




# MEMORIA DE **2025** SOSTENIBILIDAD

EDIFICACIÓN LOGÍSTICA,  
INDUSTRIAL Y TERCIARIA, S.L.

---

ELIT INFRAESTRUCTURAS Y  
CANALIZACIONES, S.L.

¡CUIDA EL MEDIO AMBIENTE, CUÍDATE!




En ELIT llevamos años confiando en un **modelo de negocio que cree valor compartido** entre todos los grupos de interés para contribuir al progreso y bienestar **económico, social y medioambiental**. Creemos que para que la organización prospere a largo plazo, el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad también debe prosperar.

En 2025, ELIT creció con la integración de una nueva empresa, ELITIC, dedicada a la perforación horizontal dirigida. La Memoria de Sostenibilidad de este año recoge la actividad de ambas empresas con el objetivo de **documentar y comunicar nuestro compromiso con la sostenibilidad**, poniendo de manifiesto los objetivos alcanzados, los recursos que hemos dedicado a conseguirlos, y la firme promesa de seguir mejorando.

Por otro lado, nos sirve de **guía en materia de sostenibilidad** para realizar un análisis a nivel interno que nos permite ser conscientes de lo que hemos podido conseguir y establecer nuestro margen de mejora.

Por último, esta memoria de sostenibilidad es una **carta de presentación** ya que ofrece una visión multidisciplinar de la empresa, permitiendo a nuestros grupos de interés conocer mejor nuestro compromiso con la responsabilidad social.



# CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

2-22

Estimados grupos de interés:

Me complace presentar la Memoria de Sostenibilidad 2025 como un ejercicio de transparencia sobre nuestro desempeño y compromiso con una construcción con sentido, con impacto positivo y con futuro.

Este año ha marcado un hito estratégico en la historia de ELIT con la creación de una empresa, ELITIC, especializada en la perforación horizontal dirigida. Con la integración de ELITIC, no solo ampliamos nuestra capacidad operativa, sino que reforzamos nuestra promesa de reducir el impacto urbano y ambiental en cada intervención, alineándose con nuestro modelo de Creación de Valor Compartido y ampliando nuestra capacidad de respuesta a las necesidades de nuestro entorno mediante soluciones pioneras y sostenibles.

Uno de los ejes fundamentales de nuestra estrategia sigue siendo la reducción de la huella ambiental. Tras consolidar en el ejercicio anterior una tasa de valorización de residuos del 68%, en 2025 hemos dado un salto cualitativo hacia procesos constructivos menos invasivos. Seguimos impulsando la eficiencia energética, la movilidad sostenible a través de nuestra flota híbrida y la digitalización, preguntándonos siempre cómo podemos hacerlo mejor. Esta mentalidad, arraigada en la cultura de ELIT y ahora también en ELITIC, nos permite crecer con coherencia.

En el plano humano, el equipo sigue siendo nuestro mayor activo. Hemos continuado con el crecimiento progresivo de la plantilla, fomentando un entorno seguro y estable pero también estimulante y colaborativo, donde el bienestar de nuestro equipo sigue siendo nuestra principal prioridad.

Publicar esta memoria es nuestra voluntad de rendir cuentas y compartir con honestidad tanto los éxitos como los retos pendientes. Gracias a todos los profesionales, colaboradores y clientes que forman parte de este proyecto. Con vuestro apoyo, seguimos construyendo una empresa más sólida, consciente y preparada para un futuro sostenible

Atentamente,

**Javier García Bellvert**

Director General de ELIT y ELITIC

# ACERCA DE ESTA MEMORIA

2-1, 2-2, 2-3 & 2-5

## Datos de la compañía

Razón Social: Edificación logística, industrial y terciaria, S.L. (en adelante ELIT)

Domicilio Social y Fiscal: Av. de las Cortes Valencianas, 58, edificio Sorolla Center, Oficina 805 - 46015 Valencia.

Razón Social: ELIT infraestructuras y canalizaciones, S.L. (en adelante ELITIC)

Domicilio Social y Fiscal: Calle Quinsa 39, PI Moncada- 46113 Moncada (Valencia)

Ambas empresas solo operan en España.

## Período de reporte y frecuencia

Coincide con el período de reporte de las cuentas anuales, es decir, recoge la información comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Se presenta la memoria de sostenibilidad con periodicidad anual.

## Perímetro de la Memoria

Incluye toda la actividad y obras de la empresa ELIT y, como novedad, una nueva área productiva denominada ELITIC, especializada en Perforación Horizontal Dirigida (PHD) y Rotativa (hincas metálicas).

## Metodología del informe

La memoria de sostenibilidad se ha elaborado utilizando como referencia los Estándares GRI y recoge información sobre los impactos en la economía, el medio ambiente y las personas de la actividad de la empresa ELIT y ELITIC con el objetivo de ofrecer transparencia en lo relativo a cómo nuestra organización contribuye al desarrollo sostenible.

## Nota sobre el alcance y comparabilidad:

No ha sido solicitada su verificación externa.

## Cambios significativos

Con respecto al año anterior se añade la actividad de la empresa ELITIC. Para garantizar la transparencia y permitir la comparación con el ejercicio 2024, los datos de esta memoria se presentan desglosados por área de actividad siempre que la naturaleza del indicador sea distinta. En los indicadores comunes, se ha optado por un desglose en filas para mantener la claridad visual sin perder la visión consolidada de la organización.



**Autor del informe:**

Área de Staff de ELIT.

**Más información**

Para cuestiones de tipo general sobre este informe pueden dirigirse a [info@elit-sl.com](mailto:info@elit-sl.com)

**Fecha de publicación:** Mayo 2026



# ÍNDICE

<b>CARTA DEL DIRECTOR GENERAL</b>	<b>3</b>
<b>ACERCA DE ESTA MEMORIA</b>	<b>4</b>
<b>1. LA EMPRESA</b>	
<b>1.1. PRESENTACIÓN ELIT y ELITIC</b>	<b>1</b>
<b>1.2 MODELO DE NEGOCIO</b>	<b>2</b>
<b>1.3 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES</b>	<b>3</b>
<b>1.4 ACTIVIDADES Y CADENA DE VALOR</b>	<b>5</b>
<b>2. MATERIALIDAD</b>	
<b>2.1 GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>6</b>
<b>2.2 TEMAS MATERIALES</b>	<b>7</b>
<b>2.3 ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS</b>	<b>8</b>
<b>3. AMBIENTAL</b>	
<b>3.1 RESIDUOS</b>	<b>10</b>
3.1.1 GESTIÓN DE LOS RESIDUOS EN ELIT Y ELITIC	10
3.1.2 RESIDUOS GENERADOS	12
RESIDUOS OFICINA	12
RESIDUOS NAVE ELITIC	13
RESIDUOS COCHES DE EMPRESA	14
RESIDUOS OBRA	14
3.1.3 RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN	17
3.1.4 RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN	18
3.1.5 ACCIONES IMPLANTADAS: CONCURSO MEDIOAMBIENTE	19
PREMIOS MEDIOAMBIENTE OBRAS	19
<b>3.2. CONSUMO ENERGÉTICO</b>	<b>21</b>
3.2.1 OBTENCIÓN Y CÁLCULO DE DATOS	21
3.2.1.1. CONSUMO ELÉCTRICO OFICINA	21
3.2.1.2 CONSUMO ELÉCTRICO EN OBRA	22
3.2.1.3 CONSUMO DIESEL	22
3.2.2 HOMOGENEIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS	24
3.2.2.1 CONSUMOS ENERGÉTICOS INTERNOS TOTALES	24
3.2.2.2 CONSUMOS ENERGÉTICOS FUERA DE LA ORGANIZACIÓN	24
3.2.2.3 INTENSIDAD ENERGÉTICA	25
<b>3.3. EMISIONES</b>	<b>25</b>
3.3.1. CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO 2025	25
3.3.2. INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI	27

3.3.3. REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI	27
<b>4. SOCIAL</b>	
<b>4.1 EL EQUIPO</b>	<b>29</b>
<b>4.2 EMPLEO: ATRACCIÓN DEL TALENTO Y EMPLEO DE CALIDAD</b>	<b>31</b>
4.2.1 CONTRATACIÓN Y ROTACIÓN PLANTILLA	31
4.2.2 PRESTACIONES Y PERMISO PARENTAL	36
<b>4.3 FORMACIÓN</b>	<b>37</b>
4.3.1 HORAS DE FORMACIÓN Y PROGRAMAS	37
4.3.2 DESARROLLO PROFESIONAL	41
<b>4.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>42</b>
4.4.1 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST	43
4.4.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y SERVICIOS DE SALUD	43
4.4.3 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	44
4.4.3.1 COMITE DE SEGURIDAD Y COMITE DE EMPRESA	44
4.4.3.2 REUNIONES DE SEGURIDAD EN OBRA	44
4.4.3.3 REUNIONES DE SEGURIDAD DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN	45
4.4.4 FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN	45
4.4.4.1 FORMACION	45
4.4.4.2 CONCIENCIACIÓN	45
CORREOS PERIÓDICOS INFORMACIÓN PRL	45
ELIT COMPARTE	46
PREMIO A LAS BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN OBRA	47
4.4.5 ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD	47
4.4.6 BIENESTAR Y SALUD DE LAS PERSONAS	51
<b>5. GOBIERNO</b>	
<b>5.1 DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>	<b>54</b>
<b>5.2 COMPRAS SOSTENIBLES</b>	<b>55</b>
5.2.1 CADENA DE SUMINISTRO	55
5.2.2 GESTIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON LA CADENA DE SUMINISTRO	56
5.2.3 COLABORADORES FIDELIZADOS	56
5.2.4 SISTEMAS DE HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN DE COLABORADORES	58
<b>5.3. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE CUMPLIMIENTO.</b>	<b>58</b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	

# 1. LA EMPRESA

## 1.1. PRESENTACIÓN ELIT y ELITIC 2-6

**ELIT** es una empresa constructora con sede en Valencia (Comunidad Valenciana, España) que centra su núcleo de actividad en el Sector de la Construcción de edificios no residenciales para uso industrial, terciario y logístico en la Comunidad Valenciana.

En cuanto a nuestros orígenes, se remontan hacia el año 2007, cuando un grupo de profesionales procedentes de otras empresas del sector deciden juntarse y fundar la constructora ELIT dentro del grupo PAVASAL, con la principal finalidad de cubrir una tipología de obra hasta la fecha desconocida dentro del Grupo como es la industrial, consiguiendo con ello un beneficio mutuo.

Con respecto a **ELITIC**, la empresa se crea en el año 2025 con la compra por parte de ELIT de la unidad productiva de la empresa RESTITUBO, con más de 20 años de experiencia en el sector. ELITIC está especializada en Perforación Horizontal Dirigida (PHD) y Rotativa (hincas metálicas).

Por lo que se refiere a **PAVASAL**, sus orígenes son más antiguos, y se remontan a finales del siglo XIX, con la apertura de diversas destilerías de alquitrán de hulla destinado al pavimentado de carreteras. En torno a medio siglo después, en 1943 se funda la compañía Pavimentos de Asfalto y Alquitrán, misma empresa que en el año 96 pasaría a cambiar su denominación social por la que hoy se conoce como Pavasal Empresa Constructora S.A.

Dicho grupo engloba diversas empresas a destacar estas 6 empresas relacionadas con la actividad de construcción: PAVASAL, PAVENER, PAVAPARK, EDIFESA, PAVAGUA y ELIT.



Infografía empresas del grupo PAVASAL [Fuente: Pavasal Empresa Constructora SA]

## 1.2 MODELO DE NEGOCIO 2-22 & 2-23

Antes de entrar de lleno con la memoria de sostenibilidad 2025, queremos dejar constancia de uno de los pilares que consideramos fundamentales para alcanzar el éxito en la organización: nuestro modelo de negocio. Somos conscientes de la importancia que tiene desarrollar nuestra actividad a partir de un modelo de negocio que cree valor compartido entre todos nuestros grupos de interés.

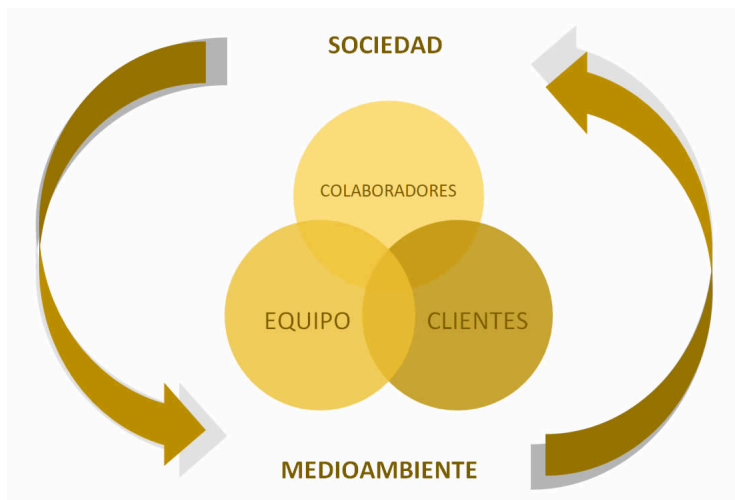
**La Creación de Valor Compartido (CVC)** es un modelo de negocio que defiende que para que una organización prospere a **largo plazo**, el **entorno** en el que se desarrolla esa organización también debe prosperar. Explica cómo las empresas pueden crear ventajas competitivas, que a su vez se traducirán en **mejores resultados** para la organización, a través de acciones que abordan los principales **desafíos a nivel social y medioambiental**.

En este modelo de negocio se transmite cómo las empresas pueden lograr ventajas competitivas, que a su vez se traducirán en mejores resultados para la organización, a través de acciones que abordan los principales desafíos a nivel social y medioambiental. Y es que en ELIT estamos convencidos que para realmente generar valor como empresa, debemos no solo fijarnos en el valor económico como empresa, sino aportar un valor compartido a nuestros clientes, colaboradores, personas, sociedad y medio ambiente.

- **Creación de valor compartido con el cliente:** buscamos establecer relaciones a largo plazo basadas en la confianza mutua apoyándonos en nuestros valores estratégicos.
- **Creación de valor compartido con los colaboradores:** establecemos con nuestros colaboradores, del mismo modo que con nuestros clientes, relaciones estables en tiempo y confiables de modo que se generen sinergias para el beneficio mutuo.
- **Creación de valor compartido con las personas:** una de nuestras principales ventajas competitivas es la implicación y compromiso de nuestro equipo. Nuestro compromiso con el desarrollo profesional y bienestar personal de las personas que forman parte de la empresa ha sido una de las principales prioridades.
- **Creación de valor compartido con la sociedad:** desde las diferentes empresas del Grupo Pavasal favorecemos el intercambio de conocimiento entre el mundo de la empresa y otros colectivos como Universidades y Asociaciones.

- **Creación de valor compartido con el medio ambiente:** Nuestro sentido de la responsabilidad, nos ha llevado a marcar como una de las principales prioridades el respeto y cuidado del medioambiente en nuestro ámbito de actuación.

Con todo ello, y en base a esta filosofía, desde ELIT y ELITIC tratamos de aportar valor a todas nuestras partes interesadas, desde nuestros clientes y proveedores, hasta las personas empleadas y la propia sociedad, para así estar seguros de ofrecer un buen servicio a la vez que garantizamos la salud y bienestar de la plantilla y de quienes nos rodean.



*Gráfico modelo de negocio de ELIT/ELITIC, de Creación de Valor Compartido [Fuente: Elaboración propia]*

## 1.3 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES 2-23

En cuanto al propósito, misión, visión y valores, ELIT y ELITIC imprimen aquí también su espíritu de superación, emprendedor y cooperativo.

<b>PROPÓSITO</b>	¿para qué?	Ofrecemos servicios en edificación industrial, logística y terciaria y perforación que creen <b>valor compartido</b> con todos nuestros grupos de interés para contribuir al progreso y bienestar económico, social y medioambiental.
<b>VISIÓN</b>	¿hacia dónde?	Queremos ser la empresa de referencia en la edificación logística, industrial y terciaria y perforación para acompañar a nuestros clientes en el crecimiento sostenible mediante

relaciones basadas en la confianza mutua, la profesionalidad y la mejora continua, creando para ello un entorno laboral orientado al desarrollo de nuestro equipo y colaboradores ofreciendo así respuestas adaptadas a las expectativas de cada cliente.

## MISIÓN

¿qué hago? Hacemos realidad los proyectos de nuevas instalaciones de nuestros clientes dando respuesta a sus necesidades para desarrollar su actividad de manera eficiente, confortable, segura y saludable.

## VALORES

¿cómo? Curiosidad, Empatía, Transparencia, Responsabilidad

Tal y como vemos en el recuadro anterior, uno de los principales pilares que fundamentan el éxito de ELIT y ELITIC, son los valores sobre los que la organización asienta la base de su filosofía. Constituyen la forma que tenemos de canalizar, llevar a la práctica y plasmar en nuestra actividad y forma de trabajar tanto nuestra misión como nuestra visión. Hemos seleccionado 4 que especialmente consideramos que nos representan y nos ayudan a llevar a cabo nuestro modelo de negocio.

Dichos valores son:

- **Curiosidad.** Las personas que conformamos el equipo buscamos nuevas experiencias profesionales que nos permitan seguir aprendiendo y nos involucramos de forma activa en actividades originales compartiendo nuestro conocimiento y cualquier innovación que aporte valor a nuestros grupos de interés.
- **Empatía.** Nos ponemos en el lugar de nuestros compañeros/as, clientes y colaboradores para llegar a acuerdos. Tenemos en cuenta la forma de ser de nuestros interlocutores y nos esforzamos por entender su punto de vista. No damos por hecho que tenemos razón.
- **Transparencia.** Nos genera satisfacción establecer relaciones basadas en la confianza mutua, la profesionalidad y la mejora continua. Compartimos la información necesaria con nuestros diferentes grupos de interés para garantizar la participación e implicación conjunta en la realización de cada uno de nuestros proyectos..
- **Responsabilidad.** Somos prudentes y cuidadosos/as de modo que sólo hacemos o decimos aquello para lo que realmente estamos preparados/as pues nuestra misión es responder a las expectativas legítimas que nuestros grupos de interés han depositado sobre nosotros.



Gráfico de nuestros principales valores [Fuente: Elaboración propia]

## 1.4 ACTIVIDADES Y CADENA DE VALOR 2-6

ELIT centra su núcleo de actividad en el Sector de la Construcción de edificios no residenciales para uso industrial, terciario y logístico. Durante el ejercicio 2025, en ELIT hemos mantenido una estructura estable y alineada con nuestro modelo de gestión y nuestra actividad se ha desarrollado exclusivamente en la Comunidad Valenciana.

Para el desarrollo de los trabajos, ELIT se ha apoyado en una combinación de personal propio y red de colaboradores externos. A cierre de 2025, la plantilla estaba compuesta por 52 personas, con perfiles técnicos y de gestión vinculados principalmente a la contratación, producción y staff para dar soporte interno. Esta estructura se complementa con una red estable de colaboradores especializados, cuya participación se adapta a las características de cada proyecto.

Con respecto a ELITIC, su actividad de Perforación Horizontal Dirigida y Rotativa la realiza en toda España, desplazando la maquinaria y equipo de obra donde fuera necesario. Su plantilla está compuesta por 20 personas, de las cuales 14 personas forman parte del departamento de obras.

La cadena de valor incluye tanto la fase de estudio, planificación técnica como la ejecución, control de calidad, gestión ambiental y cierre de obra. Todas las actuaciones están integradas dentro del sistema de gestión de la empresa, certificado según ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. A lo largo del proceso se aplican criterios orientados a la sostenibilidad y la eficiencia, entre los que destacan la correcta segregación de residuos, el uso de medios digitales para la gestión documental, la incorporación de medidas de eficiencia energética y la colaboración con gestores autorizados.

En cuanto a la relación con proveedores, durante 2025 se ha trabajado con una media de más de 300 empresas, predominando aquellas de ámbito local.

## 2. MATERIALIDAD

### 2.1 GRUPOS DE INTERÉS 2-29

Las relaciones con los distintos grupos de interés son un aspecto clave en ELIT. Por ello, desde el año 2010, cuando se implantó el SGI de ELIT, nuestros grupos de interés se identifican, analizan y actualizan para disponer de un mayor conocimiento sobre sus expectativas. Con la integración de ELITIC, se han revisado los grupos de interés para incluir los relacionados con la actividad de perforación.

ELIT y ELITIC disponen de distintos canales de comunicación específicos para cada grupo de interés identificado. La comunicación es bidireccional y no se dispone de una frecuencia establecida, ya que los requerimientos de cada grupo de interés son diferentes.

Consideramos que los grupos de interés más relevantes y que más impactan en su actividad son: Pavasal, Plantilla, Clientes, Colaboradores y Sociedad. A continuación se detallan los canales de comunicación utilizados con cada uno de ellos:

Pavasal:

- Informes mensuales
- Reuniones mensuales Consejo de administración

Plantilla:

- Encuestas de clima laboral global.
- Reuniones interdepartamentales con la dirección
- Presentaciones informativas con el gerente
- Buzón de sugerencias
- Comité de empresa
- Encuestas sostenibilidad

Clientes:

- Catálogo, visitas y reuniones periódicas.
- Reuniones durante la realización de la obra
- Encuesta de satisfacción
- Encuestas sostenibilidad

Colaboradores:

- Encuestas de evaluación de Colaboradores.
- Reuniones durante la realización de la obra
- Encuestas sostenibilidad

Sociedad:

- Redes sociales, lo que nos permite acceder a un público receptor más amplio.
- Noticias
- Asociaciones

## 2.2 TEMAS MATERIALES 3-1

ELIT identifica sus asuntos materiales a través de un “Estudio de doble materialidad”. Éste nos permite conocer los asuntos relevantes y alinearlos con la estrategia de negocio, identificando las expectativas y necesidades de los grupos de interés.

El estudio de materialidad se realiza con una periodicidad bienal. El último estudio se realizó en el ejercicio 2023 y se realizó una actualización a principios de 2025. Tras la integración de ELITIC se han revisado las conclusiones del estudio de doble materialidad y se ha concluido que son válidas para la actividad de perforación, por lo que se ha concluido que no es necesario realizar un nuevo estudio de doble materialidad.

Partiendo de la siguiente información:

- Listado de temas identificados en las normas ESRS y GRI
- Memorias de sostenibilidad de empresas del sector
- Informes de análisis externo e interno de ELIT y ELITIC
- Análisis de materialidad de ELIT anteriores

Se identifica un listado de temas de sostenibilidad que podrán ser relevantes. La lista se articula en tres dimensiones (ambiental, social y gobierno) y recoge cuestiones relacionadas con la sostenibilidad con potencial para generar retos y oportunidades.

Una vez identificados los temas potencialmente materiales, el siguiente paso es la evaluación de la importancia (priorización) de éstos considerando el peso relativo que tienen para el negocio y para cada uno de los grupos de interés externos.

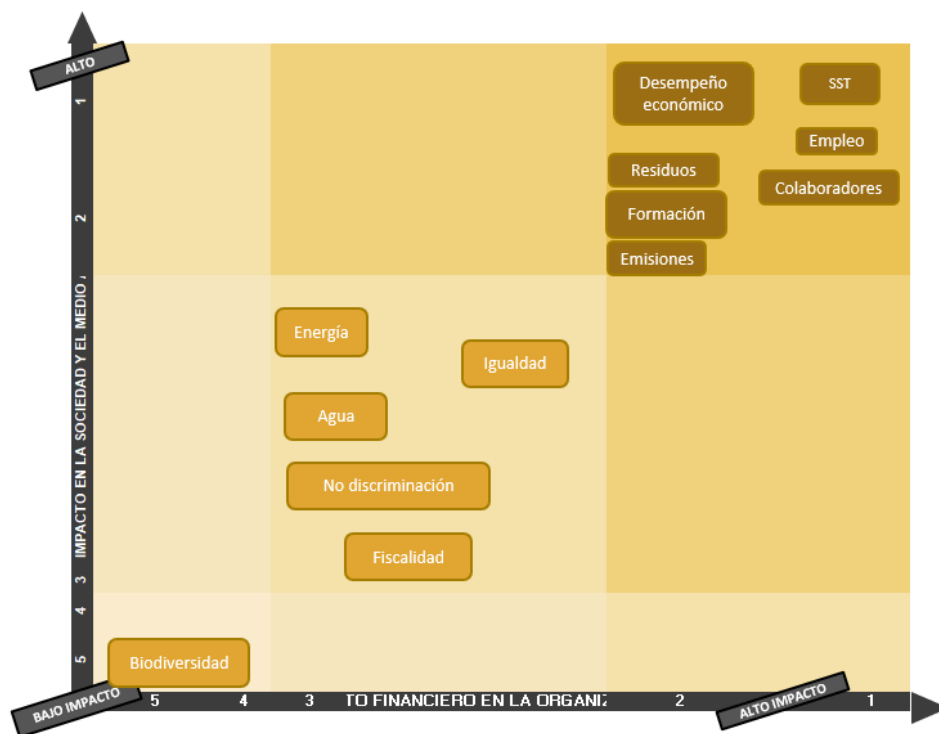
La priorización de asuntos materiales se realiza aplicando el concepto “doble materialidad” que aparece recogido en los Estándares europeos de Informes de sostenibilidad ESRS, donde se analizan, por un lado, los Impactos de la empresa en temas de sostenibilidad y, por otro, se valoran cómo afectan estos temas en los resultados de la empresa.

Para su realización se combina una visión tanto interna como externa. Las consultas en 2025 se realizaron mediante encuesta a los grupos de interés de dirección y plantilla, así como una selección de los principales clientes y colaboradores, por ser los grupos de interés más relevantes.

Este proceso nos permite identificar aquellos asuntos ambientales, sociales y de gobierno (ASG) más relevantes tanto para ELIT y ELITIC como para sus grupos de interés.

## 2.3 ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS 3-2

Para identificar qué temas son materiales, se designan los umbrales de categorización. Una vez evaluados, los resultados se han corregido con los resultados de las encuestas a los grupos de interés.



Matriz Doble materialidad 2025 [Fuente: Elaboración propia]

De esta forma, en 2025 seleccionamos los 7 asuntos prioritarios:



GOBERNANZA:

- Desempeño económico (GRI 201)
- Prácticas de Compras (GRI 204)

MEDIOAMBIENTE:

- Residuos (GRI 306)
- Emisiones y cambio climático (GRI 305)

PERSONAS:

- Empleo: atracción del talento y empleo de calidad (GRI 401)
- Salud y seguridad en el trabajo: para empleados y subcontratistas (GRI 403)
- Formación y educación (GRI 404)

Se comprueba que actualmente y tras la integración de la actividad de perforación horizontal no es necesario modificar la selección de asuntos prioritarios.

## 3. AMBIENTAL



Nuestro sentido de la responsabilidad nos ha llevado a marcar como una de las principales prioridades el respeto y cuidado del medioambiente en nuestro ámbito de actuación. Conseguir ventajas competitivas proponiendo soluciones más eficientes a nivel energético, nos permite contribuir de forma activa al cuidado y respeto medioambiental. Del mismo modo, alineando nuestra forma de trabajar con el objetivo de la reducción del impacto ambiental hemos conseguido establecer procesos de trabajo más eficientes y respetuosos con nuestro entorno.

La política ambiental de ELIT y ELITIC se materializa a través del Sistema de Gestión Integral, que garantiza la correcta gestión de los riesgos y oportunidades de naturaleza ambiental, así como la mejora continua de su desempeño. Este sistema de gestión ambiental está basado en la norma UNE-EN 14001.

Para asegurar el mantenimiento y la mejora continua de este SGI, el Departamento de Planificación Estratégica realiza auditorías internas a los distintos departamentos y las obras en ejecución y además, anualmente, la entidad certificadora AENOR realiza una auditoría externa de seguimiento o renovación de los sellos.

Durante el año 2025, el Departamento de Planificación Estratégica de ELIT realizó auditorías internas en el 80% de las obras en ejecución donde se revisó el cumplimiento de los requisitos medioambientales de nuestro SGI, así como la evaluación del cumplimiento legal.

### 3.1 RESIDUOS 306

#### 3.1.1 GESTIÓN DE LOS RESIDUOS EN ELIT Y ELITIC 306-1 & 306-2



En ELIT y ELITIC, la prevención y correcta gestión de los residuos generados constituye una prioridad dentro de nuestra estrategia ambiental. Esto se establece siguiendo este orden: prevención, preparación para la reutilización, reciclado, otras formas de valorización, y finalmente, la eliminación como última opción.

A lo largo de todo el ciclo de vida de nuestras obras, promovemos prácticas orientadas a reducir la generación de residuos y a maximizar su valorización. Para ello:

- Se realiza una separación en origen de los residuos, tanto en oficinas como en las obras, diferenciando las distintas fracciones (escombros, plásticos, envases, maderas, papel, residuos

peligrosos, etc.), lo que facilita su posterior valorización. En las obras, esto se consigue implantando puntos limpios sectorizados y exigiendo a los colaboradores el cumplimiento de las Normas de Actuación Medioambiental.

- En la oficina, se dispone de contenedores diferenciados para papel, envases, residuos orgánicos y tóners, y se fomenta la reducción del uso de papel mediante digitalización y concienciación interna.
- Se trabaja exclusivamente con gestores autorizados, que garantizan un tratamiento adecuado de cada fracción de residuo.
- Se prioriza, cuando es técnicamente viable, la reutilización de materiales in situ, como en el caso de tierras y escombros no contaminados.

Este enfoque es revisado periódicamente en el marco de nuestro Sistema de Gestión Ambiental certificado según la norma ISO 14001, y forma parte de los procedimientos auditados tanto interna como externamente. Además, estamos promoviendo campañas de sensibilización, concursos de buenas prácticas ambientales en obra y acciones formativas para todo el personal, con el fin de reforzar el compromiso de la plantilla con una gestión sostenible de los residuos.



*Punto limpio de RNP en una obra de ELIT*

ELIT y ELITIC gestionan de forma integral los impactos asociados a los residuos generados en el desarrollo de su actividad, con el objetivo de minimizar su efecto sobre el entorno y garantizar el cumplimiento de la legislación vigente. Las principales acciones implementadas para gestionar los impactos relacionados con los residuos son las siguientes:

- Identificación de aspectos ambientales significativos, incluyendo la generación de residuos en cada obra.
- Planificación de la gestión de residuos en cada obra, mediante el desarrollo de un Plan de Gestión de Residuos acorde a las características del proyecto y del entorno en el que se ejecuta. Este plan contempla la separación en origen, el almacenamiento temporal adecuado

y la trazabilidad hasta su entrega a gestor autorizado. En el caso de ELITIC, cuando la gestión de residuos la realiza el contratista principal de la obra, es éste último el que realiza el PGR.

- Colaboración exclusiva con gestores de residuos registrados, que garantizan el tratamiento y destino final conforme a la normativa aplicable.
- Auditorías internas en las obras y oficinas, que verifican el cumplimiento de los procedimientos ambientales y de la legislación aplicable, así como la eficacia de las medidas implantadas.
- Acciones de mejora continua, entre las que destacan campañas de concienciación, revisión de envases y materiales utilizados (para reducir residuos desde el diseño) y la organización de concursos ambientales internos para promover buenas prácticas.

Además, se evalúa periódicamente los resultados obtenidos en materia de residuos, comparando los datos interanuales y analizando los impactos derivados de la actividad constructiva sobre el medio ambiente, con especial atención a la reutilización de materiales, la eficiencia en la gestión de escombros, y la reducción de residuos peligrosos. Este seguimiento permite identificar oportunidades de mejora y establecer objetivos ambientales para cada ejercicio.

### 3.1.2 RESIDUOS GENERADOS 306-3

Durante el ejercicio 2025, ELIT y ELITIC han realizado un seguimiento de los residuos generados en sus tres focos principales: oficinas, vehículos de empresa y obras.

#### RESIDUOS OFICINA

Siguiendo el ejemplo de las acciones que se llevan a cabo en obra, en las oficinas centrales de ELIT y ELITIC también se recicla. Disponemos de unos puntos limpios en los que se separan los residuos en función de su tipología: papel, plástico/envases, orgánico y tóner (este último considerado residuo peligroso).



*Punto limpio oficinas ELIT*

A continuación se detallan las mediciones de cada tipo de residuo generado en las oficinas centrales en 2025 y almacenados de forma separada hasta su eliminación en su correspondiente contenedor urbano.

En el caso del residuo peligroso, la gestión del mismo se ha realizado a través de una empresa autorizada para el transporte y la gestión del mismo.

<b>ELIT</b>	<b>TOTAL 2025</b>		<b>TOTAL 2024</b>		<b>TOTAL 2023</b>	
PAPEL/CARTÓN	53,2	Kg	79,8	Kg	65	Kg
PLÁSTICO / ENVASES	20,7	Kg	32,4	Kg	39,6	Kg
ORGÁNICO	108	Kg	117	Kg	132	Kg
TÓNER (residuo peligroso)	0	kg	1	kg	1	kg
CÁPSULAS CAFÉ	21	L	21	L	18	L

### **RESIDUOS NAVE ELITIC**

Respecto a los residuos generados en la nave de ELITIC, donde se hacen algunos mantenimientos de las máquinas en propiedad, éstas son las cantidades generadas en 2025:

<b>ELITIC</b>	<b>TOTAL 2025</b>	
OTROS COMBUSTIBLES LÍQUIDOS	70	Kg
VOLUMINOSOS	110	Kg
PAPEL/CARTÓN	40	Kg
MADERA	110	Kg

## RESIDUOS COCHES DE EMPRESA



Con el objetivo de hacer una estimación de los residuos generados por el uso de los coches en renting que posee la empresa, se ha recogido en un listado los coches utilizados en 2025 y se ha hecho una estimación de los cambios de filtros, neumáticos y cambios de aceite así como las emisiones de CO2 en función de los Km recorridos en el año.

Destacar que en 2025 se ha mantenido el uso de coches híbridos, vistos los buenos resultados de estos últimos tanto a nivel medioambiental como a nivel económico. Con esto, la flota de vehículos híbridos es de 17 coches, que corresponde a un 40% sobre el total de vehículos de la empresa. En la siguiente tabla se muestran los residuos generados por los vehículos de ELIT y ELITIC.

TIPO COCHE	CAMB. ACEITE (UD)	CAMB. FILTRO (UD)	CAMB. NEUMÁTICOS (UD)	KM REALIZ. 2025	EMIS. CO2 (Tn)
COCHES (42 ud)	38	29	12	795.364	106
CAMIONES (7 ud)	1	1	0	96.921	72

## RESIDUOS OBRA

Los residuos en obra se pueden estructurar en dos bloques: por una parte, los residuos peligrosos; por otra parte, los no peligrosos, entre los que se encuentran las tierras y los residuos de construcción.

Los **residuos peligrosos** generados y gestionados en obra en 2025 han sido:

ELIT	LER	TOTAL 2025 (TM)	TOTAL 2024 (TM)	TOTAL 2023 (TM)
ENVASES METAL	150111	202	225	85
ENVASES PLÁSTICO	150110	340	100	55
TRAPOS	150202	122	0	5
AEROSOLES	160504	100	61	40
TIERRAS CONTAMINADAS	170503	350	0	0
PILAS	160604	15	3	0
FIBROCEMENTO	170605	44.860	32.480	15.000
PAPEL CONTAMINADO	200101	0	150	102

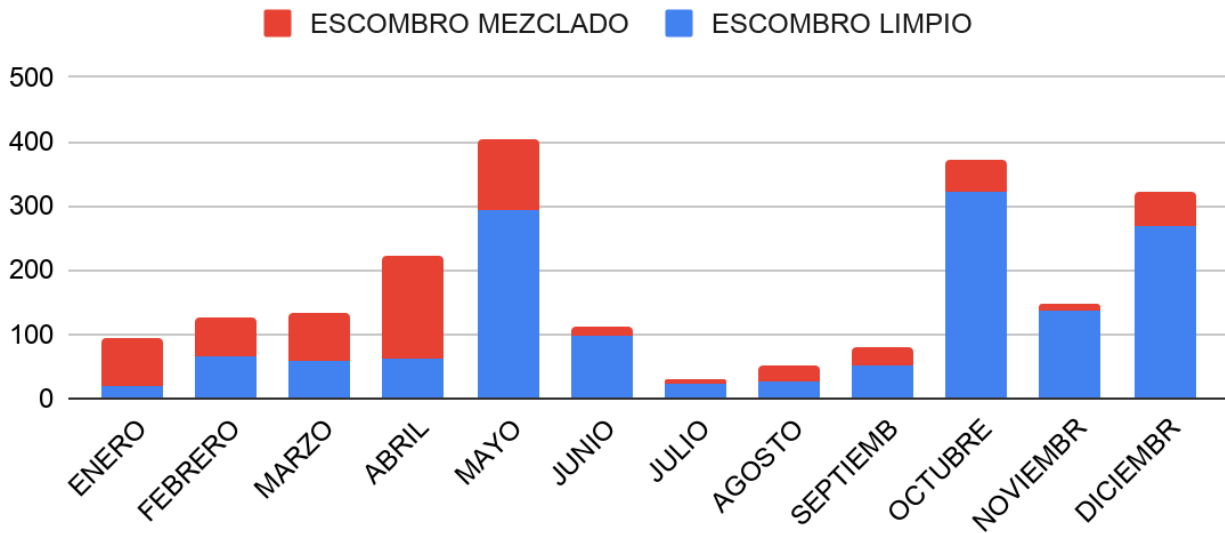


*Punto limpio Residuos peligrosos obra ELIT*

Por otra parte, se ha llevado a cabo también un registro de los residuos generados por los WC químicos portátiles en las obras de ELIT. En total, se han generado unos 24.816L de residuos.

Respecto a los **residuos no peligrosos** generados en las obras, se mostrarán por separado. Por una parte, los escombros de construcción, que suponen en torno al 75% de los residuos retirados en las obras de ELIT en el año 2025:

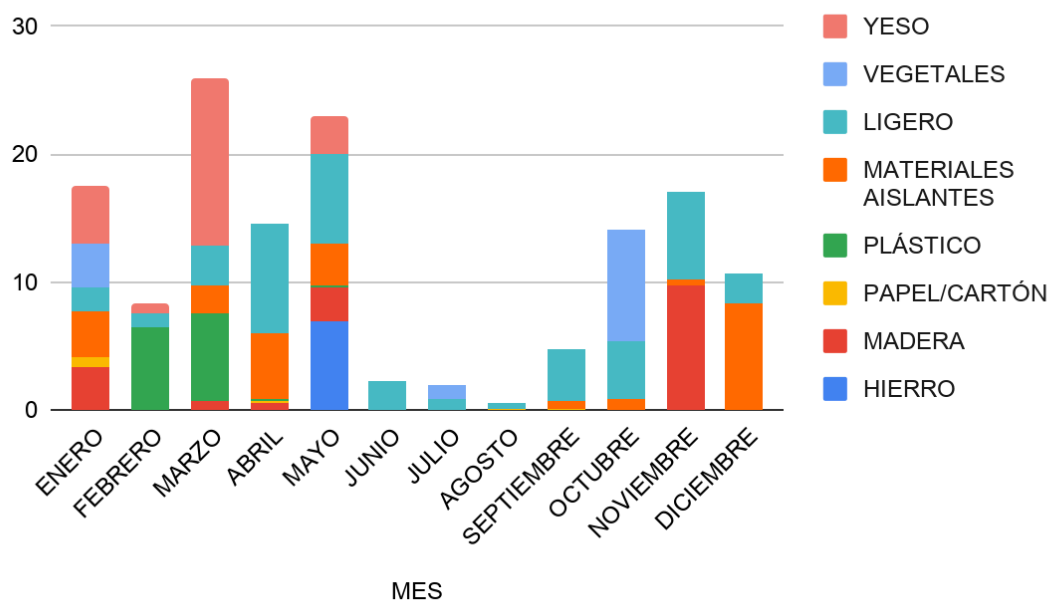
## ESCOMBROS RECOGIDOS EN OBRAS 2025 (TM)



ELIT	2025		2024		2023	
	TN	TN/M€	TN	TN/M€	TN	TN/M€
ESCOMBRO LIMPIO	1.424	43,56	1.658	56,59	1.577	62,33
ESCOMBRO MEZCLADO	666	18,15	562	19,18	506	20

Y, por otra parte, el resto de residuos:

### RESTO DE RCDs 2025 (TM)



TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (TM) 2025 (PROD. 32,7M€)
HORMIGÓN	270
LIGERO	43
MADERA	17
MATERIALES AISLANTES	24
PAPEL/CARTÓN	1
PLÁSTICO	14
YESO	21

Respecto a los residuos en obra de ELITIC, todos los residuos generados corresponden a los lodos, que no contienen sustancias peligrosas, extraídos en las excavaciones:

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (TM) 2025 (PROD. 3,3 M€)
LODOS (170504)	215
LODOS (170506)	173

### 3.1.3 RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN 306-4

En 2025, ELIT y ELITIC han mantenido su compromiso con la economía circular mediante la valorización de una parte significativa de los residuos generados durante sus actividades. Esta valorización se ha llevado a cabo principalmente a través de operaciones de reciclado (R5), recuperación de materiales (R3) y, en menor medida, valorización energética (R1), en cumplimiento con la jerarquía de residuos establecida por la normativa europea.

En 2025, se han registrado las siguientes fracciones que han sido reutilizadas, recicladas o valorizadas:

- Respecto a las obras terminadas en 2025, el 31% de las tierras excavadas se han reutilizado, reincorporándose en el propio proceso constructivo y minimizando la necesidad de transporte y disposición en vertedero.
- Papel, envases y orgánico de oficinas: separados en origen y depositados en contenedores municipales para su reciclado.
- Escombros limpios y mezclados: enviados a plantas de valorización autorizadas para su reutilización como árido reciclado.
- Envases metálicos y plásticos peligrosos: entregados a gestores autorizados para su recuperación.
- Pilas y tóners: canalizados mediante recogida selectiva en oficinas y entregados para valorización según convenio con fabricantes.

A continuación, se presenta el desglose de los residuos valorizados por fracción, tipo, cantidad total generada, porcentaje de valorización estimado, cantidad valorizada, y código de operación aplicable:

RESIDUO	CANTIDAD (TN)	% VALORIZACIÓN	VALORIZADO (TN)	OPERACIÓN FINAL
ACERO	6,89	100	6,89	Reciclaje (R4)
ENVASES MEZCLADOS	5,38	80	4,304	Reciclaje (R12)
ENVASES PLÁSTICO	0,97	100	0,97	Reciclaje (R3)
ESCOMBRO	1424,548	98	1396,05704	Reciclaje (R5)
HORMIGÓN	270,4	100	270,4	Reciclaje (R5)
LIGERO	43,12	60	25,872	Clasificación/Reciclaje
MADERA	17,09	100	17,09	Reciclaje (R3)
MEZCLA	665,966	70	466,1762	Clasificación (R12)
MEZCLA BITUMINOSA	419,52	100	419,52	Reciclaje (R5)
PAPEL/CARTÓN	1,178	100	1,178	Reciclaje (R3)
PLÁSTICO	13,706	100	13,706	Reciclaje (R3)
TIERRAS	2156,99	99	2135,4201	Relleno (R10)
VEGETALES	13,26	100	13,26	Compostaje (R3)
YESO	21,24	80	16,992	Reciclaje (R5)
LODOS (170504)	215	80	172	Reciclaje (R5)
LODOS (170506)	173	50	86,5	Reciclaje (R5)

Se estima que aproximadamente el 51% de los residuos generados han sido valorizados mediante reutilización o reciclaje, lo que demuestra nuestro compromiso con la economía circular.

### 3.1.4 RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN 306-5

Los residuos que no han podido ser valorizados han sido tratados mediante operaciones de eliminación controlada, de acuerdo con la legislación vigente y a través de gestores autorizados. Estos residuos son aquellos que, por su naturaleza, composición o nivel de contaminación, no permiten una recuperación eficiente o segura.

- Fracción no valorizable de escombros mezclados y materiales contaminados.
- Fibrocemento con contenido en amianto, que requiere una gestión especializada en centros de eliminación autorizados.

- Trapos contaminados, aerosoles, tierras contaminadas y otros residuos peligrosos cuya recuperación no es viable.
- Residuos generados por los WC químicos que son gestionados mediante recogida y eliminación segura por empresa especializada.

A continuación, se presenta la tabla con los residuos eliminados, su cantidad, porcentaje de eliminación, y el tipo de operación de eliminación aplicado:

RESIDUO	CANTIDAD (TN)	% VALORIZACIÓN	VALORIZADO (TN)	OPERACIÓN FINAL
ENVASES				
MEZCLADOS	5,38	80	1,076	Vertedero (D5)
ESCOMBRO	1424,548	98	28,49096	Vertedero (D5)
LIGERO	43,12	60	17,248	Vertedero (D5)
MATERIALES				
AISLANTES	24,4	0	24,4	Vertedero (D5)
MEZCLA	665,966	70	199,7898	Vertedero (D5)
TIERRAS	2156,99	99	21,5699	Vertedero (D5)
YESO	21,24	80	4,248	Vertedero (D5)

La cantidad estimada de residuos eliminados representa el 41% del total generado, con un tratamiento conforme a la legislación vigente y garantizando la trazabilidad mediante la documentación asociada (hojas de seguimiento, albaranes de retirada, registros LER, etc.).

### 3.1.5 ACCIONES IMPLANTADAS: CONCURSO MEDIOAMBIENTE

#### PREMIOS MEDIOAMBIENTE OBRAS



A principios del año 2025 se convocó la nueva Edición de nuestros “Premios a la implementación de buenas prácticas medioambientales en obra”

Su objeto es la concesión de un premio a cada miembro del equipo de obra de ELIT que demuestre un mayor compromiso medioambiental e implemente las mejores prácticas medioambientales en su obra. Este año se volvió a otorgar un primer y segundo premio.

Los criterios que se valoraron son los siguientes:

- La hoja de aspectos ambientales del plan de gestión integral y objetivos ambientales de la obra
- Limpieza y orden de la obra

- La correcta gestión de los residuos de la obra (puntos limpios),
- El seguimiento periódico de las prácticas ambientales,
- El registro de cualquier incidencia medioambiental
- La correcta ejecución de los simulacros
- El plan de Gestión de Residuos acorde a las condiciones de la obra.

# PREMIOS A LAS BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES EN OBRA

EDICIÓN 2025

Se evaluarán las obras ejecutadas durante 2025 en las **auditorías de Medioambiente**

¡Habrà premio para los dos equipos de obra con mejor puntuación!

consulta las bases del concurso pinchando **AQUÍ**

**elit**  
EDIFICACIÓN · LOGÍSTICA · INDUSTRIAL · TERCIARIA

CUIDA EL MEDIO AMBIENTE, CUIDATE

Cartel Edición 2025 Premios Medioambiente

## 3.2. CONSUMO ENERGÉTICO 302

### 3.2.1 OBTENCIÓN Y CÁLCULO DE DATOS

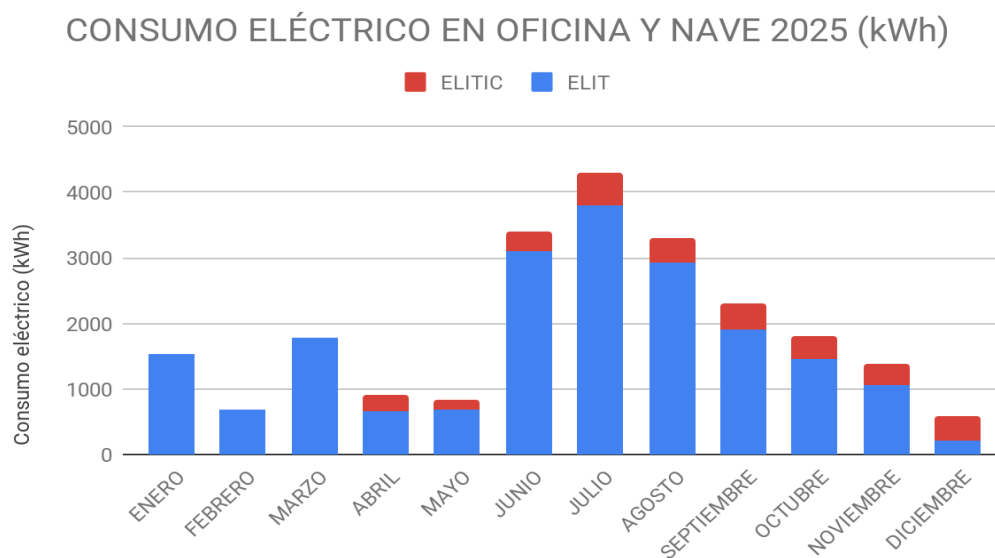
La energía es uno de los principales recursos empleados por las compañías y, como parte de la lucha contra el cambio climático, tanto en ELIT como en ELITIC se promueve la eficiencia energética.

#### 3.2.1.1. CONSUMO ELÉCTRICO OFICINA

A continuación se detallan las mediciones del consumo eléctrico en las oficinas centrales de Valencia y Moncada.

TIPO DE CONSUMO	2025	2024	2023
ELECTRICIDAD OFICINAS ELIT	19.792 KWH	13.041 KWH	14.686 KWH
ELECTRICIDAD NAVE ELITIC	3.052 KWH	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>22.844 KWH</b>	<b>13.041 KWH</b>	<b>14.686 KWH</b>

A continuación se muestra un consumo detallado por meses:



### 3.2.1.2 CONSUMO ELÉCTRICO EN OBRA

El consumo eléctrico exacto solo se puede determinar en obras donde se instaló un auxiliar de obra y se formalizó un contrato con un colaborador de electricidad, ya que en estos casos se dispone de un contador individual. En las obras donde la electricidad se obtuvo de las instalaciones existentes del cliente, no se puede obtener datos de consumo específicos de nuestra actividad. Sin embargo, se ha realizado una estimación basada en obras similares.

Los datos presentados a continuación corresponden a las obras ejecutadas durante el año 2025:

TIPO DE CONSUMO	2025 (PROD. 32,7M€)	2024 (PROD. 29,3M€)	2023 (PROD. 25,3M€)
ELECTRICIDAD OBRAS ELIT	112.983 KWH	120.921 KWH	92.728 KWH

Como dato para comparar con años anteriores, en 2025 se está consumiendo 3708 Kwh por cada millón de € de producción, en 2024 4127 Kwh.

### 3.2.1.3 CONSUMO DIESEL



Siguiendo la línea del año anterior, en 2025 se ha seguido apostando por coches híbridos, cuyo mayor beneficio es la eficiencia de combustible. De esta forma, por una parte la empresa consigue reducir su impacto ambiental, al emitir menos gases contaminantes, y por otra parte se consigue un ahorro económico en la compra de diesel.

Se detalla el consumo de combustible realizado en el año 2025 por los coches en renting, tanto de ELIT como de ELITIC:

ELIT COCHES	2025		2024		2023	
CONSUMO POR COCHE	1.329	L/COCHE	1.542	L/COCHE	1.441	L/COCHE
RENDIMIENTO (KM/L)	15,52	KM/L	15,58	KM/L	17,92	KM/L

ELITIC COCHES	2025	
CONSUMO POR COCHE	887,84	L/COCHE
RENDIMIENTO (KM/L)	14,28	KM/L

Además, para el año 2025 se desglosa el consumo de combustible en los coches en diésel y gasolina:

<b>CONSUMOS COCHES</b>	<b>TIPO COMBUSTIBLE</b>	<b>COMBUSTIBLE CONSUMIDO (L)</b>
COCHES HÍBRIDOS ELIT (16 vehículos)	GASOLINA	18.731
FURGONETAS ELIT (15 vehículos)	DIÉSEL	25.151
COCHES ELITIC (2 vehículos)	GASOLINA	3.615
FURGONETAS ELITIC (7 vehículos)	DIÉSEL	4.376

<b>TOTALES</b>	<b>COMBUSTIBLE CONSUMIDO (L)</b>
GASOLINA	22.346
DIÉSEL	29.527
<b>TOTALES (42 vehículos)</b>	<b>51.873</b>

De igual forma para los camiones de ELITIC (tanto en propiedad como en renting):

<b>ELITIC CAMIONES</b>	<b>2025</b>	
CONSUMO POR COCHE	3.908	L/CAMIÓN
RENDIMIENTO (KM/L)	3,54	KM/L

Por último, se calcula el consumo por millón de euros de producción para la maquinaria utilizada por ELIT y ELITIC:

<b>CONSUMOS MAQUINARIA</b>	<b>2025</b>		<b>2024</b>		<b>2023</b>	
DIESEL MAQUINARIA ELIT	1.457	L/M€	1.679	L/M€	1.279	L/M€
DIESEL MAQUINARIA ELITIC	5.745	L/M€	-		-	

## 3.2.2 HOMOGENEIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS

### 3.2.2.1 CONSUMOS ENERGÉTICOS INTERNOS TOTALES 302-1

Para concluir, se han convertido los consumos de diésel y electricidad a Julios; para ello, se han aplicado los factores de conversión recomendados por la Agencia Internacional de la Energía (IEA). De esta manera, se homogeneizan las distintas fuentes energéticas en una única unidad de medida.

Los factores utilizados han sido los siguientes:

- 1 kWh = 3,6 MJ (megajulios)

- 1 litro de gasóleo = 38,6 MJ

ELIT	Consumo 2025 (unidad original)	Consumo 2025 (GJ)
Electricidad oficinas	19.792 kWh	<b>71 GJ</b>
Electricidad obras	112.983 kWh	<b>406 GJ</b>
Gasolina (coches empresa)	18.731 L	<b>642 GJ</b>
Diésel (furgonetas empresa)	25.151 L	<b>903 GJ</b>
Diésel (maquinaria obra)	47.640 L	<b>1710 GJ</b>
<b>TOTAL</b>		<b>3732 GJ</b>

ELITIC	Consumo 2025 (unidad original)	Consumo 2025 (GJ)
Electricidad nave	3.052 kWh	<b>11 GJ</b>
Gasolina (coches empresa)	3.615 L	<b>124 GJ</b>
Diésel (furgonetas empresa)	4.376 L	<b>157 GJ</b>
Diésel (camiones)	27.359 L	<b>982 GJ</b>
Diésel (maquinaria obra)	19.045 L	<b>684 GJ</b>
<b>TOTAL</b>		<b>976 GJ</b>

### 3.2.2.2 CONSUMOS ENERGÉTICOS FUERA DE LA ORGANIZACIÓN 302-2

En relación con el indicador **GRI 302-2 (Consumo energético fuera de la organización)**, actualmente **ELIT y ELITIC no disponen de información suficiente para su cálculo**, dado que se trata de unas empresas que trabajan con **una amplia variedad de colaboradores**, cuyas fuentes de energía y consumos específicos no están disponibles de forma sistemática ni estandarizada. La diversidad de

actividades subcontratadas, la rotación de colaboradores y la dispersión geográfica de las obras hacen que la estimación de este consumo indirecto represente un reto metodológico significativo. No obstante, la organización se encuentra valorando herramientas y metodologías que permitan, en el futuro, realizar aproximaciones más precisas en este ámbito.

### 3.2.2.3 INTENSIDAD ENERGÉTICA 302-3

Para el cálculo, se usa como denominador en el cálculo del ratio la producción de 2025. En el caso de ELIT, la producción fue de 32,7 M€. Por tanto, la intensidad energética vendrá dada en GJ/M€:

ELIT	Intensidad energética 2025 (GJ/M€)
Electricidad oficinas	2,18 GJ/M€
Electricidad obras	12,41 GJ/M€
Gasolina (coches empresa)	19,63 GJ/M€
Diésel (furgonetas empresa)	27,61 GJ/M€
Diésel (maquinaria obra)	52,29 GJ/M€

De igual manera, se calcula para ELITIC con una producción en 2025 de 3,3M€. Por tanto, la intensidad energética también vendrá dada en GJ/M€:

ELITIC	Intensidad energética 2025 (GJ/M€)
Electricidad nave	3,33 GJ/M€
Gasolina (coches empresa)	37,57 GJ/M€
Diésel (furgonetas empresa)	47,51 GJ/M€
Diésel (camiones)	297,63 GJ/M€
Diésel (maquinaria obra)	207,19 GJ/M€

## 3.3. EMISIONES 305

### 3.3.1. CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO 2025 305-1 & 305-2

En ELIT y ELITIC, somos conscientes de la importancia de minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad, y por ello, una de las acciones que se ha desarrollado durante el ejercicio ha sido el **cálculo de la huella de carbono corporativa del año 2025**, con el fin de conocer con mayor precisión nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y establecer medidas de mejora.

Este cálculo se ha realizado teniendo en cuenta las **emisiones directas (Alcance 1)**, derivadas principalmente del consumo de combustibles fósiles en los vehículos y maquinaria de obra, así como las **emisiones indirectas (Alcance 2)**, procedentes del consumo de energía eléctrica tanto en oficinas como en obras. Para el cálculo se han utilizado los factores de emisión referencia del MITECO 2024.

Así, el cálculo de la huella de carbono de ELIT quedaría:

ELIT	Emisiones (tCO2 eq)	
	2025	2024
ALCANCE 1	224,28	235,24
ALCANCE 2	33,99	37,17
<b>HUELLA CARBONO TOTAL</b>	<b>258,27</b>	<b>272,41</b>

Y el de ELITIC (en el alcance 2 solo se considera la electricidad consumida en la nave):

ELITIC	Emisiones (tCO2 eq)	
	2025	
ALCANCE 1	102,44	
ALCANCE 2	0,78	
<b>HUELLA CARBONO TOTAL</b>	<b>103,22</b>	

Además, se presentan las emisiones directas (alcance 1) por tipo de combustible y las emisiones indirectas (alcance 2) por centro de trabajo:

ALCANCE 1 ELIT	Emisiones directas por combustible (tCO2 eq)	
	2025	2024
Diésel (furgonetas empresa)	63,01	45,42
Gasolina (coches empresa)	42,13	66,76
Diésel (maquinaria obras)	119,14	123,06
<b>TOTAL</b>	<b>224,28</b>	<b>235,24</b>

ALCANCE 1 ELITIC	Emisiones directas por combustible (tCO2 eq)	
	2025	
Diésel (furgonetas empresa)	10,96	
Gasolina (coches empresa)	8,13	
Diésel (camiones)	68,98	
Diésel (maquinaria obras)	14,37	
<b>TOTAL</b>	<b>102,44</b>	

ALCANCE 2 ELIT	Emisiones indirectas por consumo de electricidad (tCO2 eq)	Emisiones indirectas por consumo de electricidad (tCO2 eq)
	2025	2024
Electricidad oficina	5,07	3,39
Electricidad obras	28,92	33,78
<b>TOTAL</b>	<b>33,99</b>	<b>37,17</b>

Este ejercicio ha permitido a ELIT establecer una línea base con la que poder monitorizar la evolución de sus emisiones en los próximos años, y analizar el efecto de las medidas que se están implementando para reducirlas.

### 3.3.2. INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI 305-4

Para el cálculo, se usa como denominador en el cálculo del ratio la producción de 2025 de ELIT (32,7 M€) y 2024 (25,3M€). Por tanto, la intensidad energética vendrá dada en GJ/M€:

ELIT	Intensidad emisiones (tCO2 eq/M€)	Intensidad emisiones (tCO2 eq/M€)
	2025 (PROD. 32,7M€)	2024 (PROD. 29,3M€)
ALCANCE 1	6,86	8,03
ALCANCE 2	1,04	1,27
<b>HUELLA CARBONO TOTAL</b>	<b>7,89</b>	<b>9,30</b>

Para ELITIC, se usa también la producción de 2025: 3,3M€:

ELITIC	Intensidad emisiones (tCO2 eq/M€)
	2025 (PROD. 3,3M€)
ALCANCE 1	31,04
ALCANCE 2	0,24
<b>HUELLA CARBONO TOTAL</b>	<b>31,28</b>

### 3.3.3. REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI 305-5

En coherencia con los resultados obtenidos, durante 2024 y 2025 se han reforzado varias iniciativas orientadas a la mejora de nuestro desempeño ambiental:

- **Se siguen utilizando vehículos híbridos**, priorizando así criterios de eficiencia y sostenibilidad.
- **Impulso de la eficiencia energética** en obras y oficinas, mediante el control del consumo y la optimización de los recursos energéticos.

Fruto de este trabajo, hemos obtenido el **sello "CALCULO"** para el año 2024 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, que reconoce a aquellas organizaciones que realizan de forma rigurosa el inventario de sus emisiones conforme a la metodología oficial establecida en el Real Decreto 163/2014, y estamos en trámites de obtener el correspondiente a 2025.

La gestión responsable de nuestras emisiones es una línea de trabajo que seguimos desarrollando con firmeza, dentro de nuestro compromiso general con la sostenibilidad.



## 4. SOCIAL

### 4.1 EL EQUIPO 2-7, 2-8 & 2-30

En lo que respecta a **ELIT**, la plantilla cerró el año 2025 con un total de **52 personas**, siguiendo así con el **crecimiento progresivo** que ha ido experimentando la empresa en los últimos años. Este crecimiento es debido principalmente al **auge del sector** y a la línea estratégica de la empresa de **ampliar los equipos de obra y oficina** para seguir impulsando su crecimiento.

	2023		2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº Empleados	41	4	45	4	46	6
Nº Empleados fijos	41	4	45	4	46	6
Nº Empleados temporales	0	0	0	0	0	0
Nº Empleados a tiempo completo	41	3	45	3	46	5
Nº Empleados a tiempo parcial	0	1	0	1	0	1

*\*Notas: los datos se presentan teniendo en cuenta el número de personas en plantilla al final del periodo objeto del informe (año 2025). El 100% de la plantilla está ubicada en España, por ello, no se desglosa la tabla por región. No contamos por personal empleado por horas no garantizadas, por ello, no se desglosa la tabla por este campo.*

Por otra parte, podemos afirmar que el 100% de las personas trabajadoras de la organización están cubiertas por el convenio colectivo de aplicación, que en este caso concreto es el **VII Convenio colectivo general del sector de la construcción** (Resolución de 6 de septiembre de 2023).

Respecto al personal que no está en plantilla pero cuyo trabajo es controlado por ELIT, es decir, personas trabajadoras de empresas colaboradoras contratadas para realizar un trabajo en las obras de ELIT, la relación contractual es mediante un modelo de contrato de Subcontratista que firma ELIT como contratista principal y las empresas colaboradoras como subcontratistas.

---

Los trabajos que realizan están relacionados con la construcción de obra: albañilería, mano de obra de cimentación, movimiento de tierras, instalaciones, empleo de maquinaria, ejecución de cubiertas, montaje de estructuras, pintura, etc...

En 2025, los datos del total de trabajadores/as de empresas subcontratistas en unidades equivalentes de tiempo completo trabajando en obras de ELIT ha sido de 43.

Este dato se ha calculado registrando el número de trabajadores de empresas subcontratistas que han entrado en las obras de ELIT en una semana laboral media, multiplicando ese dato por el número de semanas laborales del año y dividiendo por el número de días laborales de un contrato a tiempo completo.

Las fluctuaciones en el número de personas trabajadoras dependen de la actividad de las obras de ELIT durante el periodo. Cuanta mayor es la actividad, más personas.

Hay que destacar que en la actividad de construcción, el porcentaje de personal subcontratado es muy elevado con respecto a otros sectores por los siguientes motivos:

- La subcontratación nos permite adaptarnos rápidamente a las fluctuaciones en la demanda de trabajo. Esto es especialmente importante en un sector donde los proyectos varían en tamaño y duración.
- Acceso a personal especializado: La construcción a menudo requiere habilidades específicas que no siempre están disponibles en el personal interno. Subcontratar permite acceder a personas trabajadoras con experiencia y conocimientos especializados en áreas concretas.
- Proyectos Temporales: las obras tienen una duración determinada de varios meses. La subcontratación nos permite gestionar mejor los recursos humanos sin la necesidad de contratar personal a largo plazo.

En relación a las personas trabajadoras que no son empleadas y cuyo trabajo no es controlado por la organización, ELIT dispone de 1 persona que realiza las tareas de limpieza en las oficinas centrales perteneciente a una empresa de limpieza, 1 persona que se encarga del mantenimiento informático, 1 gestor y 1 persona que lleva el mantenimiento de las redes sociales.

En el caso de **ELITIC**, su plantilla cerró el año 2025 con un total de **20 personas** que se han ido incorporando progresivamente desde que la empresa inició su actividad en Abril, tanto en obra como en oficina, con el objetivo de garantizar el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

Además, la empresa ha subcontratado a una persona externa, un ingeniero, que realiza funciones de oficina técnica.

	2025	
	Hombres	Mujeres
Nº Empleados	17	3
Nº Empleados fijos	17	3
Nº Empleados temporales	0	0
Nº Empleados a tiempo completo	17	3
Nº Empleados a tiempo parcial	0	0

\*Notas: los datos se presentan teniendo en cuenta el número de personas en plantilla al final del periodo objeto del informe (año 2025). El 100% de la plantilla está ubicada en España, por ello, no se desglosa la tabla por región. No contamos por personal empleado por horas no garantizadas, por ello, no se desglosa la tabla por este campo.

## 4.2 EMPLEO: ATRACCIÓN DEL TALENTO Y EMPLEO DE CALIDAD 401

### 4.2.1 CONTRATACIÓN Y ROTACIÓN PLANTILLA 401-1

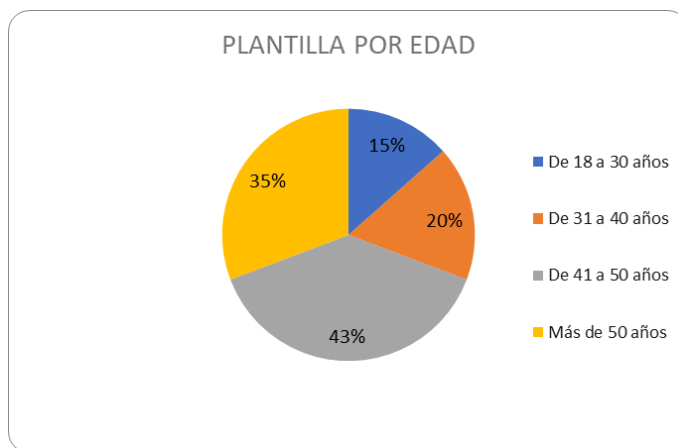
En el caso de ELIT: En el año 2025, ha contratado a un total de 5 personas en plantilla. Si analizamos estos datos desglosados por distintas agrupaciones observamos que:

Nuevas contrataciones por rango de edad	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Inferior a 31 años	1	3	1
Entre 31-49 años	0	0	2
Mayor de 49 años	2	3	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

De las 5 contrataciones, 1 ha sido de personal con un rango de edad inferior a 31 años, 2 personas entre 31-49 años y 2 personas con edad superior a 49 años. Esto va alineado con la política de

contratación de la empresa, que combina perfiles con amplia experiencia en el sector con perfiles junior -incluso en etapas universitarias- con ganas de aprender. Esto hace que la **edad media de nuestra plantilla al terminar el año 2025 sea de 44,48 años.**

A cierre de 2025, la distribución de la plantilla por edad queda de la siguiente forma:



En cuanto a las **contrataciones por género**, observamos lo siguiente:

Nuevas contrataciones por género	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Hombres	3	5	3
Mujeres	0	1	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

En cuanto a la distribución de contrataciones entre hombres y mujeres vemos que en 2025 **el 60% han sido hombres y el 40% mujeres.** Estos datos reflejan una evolución hacia una mayor diversidad aunque seguimos observando cómo en ciertos puestos de obra es difícil contratar personas del sexo femenino por falta de candidaturas, debido a que el sector de la construcción es un sector mayoritariamente masculinizado.

Por otra parte, si analizamos la tasa de rotación del personal, observamos lo siguiente:

Rotación de personal por rango de edad	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Inferior a 31 años	1.15%	33.33%	1.92%
Entre 31-49 años	0.00%	0.00%	0.96%
Mayor de 49 años	2.30%	11.11%	2.78%
<b>Total</b>	<b>3.90%</b>	<b>8.89%</b>	<b>1.73%</b>

*\*Nota: se emplea como fórmula de rotación de personal:  $((A+D)/2)/((F1+F2)/2)$ . Siendo A el n° de personas contratadas, D el n° de personas desvinculadas de la organización por despido, baja voluntaria o jubilación, F1 el n° de personas al inicio del periodo objeto de estudio y F2 el n° de personas al final del periodo objeto de estudio.*

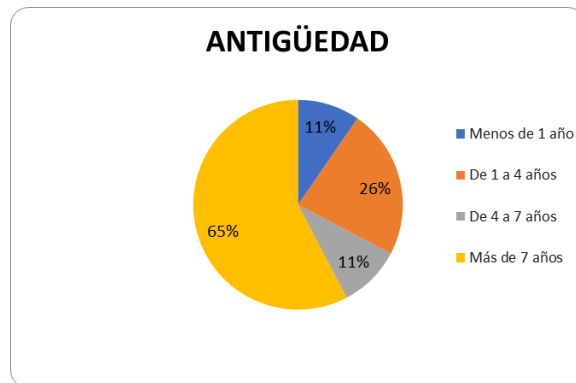
Al analizar la rotación de personal podemos ver que en el año 2025 ha sido del **1.73%**, **derivada de nuevas incorporaciones, una baja voluntaria y una jubilación** durante el periodo analizado.

Si analizamos la rotación del personal por género, podemos observar:

Rotación de personal por género	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Hombres	3.45%	3.23%	5.49%
Mujeres	0%	0%	20%
<b>Total</b>	<b>3.45%</b>	<b>3.23%</b>	<b>6.93%</b>

*\*Nota: se emplea como fórmula de rotación de personal:  $((A+D)/2)/((F1+F2)/2)$ . Siendo A el n° de personas contratadas, D el n° de personas desvinculadas de la organización por despido, baja voluntaria o jubilación, F1 el n° de personas al inicio del periodo objeto de estudio y F2 el n° de personas al final del periodo objeto de estudio.*

Por último, una de las estrategias de ELIT es llevar a cabo un crecimiento sostenible, esto queda evidenciado si vemos la distribución de la plantilla propia según su **antigüedad en la empresa a cierre de 2025:**



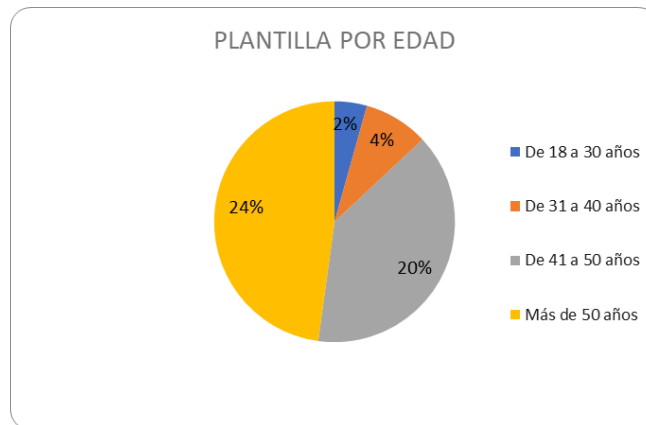
Además, uno de los aspectos que más valoran nuestros clientes es la **solvencia técnica** de nuestros equipos. Esto se debe a que, **junto con la experiencia** de las personas que los forman, como hemos visto en la gráfica anterior, **cerca del 73% de la plantilla tiene estudios superiores** (titulaciones universitarias técnicas y superiores), aportando y compartiendo sus conocimientos en el día a día.

**En el caso de ELITIC**, el 1 de Abril de 2025 se subrogaron 12 personas de la empresa Restitubo obras y servicios SL. Por otro lado, adicionalmente se **han contratado un total de 11 personas en plantilla durante el año**. Si analizamos estos datos desglosados por distintas agrupaciones observamos que:

Nuevas contrataciones por rango de edad	Año 2025	Altas Subrogadas	Altas No Subrogadas
Inferior a 31 años	1	0	1
Entre 31-49 años	12	4	8
Mayor de 49 años	10	8	2
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

De las **23 contrataciones**, el **52,17%** corresponde a personas con edades comprendidas **entre los 31 y 49 años** y el **43,47%** a **personas mayores de 49 años** y el **4,34%** corresponde a **menores de 31 años**. Estos datos reflejan una plantilla con una elevada experiencia profesional, especialmente vinculada a puestos de producción y ejecución en obra, donde la experiencia práctica y el conocimiento técnico adquirido a lo largo de los años tienen un papel especialmente relevante. La **edad media de la plantilla** al cierre de 2025 se sitúa en **50,2 años**.

La distribución de la plantilla por edad en 2025 queda de la siguiente forma:



En cuanto a las **contrataciones por género**, observamos lo siguiente:

Nuevas contrataciones por género	Año 2025	Altas Subrogadas	Altas No Subrogadas
Hombres	20	10	10
Mujeres	3	2	1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

En cuanto a la distribución de contrataciones entre hombres y mujeres vemos que en 2025 **el 87% han sido hombres y el 13% mujeres**. Estos datos están directamente relacionados con la actividad principal de la empresa, donde la mayor parte de las incorporaciones corresponden a puestos de producción y ejecución en obra, donde podemos observar que es difícil contratar personas del sexo femenino por falta de candidaturas, por el mismo motivo comentado anteriormente.

**Nota importante:** Para el cálculo de los índices de rotación, se va a tener en cuenta que la plantilla a inicio del periodo de referencia son 14 personas de las cuales 12 son altas subrogadas y 2 son nuevas altas no subrogadas. Teniendo esto en cuenta, observamos lo siguiente:

Rotación de personal por rango de edad	Año 2025
Entre 31-49 años	25%
Mayor de 49 años	12.50%
<b>Total</b>	<b>19.12%</b>

\*Nota: se emplea como fórmula de rotación de personal:  $((A+D)/2)/((F1+F2)/2)$ . Siendo A el n° de personas contratadas, D el n° de personas desvinculadas de la organización por despido, baja voluntaria o jubilación, F1 el n° de personas al inicio del periodo objeto de estudio y F2 el n° de personas al final del periodo objeto de estudio.

Siguiendo con el razonamiento de los párrafos anteriores, es importante tener en cuenta que ELITIC **inició su actividad en abril de 2025**, por lo que esta rotación de personal registrada durante el año corresponde al proceso de creación y puesta en marcha de la empresa.

Durante el año se produjeron **tres bajas de personal** vinculadas a puestos de ayudante de perforación y analizando el rango de edad, observamos que son perfiles menores de 49 años, mientras que no se registraron bajas en personas mayores de 49 años.

Si analizamos la rotación del personal por género, podemos observar:

Rotación de personal por género	Año 2025
Hombres	82.14%
Mujeres	50%
<b>Total</b>	<b>76.47%</b>

\*Nota: se emplea como fórmula de rotación de personal:  $((A+D)/2)/((F1+F2)/2)$ . Siendo A el n° de personas contratadas, D el n° de personas desvinculadas de la organización por despido, baja voluntaria o jubilación, F1 el n° de personas al inicio del periodo objeto de estudio y F2 el n° de personas al final del periodo objeto de estudio.

Al analizar la rotación de personal desagregada por sexo podemos observar que **en el caso de las mujeres**, la plantilla se ha mantenido estable y **no se ha producido ninguna salida ni contratación adicional** durante el año. No obstante en el **sexo masculino** se han producido **20 altas** durante el año de las cuales **3 se han desvinculado** de la empresa.

## 4.2.2 PRESTACIONES Y PERMISO PARENTAL 401-2 & 401-3



Tanto en ELIT como en ELITIC, tenemos la seguridad de que para fidelizar el talento es imprescindible ofrecer una estabilidad laboral así como unas **adecuadas prestaciones y medidas de flexibilidad y conciliación laboral**.

En cuanto a las prestaciones que la empresa ofrece a las personas empleadas podemos afirmar que son independientes del tipo de jornada. Por lo tanto, **no existe ninguna prestación a la que puedan optar las personas empleadas a tiempo completo distinta a las que se ofrecen a las personas empleadas a tiempo parcial**.

En el caso de ELITIC, se ha respetado la jornada laboral que tenían en Restitubo obras y servicios SL el personal subrogado, como medida de conciliación laboral.



Si hablamos de forma más concreta sobre los **permisos de paternidad y maternidad**, podemos afirmar que en el año 2025, 4 personas **de la plantilla de ELIT** han tenido la **posibilidad de disfrutar de este permiso** y finalizado el periodo correspondiente, el 100% de las personas se reincorporaron a sus puestos de trabajo, manteniéndose la continuidad laboral dentro de la empresa.

En el caso de **ELITIC**, durante el año 2025 no se han producido situaciones de maternidad o paternidad dentro de la plantilla que hayan dado lugar al disfrute de este tipo de permisos.

## 4.3 FORMACIÓN 404

### 4.3.1 HORAS DE FORMACIÓN Y PROGRAMAS 404-1 & 404-2



Una característica que nos identifica como empresa es la búsqueda de la excelencia en todos los ámbitos, siempre teniendo presente la **creación de valor compartido** entre todos nuestros grupos de interés. En lo que respecta al equipo, la **formación adaptada y de calidad** es uno de los pilares básicos.

Por ello, un año más, se ha definido un **plan formativo anual adaptado a las necesidades** de cada persona de la plantilla y de las funciones, tareas y competencias transversales del puesto que ocupa.

Para la elaboración del plan de formación, se ha contado con la colaboración de las personas responsables de cada departamento, así como con el equipo de dirección, quienes han identificado y definido las necesidades de cada persona a su cargo. De la misma manera, en el plan de formación, también se han tenido en cuenta las solicitudes de formación que han surgido **por iniciativa de la propia persona interesada**.

Durante el año, se ha ido dando cobertura a este plan de formación y de forma adicional se han incluido otras acciones formativas que, a pesar de no estar recogidas inicialmente en el mismo, se han considerado interesantes para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

**En lo que respecta a ELIT**, en total en este 2025 se han llevado a cabo **2144 horas de formación**. Esto nos lleva a una **media de horas de formación por persona** trabajadora de **41,12**.

Si analizamos estos datos **desagregados por sexo observamos lo siguiente:**

Horas de formación y promedio por género	Año 2023		Año 2024		Año 2025	
	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas
Hombres	340	8.3	854	19.41	1929	43.84
Mujeres	113	28.25	188	47.00	215	53.75
<b>Total</b>	<b>453</b>	<b>11.33</b>	<b>1.042</b>	<b>21.70</b>	<b>2144</b>	<b>44.67</b>

Comprobamos que aunque en horas absolutas el total de formación impartido a los empleados es muy superior que el mismo datos referido a las empleadas, cuando analizamos los datos promedio esto se invierte.

Esto se debe a que **las mujeres que forman parte de la plantilla han recibido formaciones de mayor duración**. Con este dato la empresa demuestra su fiel **compromiso de promover el desarrollo profesional y personal de las mujeres de su plantilla, tal y como se refleja en su II Plan de Igualdad**.

Si analizamos los datos de formación pero en esta ocasión **desagregados por categoría laboral** nos encontramos con lo siguiente:

Horas de formación y promedio por categoría laboral	Año 2023		Año 2024		Año 2025	
	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas
Dirección general	6.00	2.00	28.00	9.33	105	35
Mandos intermedios	83.00	13.83	236.00	39.99	454	75.67
Especialistas	216.00	9.82	406.00	17.65	919	39.95
Administrativos	68.00	13.6	48.00	9.60	184	36.8
Operarios	80.00	8.88	324.00	29.45	482	43.81
<b>Total</b>	<b>453.00</b>	<b>11.33</b>	<b>1.042</b>	<b>21.71</b>	<b>2.144</b>	<b>44.67</b>

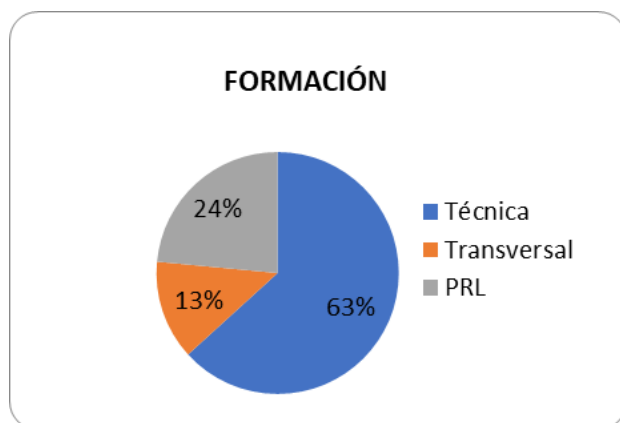
Observamos que la categoría de **especialistas y operarios** es la que mayor formación recibe si hablamos en **horas totales**, esto es debido a la **elevada necesidad de formación, principalmente relacionada con Prevención de Riesgos Laborales, que conlleva la naturaleza de estos puestos**.

**En cuanto al promedio, vemos que la categoría de mandos intermedios son los que mayor porcentaje tienen (75.67%)**. Esto muestra el compromiso de la organización con aportar una

formación continua que garantice el liderazgo y buena gestión de equipos de estos puestos. Un alto porcentaje de estas formación son en competencias transversales.

Durante 2025 ELIT ha seguido apostando por la formación continua como herramienta clave para el desarrollo profesional, la seguridad y la mejora de las competencias del equipo.

Por otra parte, las formaciones realizadas se pueden agrupar en tres grandes bloques: cursos técnicos, cursos relacionados con Prevención de Riesgos Laborales y formaciones de carácter transversal que van orientadas a mejorar las competencias (“soft skills”) de las personas empleadas:



Como ya se comentaba en los párrafos anteriores, podemos ver cómo en 2025 se han invertido más horas en formación transversal y formación relacionada con Prevención de Riesgos Laborales. Esta última es fundamental en nuestro sector y las competencias transversales son, cada vez más, un aspecto diferenciador en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y en su desempeño y nivel de excelencia.

Siguiendo con nuestro marcado espíritu de mejora continua, cada curso es evaluado por cada una de las personas asistentes una vez finalizado el mismo, recibiendo de esta forma feedback sobre la idoneidad de la persona que imparte la formación, las condiciones de la sala o plataforma, el contenido, el material puesto a disposición, etc.

En el año 2025 los cursos recogidos en el plan de formación han recibido una **nota media de 4,4 puntos sobre un total de 5**.

Por otra parte, cada responsable de la persona que ha recibido cualquier tipo de formación, evalúa si la formación ha sido efectiva para mejorar el desempeño del puesto de trabajo.

Si analizamos ahora la **formación impartida en ELITIC**, desde el inicio de su actividad se ha enfocado en garantizar unas adecuadas condiciones de **seguridad y salud** en todos los puestos de trabajo, especialmente en aquellos vinculados a obra y a los trabajos de perforación. La mayor parte de estas

acciones formativas han estado dirigidas a nuevas incorporaciones y personal de obra, priorizando la seguridad de las personas trabajadoras y el cumplimiento de los requisitos formativos necesarios para acceder a determinados puestos y centros de trabajo.

Durante el año 2025 se han llevado a cabo **206 horas de formación**. Esto nos lleva a una **media de horas de formación por persona** trabajadora de **4,29**. Y la **nota media de evaluación** de estos cursos es de **4.23 puntos sobre un total de 5**.

Si analizamos estos datos desagregados por sexo:

Horas de formación y promedio por género	Año 2025	
	Horas formación	Promedio horas
Hombres	200	4.55
Mujeres	6	1.50
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>4.29</b>

Podemos observar que el **mayor volumen de horas de formación corresponde a los hombres**. Esto se debe principalmente a que la mayor parte de la plantilla de ELITIC se encuentra vinculada a puestos operativos de obra y perforación, donde existe una elevada necesidad de formación relacionada con Prevención de Riesgos Laborales y seguridad en el puesto de trabajo.

Si analizamos los datos de formación pero en esta ocasión **desagregados por categoría laboral** nos encontramos con lo siguiente:

Horas de formación y promedio por categoría laboral	Año 2025	
	Horas formación	Promedio horas
Dirección general	2	0.67
Mandos intermedios	70	11.67
Especialistas	14	0.61
Administrativos	4	0.80
Operarios	116	10.54
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>4.29</b>

Observamos que las categorías de **operarios y mandos intermedios** son las que mayor volumen de formación han recibido durante el ejercicio. Esto se debe principalmente a la naturaleza de los puestos de trabajo vinculados a perforaciones y trabajos en obra, donde la **formación preventiva y técnica resulta fundamental** para garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud, como por ejemplo el curso de perforaciones, sondeos y canalizaciones de 20h, formación preventiva de 60h en obra, primeros auxilios, etc.

Estas formaciones han sido impartidas por entidades colaboradoras externas con conocimientos específicos relacionados con la actividad de perforación y obra así como por personal interno de la propia empresa especializado en materia de Seguridad y Salud.



Además, con el objetivo de seguir mejorando el desarrollo profesional y personal del equipo, tenemos incorporado en la empresa, **de forma paralela al plan de formación anual, el portal formativo Pharos**. Se trata de una plataforma con 1.000 cursos aproximadamente de diferente índole, algunos de ellos convalidables con Programas Superiores y Máster con titulación Universitaria que reflejan la intención de la empresa de seguir apostando por la **curiosidad y el desarrollo profesional y personal** de todo el equipo.

### 4.3.2 DESARROLLO PROFESIONAL 404-3



Como se ha descrito en varias ocasiones, somos conscientes de que el talento es una de nuestras principales ventajas competitivas y nuestro activo más valioso. Por este motivo, trabajamos a diario por atraer y fidelizar al mejor talento, apostando por su desarrollo, potenciando sus capacidades y dando respuesta a sus expectativas.

Para ello, un año más nos hemos apoyado en nuestro **Sistema de Evaluación del Desempeño**, una apuesta por el desarrollo y el aprendizaje continuo de nuestro equipo con la que damos respuesta a distintos propósitos:

1. Mantener el contrato psicológico en buen estado de salud.

Debido a que las **expectativas recíprocas** entre ELIT y las personas empleadas son cambiantes, es necesario establecer conversaciones frecuentes sobre el grado de ajuste entre dichas expectativas. Y negociar (o re-negociar) el contrato psicológico para conseguir su ajuste en todo momento. El espacio formal que ofrece el sistema de evaluación del desempeño es idóneo para realizar equilibrar las expectativas reduciendo la incertidumbre asociada a lo que se espera por parte de ELIT y las personas empleadas y mejorando la claridad de rol en todo momento.

2. Establecer **sinergias con otras políticas de personas**:

Este sistema de evaluación, a través de los resultados y los planes de acción asociados, además, nos ayuda a identificar necesidades de formación y desarrollo, así como a evaluar el impacto o aprovechamiento de la formación recibida por la persona evaluada. Por otra parte, es una herramienta clave para identificar **oportunidades de promoción interna y desarrollo de la carrera profesional**.

El 100% del personal de la organización recibe una evaluación periódica de su desempeño, independientemente de su categoría laboral y género.

## 4.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 403



Garantizar la seguridad y salud en el trabajo en todas las actividades de ELIT y ELITIC es una de las prioridades de la empresa. En ELIT y ELITIC mantenemos el firme compromiso de implantar una cultura preventiva en toda la organización y en nuestros colaboradores, con el objetivo de que todas las personas vuelvan a casa cada día, en las mismas condiciones en las que salieron a primera hora para realizar su trabajo.

Para ello, en el caso de ELIT, la persona Responsable en PRL visita regularmente todas las obras en ejecución para asegurarse de que se sigan los principios comunes en la gestión de la seguridad y la salud de la plantilla y demás grupos de interés, revisando los siguientes requisitos :

- Cumplimiento de la legislación vigente en materia de PRL y adopción de otras medidas más exigentes de acuerdo con los requerimientos suscritos de manera voluntaria.
- Integración de la acción preventiva en todas las actividades y niveles jerárquicos, a través de una correcta planificación y puesta en práctica.
- Aplicación del principio de mejora continua en los sistemas de gestión de SyS.
- Fomento de la formación de las personas en aspectos de seguridad y salud laboral, así como la inversión necesaria para conseguir la prevención de accidentes.
- Planificación de las medidas de protección colectiva en obra para no realizar improvisaciones durante la ejecución de los diferentes trabajos.
- Realización de reuniones de Seguridad y Salud en la propia obra, con los diferentes colaboradores, con el objetivo de comunicar y difundir aquellos aspectos relevantes en materia de Seguridad relativos a la obra en ejecución concreta.

En el caso de ELITIC, es el responsable de Producción quien se encarga de las siguientes tareas:

- Analizar el entorno y las condiciones generales de la obra en materia de Seguridad y Salud y, en caso de detectar anomalías, paralizar los trabajos y comunicarlo al contratista principal.
- Garantizar que las tareas propias se realizan en base a lo establecido en el PSS y que las condiciones de trabajo seguras se mantengan.

- Comprobar que los procedimientos de trabajo específicos del oficio se cumplen en todas las obras.
- Llevar a cabo un seguimiento del uso de EPI´s por parte de los/as operarios/as de perforación y realizar periódicamente una revisión del estado y caducidades de los mismos.
- Realizar periódicamente una revisión del estado y uso de maquinaria y elementos auxiliares.
- Participar en las visitas de carácter preventivo con la propiedad, CSS, Inspección de Trabajo, técnico/a de PRL del contratista principal o ELIT, etc.

#### **4.4.1 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST** 403-1 & 403-8

ELIT tiene implantado desde 2019, en toda su actividad de construcción y cubriendo a toda la plantilla y personas trabajadoras de empresas colaboradoras en obras de ELIT, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo certificado según la ISO 45001, y éste está sujeto a revisiones periódicas por los equipos de auditoría interna y auditoría externa. En 2025 se han realizado auditorías internas a más del 50% de las obras en ejecución con un cumplimiento satisfactorio.

En el año 2025, ampliamos el alcance de nuestro sello 45001 a la actividad de perforación horizontal dirigida y rotativa propia de ELITIC.

#### **4.4.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y SERVICIOS DE SALUD** 403-2 & 403-3

En ELIT y ELITIC gestionamos activamente todos y cada uno de los riesgos identificados, buscando oportunidades de mejora e implementando medidas preventivas y correctoras para reducir tanto la probabilidad como la severidad de cualquier evento no deseado.

Las responsabilidades y funciones están integradas en la estructura organizativa, siendo la Dirección el máximo responsable del cumplimiento de los estándares, la mejora en las condiciones de trabajo, las normas y la protección de la Seguridad y Salud de las personas presentes en las instalaciones y obras.

En ELIT existe un departamento de PRL, con un técnico especialista dedicado a la gestión de la Seguridad y Salud de las obras. El control in situ de los riesgos en las operaciones y en los puestos de trabajo de la obra recae en los recursos preventivos presentes en las propias obras. En el caso de ELITIC, es la figura del Responsable de Producción quien vela por la SST en las obras.

Desde la organización se impulsa y se promueve el bienestar de toda la plantilla a través del servicio de prevención. La vigilancia y control del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras está externalizada. Conforme está establecido en la legislación española que es la que aplica a ELIT y

ELITIC, se dispone de protocolos médicos actualizados y, anualmente, se llevan a cabo exámenes médicos de salud acordes a lo especificado en los protocolos.

Además, ELIT y ELITIC disponen de una política de protección de datos e información. Respecto a la información médica, tanto las revisiones como la asistencia a los servicios de salud, es gestionada directamente por estos servicios, no siendo nunca comunicada a la empresa, por lo que no puede ser ni utilizada, ni difundida para otros fines.

## 4.4.3 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN 403-4

### 4.4.3.1 COMITE DE SEGURIDAD Y COMITE DE EMPRESA

En 2025 se formó el Comité de empresa de ELIT compuesto por los representantes de los/las trabajadores/as elegidos democráticamente por toda la plantilla.

A través de varios canales como correo electrónico o reuniones periódicas con la plantilla, este comité recoge las propuestas planteadas por el personal de la empresa. El funcionamiento del comité está regulado en su correspondiente reglamento y se convocan reuniones trimestralmente.

Por otro lado también se constituyó y presentó en el registro de la Generalitat Valenciana a finales del 2025 un comité de seguridad y salud que comenzará su labor en 2026.

### 4.4.3.2 REUNIONES DE SEGURIDAD EN OBRA



Con el objetivo de inculcar la cultura preventiva en todas las personas que trabajan en las obras de ELIT se realizan mensualmente reuniones de seguridad en cada obra. De esta forma también se consigue recoger las opiniones por parte de las personas que trabajan en la obra, relacionadas con la mejora de la seguridad o adaptarla a sus necesidades.

Los resultados conseguidos hasta el momento han sido:

- mejora en los hábitos preventivos, especialmente en el personal externo, en cuanto a la utilización y uso correcto de EPI´s
- mejora en el uso de los elementos auxiliares (PEMP, andamios y limitación de uso de escaleras de mano)
- respeto de las protecciones colectivas implantadas en la obra
- delimitación de zonas de trabajo
- concienciación en la cooperación para mantener el orden y limpieza de las obras
- mejora en el mantenimiento de la señalización
- con carácter general, hacer de nuestras obras un espacio más seguro y limpio

### 4.4.3.3 REUNIONES DE SEGURIDAD DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN

Anualmente, la persona responsable de PRL de ELIT realiza una presentación que incluye material fotográfico de nuestras propias obras, a todo el departamento de producción para destacar las buenas prácticas en materia de seguridad que ha detectado en las obras de ELIT, así como aquellos campos en los que hay margen de mejora.

## 4.4.4 FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN 403-5

### 4.4.4.1 FORMACION



En ELIT y ELITIC consideramos que uno de los **ejes prioritarios de actuación** cuando hablamos de Seguridad y Salud es la **formación y sensibilización de las personas**. Por ello, cada año, dentro del Plan de Formación de la empresa contamos con diversos **programas formativos en seguridad y salud**.

En este 2025, en total se han impartido **504 horas en Elit y 206 horas en Elitic de formación en Seguridad y Salud** donde encontramos, cursos de conocimientos básicos en prevención de riesgos laborales, cursos específicos de prevención de riesgos en el uso de maquinaria o incluso formaciones en prevención de riesgos concretos como puede ser el riesgo eléctrico.

A día de hoy nos satisface afirmar que **el 100% de las personas empleadas en ELIT y ELITIC han recibido formación en seguridad y salud** a lo largo de su carrera en la empresa.

En cuanto al personal que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización, desde la empresa se les ofrece **charlas periódicas formativas y de concienciación** sobre los riesgos que son frecuentes en nuestras obras y la mejor forma de prevenirlos.

Además, desde el Departamento de **Control de Documentación**, se comprueba exhaustivamente que cada persona que entra a trabajar en una de las obras en ejecución de nuestra organización disponga de toda la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales requerida para la ejecución de los trabajos.

### 4.4.4.2 CONCIENCIACIÓN

#### **CORREOS PERIÓDICOS INFORMACIÓN PRL**

A lo largo del año 2025 y de forma periódica, se ha mantenido informado al departamento de producción sobre las novedades normativas o recomendaciones en materia de seguridad a través de correos electrónicos. La información distribuida queda recogida en el repositorio de ELIT Comparte para que pueda ser consultada en cualquier momento.

## ELIT COMPARTE



Para incentivar la gestión interna del conocimiento sobre SST entre el personal de la Empresa, se utiliza la comunidad ELIT COMPARTE. Una comunidad de google que invita a que cualquier persona de la empresa que detecte una buena práctica en materia de seguridad, ya sea en obra u oficina, la comparta con el resto de la plantilla.

Para fomentar la participación en este foro, se lanzó a principios del año 2025 la “Convocatoria de Premios ELIT Comparte”, con la que se premió a la mejor publicación del 2025 del portal relacionada con SyS y la mejor publicación relacionada con Buenas prácticas constructivas.

**ELIT COMPARTE**  
VI EDICIÓN, 2025

**elit**  
COMUNIDAD LOGÍSTICA - INDUSTRIAL - TERCIARIA

Publicaciones sobre:

- Buenas prácticas constructivas
- Seguridad y salud

**LOSETA**

**CODIGO QR**

**RESINAS**

El ingenio, la planificación y la innovación merecen ser vistos. Comparte tu obra, comparte tus ideas.

Consulta las bases aquí **CLICK**

**A final de año se otorgarán dos premios al mejor post de cada categoría**

## PREMIO A LAS BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN OBRA



En 2025 se convocó la segunda edición del concurso de PREMIO A LAS BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN OBRA 2025 con el objetivo de motivar y premiar el buen trabajo de los equipos de obra de ELIT en materia de seguridad durante la ejecución de la obra.

**PREMIO A LAS BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN OBRA**

**EDICIÓN 2025**

Se evaluarán las **obras ejecutadas durante 2025**, en las visitas periódicas del Responsable de Prevención de Riesgos Laborales

**¡Habrá premio para el equipo de obra ganador!**

consulta las bases del concurso pinchando **AQUÍ**

**Algunos de los criterios de valoración:**

- Uso de EPI's
- Señalización, cerramiento y acceso
- Orden y limpieza
- Medidas de seguridad en obra
- Protecciones colectivas

### 4.4.5 ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD **403-9 & 403-10**



Para ELIT y ELITIC la Seguridad y Salud laboral de las personas es uno de sus pilares estratégicos fundamentales en materia de sostenibilidad. El esfuerzo continuo que se realiza en materia de Seguridad y Salud se ve reflejado en sus indicadores.

El índice de incidencia de siniestralidad del 2025 ha sido de 0 , tanto en Elit como en Elitic. Por lo tanto, podemos afirmar que **no se han producido fallecimientos por accidente laboral, ni lesiones por accidente laboral ni enfermedades profesionales.**

INFORME ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL DE LA EMPRESA EN EL AÑO 2025 EN LA PROVINCIA DE VALENCIA														
A DATOS GENERALES A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN										REFERENCIA: B9796046260255445361				
Nombre o Razón Social: EDIFICACION LOGISTICA INDUSTRIAL Y TERCIARIA, S.L.										Ver. 2025.0 a 31/01/2026				
Dirección postal: AV CORTES VALENCIANAS, 58										Código postal: 46015				
Ciudad: València										Provincia: Valencia/València				
CIF o NIF: B97960462			CNAE-2009 Principal (2 dígitos): 41				Plantilla anual (b): 50			Nº de CCC: 1				
B NÚMERO DE SINIESTROS, DÍAS DE BAJA, ÍNDICES DE INCIDENCIA POR CADA 1000 TRABAJADORES (I.I) Y DURACIÓN MEDIA DE LAS BAJAS EN DÍAS (DMB)									C CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA EN EL PLAN 2026 EN RELACIÓN CON LA MEDIA DE LA SINIESTRALIDAD DE SU ACTIVIDADECONÓMICA Y LA MEDIA DE LA COMUNITAT DURANTE EL 2025					
Año 2025	Número de siniestros					Total días de baja	Índice de incidencia	DMB (días)	Índices de referencia en 2025			Clasificación de la empresa en el Plan 2026		
	L	G	M	EEPP	Totales				I.I Media de su CNAE	I.I de la Comunitat Valenciana	DMB de su CNAE	GRUPO	NIVEL	GRAVEDAD
Accidentes con baja en jornada de trabajo	0	0	0	-	0	0	-	0	58,24	25,47	45	E	0	-
Enfermedades profesionales cerradas como EP	-	-	-	0	0	0	-	0	1,41	1,28	117	E	0	-
Siniestros de ETT	0	0	0	-	0	0	-	0	-	-	20	-	-	-
<b>TOTAL SINIESTROS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>59,65</b>	<b>26,76</b>	<b>46</b>	<b>E</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
Siniestros CONTRATA/ SUBCONTRATA	0	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Información sobre accidentes in itinere	1	0	0	-	1	30	20,00	30	2,62	4,92	62	D	1.1	L
Información sobre accidentes sin baja	-	-	-	-	2	1	40,00	0,5	49,78	32,61	0,5	C	2.1	-

INFORME ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL DE LA EMPRESA EN EL AÑO 2025 EN LA PROVINCIA DE VALENCIA														
A DATOS GENERALES A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN										REFERENCIA: B7528550260213191362				
Nombre o Razón Social: ELIT INFRAESTRUCTURAS Y CANALIZACIONES, S.L.										Ver. 2025.0 a 31/01/2026				
Dirección postal: AV. CORTES VALENCIANAS, 58-OFICINA 805										Código postal: 46015				
Ciudad: València										Provincia: Valencia/València				
CIF o NIF: B75285502			CNAE-2009 Principal (2 dígitos): 43				Plantilla anual (b): 20			Nº de CCC: 1				
B NÚMERO DE SINIESTROS, DÍAS DE BAJA, ÍNDICES DE INCIDENCIA POR CADA 1000 TRABAJADORES (I.I) Y DURACIÓN MEDIA DE LAS BAJAS EN DÍAS (DMB)									C CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA EN EL PLAN 2026 EN RELACIÓN CON LA MEDIA DE LA SINIESTRALIDAD DE SU ACTIVIDADECONÓMICA Y LA MEDIA DE LA COMUNITAT DURANTE EL 2025					
Año 2025	Número de siniestros					Total días de baja	Índice de incidencia	DMB (días)	Índices de referencia en 2025			Clasificación de la empresa en el Plan 2026		
	L	G	M	EEPP	Totales				I.I Media de su CNAE	I.I de la Comunitat Valenciana	DMB de su CNAE	GRUPO	NIVEL	GRAVEDAD
Accidentes con baja en jornada de trabajo	0	0	0	-	0	0	-	0	49,10	25,47	44	E	0	-
Enfermedades profesionales cerradas como EP	-	-	-	0	0	0	-	0	1,38	1,28	118	E	0	-
Siniestros de ETT	0	0	0	-	0	0	-	0	-	-	31	-	-	-
<b>TOTAL SINIESTROS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>50,48</b>	<b>26,76</b>	<b>45</b>	<b>E</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
Siniestros CONTRATA/ SUBCONTRATA	0	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Información sobre accidentes in itinere	1	0	0	-	1	15	50,00	15	3,32	4,92	53	D	1.1	L
Información sobre accidentes sin baja	-	-	-	-	1	1	50,00	0,5	53,33	32,61	0,5	D	1.1	-

Tabla Informe anual de siniestralidad elaborado por Invassat

En la siguiente tabla se puede ver el histórico de los datos de ELIT desde 2021 y comparados con la media del Sector y la media de la Comunitat Valenciana

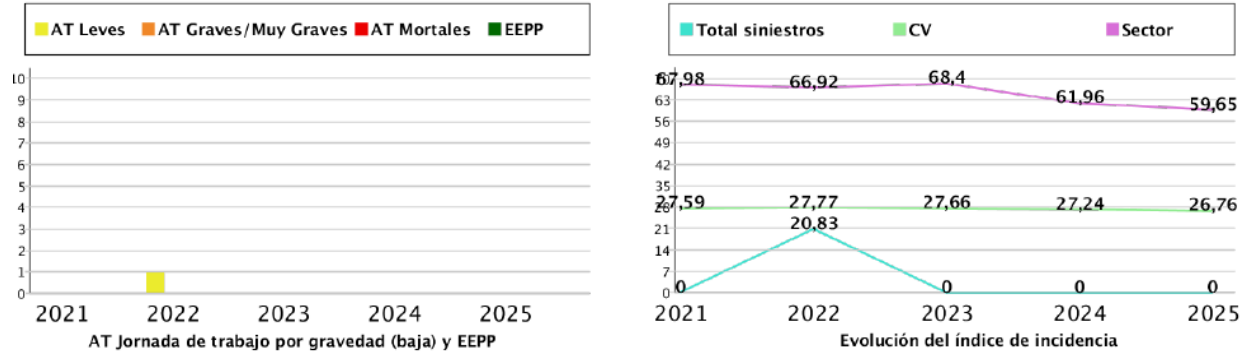


Tabla Evolución del índice de incidencia elaborado por Invassat

Por último, en cuanto a las personas trabajadoras que no son empleadas de la organización pero cuyos trabajos están controlados por la organización no se dispone de datos.

#### 4.4.6 BIENESTAR Y SALUD DE LAS PERSONAS 403-6



En ELIT y ELITIC, el bienestar psicosocial de nuestro equipo es una de nuestras principales prioridades, por ello, desde el principio hemos llevado a cabo acciones para favorecer el bienestar físico y mental del equipo.

Por ello, durante 2025 se han seguido impulsando **diferentes iniciativas** orientadas a **favorecer un entorno de trabajo saludable, reforzar el desarrollo profesional** de la plantilla y **mejorar la conciliación y calidad de vida** de las personas trabajadoras.

En esta línea, en ELIT se ha continuado **actualizando de forma periódica** el portal interno de bienestar psicosocial **“Aprendamos en Equipo”**, un espacio colaborativo gestionado desde el departamento de Desarrollo Profesional donde se recopilan y comparten contenidos relacionados con salud, bienestar, desarrollo profesional y crecimiento personal. A través de este espacio se ponen a disposición de la plantilla vídeos, artículos, recomendaciones, documentación y otros recursos orientados a fomentar hábitos saludables y favorecer el aprendizaje continuo.

Además, durante **2025 se han desarrollado distintas iniciativas relacionadas tanto con el bienestar como con la mejora de competencias profesionales y personales.**

En **materia de salud y bienestar**, se han realizado varios **seminarios de nutrición y salud** enfocados en comprender cómo determinados hábitos influyen directamente en el funcionamiento del organismo y en el bienestar general de las personas. Durante este año se han impartido sesiones centradas en el **sistema inmune y el sistema nervioso**, abordando cuestiones relacionadas con la alimentación, la energía, el estrés, la inflamación y la relación entre distintos sistemas del cuerpo humano. Estas sesiones tendrán **continuidad durante 2026** con nuevas acciones formativas relacionadas con salud y hábitos de vida saludables.



Por otra parte, la empresa ha seguido impulsando iniciativas relacionadas con el **desarrollo profesional y la adaptación a nuevos entornos y herramientas de trabajo**. En este sentido, durante 2025 se han llevado a cabo **formaciones específicas en inteligencia artificial y ciberseguridad en ELIT**, orientadas a mejorar las competencias digitales de la plantilla y aumentar la concienciación sobre los riesgos tecnológicos y la protección de la información tanto en el entorno laboral como personal.

FORMACIÓN DE CIBERSEGURIDAD



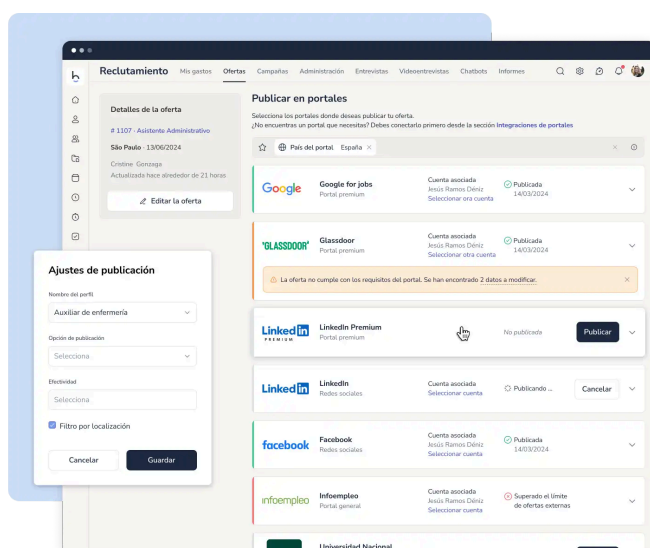
FORMACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL



Asimismo, se realizó una **conferencia para toda la plantilla de ELIT y ELITIC** impartida por un experto en psicología positiva bajo el enfoque de actitud, motivación y relaciones personales, fomentando aspectos como la empatía, la importancia de mantener una actitud positiva y el valor de las relaciones humanas dentro de los equipos de trabajo.

En materia de **igualdad y entorno laboral saludable**, también se impartió **formación específica en ELIT sobre prevención del acoso sexual, moral y/o por razón de género**, reforzando así el compromiso de la empresa con el respeto, la convivencia y la creación de espacios de trabajo seguros para toda la plantilla.

A nivel de desarrollo organizativo y mejora de procesos internos, durante 2025 se implantó la plataforma **Bizneo Recruiter**, una herramienta de selección y gestión de candidaturas orientada a optimizar la captación de talento y mejorar los procesos de incorporación de nuevas personas trabajadoras.



Además, ELIT y ELITIC han continuado impulsando medidas orientadas a favorecer la conciliación y el bienestar social de la plantilla.

Durante el año 2025, a nivel corporativo, se ha trabajado en el proyecto **“Construyendo bienestar”**, con el objetivo de fomentar la salud, el bienestar emocional y físico y los hábitos saludables entre las personas de las diferentes empresas del Grupo. Antes de finalizar el año 2025 se llevó a cabo la comunicación y formación en la plantilla de las primeras acciones relacionadas con la implantación del **cheque guardería y el seguro médico** como medidas de retribución flexible que se podrán disfrutar desde el 1 de Enero de 2026.

Por otra parte, en ELIT, durante este ejercicio se ha seguido avanzando en el plan de acción derivado de la **evaluación de riesgos psicosociales** realizada mediante el modelo FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Tras analizar los resultados obtenidos, se han continuado desarrollando distintas acciones vinculadas principalmente al desarrollo profesional, liderazgo, conciliación y mejora del entorno laboral, consolidando así el compromiso de ELIT con la salud psicosocial de las personas trabajadoras.



# 5. GOBIERNO

## 5.1 DESEMPEÑO ECONÓMICO 201-1

En cuanto a las principales cifras de ELIT y ELITIC, cerramos el ejercicio anual del 2025 con una producción de más de 35 millones de euros, lo que supone un máximo de la cifra de negocio en toda la historia de ELIT. Por otro lado, en cuanto a las cifras de rentabilidad, muestran el crecimiento que está experimentando la empresa en los últimos años.

El valor económico directo generado y distribuido en el año 2025 es el siguiente:

	ELIT	ELITIC
	AÑO 2025	AÑO 2025
CIFRA DE NEGOCIOS (PRODUCCIÓN)	32.947.087	3.315.255
INGRESOS FINANCIEROS	197.466	0
OTROS INGRESOS	11.115	18.748
<b>VALOR ECONOMICO CREADO</b>	<b>33.155.669</b>	<b>3.334.003</b>
COSTES OPERACIONALES	27.482.678	2.056.225
PERSONAL	3.590.792	808.935
PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL	0	0
IMPUESTOS	463.830	117.205
INVERSIONES EN LA COMUNIDAD	0	0
<b>VALOR ECONOMICO CREADO</b>	<b>31.537.300</b>	<b>2.982.364</b>
<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO</b>	<b>1.618.369</b>	<b>351.638</b>

Toda la actividad económica de ELIT y ELITIC se realiza en España, por lo que todo el pago de impuestos es a este país. Ni ELIT ni ELITIC han recibido ninguna cuantía en concepto de ayudas fiscales por parte de las administraciones públicas.

ELIT y ELITIC realizan informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales. No existen salvedades en dichos informes. Además, se encuentran al corriente de sus pagos con la Tesorería General de la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias.

## 5.2 COMPRAS SOSTENIBLES 204

### 5.2.1 CADENA DE SUMINISTRO 204-1



ELIT, siguiendo con su modelo de negocio de creación de valor compartido, está comprometida con el progreso económico y social del entorno en el que desarrollamos nuestra actividad, principalmente la Comunidad Valenciana, y, por ello, apostamos por la contratación de proveedores locales, que nosotros denominamos colaboradores.

Consideramos como colaboradores locales aquellos que tienen su dirección fiscal en la Comunidad Valenciana, que es el ámbito de actuación de las obras, ubicaciones de operación significativas, de ELIT.

En 2025, ELIT ha trabajado con 320 colaboradores. El porcentaje del presupuesto de abastecimiento para las obras que emplean en colaboradores de la CV en 2025 ha sido del 65% . Para este cálculo se ha tenido en cuenta la suma del importe de los pedidos y contratos con los colaboradores en el año y la dirección fiscal de los mismos.

El caso de ELITIC es diferente ya que su actividad se realiza por toda la geografía Española y también incentiva la contratación de proveedores locales, pero en la ubicación de la obra donde desarrolla sus trabajos.

Esta estrategia de ELIT y ELITIC de favorecer el desarrollo local repercute positivamente en diversos ámbitos:

- Se incentiva la economía local a la vez que se consigue abaratar los costes de las operaciones.
- La proximidad de los colaboradores permite asegurar el abastecimiento y acortar los plazos de entrega.

- Reducción de la huella ambiental de nuestra actividad y minimización del impacto sobre el medio ambiente.

## 5.2.2 GESTIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON LA CADENA DE SUMINISTRO





ELIT, ELITIC y las empresas del Grupo Pavasal desarrollan las políticas relacionadas con la gestión de los riesgos de la cadena de valor. En la gestión de la cadena de valor hay que considerar las posibles malas prácticas de los colaboradores, ya que pueden suponer un riesgo para nuestra actividad.

Para ello, el Código de Ética y Conducta de proveedores establece los principios básicos de actuación que los colaboradores tienen que cumplir en su relación con el Grupo Pavasal.

### CÓDIGO ÉTICO.pdf

Este documento se facilita en todos los contratos y pedidos de ELIT y ELITIC y los principios básicos aquí recogidos son de aplicación a todos los colaboradores, que vela por su cumplimiento y que actuará en consecuencia ante cualquier violación.

En relación a aspectos medioambientales, en los contratos de ELIT y ELITIC con lo colaboradores se incluyen cláusulas ESG y se les facilita la Política de Calidad, MA y SST:  PCMSST-ELIT.01.pdf así como las  NMA-ELIT.01 NORMAS DE ACTUACIÓN MEDIOAMBIENTAL.pdf que deben cumplir en la ejecución de los trabajos en obra.

## 5.2.3 COLABORADORES FIDELIZADOS



ELIT y ELITIC son muy conscientes de que la fidelización de colaboradores supone actualmente una fuerte ventaja competitiva. El hecho de plantear a los colaboradores una relación duradera basada en la continuidad, confianza, claridad, el buen precio, la calidad y el beneficio mutuo siempre consigue buenos resultados.

Es por ello que en las reuniones con colaboradores en ELIT se utiliza un documento llamado “8 razones para comprometerse”, donde se plasman todos estos compromisos.

Entre los compromisos ofrecidos y solicitados, se encuentra el compromiso, apoyo y recursos necesarios en materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.

Entre todos los colaboradores de ELIT, hay un colectivo a destacar por su implicación con ELIT, los valores compartidos y su cumplimiento con las 8 razones para comprometerse. Los denominamos Colaboradores VIP, y la cifra de este grupo es de 49 en 2025.

**ELIT**  
CONSTRUCCIÓN - INGENIERÍA

## 8 RAZONES PARA COMPROMETERSE

COMPROMISOS DE ELIT CON EL COLABORADOR	COMPROMISOS DEL COLABORADOR CON ELIT
1. Agilidad y transparencia en el circuito de aprobación de facturas y emisión de pagos.	1. Cumplimiento de plazos, implicación, cooperación en la planificación colaborando en la resolución de imprevistos en obra y aportando los recursos necesarios para la adecuada ejecución de los trabajos
2. Trato preferente por parte del departamento de compras en fase de negociación a los colaboradores en el estudio previo de la obra.	2. Colaboración con el departamento de estudios y compras entregando las ofertas en plazo, con precios competitivos y en el formato solicitado.
3. Colaboración y coordinación del equipo de obra de ELIT S.L. con los colaboradores en la planificación de los trabajos y durante su ejecución.	3. Facturación según las condiciones establecidas en base al contrato.
4. Cercanía en el trato con los diferentes departamentos de la empresa en todos los niveles de la organización.	4. Cumplimiento de los acuerdos establecidos con ELIT S.L. especialmente en lo relacionado con la estabilidad de precios, capacidad y cumplimiento de plazos.
5. Propuestas de soluciones a los imprevistos e inquietudes que puedan surgir tanto en las condiciones contractuales como durante todas las etapas del proyecto.	5. Propuesta de alternativas y mejoras en todas las etapas del proyecto.
6. Compromiso, apoyo y medios en materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.	6. Compromiso compartido con ELIT S.L. en materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente.
7. Información del estado de las ofertas presentadas tanto en fase de estudio como en fase de compra.	7. Agilidad y profesionalidad en la comunicación con toda la plantilla de ELIT S.L.
8. Comunicación al colaborador de los resultados conseguidos en las evaluaciones de ELIT S.L.	8. Entrega en tiempo y forma de la documentación de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente solicitada en el contrato.

[www.elit-sl.com](http://www.elit-sl.com)

## 5.2.4 SISTEMAS DE HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN DE COLABORADORES



ELIT y ELITIC tienen establecido un proceso de homologación y evaluación de proveedores para valorar el cumplimiento de los criterios fundamentales establecidos para formar parte de nuestro grupo de colaboradores.

Se utiliza un cuestionario de homologación de colaboradores donde se incluyen criterios como las certificaciones ambientales, de calidad y de Seguridad y Salud en el trabajo, otras certificaciones y autorizaciones, entre otros.

El sistema de evaluación de colaboradores incluye la evaluación de distintos criterios como calidad, plazo, capacidad de respuestas así como otros criterios relacionados con el ESG (medioambiente, seguridad y salud...). Esta evaluación retroalimenta el Sistema de Gestión y permite la mejora continua, ya que el colaborador recibe un feedback sobre su evaluación y unos planes de acción para conseguir la mejora en su desempeño.

Para el caso concreto de la evaluación ambiental y de seguridad y salud en el trabajo de nuestros colaboradores en el año 2025, el resultado ha sido, en una escala del 0 al 5:

- Nota promedio de medio ambiente ELIT: 3,72
- Nota promedio de SST ELIT: 2,80
- Nota promedio de medio ambiente ELITIC: 3,60
- Nota promedio de SST ELITIC: 3,29

## 5.3. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE CUMPLIMIENTO.




Las principales políticas y procedimientos de Cumplimiento de ELIT y Elitic están definidas para el conjunto de empresas del Grupo Pavalas y están a disposición de todas las partes interesadas en la página web corporativa: [Cumplimiento - Pavalas](#)

El Consejo de Administración del Grupo Pavalas vela por la permanente revisión de estas políticas y procedimientos para asegurar la suficiencia de éstas y su aplicación real, evitando, en todo caso, situaciones que puedan afectar a su crédito y reputación.


En ELIT y ELITIC se aplica el Código de Conducta del Grupo Pavalas que fue aprobado por el Consejo de Administración del grupo empresarial el 10 de enero de 2018 y tiene por objeto formalizar el compromiso del Grupo con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a

---

garantizar el comportamiento ético y responsable de todas las personas destinatarias del mismo en el desarrollo de su actividad.

 [Codigo ético 2021.pdf](#)

En el área de Cumplimiento Penal, el Código de Conducta y el Código de ético para proveedores se completan con la Política de Prevención de Riesgos Penales cuya finalidad es definir y establecer los principios de actuación en los que consistirá el Programa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo PAVASAL.

 [Politica prevencion riesgos penales.pdf](#)

El Grupo PAVASAL tiene aprobado un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales que deben aplicar aquellas sociedades del Grupo que, por su actividad, están obligadas legalmente a cumplir la normativa contra el blanqueo de capitales.

Además, ELIT y ELITIC prestarán especial atención a los pagos y cobros en metálico que resulten inusuales por la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de la previamente acordada, comunicando a través de los cauces establecidos en este Código Ético aquellos que entiendan que pudieran ser irregulares.

Igualmente, prestarán atención a los pagos realizados a personas, compañías o entidades con cuentas abiertas en paraísos fiscales y a pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

# CONCLUSIÓN

El ejercicio 2025 ha representado un periodo de consolidación y madurez para nuestro modelo de Creación de Valor Compartido. La incorporación de ELITIC ha marcado un hito fundamental en nuestra trayectoria, no solo por la ampliación de nuestras capacidades técnicas y operativas en el mercado, sino porque su especialización en perforación horizontal refuerza de manera directa nuestro posicionamiento hacia una construcción más inteligente, eficiente y con menor impacto en los entornos urbanos y naturales.

La mirada transversal a la actividad de ambas organizaciones confirma que los criterios de sostenibilidad están plenamente integrados en el día a día operacional y en la toma de decisiones:

- En la dimensión ambiental, se constata un avance continuo hacia la economía circular mediante la optimización de los flujos de materiales y una gestión responsable de los residuos.
- En el ámbito social, el foco sigue centrado en las personas como el principal activo de la organización. El fomento de una cultura preventiva rigurosa y la apuesta decidida por el desarrollo profesional y la capacitación continua siguen siendo las señas de identidad para retener el talento y asegurar el bienestar de los equipos.
- En materia de gobernanza, la transparencia, la ética empresarial y el cumplimiento normativo guían las relaciones en toda la cadena de valor. El firme apoyo al tejido empresarial y de proveedores locales subraya nuestro propósito de actuar como un motor de dinamización socioeconómica en las comunidades donde operamos.

En conclusión, la actividad conjunta de ELIT y ELITIC durante este año demuestra que el crecimiento corporativo y la excelencia técnica son inseparables de la responsabilidad ambiental y social, sentando bases sólidas para seguir aportando un valor positivo y duradero a todos nuestros grupos de interés.

Valencia, Mayo 2026