esta

forma sigue alineando sus operaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con la Agenda 2030 y con los Diez Principios Universales de la ONU. Durante cada año Campos realiza su informe de progreso, correspondiente a cada ejercicio.

Este hito supone un paso más para afrontar los retos actuales y futuros en materia de sostenibilidad e igualdad con capacidad innovadora, transformadora y competitiva. Todo ello, entendiendo que es la forma correcta de actuar frente a la sociedad, con el fin de construir economías y sociedades más equitativas, inclusivas y prósperas.

Es importante mencionar que los objetivos de esta agenda (ODS) trabajan principalmente en conseguir que todos nosotros obtengamos un lugar próspero, inclusivo y equitativo de los recursos que tenemos. Por tanto, se apoyan sobre tres pilares: la igualdad entre las personas, la protección del planeta y el aseguramiento de la prosperidad.

8. COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES

Las relaciones que Campos establece con sus proveedores y subcontratistas están basadas en un marco de colaboración, en el que se busca, no solo favorecer la consecución de objetivos, sino que estos se alcancen dentro del marco de la Responsabilidad Social del Grupo.

- GRI 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
- GRI 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
- GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro

En la búsqueda de una mejora continua de la gestión de sus empresas, han implantado procedimientos internos de homologación de proveedores y subcontratistas, siendo este un requisito indispensable para que un proveedor pueda trabajar con cualquiera de las áreas de negocio dentro de su organización.

Algunos de los principales requisitos necesarios en el proceso de homologación son la aportación de certificados de estar al corriente de pagos en la Seguridad Social y Hacienda, el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la gestión de residuos de forma responsable, entre otros.

Una vez los proveedores cuentan con la aprobación interna y la correspondiente homologación, deben comprometerse a mantener actualizada la información y certificados exigidos en la homologación. En caso contrario, podrán pasar a ser identificados internamente como proveedores no homologados, debiendo subsanar las deficiencias detectadas para poder volver a colaborar con el Grupo.

Desde Campos se han hecho extensivos a la cadena de suministro los compromisos en la lucha contra la corrupción, incorporando la firma de un Código de Conducta de proveedores como requisito dentro del procedimiento de homologación. En el Código se establecen, de forma clara, aquellas sanciones que se podrán imponer a los proveedores que no mantengan una conducta acorde con los intereses de Campos.

Si bien se hace un seguimiento del cumplimiento de los requisitos de homologación a través del control interno realizado desde el área de Compras, por el momento no se ha implantado un sistema de auditorías a proveedores y subcontratistas.

En la actualidad este procedimiento de validación no está implementado en las sociedades ubicadas fuera de España. En el caso de la filial de Perú, los

procedimientos de supervisión y control a proveedores se adaptan a la naturaleza de las actividades desarrolladas. Para las obras, la aprobación de los proveedores requiere la validación por parte de la supervisión y la verificación del cumplimiento de certificados de calidad, apoyada en listas de comprobación específicas (check list). En el ámbito administrativo, la selección de proveedores se basa en criterios como precios, calidad, garantías y la estabilidad de la empresa, lo que permite asegurar un nivel adecuado de cumplimiento en la cadena de suministro.

- GRI 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales

Desde Campos se trata de involucrar ampliamente a las comunidades locales donde opera el Grupo, no solamente generando empleo de forma directa, sino también a través de su cadena de suministro.

En la actualidad la sede central del Grupo se sitúa en Ossa de Montiel (Albacete) y cuenta con delegaciones en Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, Andalucía, Canarias y País Vasco. Al tener presencia en ellas, estas Comunidades Autónomas son consideradas como ubicaciones geográficas significativas para el Grupo.

Tanto desde la sede central como desde cada una de las delegaciones, se apuesta por el desarrollo del tejido empresarial local, esto es, de la Comunidad Autónoma en la que el Grupo tiene presencia. En la siguiente tabla se puede apreciar la distribución de los proveedores por localización de cada una de sus sedes:

Distribución de proveedores en ubicaciones geográficas significativas	
Castilla-La Mancha	32,04%
Comunidad de Madrid	16,26%
Cataluña	9,33%
Andalucía	9,83%
Comunidad Valenciana	8,52%
País Vasco	2,92%
Canarias	3,67%

El 17,44% restante se reparte en el resto del territorio nacional y corresponde a aquellos proveedores que en el desarrollo de la actividad son necesarios fuera del ámbito de las delegaciones, contribuyendo así al desarrollo local durante las fases

de ejecución. Dentro de este grupo, las Comunidades Autónomas con un mayor peso son: Galicia con un 3,45%, Castilla y León con un 2,86% y Murcia con un 2,29%.

En lo que respecta al porcentaje de los proveedores de Castilla-La Mancha, este año ha disminuido la cifra en unos 3 puntos, repartiéndose entre el resto de las Comunidades Autónomas. Este cambio de distribución ha venido condicionado por la carga de trabajo del ejercicio 2025.

Debemos destacar que un 26,16% de sus proveedores pertenecen a la provincia de Albacete. CAMPOS tiene su origen en esta tierra y contribuir a la dinamización económica de la zona se considera especialmente importante.

Asimismo, desde la filial de Perú se tienen en cuenta factores sociales y medioambientales en la contratación de proveedores. En particular, en aquellas obras que se desarrollan en zonas remotas o con poblaciones vulnerables, se prioriza la inclusión de la población local en determinadas partidas, ya sea mediante su participación como mano de obra o mediante la provisión de suministros. Esta práctica contribuye a dinamizar la economía local y a reforzar la integración social en las áreas de influencia directa de los proyectos.

9. COMPROMISO CON EL CLIENTE

Uno de los principales objetivos de Campos es aportar el máximo valor y calidad a sus clientes, aplicando los estándares profesionales más exigentes, obrando con objetividad, demostrando competencia profesional y actuando con debida diligencia. La satisfacción de sus clientes es un aspecto clave para el desarrollo del Grupo.

Por este motivo, realizan una auditoría de certificación de calidad con carácter anual. Además, de manera complementaria, disponen de un calendario de auditorías internas con el objetivo de verificar continuamente el funcionamiento de sus procedimientos. En este calendario se incluyen varias auditorías a lo largo de todos los meses del año de las diferentes áreas del grupo.

Campos aplica de forma estricta los estándares y normativas vigentes en cada país que opera para el desarrollo de sus actividades.

En el Grupo se ha implantado un sistema para la recepción de reclamaciones y quejas. Los clientes pueden hacer uso de este canal, a través de e-mail o llamada al Departamento Comercial, el cual se encarga de dar de alta la queja en el Sistema de Incidencias de Cliente.

A esta queja se le asignará un número de incidencia para su correcto seguimiento y se remitirá al departamento más adecuado para solventarla. De forma paralela a este procedimiento, se envía un e-mail al cliente haciéndole saber que su queja será tramitada y que se le dará solución a la mayor brevedad posible, haciéndolo partícipe del proceso de resolución.

Durante el ejercicio 2025 se han recibido 2 reclamaciones por parte de 2 clientes, ambas relacionadas con aspectos ligados a la evolución de obras ejecutadas en España. Como medidas tomadas al respecto, y en línea con los protocolos establecidos por el grupo se ha seguido el siguiente procedimiento:

1. Tratamiento internamente de las reclamaciones con el equipo directamente implicado.
2. Se ha involucrado a la Gerencia, de forma que todas las acciones fueran analizadas y validadas en conjunto.
3. Se ha establecido un nuevo planning de entrega, así como una estrategia clara con pasos a seguir para su consecución.
4. De manera transversal a los procedimientos internos, se ha mantenido informado al cliente, de forma continua, de las acciones realizadas. El cliente ha quedado satisfecho con las medidas tomadas.

Debemos destacar, al mismo tiempo, que **nuestra filial de Perú no ha recibido reclamaciones por parte de clientes** durante el ejercicio 2025.

Estos procesos reflejan el compromiso del Grupo con la calidad, la atención postventa y la satisfacción del cliente, tanto en contextos nacionales como internacionales.

Los canales de recepción de quejas y reclamaciones funcionan de manera adecuada, y están a disposición de sus clientes para que puedan mejorar en todo lo posible.

Encuestas de satisfacción

En el ejercicio 2025, Campos ha mantenido la metodología implantada para medir la satisfacción de sus clientes, priorizando la obtención de valoraciones próximas al momento de finalización de cada obra, pedido o entrega. Así, en lugar de realizar una única encuesta anual, se envían cuestionarios de satisfacción tras la conclusión de los proyectos o entregas, lo que permite obtener información más actualizada y vinculada directamente a la experiencia del cliente.

Durante el ejercicio se han analizado un total de 20 encuestas de satisfacción correspondientes a las líneas de negocio de Obras y Borealis. En el caso de Borealis, se han realizado 6 encuestas, con una escala de valoración de 1 a 5, obteniéndose una media global de 4,77. Los indicadores evaluados han sido calidad, atención y soporte técnico, plazos, entrega del equipo y comunicación en la entrega, destacando especialmente las valoraciones relativas a la atención y soporte técnico, la entrega del equipo y la comunicación en la entrega.

En el ámbito de Obras, se han realizado 14 encuestas, con una escala de valoración de 1 a 4, obteniéndose una media global de 3,31. Los indicadores evaluados han sido calidad en la ejecución, cumplimiento de plazos, comunicación y coordinación, y recomendación. A partir de los resultados obtenidos, se identifica la comunicación y coordinación con el cliente como el aspecto con mayor margen de mejora.

Las conclusiones extraídas de las encuestas han permitido identificar líneas de trabajo específicas para el ejercicio 2026. En Borealis, se continuará revisando los tiempos de entrega y la coordinación logística, se potenciará la comunicación entre el departamento comercial y producción, y se seguirá mejorando el protocolo de postventa. En Obras, las principales oportunidades de mejora se centran en reforzar la comunicación con el cliente, estructurar mejor el seguimiento de obra, mejorar el cierre de los trabajos, incluyendo remates y documentación final, y mantener un seguimiento económico más estricto.

Estos resultados permiten al Grupo avanzar en la mejora continua de la atención al cliente, la calidad del servicio y la gestión de los proyectos, incorporando las conclusiones obtenidas en sus líneas de trabajo y planificación de negocio.

Protección de datos

Para asegurar el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos de la UE y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y así evitar cualquier vulneración de la intimidad, Campos dispone de acuerdos de confidencialidad a firmar con los proveedores.

En los contratos suscritos con clientes también se incluyen cláusulas en las que Campos se compromete a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso, única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones contractuales con ellos.

La empresa cuenta con una Normativa de Protección de Datos que garantiza el tratamiento de los datos personales de todos sus empleados con la finalidad de cumplir y controlar su relación laboral, siendo utilizados para la gestión laboral, contable, fiscal y administrativa de la misma. Asimismo, garantiza al trabajador sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad, limitación del tratamiento y derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas

A lo largo de 2025 se ha hecho una revisión completa del Sistema de Seguridad de la información del Grupo para adaptarlo al cambio de norma ISO 27001 de 2022, además de integrar procedimientos que incluyen requisitos de Esquema Nacional de Seguridad (ENS) de nivel medio. Todo el sistema ha sido montado para cumplir con ambos estándares y gestionar todas las empresas del Grupo Campos bajo los mismos criterios. Sin embargo, hasta el cierre del ejercicio solamente Campos Telecom cuenta con la certificación ISO 27001, renovada por última vez en octubre de 2025. Por el momento, no ha sido posible certificar el cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad (ENS) de nivel medio.

Al mismo tiempo, se debe dejar constancia de que disponen de la certificación ISO 9001 para asegurar la calidad de los servicios ofrecidos.

- GRI 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing
- GRI 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios

Debemos dejar constancia de que a lo largo del ejercicio 2025, no se han detectado casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing, ni relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.

10. INFORMACIÓN FISCAL

- GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno

En cuanto a la información fiscal, se muestran a continuación los beneficios después de impuestos, los impuestos pagados y las subvenciones públicas recibidas durante el año 2025:

Países	Beneficio después de impuestos 2025	Impuesto sobre beneficios pagados 2025	Subvenciones públicas recibidas 2025
España	765.579,08	8.606,86	222.529,29
Perú	-3.407,07	0,00	0,00

11. TABLA REFERENCIAS CRUZADAS – CRITERIOS GRI

MODELO DE NEGOCIO		
ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI
- Perfil de la organización	ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 2-1: Detalles organizacionales • GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad • GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
- Estrategia	ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 2-23: Compromisos y políticas
- Gobernanza	ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición • GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD		
ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDAR GRI
- Análisis de materialidad	ANALIZADO EN EL APARTADO 2 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 3-2: Lista de temas materiales
CUESTIONES AMBIENTALES		
ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI

- Impactos y sistema de gestión ambiental	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático • GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas
- Contaminación atmosférica	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) • GRI 305-2: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI)
- Economía circular y prevención y gestión de residuos	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 306-3 Residuos generados
- Cambio climático	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1) • GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)
- Uso sostenible de los recursos	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 303-5: Consumo de agua • GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen • GRI 301-3: Productos reutilizados y materiales de envasado • GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI por generación de energía.
- Protección de la biodiversidad	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI
--------	------------	----------------

- Empleo	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: - GRI 2-7: Empleados - GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
- Organización del trabajo	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
- Salud y seguridad	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	- GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes. - GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo
- Relaciones sociales	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
- Formación	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado y Desarrollo profesional.
- Accesibilidad universal	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
- Igualdad	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
CUESTIONES RELACIONADAS CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS		
ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	ANALIZADO EN EL APARTADO 5 DE NUESTRA MEMORIA	N/A

- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	ANALIZADO EN EL APARTADO 5 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas • GRI 406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas tomadas.
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	ANALIZADO EN EL APARTADO 5 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 2-30: Convenios de negociación colectiva
- Procedimientos de diligencia debida en materia trabajo forzosos y trabajo infantil	ANALIZADO EN EL APARTADO 5 DE NUESTRA MEMORIA	N/A

CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI
- Medidas preventivas contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción • GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA	N/A

INFORMACIÓN RELATIVA A LA SOCIEDAD

ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI
--------	------------	----------------

- Información relativa a la sociedad	ANALIZADO EN EL APARTADO 7 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo • GRI 2-28: Afiliación a asociaciones • GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas
PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS		
ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI
- Subcontratación y proveedores	ANALIZADO EN EL APARTADO 8 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales. • GRI 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales. • GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro.
- Compromiso con el desarrollo local (compras locales)	ANALIZADO EN EL APARTADO 8 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido. • GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales.
CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI

- Incumplimientos normativos	ANALIZADO EN EL APARTADO 9 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing • GRI 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
ÁMBITO	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI
- Información fiscal	ANALIZADO EN EL APARTADO 10 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido. • GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales.

A efectos de cumplimentación de la normativa vigente emitimos el presente Estado de Información No Financiera en Albacete, a 31 de marzo de 2026.

Presidente
Morca Invest, S.L.U.
D. José Campos Santos

Vicepresidente
AC Activos E Inversiones, S.L.U.
D. Antonio Campos Santos

Consejero Delegado
D. Alfonso Granados Campos

Vocal
D. José Antonio Campos Chillerón

Vocal
D.ª Noemí Campos Chillerón

Vocal
D. Eduardo Mancebo Aguado

GRUPO CAMPOS

Informe de verificación independiente del Estado
de Información No Financiera Consolidado del
ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L.

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

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standard de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Indicadores GRI” incluida en el CAPÍTULO 11 del citado Estado.

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

Los Administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentaria aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre 2025. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en Vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoria o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoria y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicado, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2, “Materialidad”, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y calidad los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo CAMPOS correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Indicadores GRI” incluida en el CAPÍTULO 11 del Estado.

Uso y distribución

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

AUDIEST AUDITORES, S.A.P.

Juan Ortiz Martínez

31 de marzo de 2026