

Synthesia
Technology Europe

**Estado de Información
No Financiera**

2025

1. Información general.

1.1.- Introducción.

El 28 de diciembre de 2018 se aprobó la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. De conformidad con lo establecido en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, Synthesia Technology Europe, S.L. (en adelante Synthesia, o la compañía) se ha acogido a la dispensa de elaborar un estado de información no financiera completo, al estar incluida dicha sociedad y sus sociedades dependientes en el 'Kingspan Group plc Annual Report & Financial Statements 2025' de Kingspan Group, mediante el que se cumple con dicha obligación. Asimismo, se puede acceder al citado 'Kingspan Group plc Annual Report & Financial Statements 2025' del Grupo Kingspan a través de la web corporativa www.kingspangroup.com.

Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Synthesia ha realizado un análisis para identificar la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio. A este respecto, se ha realizado una comparativa entre los contenidos exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la información no financiera incluida en el 'Kingspan Group plc Annual Report & Financial Statements 2025' del Grupo Kingspan, con el objetivo de identificar aquellos contenidos requeridos por la normativa mercantil española vigente que no se recogen a nivel de Grupo y que, por tanto, Synthesia Technology Europe, S.L. debe incluir como parte de su Informe de Gestión.

Resultado del análisis gap

Synthesia Technology Europe, S.L. ha realizado un análisis por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2013/34/UE y ha determinado que la información no incluida en el 'Kingspan Group plc Annual Report & Financial Statements 2025' del Grupo Kingspan y que, por tanto, debe incluirse en el presente EINF complementario, es la siguiente:

- Información general: Descripción del marco de reporting utilizado y el principio de materialidad.
- Cuestiones sociales y relativas al personal:
 - Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato; promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional; número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial; la remuneración de trabajos iguales o de media de la sociedad; la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo; implantación de políticas de desconexión laboral y empleados con discapacidad.

- Organización del trabajo: número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.
- Salud y seguridad: accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
- Igualdad: la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Formación: cantidad total de horas de formación desglosadas por categoría profesional
- Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno: medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales; aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
- Cuestiones relativas a la sociedad:
 - Subcontratación y proveedores: sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.
 - Acciones de asociación o patrocinio
- Otras cuestiones:
 - Información fiscal: beneficios obtenidos país por país, impuestos sobre beneficios pagados país por país y subvenciones públicas recibidas.

Los contenidos resultantes del análisis gap se presentan en la Tabla de contenidos del EINF de Synthesia Technology Europe, S.L. siendo este parte del Informe de Gestión de la sociedad. Dicho cuadro vincula la información complementaria con los diferentes Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y con la página correspondiente donde se incluye dicha información. En su elaboración se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo que establecen los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

1.2.- Modelo de Negocio.

Synthesia es una empresa de origen familiar, actualmente formando parte de la Multinacional Irlandesa Kingspan Group con sede en Kingscourt, Irlanda. La actividad principal de Synthesia es la fabricación de polioles y otros productos químicos para aplicaciones tan diversas como la proyección para aislamiento de edificios, espuma para paneles “tipo sándwich”, espuma flexible para diferentes sectores (ejemplo: automoción) y otras aplicaciones industriales (aplicaciones para baños, zapatos, etc.).

En Synthesia estamos comprometidos con un crecimiento sostenible y con el medioambiente de nuestro negocio. A pesar de ser una empresa química, con todas las connotaciones negativas que pueda tener a nivel general, en Synthesia apostamos por la sostenibilidad de nuestro negocio. Estamos orgullosos de incluir productos reciclados y de origen natural en las formulaciones de nuestros productos, y de tener un plan de mejora continua para la eliminación de los residuos generados y su reutilización en nuestros procesos productivos.

Finalmente, dentro de los procesos productivos, se generan subproductos o residuos con los que trabajamos de forma constante para reutilizar como componentes en nuevos procesos productivos, rebajando de forma consistente y permanente el volumen de productos que se deben reciclar o destruir, caso en el que siempre se contrata a recicladores autorizados y con las licencias y permisos necesarios, minimizando el impacto ambiental en la gestión de estos residuos.

Dentro de estos objetivos de sostenibilidad, una parte importante de la facturación del Grupo Synthesia se realiza a otras Divisiones del **Grupo Kingspan** al que Synthesia pertenece. Kingspan es el líder mundial en la fabricación de Paneles de Aislamiento “tipo sándwich”, y tiene un elevado compromiso con el medioambiente a través de su programa “**Planet Passionate**” en el que existe una clara vocación por la ejecución de sus negocios de la forma más sostenible posible teniendo en cuenta las necesidades medioambientales del planeta.

Normalmente los productos que fabrica Synthesia son productos químicos complejos, fabricados a partir de una formulación y combinación de Materias Primas Químicas, con el fin de obtener las características o propiedades técnicas que se ajusten a las necesidades de nuestros clientes según la aplicación de estos productos.

El Grupo Synthesia Technology es un grupo de empresas con sedes en países como Francia, Polonia, Hong Kong, Panamá, Colombia, Chile, Perú o México, siendo Synthesia la cabecera del Grupo. Sin embargo, este EINF hace referencia únicamente a la sociedad cabecera Synthesia Technology SLU con alcance a España, Francia y Polonia, teniendo en cuenta que las entidades fiscales de Francia y Polonia son Establecimientos Permanentes dependientes de la sociedad española, y por lo tanto, consolidando sus actividades y operaciones a nivel estatutario.

La actividad industrial está centralizada en España, en las plantas de La Llagosta (LLL) y Castellbisbal, a través de Synthesia, si bien también disponemos de una planta productiva en el área de Colón en Panamá y otra planta productiva en el de Francia, las cuales se encuentran fuera del alcance de este informe, ya que no pertenecen a Synthesia Technology Europe SLU. El resto de las sociedades del grupo, son empresas con una marcada actividad comercial, con el fin de un mejor conocimiento de los mercados locales en los que operamos, y en los que se comercializa principalmente, los productos fabricados en nuestras plantas de España, Panamá y Francia.

Estas sociedades se organizan en 2 Unidades de Negocio, delimitadas por ámbito territorial, Synthesia Technology Europe y Synthesia Technology América en función de la región en la que operan. Además, hay una parte de gestión corporativa con los servicios centrales tales como Dirección General, Investigación y Desarrollo de nuevos productos, Finanzas, Recursos Humanos, Legal y Tecnologías de la Información. La entidad localizada en Hong Kong es parte de estos servicios centrales ya que se encarga principalmente de la compra de materias primas para todo el Grupo.

El Management Board de Synthesia está liderado por la Dirección General del Grupo, y cuenta con la participación de los directores de las principales áreas funcionales del Grupo: Comercial, Financiera, Operaciones, Logística, I+D, Compras, Legal y Recursos Humanos. A su vez, estas áreas funcionales tienen sus respectivos equipos que se organizan para garantizar un correcto funcionamiento de la empresa.

Como parte del Grupo Kingspan, el Management Board de Synthesia participa de forma regular en las reuniones con el Management Board del Grupo Kingspan, en las que se exponen de forma regular el desempeño de Synthesia como División del Grupo Kingspan, y en el que se discuten y definen las estrategias principales a seguir por parte del Grupo, incluyendo el cumplimiento de los objetivos globales de “Planet Passionate”.

Entre estas estrategias, la principal es la de desarrollar, fabricar y comercializar de forma rentable, productos químicos para diferentes aplicaciones teniendo en cuenta la sostenibilidad medioambiental, maximizando el uso de productos naturales y reciclados.

Los planes de acción destinados a ejecutar esta estrategia se ven afectados por el entorno socioeconómico en el que nos encontramos. En este sentido, una gran parte de las materias primas utilizadas por Synthesia tienen fluctuaciones en los mercados internacionales, pudiendo afectar sobre el precio de compra de Synthesia. Sin embargo, en el sector está bastante aceptado que los precios de venta se puedan ajustar regularmente teniendo en cuenta estas fluctuaciones en los precios de las materias primas. Estas fluctuaciones generan tendencias a medio-largo plazo. Es decir, los cambios en las tendencias de precio (inflacionista o deflacionista) suelen tener períodos superiores a los 6 meses. Esto provoca que las estrategias comerciales para transferir estos precios de materias primas a los precios de venta sean diferentes en función del momento en el que el mercado se encuentra.

De la misma forma, y al igual que en muchos otros sectores, la situación y evolución económica (crecimiento del PIB, situación económica general, situación del desempleo, etc.) pueden afectar al crecimiento sostenido de la actividad de Synthesia. Como se ha comentado anteriormente, algunos de los sectores de los clientes de Synthesia son la construcción y la automoción, que a su vez son los que se ven más afectados en situaciones de recesión económica. Por otro lado, son los que obtienen unas ratios de crecimiento y recuperación más elevados en situaciones de crecimiento económico general.

Como se ha comentado anteriormente, **Synthesia forma parte del Grupo Kingspan**, empresa cotizada en bolsa (KGP en el London Stock Exchange). Como tal, las políticas aplicadas en el Grupo Kingspan y por lo tanto en Synthesia, están enfocadas al máximo cumplimiento de transparencia e integridad en sus modelos de gestión. Entre otras políticas que se aplican, encontramos las siguientes:

- Cumplimiento con las normas contables IFRS, así como con cada uno de los GAAP locales en los diferentes países en los que opera Synthesia.
- “Kingspan Group Accounting Manual”: políticas y criterios a utilizar en la Contabilidad. Entre otros, criterios de valoración contable, niveles de aprobación para inversiones, procedimientos de control financieros, reconciliación de balances.
- “Kingspan Group Code of Conduct”: Normas de Ética y Conducta definidas en el correspondiente manual, en el que se impone la igualdad y no discriminación de ningún tipo por género, raza, orientación religiosa o sexual.
- “ABC Anti-Bribery and Corruption policy”: Prohibición de mantener relaciones comerciales con empresas o individuos de dudosa reputación, incluyendo países listados como países con Riesgo, orígenes dudosos del capital de los terceros, etc. En este sentido, hay controles regulares y estrictos sobre las empresas con las que Synthesia tiene relación comercial a través de aplicaciones globales de seguimiento. Un ejemplo claro es que tanto el Grupo Kingspan como Synthesia Technology renuncian de forma voluntaria al desarrollo de negocios en países como Rusia o Cuba. Aplicación de políticas antifraude y antisoborno, definiendo claramente los límites de actuación y las “mejores prácticas” ante situaciones que puedan ser poco éticas y que no se correspondan con una forma justa de hacer negocios.
- “Competition Law Compliance Policy”: Cumplimiento con Competition Law se trata de cumplir con las directrices de la Comisión Europea en cuanto a conductas de mantener una

competencia leal en el mercado, como queda reflejado en los art. 101 y 102 del “Treaty on the Functioning of the European Union”.

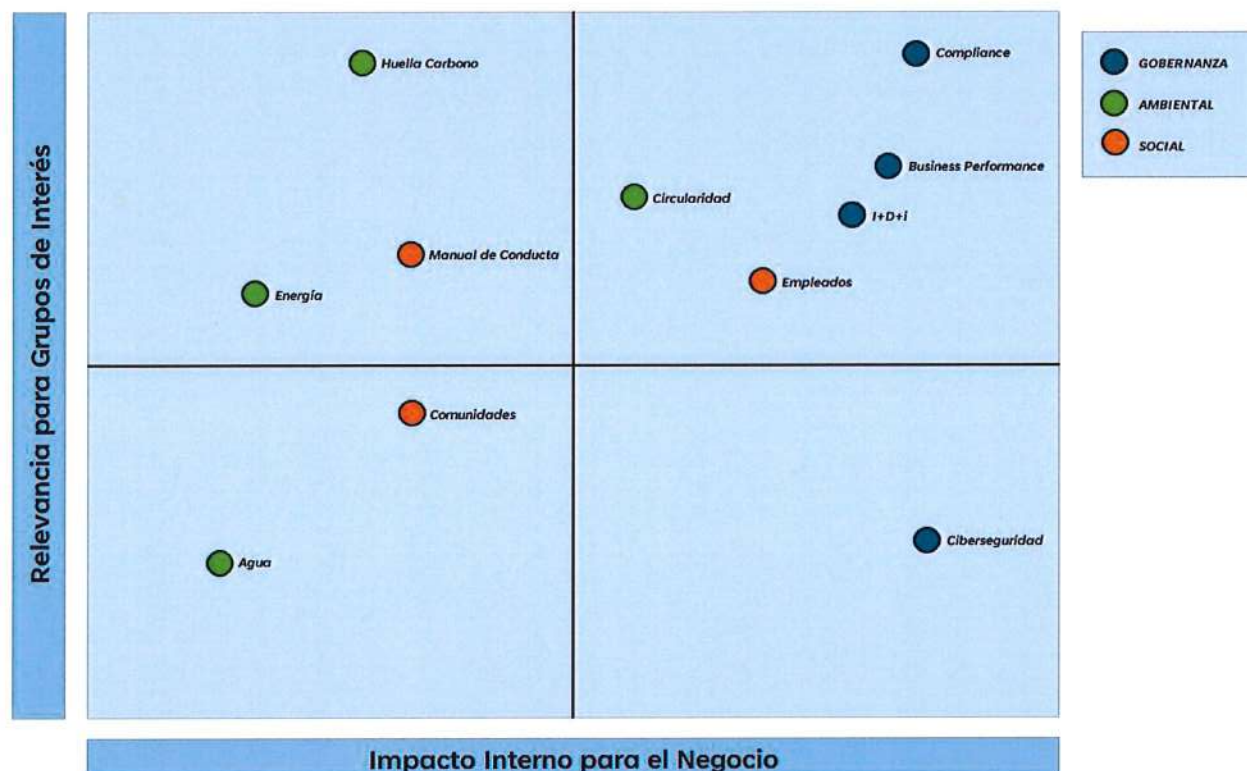
- “Product Compliance” es el compromiso de asegurar que todos los productos y acciones comerciales cumplan con la ley, así como con los reglamentos gubernamentales aplicables, incluyendo requisitos legales, reglamentos industriales y otras normas, con la gestión y buenas prácticas corporativas, y con las expectativas éticas de la comunidad.
- “Kingspan Group Marketing integrity manual” tiene el objetivo de garantizar la coherencia de las normas definidas en el Manual de Integridad y facilitar el cumplimiento de dichas normas.

Adicionalmente, el Management Team debe revisar, como mínimo una vez al año, los riesgos no financieros a los que puede estar sometida la compañía. En este análisis, se revisan los puntos definidos a continuación, y se debe cualificar tanto la probabilidad de que uno de estos hechos ocurra, así como la severidad que tendría sobre los ingresos del grupo que uno de estos hechos se pudiera producir. A partir de esta evaluación de probabilidad y severidad, se identifican los riesgos como “Bajo”, “Medio” o “Alto”, debiendo definir tanto unos controles (indicadores de gestión que permitan identificarlos con antelación) como unas acciones (acciones que realizará la compañía con el fin de mitigar los riesgos en caso de que los hechos sucedan).

Los potenciales hechos que se deben revisar y analizar son los siguientes:

- Volatilidad en el entorno macroeconómico.
- No conseguir los objetivos de innovación.
- Fallo en el producto fabricado.
- Interrupción del negocio (por cualquier motivo), incluyendo la posible discontinuidad de los servicios informáticos.
- Riesgo de crédito y control del crédito de clientes.
- Desarrollo y retención del talento de los empleados.
- Acciones de Fraude y de crímenes cibernéticos.
- Adquisición e integración de nuevos negocios fruto de adquisiciones y fusiones.
- Salud y Seguridad Laboral.
- Riesgo de nuevas regulaciones que puedan afectar al negocio.
- Cambio Climático.
- Riesgo sobre la disponibilidad de las materias primas.
- Ciberseguridad.

En cuanto al análisis de Materialidad, Synthesia se adhiere a dicho análisis realizado por Kingspan Group y recogido en su 'Kingspan Group plc Annual Report & Financial Statements 2025', siendo válidos los reportados en el informe EINF-2014:



2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.

2.1.- Enfoque de Gestión

En Synthesia somos una organización de personas que afronta el futuro desde el conocimiento y la experiencia. Vamos abriendo fronteras a través de nuestro aprendizaje continuo.

En Synthesia valoramos el capital humano como uno de los activos más importantes de nuestra empresa, con un especial enfoque en la formación, motivación y el desarrollo personal y profesional de todo nuestro personal. Todo ello para alcanzar la excelencia empresarial y conducir con éxito el proceso de transformación en el que está inmersa la compañía. Dicha transformación está encaminada hacia el desarrollo de productos más sostenibles, con una mayor utilización de materias primas con contenido reciclado, recuperación de sub-productos generados durante el proceso de fabricación o el incremento de la vida útil de los productos de nuestros clientes mediante la recuperación de residuos en el "end-of-life". También introduciendo nuevos procesos y el avance tecnológico como la digitalización o automatización de procesos repetitivos y de bajo valor añadido o la progresiva introducción de herramientas de Inteligencia Artificial. Somos dinámicos y entusiastas y trabajamos cada día para ofrecer nuevos y mejores productos y un servicio personalizado a las necesidades de nuestros clientes. Durante el *onboarding* de una nueva incorporación, hacemos una presentación corporativa, incluyendo nuestra plataforma de RRHH, y nuestra herramienta de gestión de incidencias y vacaciones. Además, se entregan las políticas y normas de conducta de la compañía, así como una formación en PRL (Prevención de Riesgos Laborales), y demás protocolos internos. Durante el 2025 se ha consolidado el proceso de onboarding iniciado el año anterior donde se hace un seguimiento a la persona que se incorpora durante los 3 primeros meses ofreciendo mayor formación y acompañamiento e incorporando la figura del "Buddy" que es la persona que hace de tutor en la empresa durante ese periodo.

En Synthesia ofrecemos soluciones químicas adecuadas a las necesidades del mercado y sus clientes, aportando un alto valor competitivo, compromiso con la excelencia y la responsabilidad social corporativa.

La innovación, calidad y alta prestación de nuestros productos, aportando soluciones industriales y tecnológicas, nos han posicionado como un referente líder a nivel nacional e internacional en nuestro sector. Los principios básicos que definen el Grupo y nuestros valores son:

- **Flexibilidad:** Nos adaptamos a los requisitos y trabajamos para satisfacer las necesidades y expectativas.
- **Responsabilidad:** Cumplimos la legislación en los distintos ámbitos de actuación, así como los compromisos acordados.
- **Excelencia:** Buscamos las mejores soluciones y eficiencia aplicada a los resultados.
- **Sostenibilidad:** Aplicamos las mejoras tecnológicas disponibles hacia una sostenibilidad ambiental, económica y social.
- **Seguridad y Salud:** Comprometidos con la seguridad y salud de todas las personas, así como con su calidad de vida.
- **Honestidad:** Actuamos con veracidad en el cumplimiento de nuestro trabajo y fomentamos la transparencia en la información a lo largo de la cadena de suministro.

2.2.- Plantilla

La plantilla de Synthesia está ubicada prácticamente en su totalidad en España (además de 2 personas en Polonia, 1 en Bélgica y durante un período de 4 meses, 4 personas en Francia). No se ha considerado la información de los empleados de estos países porque respecto al resto de empleados no es significativo.

2.2.1.- Desglose del número de empleados medios.

Empleados medios por clasificación profesional:

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
	Año 2024	Año 2025
Directores y Gerentes	5	6
Técnicos, profesionales y similares	52	56
Empleados tipo administrativo	36	35
Comerciales y similares	7	7
Resto de personal (*)	142	142
TOTAL	242	246

(*) La categoría profesional "Resto de personal" esta constituida por analistas, carretilleros y operarios

Seleccionamos, contratamos, evaluamos y promovemos a todos los empleados con base en criterios objetivos sin tener en cuenta su género, situación familiar, origen étnico o nacionalidad, orientación sexual, creencia religiosa, afiliación política, edad y discapacidad, tal y como establece nuestro Código de Conducta.

2.2.2.- Desglose de contratos medios por tipo de contrato.

Empleados medios por tipo de contrato y género:

	Año 2024						Año 2025					
	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL			CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL
POR GÉNERO												
Mujer	55	2	57	0	1	1	53	0	53	4	2	6
Hombre	169	0	169	0	8	8	175	1	176	1	10	11
TOTAL	224	2	226	0	9	9	228	1	229	5	12	17

Empleados medios por tipo de contrato y edad:

	Año 2024						Año 2025					
	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL			CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL
POR EDAD												
Menos de 30 años	18	0	18	0	1	1	17	0	17	1	0	1
Entre 30 y 50 años	132	2	134	0	0	0	130	1	131	4	0	4
Mayores de 50 años	74	0	74	0	8	8	81	0	81	0	12	12
TOTAL	224	2	226	0	9	9	228	1	229	5	12	17

Empleados medios por tipo de contrato y clasificación profesional:

	Año 2024						Año 2025					
	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL			CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL
POR CATEGORÍA PROFESIONAL												
Directores y Gerentes	5	0	5	0	0	0	6	0	6	0	0	0
Técnicos, profesionales y similares	50	1	51	0	0	0	55	0	55	1	0	1
Empleados tipo administrativo	33	0	33	0	1	1	30	0	30	1	4	5
Comerciales y similares	7	0	7	0	0	0	7	0	7	0	0	0
Resto de personal (*)	129	1	130	0	8	8	130	1	131	3	8	11
TOTAL	224	2	226	0	9	9	228	1	229	5	12	17

2.2.3.- Desglose de empleados por tipo de contrato a fecha 31/12/2025

Las 3 categorías anteriores con el número de empleados a fecha 31/12/2025 tiene la siguiente distribución:

TIPOS DE CONTRATO A 31/12/2025

	Año 2025					
	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL
POR GÉNERO						
Mujer	51	3	54	0	2	2
Hombre	167	1	168	0	9	9
TOTAL	218	4	222	0	11	11
POR EDAD						
Menos de 30 años	22	0	22	0	0	0
Entre 30 y 50 años	136	4	140	0	0	0
Mayores de 50 años	60	0	60	0	11	11
TOTAL	218	4	222	0	11	11
POR CATEGORÍA PROFESIONAL						
Directores y Gerentes	6	0	6	0	0	0
Técnicos, profesionales y similares	53	1	54	0	0	0
Empleados tipo administrativo	28	1	29	0	3	3
Comerciales y similares	7	0	7	0	0	0
Resto de personal (*)	124	2	126	0	8	8
TOTAL	218	4	222	0	11	11

2.2.4.- Desglose del número de despidos.

Por género:

NÚMERO DE DESPIDOS		
	Año 2024	Año 2025
POR GÉNERO		
Mujer	0	2
Hombre	1	2
TOTAL	1	4

Por edad:

NÚMERO DE DESPIDOS		
	Año 2024	Año 2025
POR EDAD		
Menos de 30 años	1	2
Entre 30 y 50 años	0	1
Mayores de 50 años	0	1
TOTAL	1	4

Por clasificación profesional:

NÚMERO DE DESPIDOS			
	Año 2023	Año 2024	Año 2025
POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
Directores y Gerentes	0	0	0
Técnicos, profesionales y similares	0	0	0
Empleados tipo administrativo	0	0	2
Comerciales y similares	0	0	0
Resto de personal (*)	1	1	2
TOTAL	1	1	4

Durante el ejercicio 2024 se registró un total de 1 despido, mientras que en 2025 esta cifra ascendió a 4. Este incremento no responde a un cambio estructural en la política de gestión de personas ni a medidas organizativas, sino que se explica exclusivamente por la concurrencia de casos individuales de carácter disciplinario.

En concreto, los cuatro despidos producidos en 2025 estuvieron motivados por incumplimientos graves y específicos por parte de los trabajadores afectados, debidamente analizados y gestionados conforme a la normativa laboral vigente y a los procedimientos internos de la compañía. Se trata, por tanto, de situaciones puntuales que no reflejan una tendencia general ni una modificación en la cultura organizativa.

La compañía mantiene su compromiso con una gestión responsable de las relaciones laborales, basada en la prevención, el cumplimiento normativo y el respeto a los principios de conducta establecidos.

2.2.5.- Desglose de remuneraciones medias.

Por género:

REMUNERACIÓN MEDIA		
	Año 2024	Año 2025
POR GÉNERO		
Mujer	38.363 €	43.613 €
Hombre	49.170 €	51.150 €
(*) Se consideran en estos importes: Salario Fijo + Antigüedad + Pluses.		

El cálculo de la brecha salarial aporta un valor del 14,7% para el ejercicio 2025, mientras que el mismo ratio para el año 2024 era del 22,0%.

Se utiliza el siguiente cálculo para la obtención del % de la Brecha Salarial:

$$(\text{Salario Medio Hombre} - \text{Salario Medio Mujer}) / \text{Salario Medio Hombre}.$$

Por edad:

REMUNERACIÓN MEDIA		
	Año 2024	Año 2025
POR EDAD		
Menos de 30 años	34.336 €	35.615 €
Entre 30 y 50 años	48.506 €	52.826 €
Mayores de 50 años	46.522 €	47.653 €
(*) Se consideran en estos importes: Salario Fijo + Antigüedad + Pluses.		

El cálculo de la brecha salarial separado por edad de los empleados aporta los siguientes valores:

- Menos de 30 años: brecha salarial del -4,3%
- Entre 30 y 50 años: brecha salarial del 16,6%
- Mayores de 50 años: brecha salarial del 27,4%

Se utiliza el siguiente cálculo para la obtención del % de la Brecha Salarial:

$$(\text{Salario Medio Hombre} - \text{Salario Medio Mujer}) / \text{Salario Medio Hombre}.$$

Por clasificación profesional:

REMUNERACIÓN MEDIA		
	Año 2024	Año 2025
POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
Directores y Gerentes	N/D	N/D
Técnicos, profesionales y similares:	50.840 €	53.236 €
Empleados tipo administrativo	38.012 €	40.801 €
Comerciales y similares	67.837 €	73.484 €
Resto de personal (*)	40.893 €	44.025 €
(*) Se consideran en estos importes: Salario Fijo + Antigüedad + Pluses.		
(**) No se reporta la categoría de Directores y Gerentes.		

El cálculo de la brecha salarial separado por categoría profesional aporta los siguientes valores:

- Directores: N/D
- Técnicos, profesionales y similares: brecha salarial del 22,6%
- Empleados tipo administrativo: brecha salarial del -2,1%
- Comerciales y similares: N/D al no haber mujeres en esta categoría profesional.
- Resto de personal: brecha salarial del 4,0%

Se utiliza el siguiente cálculo para la obtención del % de la Brecha Salarial:

$$(\text{Salario Medio Hombre} - \text{Salario Medio Mujer}) / \text{Salario Medio Hombre}.$$

2.3.- Formación.

Synthesia es consciente de que la mejor forma de mantener y aumentar su posición de liderazgo en el mercado es mejorando su competitividad a través de actualización de los conocimientos, habilidades y actitudes de sus empleados.

Para Synthesia la Formación es un instrumento para desarrollar a las personas, nunca un fin. La formación es una respuesta a las necesidades de la organización de aumentar el desempeño de sus empleados, a fin de lograr los objetivos de negocio.

Las principales características de la formación en Synthesia son:

- Formación continua: permanente en el tiempo y evaluando su eficacia.
- Orientada a la estrategia y cultura de la compañía.
- Orientada a negocio: centrada en nuestro negocio y sus necesidades en el corto y largo plazo.

Por esta razón, Synthesia considera que todas las acciones formativas deben integrarse en un coherente plan de formación, resultado de un análisis previo de las necesidades de formación de los empleados. Dicho plan de formación se actualiza de forma anual, identificando las necesidades no cubiertas.

En 2025 ha habido un descenso del 6,6% en las horas de formación respecto del año 2024. Aparte de formaciones ad-hoc según las necesidades identificadas, se han realizado formaciones a todos los empleados en materia de seguridad y salud aprovechando las semanas de parada en las plantas productivas.

2.3.1.- Desglose de las horas de formación.

Por clasificación profesional:

HORAS DE FORMACIÓN		
	Año 2024	Año 2025
POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
Directores y Gerentes	133	119
Técnicos, profesionales y similares:	2.480	1.642
Empleados tipo administrativo	1.145	909
Comerciales y similares	226	49
Resto de personal (*)	3.323	4.106
TOTAL	7.307	6.825

La reducción de las horas de formación de 226 a 49 horas responde principalmente a un cambio en el modelo formativo. En el periodo anterior, el volumen estaba fuertemente condicionado por programas de idiomas de alta dedicación (160 horas), que no se han replicado posteriormente. Su desaparición explica la mayor parte de la caída registrada.

Adicionalmente, se observa una disminución en la duración y/o participación en formaciones clave, junto con una transición hacia formatos más breves y específicos (microformaciones y contenidos de compliance). Este cambio implica una menor carga horaria total, aunque no necesariamente una reducción en la actividad formativa, sino una evolución hacia acciones más ágiles y focalizadas.

2.4.- Organización del trabajo y políticas de flexibilidad.

2.4.1.- Jornada laboral, flexibilidad y absentismo.

En Synthesia, la distribución del trabajo se organiza del siguiente modo:

- Personal operativo de ambas plantas organizado en trabajo a turnos.
- Personal administrativo organizado en 40h semanales de lunes a viernes.

Las horas máximas anuales para el año 2025 establecidas por convenio colectivo han sido de 1.752 horas, al igual que en 2024.

En Synthesia se impulsan medidas para promover la conciliación adaptadas a las necesidades de cada centro de trabajo, así como para impulsar la igualdad de género. Entre las medidas más relevantes podemos destacar:

- Flexibilidad de horario de entrada y salida, para facilitar la conciliación de entrada y salida de los hijos/as a los centros educativos, o para mitigar los efectos en consumo de tiempo producido por el tráfico.
- Jornada reducida los viernes.
- Política de no reuniones durante el mediodía durante la franja horaria de 13h a 14:30h
- Política de desconexión fuera del horario de 8 a 17h, vacaciones y permisos. Después de las 17h los empleado/as de Synthesia pueden seguir enviando mails, pero no tienen ninguna obligación de contestarlos.
- Servicio comedor con comida subvencionada por la compañía.
- Flexibilidad horaria en reducciones por Guarda Legal.

- Un día a elegir de teletrabajo.

Las horas de absentismo registradas en el año 2025 son las siguientes, clasificadas por la causa del absentismo:

HORAS DE ABSENTISMO		
	Año 2024	Año 2025
POR MOTIVO DE ABSENTISMO		
Accidente Laboral	2.897	3.790
Enfermedad	25.869	28.678
Permisos Maternidad/Paternidad	5.231	2.344
Otras causas de Absentismo	10.872	8.707
TOTAL	44.869	43.519

2.4.2.- Inclusión y diversidad.

Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades En Synthesia valoramos y trabajamos cada día para incrementar la diversificación y la inclusión. Se contrata, evalúa o promociona según criterios objetivos sin discriminación por motivos de sexo, estado civil, origen, orientación sexual, creencias religiosas, filiación política, edad, discapacidad y/u otras categorías protegidas por Ley. Para nosotros es fundamental ofrecer un entorno laboral diverso e inclusivo, que ayude a fortalecer la compañía y sus resultados. Todo el personal de Synthesia ha de ser tratado con dignidad y respeto. Synthesia cuenta con un plan de igualdad, el cual constituye un conjunto de medidas cuya finalidad es lograr los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación por sexo. Asimismo, existe un Comité de Igualdad, formado por representantes tanto de empresa como de los trabajadores, que se reúne de forma periódica para trabajar conjuntamente en las medidas del plan. Consideramos como un principio básico la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.

Dicho plan de igualdad se definió en el año 2024 y tiene una vigencia de 4 años para el período que abarca los años desde 2024 hasta 2027.

NÚMERO DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD		
	Año 2024	Año 2025
TOTAL	7	8

La variación en el número de discapacitados contabilizados se realiza teniendo en cuenta una notificación recibida el 30/04/2026 correspondiente a 1 persona cuya incapacidad se contabiliza de forma retroactiva desde 20/06/2024.

2.4.3.- Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo por el que se rige Synthesia, está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato

adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Dicho protocolo que establece el convenio tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal. Engloba el acoso moral (*mobbing*), acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier otro acto discriminatorio.

Desde 2024 Synthesia cuenta con un Protocolo de Acoso propio del cual es conocedor todo el equipo. A través de nuestra plataforma de RRHH se envió el documento del Protocolo de Acoso de Synthesia como lectura obligatoria. Desde el departamento de RRHH se colgaron también en los diversos tableros de anuncios de la empresa carteles con los nombres de las personas que forman parte de la comisión contra el acoso y una dirección de correo electrónico a la que pueden dirigirse para poner en marcha los mecanismos de denuncia.

El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presumen podrían ser constitutivos de una situación de acoso, con el fin de depurar responsabilidades que en cada caso procedan.

El procedimiento, se iniciará por la puesta en conocimiento a la persona responsable del departamento de Recursos Humanos, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones y el entorno laborales de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas,

excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de esta).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

La empresa cuenta con un firme compromiso con la igualdad, la diversidad y la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas. En este sentido, dispone de un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso, que establece mecanismos claros para la detección, denuncia y gestión de posibles situaciones, garantizando la confidencialidad y la protección de las personas afectadas. Asimismo, durante el año 2025 la organización ha desarrollado un protocolo LGTBI orientado a promover la inclusión, la no discriminación y el respeto hacia la diversidad afectivo-sexual, de género y de expresión de género en el ámbito laboral. Complementariamente, la empresa ha definido un decálogo de lenguaje inclusivo que fomenta el uso de una comunicación respetuosa, equitativa y libre de sesgos, contribuyendo a consolidar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo.

2.5.- Seguridad y salud laboral.

Estas horas de absentismo mencionadas han reportado un 10,22% de su jornada laboral versus el 10,78% reportado en 2024.

En Synthesia tenemos un objetivo de cero accidentes relacionados con el trabajo. Para cumplir con el mismo debemos prevenir y abordar todos los riesgos relacionados con la seguridad y salud, así como fomentar el bienestar de nuestros colaboradores. El personal de la compañía es consciente de que cada persona debe contribuir a crear y mantener un espacio de trabajo seguro, siendo conocedores y cumpliendo con todas las normativas de seguridad y salud aplicables. Asimismo, cada responsable debe asegurarse de que tanto colaboradores internos como contratistas reciben los equipos de seguridad necesarios y la formación adecuada.

2.5.1.- Política(s) de salud y seguridad en el trabajo:

En Synthesia estamos comprometidos con la seguridad y salud de todas las personas y profesionales, así como en su calidad de vida. Contamos con una Política Corporativa según documento (PE-01-STE-R-01-ES_ POLITICA STE), disponible para todas las partes interesadas, cuyo apartado de PRL indica lo siguiente:

- Considerar la Calidad, Seguridad, Medio Ambiente y la Responsabilidad Social, aspectos clave en la toma de decisiones estratégicas.
- Establecer objetivos, metas y programas que garanticen un proceso de mejora continua de los resultados y eficacia del Sistema de Gestión Corporativo.

- Cumplir los requisitos de nuestros clientes y partes interesadas, incluyendo los requisitos legales aplicables y en especial la legislación de seguridad industrial, prevención de accidentes graves, prevención de riesgos laborales, de producto, y prevención del medio ambiente, (se refiere a la prevención de impactos al medioambiente) así como otros requisitos que suscribamos.
- Captar y adaptarnos a las necesidades del mercado en general y del cliente en particular, garantizando que las necesidades de nuestros clientes sean identificadas e incorporadas en nuestras soluciones.
- Basarnos en la prevención activa para conseguir unos resultados libres de fallos que garantice la mejora continua de nuestros procesos y la reducción del coste de la no calidad.
- Incorporar la prevención para evitar riesgos de contaminación, accidentes graves, seguridad y no conformidades, teniendo en cuenta los procesos, instalaciones, actividades y sustancias que manipulamos, con el fin de adoptar las medidas de protección correctas y limitando al máximo sus potenciales consecuencias.
- Establecer planes de formación, así como incrementar la motivación de los empleados para aumentar su competencia, conocimiento y motivación en el desempeño de sus funciones.
- Asegurar que todo el personal interno como externo, cumpla con la legislación y requisitos aplicables, así como los procedimientos y normativas internas de la empresa.

2.5.2.- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Dentro de Synthesia existe un sistema de gestión interno (No certificado), pero que cumple todas las normas referentes a la Ley de Prevención de Riesgos laborales. Existen una serie de procedimientos (procedimientos como el plan de prevención, gestión de accidentes, gestiones de incidentes, identificación de requisitos legales, vigilancia de la salud, Coordinación de actividades empresariales, aspectos ambientales, gestión de residuos, control de consumos, control de emisiones...) que se han de cumplir dentro de este sistema que son revisados de manera periódica para optimizarlos y mejorar la seguridad de nuestros trabajadores.

La empresa cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno, ya que no se superamos el total de 250 trabajadores entre los dos centros.

Los riesgos asociados a todos los puestos de trabajo son evaluados mediante el método propuesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a definir los siguientes puntos:

1. Identificación y definición de los lugares/puestos de trabajo existentes.
2. Identificación de las posibles situaciones de riesgo.
3. Estimación y valoración de los riesgos detectados.
4. Propuesta de medidas correctoras de los riesgos evaluados.

Las correspondientes Evaluaciones de Riesgo son revisadas periódicamente o si existe algún cambio y son comunicadas a los trabajadores, mediante el documento (PS-01-STE-R-13 FICHAS DE RIESGOS PUESTOS DE TRABAJO). La compañía posee un contrato con un Servicio de Vigilancia de la Salud, realizando anualmente la revisión médica al 100% de los trabajadores. Además, se realiza un control sobre las empresas externas(subcontratas) que acceden en nuestras instalaciones por medio de la plataforma de gestión documental UCAE, con la que existe un contrato anual.

2.5.3.- Desglose de accidentes por su tipología.

ACCIDENTES DE TRABAJO						
	AÑO 2024			AÑO 2025		
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
NÚMERO DE ACCIDENTES POR TIPOLOGÍA						
Accidentes con baja durante la jornada laboral	2	6	8	1	13	14
Accidentes con baja in-itinere	0	2	2	0	1	1
Accidentes sin baja durante la jornada laboral	3	16	19	4	25	29
Accidentes sin baja in-itinere	0	0	0	1	2	3
TOTAL ACCIDENTES LABORALES	5	24	29	6	41	47

El incremento en el número de accidentes entre el año 2024 (29 accidentes) y el año 2025 (47 accidentes) se debe principalmente a la nueva política de notificación implantada durante el año 2025, que requiere que cualquier lesión o molestia producida durante la jornada laboral, incluso en los casos que no requiera de asistencia médica ni baja. Esto ha conllevado un incremento en los casos registrados sin que implique necesariamente un incremento real o efectivo de la siniestralidad.

En relación a los accidentes con baja, se ha detectado también un incremento del número de accidentes, pero en este caso, a pesar de haber llevado a cabo las investigaciones pertinentes causantes de los accidentes, no se ha identificado una causa principal concreta que explique este incremento. Como medida correctiva global, Synthesia está trabajando en la implantación de la norma ISO-45001, así como en la realización de análisis de conformidad con el Real Decreto 1215/1997 en todas las máquinas, y también la implantación de talleres 5S con el objetivo de estandarizar procesos, mejorar condiciones de trabajo y reducir la siniestralidad laboral.

No se han registrado Enfermedades Profesionales en los ejercicios 2024 ni 2025.

2.5.4.- Índices de frecuencia y gravedad de los accidentes.

ACCIDENTES DE TRABAJO						
ÍNDICES DE FRECUENCIA Y GRAVEDAD	AÑO 2024			AÑO 2025		
Índice de Frecuencia de Accidentes (*)	21,20	21,67	21,55	10,81	44,85	36,61
Índice de Gravedad de Accidentes (**)	0.15	0.84	0.64	0.01	1.02	0.78

(*) Número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas ((Nº Accidentes / Nº Horas Trabajadas) * 1.000.000)

(**) Número de jornadas laborales perdidas a consecuencia de los accidentes de trabajo durante la jornada laboral por cada mil horas trabajadas ((Nº de jornadas perdidas / Nº de jornadas trabajadas) * 1.000).

3. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.

3.1.- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

No se han realizado donaciones durante el año 2025, ni durante 2024.

3.2.- Sistemas de lucha contra la corrupción y el soborno.

Synthesia subscribe en su totalidad el Código de Conducta del Grupo Kingspan, del que forma parte.

El Código de Conducta del Grupo Kingspan establece los principios fundamentales que exige que cumplan todos sus directores, ejecutivos y empleados. Estos principios se aplican a todas las empresas del Grupo Kingspan y, aunque puedan complementarse a nivel local con otras políticas, debe cumplirse siempre.

Este Código de Conducta se sustenta en cinco pilares fundamentales:

1. Comunicaciones empresariales claras, éticas y honestas:
 - Comunicación sobre información de productos y servicios
 - Transacciones comerciales
2. Cumplimiento de la ley:
 - Conflictos de interés
 - Competencia
 - Anticorrupción y soborno
 - Fraude
 - Sanciones internacionales
3. Respeto por la seguridad y el bienestar de los compañeros:
 - Salud y seguridad
 - Evitar el acoso y el abuso
 - Apoyo a la igualdad de oportunidades
4. Proteger los recursos del grupo:
 - Controles internos
 - Confidencialidad
 - Redes sociales
 - Tecnologías de la información
 - Comunicaciones externas
 - Propiedad física e intelectual
 - Protección de datos

5. Mantener nuestro compromiso hacia un futuro más sostenible:

Synthesia y el Grupo Kingspan están comprometidas con el cumplimiento de la legislación en materia ambiental, la optimización de la eficiencia energética, la mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero y la mejora continua del desempeño ambiental. La matriz Kingspan ha definido sus propios objetivos “**Planet Passionate**”, que pretende alcanzar en 2030 y se espera que todos los empleados contribuyan a apoyar y alcanzar esos objetivos.

El Código de Conducta tiene el objetivo de dar la máxima orientación posible a los empleados, pero no podrá resolver cada situación específica que pueda surgir. Nuestras empresas disponen de personas y políticas para ayudar a nuestros empleados a tomar la decisión correcta.

El liderazgo en todo momento es un elemento primordial de nuestro Código de Conducta y esperamos que nuestros directores generales y todos los directores den ejemplo y orientación a sus empleados para que actúen con honestidad, integridad y en cumplimiento de la ley. También esperamos que nuestros directores generales aseguren que todo el personal tenga acceso al presente Código de Conducta y que se dé apoyo a las personas que denuncien situaciones de buena fe.

Alentamos activamente a nuestros empleados a comunicar si experimentan o son testigos de situaciones en las que no se cumplan los principios definidos en este Código de Conducta.

La presente política es aplicable a todos los empleados del Grupo.

Uno de los pilares fundamentales de ese Código de Conducta es el cumplimiento de la ley y, específicamente, la lucha contra el Soborno y la Corrupción.

A fin de asegurar ese objetivo, Synthesia dispone de una Política contra el Soborno y la Corrupción, actualizada durante el año 2024, en la que se hace énfasis en este compromiso y se identifican aquellos comportamientos que consideramos no éticos y, en consecuencia, inaceptables para cualquier persona u organización que actúa en nuestro nombre. Entre ellos, se prohíben los sobornos y las contribuciones a organizaciones políticas, y se establecen pautas claras para la autorización de contribuciones benéficas. Así mismo, se describen qué tipos de gastos por hospitalidad y regalos pueden ser ofrecidos o recibidos y con qué límites.

Con periodicidad anual se realiza un análisis de los riesgos a los que la organización está expuesta y se establecen medidas correctivas que ayuden a mitigarlos. Ejemplos de ello serían la recepción o el ofrecimiento de obsequios a título particular como contraprestación a la aceptación de una operación comercial en condiciones fuera de mercado.

Estos y otros riesgos se analizan y evalúan basándonos en aquellos que el Grupo Kingspan identifica como tales.

La inclusión de la política en los documentos de bienvenida que se entregan a todos los nuevos empleados en el proceso de acogida y la existencia de un documento en el que dejan constancia de que la han leído y entendido, o bien la completa eliminación del uso de pagos en metálico, son medidas de mitigación de estos riesgos. La política también está expuesta en diversos tableros de anuncios en los locales de trabajo.

Así mismo, se hace una formación específica a las personas que, por las características de su puesto de trabajo (ventas, compras y, en general, puestos directivos), pueden estar más expuestas a esos riesgos. En el mes de diciembre de 2024 lanzó una campaña formativa relativa a esta política por medio de la plataforma Knowbe4.

La Política Anticorrupción y Soborno también se comunica a clientes y proveedores y se requiere de ellos su aceptación.



Synthesia también está comprometida con la lucha contra el blanqueo de capitales y, si bien no somos sujeto obligado de acuerdo con la Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales, tenemos especial cuidado en las operaciones de transferencias de fondos que puedan ser sospechosas por tener como origen o destino países no relacionados con la transacción comercial de origen.

El Grupo Kingspan dispone así mismo de un equipo de auditoría interna que, de manera periódica, realiza revisiones en las diferentes empresas que lo conforman. Estas auditorías incluyen verificaciones sobre el grado de cumplimiento de esta y otras políticas. Durante el año 2024 tuvo lugar una auditoría interna relativa a Cumplimiento de Producto.

4. Información sobre la sociedad.

4.1.- Acciones de asociación o patrocinio.

En relación con las acciones de colaboración con las comunidades locales, desde el año 2018 se llevan a cabo acciones de patrocinio con Iomramh Asociación cultural irlandesa, fundada en Barcelona por Mark Redden, artista y constructor de Currachs, embarcaciones de remo tradicionales irlandesas.

Synthesia forma parte de diversas asociaciones de ámbito nacional y europeo cuyo fin es promover el correcto uso de los materiales aislantes e impermeabilizantes en la edificación, y en especial la espuma de poliuretano y la poliurea. Entre ellas mencionamos las siguientes:

- **IPUR Asociación de la Industria del Poliuretano Rígido** (www.aislaconpoliuretano.com/sobre-ipur): IPUR es la Asociación de la Industria del Poliuretano Rígido de España que, fundada en octubre del año 2003, tiene como misión promover el uso del poliuretano rígido en sus aplicaciones de aislamiento térmico. IPUR está integrado por los fabricantes de Poliuretano y materiales auxiliares. Asimismo, IPUR está integrada en PU Europe, la Federación Europea de Asociaciones del Poliuretano Rígido, con sede en Bruselas.
- **PU EUROPE** (www.pu-europe.eu): PU Europe ("Federation of European Rigid Polyurethane Foam Associations") es una asociación europea de la industria del aislamiento de poliuretano (PUR/PIR) y representa a los productores de aislantes, proveedores de materias primas y fabricantes de componentes, contribuyendo de forma proactiva al proceso europeo de toma de decisiones políticas y técnicas en ámbitos como la eficiencia energética, la construcción sostenible y la salud y el medio ambiente.

Durante el año 2025 Synthesia ha hecho aportaciones en forma de patrocinios por un importe de 71.908€. El importe por este mismo concepto durante 2024 fue de 52.672€.



4.2.- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

Los procesos de compras en el Grupo Synthesia Technology siguen unas directrices internas, para garantizar la calidad del producto o servicio. Además, se está trabajando en incluir en estas directrices los requisitos en materia de medio ambiente.

En referencia a la homologación inicial, que es evaluada por los departamentos técnicos, se realiza en base a:

- La verificación de los documentos que describen las características y/o especificaciones de dicho producto.
- Verificación de muestra del producto.

Periódicamente se realiza un seguimiento teniendo en cuenta el Grado de Cumplimiento que incluye parámetros de calidad de producto y servicio. Esta clasificación se define por el grado de cumplimiento siendo mayor al 90% clasificación Excelente (A), entre 90 y 80 clasificación Bueno (B) y menor de 80 clasificación Crítico (C). En el caso que se obtenga clasificación C, se procederá de la siguiente manera:

1. Se evaluará las posibles causas que han llevado a esta calificación al proveedor.
2. El responsable del seguimiento del proveedor en función de la evaluación de las causas y de las necesidades respecto al proveedor, decidirá si:
 - Continuar homologado dicho proveedor sin abrir incidencia; o
 - Abrir incidencia y llevar a cabo un plan de acciones acordado previamente con el departamento de calidad para poder corregir la situación y llegar a una calificación aceptable del proveedor. El plan de acciones citado puede constar de las siguientes acciones entre otras:
 - Reevaluar al proveedor con una nueva homologación Inicial.
 - Solicitar al proveedor un plan de acciones para corregir aquellos aspectos que han provocado una evaluación deficiente.
 - Encuesta o Auditoría semipresencial (ASP). Pedir la cumplimentación de un auto cuestionario de Calidad para disponer de información de su sistema de Calidad, Seguridad, Medio Ambiente o SGAG y así poder solicitar al proveedor ciertas acciones para intentar ayudar a fortalecer su sistema o minimizar el riesgo de los incumplimientos observados.
 - Auditoría Presencial (AP). Pedir autorización para llevar a cabo auditoría presencial en las instalaciones del proveedor e incorporarla en el programa de auditorías interno.

En el caso de falta de reacción reiterada de un proveedor podrá ser des homologado automáticamente. A raíz de la evaluación del 2021 no fue necesaria la realización de auditorías a proveedores. En 2022, aunque 4 de nuestros proveedores obtuvieron la categoría C, siguiendo nuestro procedimiento de evaluación de proveedores tampoco se realizaron ninguna auditoría a dichos proveedores, ya que se tomaron acciones internas (contactar con los fabricantes directamente) para que estos proveedores no sean los suministradores críticos. Durante el año 2024, se realizaron las evaluaciones a todos nuestros proveedores, siendo un total de 8 los proveedores que obtuvieron la categoría C, pero ninguno de ellos fue des homologado (categoría D). Para los proveedores C, se tomaron acciones internas para asegurarnos que no sean proveedores críticos y no fueron necesarias realizar auditorías a dichos proveedores.

Las evaluaciones de proveedores se llevan a cabo mediante los siguientes documentos:

- Compras de material → PO-05-STE-R-11 Evaluación Proveedor materiales.
- Almacenamiento → PO-05-STE-R-12 GRADO CUMPLIMIENTO ALMACENES ACUMULADO.
- Transportes → PO-05-STE-R-13 evaluación prov. transportes.
- Mantenimiento → PO-05-STE-R-14 Evaluación Proveedores mantenimiento.
- Gestores de Residuos → PO-05-STE-R-17 Evaluación Proveedores de Gestores de Residuos.

Durante el año 2025 no se han realizado Auditorías a proveedores. Para los proveedores clasificados como "Categoría C", se han enviado e-mails para informar y solicitar acciones correctoras.

Adicionalmente, cualquier proveedor que preste servicios para las plantas productivas de forma presencial (contratas) aportará la documentación necesaria (mediante la plataforma UCAE) que justifica que cumple con las obligaciones legales referente a la coordinación de actividades empresariales. La documentación general solicitada a todas las contratas:

- Anexo a las consignas de seguridad y medio ambiente. Información Covid 19
- Certificado Agencia Tributaria
- Certificado Seguridad Social
- Certificado del concierto de prevención de riesgos laborales
- Documento alta Seguridad Social TA2 / IDC
- Documento de alta de extranjeros A1 antes E101
- Fotocopia del DNI
- Inscripción Seguridad Social y registro de accidentes
- Pago del seguro de responsabilidad Civil
- Política de seguridad y salud (Synthesia)
- Recibo de liquidación cotizaciones (antes TC1) más el comprobante de pago
- Recibo pago autónomos
- Relación nominal de trabajadores (antes TC2)

5. Otros.

5.1.- Información sobre resultados e impuestos.

En cuanto a la información fiscal y financiera, estos son los resultados económicos del ejercicio 2025.

INFORMACIÓN FISCAL (BENEFICIO)				
	AÑO 2024		AÑO 2025	
	Beneficios Antes de Impuestos	Beneficios Después de Impuestos	Beneficios Antes de Impuestos	Beneficios Después de Impuestos
POR PAÍS				
España	5.646 €	4.269 €	5.410 €	4.350 €
Francia	459 €	418 €	-33 €	-22 €
Polonia	138 €	99 €	71 €	61 €
TOTAL AÑO FISCAL	6.243 €	4.786 €	5.448 €	4.389 €

(*) TODAS LAS CIFRAS EN MILES DE EUR

INFORMACIÓN FISCAL (IMPUESTOS PAGADOS)		
	Año 2024	Año 2025
POR PAÍS		
España	-1.377 €	-1.059 €
Francia	-41 €	10 €
Polonia	-39 €	-10 €
TOTAL AÑO FISCAL	-1.457 €	-1.059 €

(*) TODAS LAS CIFRAS EN MILES DE EUR

5.2.- Cálculo de la Huella de Carbono.

El cálculo de la Huella de Carbono para el ejercicio 2025 muestra los siguientes datos:

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)		
	Año 2024	Año 2025
Toneladas de emisiones de GEI de Alcance-1 (tnCO ₂ eq.)	8.708	8.615
Toneladas de emisiones de GEI de Alcance-2 location-based (tnCO ₂ eq.)	1.130	1.346
Toneladas de emisiones de GEI de Alcance-2 market-based (tnCO ₂ eq.)	0	0

Para realizar el cálculo de huella de carbono de emisiones GEI de alcance 1, se toman en cuenta los factores de emisión establecidos por el Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico disponibles en su página web. Para las emisiones de alcance 2 - location based, el cálculo de las emisiones de GEI se basa en el mix energético del país, el cual se ha obtenido de la Red Eléctrica Española. En cambio, para emisiones de GEI de alcance 2 - market-based, Synthesia se asegura que toda su energía eléctrica provenga de fuentes renovables mediante los GDOs (Garantía de Origen) de Energía Renovable. De este modo las emisiones de este alcance son igual a cero.

Synthesia participa de las acciones del plan de descarbonización impulsado por el Grupo Kingspan, entre las que constan las siguientes acciones o iniciativas:

- Reducir las emisiones de carbono relacionadas con el consumo de energía.
 - Objetivo a 5 años: 0% de emisiones.
 - Cumplimiento: la tecnología instalada actualmente en Synthesia, no permite, por el momento, la eliminación del uso de gas para el calentamiento de nuestros reactores. Las tecnologías alternativas basadas en el uso de energía eléctrica, que permitirían el uso de energía con cero emisiones, no están disponibles en el mercado en estos momentos, pero existe la intención de evaluar la inversión necesaria una vez que esta tecnología esté disponible en el mercado.
- Reducir la intensidad de la huella de carbono contenida en las Materias Primas relevantes.
 - Objetivo a 5 años: no se fija un objetivo determinado.
 - Cumplimiento: se valoran alternativas de Materias Primas que incrementen su contenido en material reciclado y, en consecuencia, la reducción de la huella de carbono. Pero la eliminación total de la intensidad de la huella de carbono en las materias primas va a ser un proceso complejo y, seguramente, con un plazo mayor a los 5 años, teniendo en cuenta que la mayoría de las Materias Primas relevantes para Synthesia proceden de la industria petro-química que es un sector en el que la total descarbonización requiere un proceso de inversión muy elevado y que se irá consiguiendo a largo plazo.
- Migración de los coches de compañía hacia vehículos 100% eléctricos.
 - Objetivo a 5 años: 100% de la flota de vehículos de compañía sea de propulsión 100% eléctrica.
 - Cumplimiento: a medida que se reemplazan los vehículos de compañía, se valora la posibilidad y la conveniencia del cambio a vehículos 100% eléctricos. El ratio de conversión durante el año 2025 ha sido del 83%, teniendo en cuenta que se han reemplazado 6 vehículos en el total de la compañía y 5 de ellos han sido vehículos 100% eléctricos.
 - En el análisis de la conveniencia, entre otros, se evalúa la infraestructura de recarga en la zona donde el vehículo va a ser utilizado. En aquellos casos en las que la zona geográfica no ofrezca alternativas reales de recarga, se opta por la opción de vehículos de propulsión híbrida eléctrica/combustión.

6. Índice de Contenidos requeridos por la Ley 11/2018.

LEY 11/2018	CRITERIO DE REPORTING	PÁGINA
ASPECTOS GENERALES		
a) Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidos en la presentación de informes de sostenibilidad 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto 2-5 Verificación externa 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-9 Estructura de gobernanza y composición 2-23 Compromisos y políticas	2 a 7
b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a estas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3 Gestión de los temas materiales 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales 3-2 Lista de temas materiales	2 a 7
c) Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados por cada materia.	2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2 a 7
d) Los principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estos ámbitos, y como el grupo gestiona estos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Se incluirá información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-3 Gestión de los temas materiales	2 a 7
Marco de referencia utilizado para reportar la información no financiera. Asuntos relevantes y materiales.	3-3 Gestión de los temas materiales	2 a 7
I.- INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES		
Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; los metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	305-1. Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1). 305-2. Emisiones indirectas de gases efecto invernadero (GEI) al generar energía (alcance 2).	27 - 28

LEY 11/2028	CRITERIO DE REPORTING	PÁGINA
II.- INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7 Empleados 405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados (2016)	8 a 20
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con diversidad funcional.	405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados (2016) 405-2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres (2016) Brecha salarial: resta entre remuneración promedio hombres - remuneración promedio mujeres, dividido por la remuneración promedio de hombres.	8 a 20 No se reporta la remuneración promedio de Consejeros y Directivos.
Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3 Gestión de los temas materiales 403-9. Lesiones por accidente laboral (2018)	8 a 20
Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	3-3 Gestión de los temas materiales 403-1. Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (2018) 403-9. Lesiones por accidente laboral (2018) 403-10. Dolencias y enfermedades laborales (2018) 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo (2018) 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (2018)	8 a 20
Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 3-3 Gestión de los temas materiales 102-41. Acuerdos de negociación colectiva 403-4. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (2018)	8 a 20
Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1. Media de horas de formación al año por empleado (2016) 404-2. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición (2016)	8 a 20
Accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional.	405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados (2016)	8 a 20
Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3 Gestión de los temas materiales 406-1. Casos de discriminación y acciones correctivas de empresas (2016)	8 a 20

LEY 11/2028	CRITERIO DE REPORTING	PÁGINA
III.- INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3 Gestión de los temas materiales 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	21 a 23
LEY 11/2028	CRITERIO DE REPORTING	PÁGINA
IV.- INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	3-3 Gestión de los temas materiales 205-3. Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas (2016)	21 a 23
LEY 11/2028	CRITERIO DE REPORTING	PÁGINA
V.- INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	2-28. Afiliación a asociaciones 204-1. Proporción de gasto en proveedores locales	24
Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3 Gestión de los temas materiales 204-1. Proporción de gasto en proveedores locales	25 a 26
Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	201-4. Asistencia financiera recibida del gobierno 207-4. Presentación de informes país por país (2019)	27

El Consejo de Administración de la sociedad **Synthesia Technology Europe, S.L.U.**, en fecha 31 de mayo de 2026, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, procede a formular el reporte sobre información no financiera complementario del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 que se ha extendido 32 folios, incluyendo el presente y están firmados por todos los Administradores de la Sociedad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Dueñas Palleja'.

David Dueñas Palleja
CEO y Administrador

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'L. Ferré Merino'.

Lluís Ferré Merino
CFO y Administrador

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Cancela Alonso'.

Gonzalo Cancela Alonso
CLO y Administrador