ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

ZALUX, S.A.U. Y SOCIEDAD DEPENDIENTE

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 5

2. MODELO DE NEGOCIO 7

2.1. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA 7

2.2. ACTIVIDADES Y ENTORNO EMPRESARIAL 9

2.3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES 11

2.4. MERCADOS Y TENDENCIAS 11

3. GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS 12

3.1. PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS 12

3.2. PRINCIPALES RIESGOS NO FINANCIEROS DETECTADOS 15

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES 18

4.1. CONTAMINACIÓN 19

4.2. ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS 20

4.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS 22

4.3.1. CONSUMO DE AGUA 22

4.3.2. CONSUMO DE MATERIALES 23

4.3.3. CONSUMO ENERGÉTICO 24

4.4. CAMBIO CLIMÁTICO 26

4.5. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD 27

5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 28

5.1. EMPLEO 28

5.1.1. NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS 28

5.1.2. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO 29

5.1.3. NÚMERO TOTAL DE DESPIDOS EN EL TRANSCURSO DEL EJERCICIO 32
5.1.4. REMUNERACIONES MEDIAS 34
5.1.5. BRECHA SALARIAL 36
5.1.6. EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD 38
5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 39
5.2.1. NÚMERO DE CASOS DE JORNADA REDUCIDA 39
5.2.2. NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO 40
5.3. SALUD Y SEGURIDAD 41
5.4. RELACIONES SOCIALES 43
5.5. FORMACIÓN 44
5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 46
5.7. IGUALDAD 46
6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 48
7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 49
8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD 51
8.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE 51
8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES 52
8.3. CONSUMIDORES 53
8.4. INFORMACIÓN FISCAL 54
9. BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 55
9.1.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 56
ÍNDICE DE TABLAS 68

1. INTRODUCCIÓN

La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, que tiene como objetivo identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

Los Informes de Estado de Información No Financiera permiten proporcionar una visión amplia del desempeño de las empresas en áreas como la sostenibilidad, el impacto social o la responsabilidad social corporativa, contribuyendo de este modo a medir, supervisar y gestionar su rendimiento y su impacto en la sociedad.

La referencia legal que regula la redacción y presentación del presente Estado de Información No Financiera (EINF) es la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) corresponde a la empresa Zalux S.A.U. y Sociedad Dependiente, comprendiendo el periodo desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025,. Se incluirá información correspondiente a ejercicios anteriores con el fin de poder comparar con los resultados del presente ejercicio.

El informe de información no financiera incluye información sobre:

- **Cuestiones medioambientales:** Impacto de la actividad de la empresa en el medio ambiente, uso de energía, emisiones de gases de efecto invernadero, uso de recursos naturales, etc.
- **Cuestiones sociales y relativas al personal:** Condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades, diversidad, formación, salud y seguridad en el trabajo, diálogo social, etc.
- **Respeto de los derechos humanos:** Políticas y prácticas de la empresa en relación con los derechos humanos, incluyendo la prevención de abusos y la lucha contra la discriminación.
- **Lucha contra la corrupción y el soborno:** Políticas y medidas de la empresa para prevenir y combatir la corrupción y el soborno.
- **Información sobre la cadena de suministro:** Impacto social y ambiental de la cadena de suministro de la empresa.

La introducción del Estado de Información No Financiera (EINF) ha supuesto un cambio significativo en la forma en que la sociedad Zalux, S.A.U. (en adelante "Zalux") se relacionan con

sus grupos de interés y con la sociedad en general generando para la compañía los siguientes beneficios:

1. **Mejora de la reputación y la imagen de marca:** El EINF permite a Zalux comunicar de manera clara y transparente sus esfuerzos en materia de sostenibilidad, lo que mejora su reputación y su imagen de marca ante los consumidores, los inversores y la sociedad en general.
2. **Atracción de inversores:** Cada vez más inversores tienen en cuenta los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) a la hora de tomar sus decisiones de inversión. El EINF facilita a Zalux la comunicación de su desempeño en aspectos no sostenibilidad, lo que puede suponer la atracción de nuevos inversores que buscan empresas comprometidas con la sostenibilidad.
3. **Reducción de riesgos:** Zalux realiza la identificación y gestión de los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza, lo que ayuda a la compañía a prevenir problemas y evitar costes a largo plazo.
4. **Mejora de la eficiencia y la productividad:** La adopción de prácticas sostenibles ha supuesto para Zalux una mayor eficiencia en el uso de los recursos y una mejora de la productividad. Por ejemplo, la reducción del consumo de energía o agua genera ahorro de costes y mejora la competitividad.
5. **Fomento de la innovación:** Para Zalux la búsqueda de soluciones sostenibles ha estimulado la innovación y la creación de nuevos productos.
6. **Mejora del clima laboral:** Para Zalux cobra especial importancia el bienestar de los empleados y la igualdad de oportunidades, lo que contribuye a un mejor clima laboral, lo que puede aumentar la motivación y la productividad de los trabajadores.
7. **Fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés:** El EINF sirve de herramienta para mejorar la comunicación y el diálogo con los diferentes grupos de interés, como los clientes, los proveedores, las comunidades locales y las organizaciones no gubernamentales.

Es importante destacar que la elaboración y difusión del EINF no solamente supone beneficios a nivel empresarial, sino que supone también una ventana de acceso a la información por parte de la sociedad, lo que permite que la sociedad en su conjunto conozca el desempeño a nivel ambiental, social y de responsabilidad social de las compañías, permitiendo una toma de decisión informada para los ciudadanos y consumidores. Los principales beneficios para la sociedad de la publicación del EINF serían los siguientes:

1. **Mayor transparencia:** El EINF aumenta la transparencia sobre el impacto de Zalux en la sociedad y el medio ambiente, lo que permite a los ciudadanos y a los consumidores tomar decisiones más informadas.

2. **Fomento de la sostenibilidad:** El EINF es un instrumento que Zalux utiliza para promover la adopción de prácticas más sostenibles, lo que contribuye a la protección del medio ambiente y al desarrollo social.
3. **Mayor responsabilidad social:** El EINF fomenta la responsabilidad social de Zalux, al rendir cuentas sobre su desempeño en ámbitos como los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y la igualdad de oportunidades. Todos estos aspectos se tienen en cuenta en la gestión de la empresa, y forman parte de la identidad y de la estrategia de la compañía.

En resumen, el EINF no es solo un requisito legal, sino una oportunidad para que Zalux demuestre su compromiso con la sostenibilidad y genere valor para sus grupos de interés y para la sociedad en general.

2. MODELO DE NEGOCIO

2.1. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

La actividad principal de Zalux, S.A.U. es la producción de luminarias y la fabricación y comercialización de material eléctrico. Esta actividad se corresponde con el epígrafe del Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE) 2740 – Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.

Las actividades de la empresa se iniciaron en 1980 con otra tipología y la compañía actual fue constituida como empresa en Barcelona en el año 1988, y es la sociedad dominante de un grupo empresarial (en adelante, "Zalux y Trilux Iluminación") que opera en el sector de la iluminación. Su domicilio social y fiscal está radicado en Zaragoza y sus principales instalaciones industriales están ubicadas en Alhama de Aragón (Zaragoza).

Desde noviembre de 1999, la sociedad dominante está integrada en el grupo alemán Trilux GMBH & Co.KG, (en adelante, "el Grupo TRILUX"), a través de Trilux International Holding B.V., su único accionista.

Zalux posee el 100% de la participación de Trilux Iluminación S.L.U. (en adelante, "Trilux Iluminación"), con domicilio ubicado en Zaragoza, sociedad dependiente. Es la filial española del Grupo Trilux, dedicada a la cuya actividad principal consiste en el asesoramiento, la distribución y comercialización de soluciones de iluminación profesional en España.

Por su parte, el Grupo Trilux es un grupo internacional líder en el sector de la iluminación profesional, que ofrece soluciones innovadoras y completas para una amplia variedad de aplicaciones en todo el mundo. En total, el Grupo Trilux emplea a casi 5.000 personas en todo el mundo. La sede central de la empresa se encuentra en Arnsberg (Alemania).

Historia de la empresa

ZALUX nace en un pequeño taller en el polígono de Malpica (Zaragoza) a principios de los años 80, donde su fundador, D. Antonio López Betrián, toma la iniciativa de crear su propio negocio tras la quiebra de la fábrica de iluminación donde llegó a ser director de producción.

En este taller fabricaba piezas de metal para tubos fluorescentes, y con el tiempo, la necesidad de ampliar el espacio para acompañar el crecimiento en ventas y producción, hizo que el taller se trasladara a unas instalaciones más grandes en la localidad de Utebo.

En 1984 decide invertir en una nueva tecnología, la inyección de plásticos, que requería nuevas instalaciones. Esta etapa en Utebo terminaría pronto, pues poco a poco la planta se queda pequeña y López Betrián aprovecha la oportunidad de ocupar una antigua fábrica en su pueblo natal, Alhama de Aragón. Allí, poco a poco fue aumentando el espacio, hasta que estas instalaciones superaron en tamaño a las de Utebo, y finalmente se trasladó la producción en 1986, para pasar al siguiente reto: fabricar los componentes para iluminación que hasta entonces adquiría de otros proveedores.



Primera ubicación de ZALUX en Alhama de Aragón; hoy, planta Alhama I

Durante esa etapa, ZALUX se especializa en la fabricación de luminarias y pantallas estancas, protegidas frente a agua y polvo, y utilizadas principalmente en entornos industriales, logísticos o aparcamientos. Desde sus inicios como fabricante de iluminación industrial en metal, evoluciona al campo de la transformación de plásticos, con tecnologías de compresión e inyección, a las que incorpora más adelante la extrusión.

A lo largo de los siguientes años, y fruto de un arduo trabajo, ZALUX se consolida tanto en el mercado nacional como internacional y empieza a exportar a Latinoamérica y países de Europa, hasta contar con unos 50 clientes en el exterior en esta etapa.

En el año 1999, la multinacional alemana TRILUX, líder europeo en el sector de la iluminación, muestra interés por la empresa y propone adquirirla. El acuerdo permite garantizar una mayor seguridad y posicionamiento para ZALUX, que pasa a formar parte de un grupo fuerte y diversificado, con presencia global.

Este hecho, contribuye a afianzar la expansión internacional de ZALUX, posibilitando la apertura de nuevos mercados gracias a contar con mayores recursos de tecnología e innovación.

2.2. ACTIVIDADES Y ENTORNO EMPRESARIAL

Tal y como se ha indicado anteriormente, la actividad principal de Zalux es la producción de luminarias técnicas, y la fabricación y comercialización de material eléctrico, cuyo epígrafe en el Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE) es el 2740 – Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.



Zalux está especializada en el desarrollo y la fabricación de luminarias fiables y duraderas para condiciones extremas, como ambientes con altas temperaturas, polvo, humedad o presencia de productos químicos para clientes con un enfoque OEM (*Original Equipment Manufacturer*), además de distribuidores especializados. De este modo, Zalux ofrece soluciones de iluminación eficientes, personalizadas y de alta calidad, forjando alianzas con sus clientes y liderando el mercado europeo de luminarias estancas para aplicaciones industriales, con tecnologías innovadoras y un fuerte compromiso con la sostenibilidad.

Además, una segunda línea de negocio se orienta hacia el desarrollo y fabricación de luminarias para entornos con atmósferas explosivas, certificadas bajo los estándares internacionales ATEX e IECEx.

Zalux cuenta con las siguientes instalaciones:

- Oficinas centrales de Zalux y Trilux Iluminación en Zaragoza (España).
- Tres plantas de fabricación ubicadas en Alhama de Aragón (Zaragoza), con más de 50.000 metros cuadrados y un equipo altamente cualificado:
    - Planta de fabricación Alhama I: inyección de plásticos, prensas de compresión y extrusión, laboratorio mecánico (cámaras climáticas, pruebas de polvo y humedad) y químico y almacén.
    - Planta de fabricación Alhama II: taller de metales, montaje final de luminarias, laboratorio eléctrico y electrónico (pruebas térmicas y de seguridad de producto).
        - En esta área se localizan también un edificio de oficinas, almacenes y un completo laboratorio.
    - Nave Alhama III: para montajes de luminarias especiales.

El servicio ofrecido en estas plantas es flexible y se adapta a las necesidades de cada cliente, desde la materia prima hasta el producto final y tiene capacidad para realizar desde producción en masa hasta pequeños lotes de productos totalmente a medida.

Estos recursos, junto con la estrategia crecimiento en el sector de luminarias para entornos peligrosos, ha facilitado la transformación de Zalux como fabricante de soluciones industriales robustas hacia la fabricación de productos de Categoría 3 y Categoría 2 para su uso en atmósferas explosivas, con la obtención de los certificados QAR/QAN.

La compañía tiene presencia en 75 países, donde la mayor parte de las exportaciones se destinan a la Unión Europea, principalmente a las zonas de Benelux, países nórdicos, Reino Unido o Francia. Cuenta además con una red de clientes muy afianzados en diferentes países de Oriente Medio y Asia, desde hace años.

Zalux está estructurada en departamentos que ofrecen servicios clasificados en procesos operativos, de apoyo y clave para el funcionamiento del negocio.

Zalux posee un fuerte compromiso con la sostenibilidad y medio ambiente, identificando y evaluando los aspectos ambientales significativos de su actividad, integrando en sus soluciones y luminarias los requisitos de la economía circular y con un compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa. Este compromiso se materializa en una estrategia de sostenibilidad transversal a toda la organización, que implementa los criterios de sostenibilidad en la estrategia y visión empresarial.

2.3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La **misión** de Zalux es la de ofrecer soluciones y servicios fiables y personalizados para la industria de la iluminación, creando alianzas con los clientes y contribuyendo con pasión a la sostenibilidad del entorno.

La **visión** de Zalux es la de ser la empresa europea líder en luminarias estancas, evolucionando con nuevas e innovadoras tecnologías en productos y procesos, ofreciendo a sus clientes el mejor servicio y relación calidad-precio.

Los principales **valores** de Zalux serían los siguientes:



Orientación al cliente: En Zalux existe un enfoque prioritario a identificar y responder a las necesidades de los clientes.



Orientación a resultados: En Zalux se esfuerzan por alcanzar sus objetivos, utilizando los recursos disponibles de la forma más eficiente posible.



Trabajo en equipo: En Zalux el trabajo en equipo es un elemento clave, trabajando con el convencimiento de que la fuerza colectiva es siempre mayor a la suma de todos los individuos por separado.



Respeto y profesionalidad: En Zalux existe un compromiso serio en el cumplimiento de los compromisos adquiridos, tratando a todas las personas con el máximo respeto y profesionalidad.



Proactividad: En Zalux buscan anticiparse a las necesidades tomando la iniciativa y ofreciendo soluciones innovadoras antes de que se produzcan las demandas.



Sostenibilidad: Zalux está fuertemente comprometida con la sostenibilidad, buscando satisfacer las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de continuar solucionando las futuras.

2.4. MERCADOS Y TENDENCIAS

Según los organismos y las revistas especializadas en el sector de la iluminación muestra un carácter dinámico y cada vez más complejo. Debido a la digitalización y a la interconexión se lanzan cada vez más técnicas innovadoras al mercado, y los fabricantes de luminarias se convierten en proveedores de tecnologías y servicios.

En el año 2025, la Asociación Española de Fabricantes de Iluminación (ANFALUM) reportó un crecimiento de facturación del 2,88% del sector de la iluminación, alcanzando los 1.252 millones de euros. Este crecimiento rompe con la tendencia de descenso en la actividad que el sector había

mostrado en el último bienio. En este sentido, el mercado español muestra un mayor dinamismo, compensando parcialmente la pérdida de volumen de exportaciones y siendo capaz de dar impulso al sector en el contexto económico.

ANFALUM espera que este crecimiento se mantenga a lo largo del año 2026, manteniendo el impulso en el mercado nacional, que ha sido el principal motor del crecimiento en el año 2025 y la diversificación de segmentos. No obstante, el sector no es ajeno a los retos, siendo los principales la caída de las exportaciones, que retrocedían en 2025 por tercer año consecutivo en un 5,19%, y la competitividad internacional. De este modo, en los últimos tres años la industria de la iluminación ha reducido el valor de sus exportaciones en 110 millones de euros, lo que supone una reducción del 20,75%.

El reporte anual del año 2025 de Lighting Europe, destaca que en 2025 se consiguieron una serie de logros relacionados con el sector, que van desde eventos de posicionamiento del sector, investigaciones del mercado que arrojaron datos preocupantes sobre el cumplimiento de normas de algunos productos en el comercio electrónico, y avances a nivel de sostenibilidad y legislación ambiental, presentando 9 solicitudes para la renovación de exenciones de la normativa de restricción de sustancias peligrosas y el éxito legislativo de derogar durante las consultas de la Ley Omnibus VIII la lista de sustancias preocupantes.

Según este informe, el sector buscará en el año 2026 seguir dando pasos a nivel de sostenibilidad, monitorizar y participar en la normativa de ecodiseño y etiqueta energética de los productos y promover la puesta en valor de los productos.

3. GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS

3.1. PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS

Zalux dispone de un sistema de valoración de riesgos y oportunidades integrado dentro del sistema de gestión de calidad que abarca la identificación de potenciales riesgos asociados a los procesos contemplados dentro de la actividad de la empresa.

Se ha elaborado un plan de continuidad de negocio que identifica aquellos riesgos potenciales que podrían generar una interrupción de las actividades empresariales.

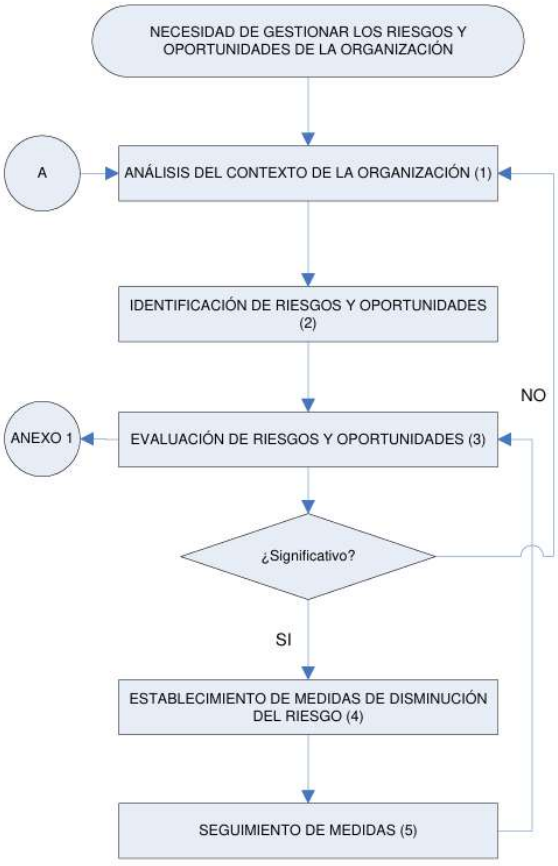
Los riesgos se han identificado utilizando la metodología que se expone a continuación:

- Matriz DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades).
- Identificación de riesgos a través de la plataforma externa ProQuo.

En el año 2022 se implementó una herramienta centralizada con el Grupo TRILUX en relación a la gestión de riesgos, denominada RIMIKSX que permite identificar los riesgos, clasificarlos por bloques (finanzas, ventas, compliance, etc.), asignarles un impacto y las medidas necesarias para corregirlos. En el año 2024 no se han registrado cambios significativos en la herramienta utilizada.

Zalux ha llevado a cabo un análisis de Doble Materialidad de los impactos, riesgos y oportunidades durante el ejercicio 2024 que fue presentado en diciembre de 2024. Durante este análisis se llevó a cabo una fase de definición del alcance, un análisis del contexto de la compañía, el proceso de identificación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) y la Evaluación de doble materialidad. Esta evaluación se ha basado en la Directiva de Información Sobre Sostenibilidad (CSRD) y en el Reglamento Delegado donde se establecen las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad. A partir de esta metodología, se identifican los temas materiales y los temas de doble materialidad para Zalux y los IROs.

A continuación, se presenta el diagrama de flujo de la gestión de riesgos y oportunidades de la compañía:



Se explican a continuación los pasos detallados de la gestión de riesgos y oportunidades de acuerdo con el diagrama de flujo anterior:

(1) Zalux tiene la necesidad de gestionar los riesgos y oportunidades que afectan a su integridad, con el fin de asegurar que el sistema de gestión pueda lograr sus resultados previstos; aumentar

los efectos deseables; prevenir o reducir efectos no deseados; lograr la mejora. Para ello, dispone de la información analizada en su reflexión estratégica (DAFO, MIR si procede) desde los ámbitos externo e interno, así como la política de la organización que permite establecer las líneas estratégicas a largo plazo y objetivos a corto.

(2) Dirección General y el Comité de Dirección llevan a cabo un análisis que permite identificar los riesgos y oportunidades a los que potencialmente puede estar sometida la organización, diferenciando principalmente:

Estratégicos (riesgos que pueden impedir el logro de los objetivos y oportunidades que nos acercan a ellos).

Operativos (riesgos y oportunidades asociados a los procesos productivos, aspectos ambientales y requisitos legales).

Organizativos.

La identificación de los riesgos y oportunidades se realiza en el módulo de Riesgos y Oportunidades de ProQuo, a través del apartado denominado "Identificación de riesgos" de forma individual.

La "Identificación de riesgos", se revisará anualmente en la Revisión por la Dirección General, y durante el año, solamente en el caso que se identifique algún nuevo riesgo o modificación en las actividades de la organización.

(3) La evaluación de los riesgos detectados, se realiza en el módulo de Riesgos y Oportunidades de ProQuo a través del apartado denominado "Evaluación de riesgos", mediante una fórmula matemática que permite obtener la significatividad del riesgo/oportunidad.

Los resultados de la evaluación de riesgos se muestran en el "Mapa de Riesgos" de ProQuo, que será revisado con una periodicidad mínima anual en la Revisión por la Dirección General.

(4) Si tras multiplicar la significatividad el resultado es:

<12, se considera un riesgo no significativo y la organización asume el riesgo. No se toman medidas ni se elaboran Planes de acción asociados.

≥ 12, se considera un riesgo significativo y se deben tomar medidas y/o elaborar un Plan de acción asociado.

Las acciones podrán ir dirigidas a:

- Transferencia de riesgos (seguros, pólizas)
- Minimizar la probabilidad de ocurrencia (análisis información relevante, sistematización y automatización de procesos y flujos, refuerzo de competencias y aumento de control).
- Minimizar la criticidad del impacto del riesgo. Planificación de acciones.

(5) El seguimiento de Planes de Acción y las acciones implementadas se realizará por parte del Director de Calidad, PRL y Medio Ambiente y con la colaboración de quien sea necesario, según

esté establecido en las acciones. Se establecerá, si procede, un indicador asociado a los Riesgos Significativos, que permitirá medir la bondad de la evolución del riesgo.

3.2. PRINCIPALES RIESGOS NO FINANCIEROS DETECTADOS

En el análisis de Riesgos y oportunidades a través del DAFO, se identificaron las siguientes **amenazas** que suponen una nueva inclusión o modificación:

Económico financiera

- Imposición de aranceles que puede repercutir en la competitividad en mercados internacionales.

Cliente/Mercado

- Incertidumbre del cambio de luminarias LED en el mercado

Procesos

- Conflicto en el Mar Rojo

En el análisis DAFO también se identifican las siguientes nuevas **oportunidades:**

Cliente/Mercado

- Previsible incremento del uso de tecnología LED
- Nueva área de ventas en productos de horticultura

A través del sistema PROQUO se reevaluaron en enero de 2026 un total de 9 Riesgos y 14 oportunidades, revisando los planes y registrándolos en ProQuo. En el año 2025 no se cerraron riesgos, pero sí 3 oportunidades debido a que los planes se realizaron con resultado satisfactorio o no existían como tal. Al cierre del ejercicio de 2025, quedan identificados un total de 10 riesgos y 12 oportunidades activas. Estas identificaciones quedaron plasmadas en el Informe de Revisión por Dirección para el periodo 2025 realizado en enero de 2026. Se marcan en negrita los riesgos no financieros detectados:

Área de Sistemas

- El sistema no gestiona correctamente los materiales a las cooperativas, por lo que no coinciden los envíos con la planificación prevista del stock, produciéndose desajustes en este sentido.
- Dependencia de los sistemas informáticos de Trilux.
- Desastre informático ocurrido en 2024.

Área legal y medioambiental

- **La no resolución de un incumplimiento legal en el plazo esperado.**
- **Límite legal de COVs superado.**

Área operativa

- Aumento de la complejidad de la actividad, debido a un mayor número de modelos en fabricación.
- Falta de recursos para atender las reclamaciones de proveedores.
- Desajuste de stock

Área de Recursos Humanos

- **Identificación de las personas clave.**
- **Falta de personal con conocimientos en inglés**

Los riesgos no financieros identificados han sido evaluados con prioridad baja o muy baja, por lo que no se dispone de planes de acción para resolverlos.

El sistema RIMISKX permite conocer riesgos estratégicos a más alto nivel, estableciendo el foco en el Grupo TRILUX, siendo aplicable únicamente a Zalux en este caso. Este sistema no ha sido actualizado durante al año 2025. De cara al año 2026 se está planteando la eliminación de este sistema. En este sentido, cabe destacar que se mantienen los riesgos detectados en el ejercicio anterior, siendo los siguientes los que presentan un mayor impacto:

Área de Recursos Humanos

- Escasez de trabajadores cualificados y coste de desarrollo de personal.

Área operativa

- Procesos de compra desfavorables o costes de control o eficiencia insuficiente en la gestión de materiales.
- Tiempos de entrega, problemas en la cadena de suministros, interrupciones de la operación y costos de tiempo de inactividad.

En lo que respecta al Análisis de Doble Materialidad, se mantiene también el análisis realizado en el año 2024. Es importante destacar que se ha llevado a cabo únicamente a través de internos, es decir, no ha existido consulta directa a los Grupos de Interés. En el desarrollo de este Análisis de Doble Materialidad se han considerado los resultados de los análisis de los sistemas RIMISKX y PROQUO en lo que respecta a los impactos, riesgos, amenazas y oportunidades.

A partir del análisis de Doble Materialidad se identifican los principales riesgos para Zalux, categorizándolos en temas ambientales, sociales, gobernanza y específicos de la organización. A continuación, se indican los principales riesgos identificados en este análisis:

Ambientales

- Consumo energético elevado.

Gobernanza

- Posible incumplimiento de leyes, ordenanzas, reglamentos, etc.

Sociales

- Dificultades para encontrar trabajadores cualificados y retención del talento actual y futuro.
- Insuficiente diálogo social y comunicación interna.
- Riesgos de instalación ATEX en el cliente.

Temas específicos de la organización

- Aumento de normativa de sostenibilidad del sector.
- Insuficiente transparencia sobre la situación del mercado.

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Zalux cuenta con una Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente enfocada en reducir los impactos ambientales generados durante el ciclo de vida del producto y, mediante la cual se compromete con el cumplimiento de los requisitos legales, contractuales o de cualquier índole, aplicables en razón de su actividad.

Los principales aspectos ambientales directos derivados de las actividades desarrolladas por Zalux son los siguientes:

- Consumo de materias primas.
- Emisiones a la atmósfera.
- Aspectos ambientales potenciales de emergencia.
- Generación de residuos peligrosos.
- Generación de residuos no peligrosos.
- Ruido.
- Contaminación lumínica.
- Vertidos.

Zalux está certificada bajo la norma internacional ISO 14001:2015. A su vez, de acuerdo con su sistema de gestión ambiental, Zalux evalúa anualmente los aspectos ambientales identificados con el objetivo de determinar aquellos aspectos significativos con posibles impactos adversos y poder actuar sobre ellos estableciendo objetivos de mejora o estudiando la posibilidad de realizar un Plan de Acción. En el año 2024, se identificó como aspecto significativo el consumo energético en el uso de la luminaria, y en el año 2025 es este aspecto ambiental vuelve a considerarse por ser el aspecto con mayor impacto dentro del análisis del ciclo de vida del proceso de fabricación en Zalux.

En línea con el ejercicio anterior, a 31 de diciembre de 2025, Zalux y Trilux Iluminación no tienen registrada ninguna provisión por posibles riesgos medioambientales, dado que estimo que no existen contingencias significativas relacionadas con posibles litigios, indemnizaciones u otros conceptos. Adicionalmente, el Zalux dispone de un seguro de responsabilidad civil que incluye a Trilux Iluminación e incluye la contaminación súbita y accidental como contingencia de carácter medioambiental.

Desde un punto de vista organizativo, Zalux y Trilux Iluminación asignan la gestión de los aspectos ambientales al departamento de Medioambiente y Sostenibilidad, con 1 empleado dedicado a la

gestión ambiental, si bien intervienen personas de otros departamentos como muestra de la integración de la Gestión Ambiental en la empresa.

Periódicamente se realizan formaciones a los trabajadores para fomentar su sensibilización en materia medioambiental. En este sentido, en 2025 se han impartido un total de 84.5 horas de formación ambiental, frente a las 244 horas dedicadas en el ejercicio anterior. Esta disminución de horas se debe por un lado a la Finalización durante 2024 de la Formación ambiental a toda la plantilla iniciada en 2023 y por otro a que no ha habido cursos de larga duración sino únicamente completar o actualizar formación.

Además, Zalux ha destinado un total de 347.381,87 € para gastos e inversiones medioambientales, habiendo ascendido dichos gastos a 351.882,32€ durante el ejercicio 2024, lo que supone un 1,28% menos de inversión en este sentido. Los gastos realizados se distribuyen en tres grupos de gastos: en Centro de Coste Medio Ambiente, la Ecotasa Zalux y la Ecotasa Trilux. La reducción se debe a una contención de gastos realizada en el presupuesto del ejercicio.

Zalux trabaja de forma continua para implantar medidas preventivas y de protección en aquellas de sus actividades que puedan suponer un riesgo significativo para la salud pública o el medioambiente. Además, imparte cursos de formación para la prevención de riesgos ambientales y efectúa periódicamente simulacros para la comprobación del correcto funcionamiento del sistema.

4.1. CONTAMINACIÓN

Zalux se somete periódicamente a inspecciones reglamentarias sobre sus emisiones a la atmósfera, realizadas por un Organismo de Control Autorizado. La última medición fue realizada el viernes 5 de diciembre de 2025 en la planta de Alhama I, pero el informe final de emisiones no se ha podido realizar todavía, ya que se han encontrado diferencias en las horas trabajadas por foco reportadas y evaluadas durante la medición. A fecha de elaboración de este EINF seguimos con el proveedor de medidas intentando resolver estas diferencias.

El cálculo de emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) arrojaban un resultado de 1534 Kg/h en 2023 y 929 Kg/h en 2024 . Dado que todavía no se dispone de informe final de emisiones de la última medición realizada a fecha de elaboración del presente informe, no se pueden indicar los resultados. El informe final se recibirá en el mes de septiembre de 2026.

Las emisiones de COV corresponden a cuatro focos de emisión, tratándose de dos campanas de extracción sobre los calefactores para el calentamiento del aceite y dos que se derivan de las aspiraciones de la máquina de corte de la materia prima.

Zalux no utiliza agua en sus líneas de producción, únicamente vierte a la red de alcantarillado municipal las aguas residuales derivadas del uso sanitario. Cada tres años o antes, en el supuesto de que se produzcan cambios significativos en el proceso de trabajo, Zalux lleva a cabo un análisis de las aguas residuales en las plantas productivas. El último informe elaborado se realizó en el

año 2025, debido a una No Conformidad detectada en la auditoría de la norma ISO 14001, con valores correctos.

En lo que respecta a la contaminación acústica, en Zalux se realizan mediciones de ruido exterior de forma periódica, concretamente cada cinco años dada la ausencia de cambios significativos en el equipamiento de las instalaciones o variaciones significativas en los últimos informes de exposición a ruido. El último informe elaborado en 2022 concluye que los niveles de ruido se encontraban por debajo de los parámetros legales.

En lo que respecta a contaminación lumínica, la actividad de Zalux y Trilux Iluminación no generan contaminación relevante por lo que no se desarrolla más el tema.

4.2. ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

El Sistema de Gestión Ambiental contempla un proceso para la gestión, segregación y minimización de la generación de residuos, de aplicación a todas las plantas productivas de Zalux. En el proceso el Departamento de Medioambiente y Sostenibilidad define los protocolos de actuación en los que intervienen todas las áreas y departamentos de la empresa el, y se describe el flujo de los principales residuos generados en cada zona.

La organización trata de optimizar las propiedades técnicas de embalaje para proteger y conservar el producto, asegurando su correcto almacenamiento, transporte y manipulación y, a su vez, minimizando la cantidad generada de residuos. Alguna de las buenas prácticas implantadas con el objetivo de reducir la cantidad de residuos de envases generados, se traduce de la siguiente forma:

- Se han utilizado exclusivamente envases reciclables (cajas de cartón, film y palés de madera) y se ha aumentado la reutilización de dichos envases.
- Se ha reducido el peso del embalaje y se ha evitado el uso de envases superfluos.
- Se han priorizado los embalajes con una relación entre continente y contenido más favorable.

Periódicamente se realiza la revisión de la categorización de cada residuo junto a los gestores autorizados para su retirada con el objetivo de mejorar la reciclabilidad y reducir el residuo llevado a vertedero. Asimismo, el movimiento de material entre las plantas productivas se realiza empleando componentes reutilizados (palés, embalaje, etc.) que alargan la vida útil de estos elementos.

En el ejercicio 2025 Zalux ha generado un total de 422,50 toneladas de residuos no peligrosos, suponiendo un incremento del 48% respecto al ejercicio 2024, donde se produjeron 285.40 toneladas de residuos no peligrosos.

Respecto a los residuos peligrosos generados en el año 2025 supusieron un total de 7,74 toneladas, frente a las 3,08 toneladas generadas en el año 2024, lo que supone un aumento del 150% de este tipo de residuos. Los residuos peligrosos generados se corresponden con envases vacíos contaminados, residuos de reacción y destilación, aceites hidráulicos minerales no clorados, productos químicos orgánicos desechados y absorbentes/trapos.

En este sentido, tanto para los residuos peligrosos como para los no peligrosos, debe considerarse que la variación anual en cada tipo de residuo generado en valores absolutos puede ser muy elevada como consecuencia de diferentes factores, fundamentalmente al mix de producto que se produce cada año, que implica consumos de materias primas y generación de residuos relacionados con dichos productos; los periodos de recogida de residuos que establecen la contabilización de los residuos, y la variación en el criterio del Gestor de Residuos por operaciones propias en sus instalaciones.

En cuanto al destino de los residuos generados, se utilizará una clasificación actualizada del proveedor acorde a las operaciones de valorización (R) y eliminación (D) de residuos reflejadas en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular y criterios más restrictivos.

Tabla 1. Destino de los residuos generados.

DESTINO DE LOS RESIDUOS NO PELIGROSOS GENERADOS	UNIDAD	2023	2024	2025
Reciclaje	T	296,88	0	0
Recuperación, incluida la recuperación energética	T	0	29,58	75,46
Vertedero	T	17,38	255,60	347,04
DESTINO DE LOS RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS	**UNIDAD**	**2023**	**2024**	**2025**
Reciclaje	T	4,03	0,72	0,6
Recuperación, incluida la recuperación energética	T	0	2,37	4,68
Vertedero	T	1,21	0	2,46

Zalux y Trilux Iluminación están adscritos a ECOLUM, fundación encargada de la gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. De forma trimestral, tanto Zalux como Trilux Iluminación presentan la declaración de las luminarias puesta sen el mercado doméstico, así como

de las luminarias exportadas (en el caso de Trilux Iluminación), y que finalmente se convertirán en residuos al final de su vida útil. En base al número de luminarias y del peso de cada una de ellas, Zalux y Trilux Iluminación abonan a ECOLUM una cantidad monetaria proporcional que se utiliza para la recogida de los residuos. En 2025, se declararon un total de 495.76 toneladas de luminarias comercializadas en el mercado nacional frente a las 417,35 toneladas del ejercicio anterior, mientras que se declararon un total de 0,75 toneladas de pilas y baterías frente a las 0,56 toneladas del ejercicio anterior.

En el año 2024 se consigue la renovación del sello RSA obtenido en el año 2023 y la obtención del sello RSA+, que es válido hasta este ejercicio 2025.

El sello RSA+ busca impulsar que las organizaciones poseedoras del sello RSA, además del compromiso voluntario de aplicar valores de transparencia, sostenibilidad, excelencia y respeto a la sociedad y el medio ambiente que se valora en el sello RSA, profundicen en aspectos clave de la Responsabilidad Social Corporativa, con foco especial en Conciliación, Igualdad, Voluntariado y Acción Social, Difusión de la Cultura en Aragón y Compromiso con los ODS.

Para la obtención del sello RSA+ es requisito indispensable estar en posesión del sello RSA, con sus correspondientes cuestionarios y compromiso firmado de aplicación de forma activa de los principios del Plan de Responsabilidad Social liderado por el Gobierno de Aragón, además del correspondiente cuestionario adicional RSA+ centrado en los aspectos anteriormente indicados, y con cuestiones excluyentes en términos de Conciliación e Igualdad.

El sello RSA, con renovación anual, subraya la implicación de ZALUX con la comunidad. Junto con el sello Aragón Circular, obtenido en 2022, se avala el compromiso y acciones de Zalux para aportar valor al mercado y al entorno.

Además, en septiembre del 2024 Zalux se adhirió a Pacto Mundial, mostrando el compromiso y la alineación de las estrategias y operaciones de la compañía con los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción, tratándose de una adhesión que continúa en el año 2025.

4.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

4.3.1. CONSUMO DE AGUA

Zalux y Trilux Iluminación consumen agua procedente de la red municipal de abastecimiento para uso en todas sus instalaciones. En este sentido, es importante reseñar que el volumen de agua consumido no incluye el consumo de agua relativo a las oficinas centrales ubicadas en Zaragoza de Zalux y Trilux Iluminación que se explota a través de un contrato de arrendamiento con un tercero, dado que el gasto derivado de dicho consumo se incluye entre los gastos de comunidad y, por tanto, no se dispone de información sobre el consumo. No obstante, la cantidad de agua consumida en las oficinas no se estima relevante en comparación con el consumo registrado por

el resto de las instalaciones de Zalux. A continuación, se indica el volumen de agua consumido en el transcurso de los ejercicios 2024 y 2025:

Tabla 2. Consumo de agua en los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

CONSUMO DE AGUA	UNIDAD	2023	2024	2025
Suministro de agua municipal	m^3	2.582	2.128	2.293

Como se puede observar en el ejercicio 2025 se consumieron 2.293 m^3 de agua frente a los 2.128 m^3 del año 2024, lo que supone un 7,75% más.

4.3.2. CONSUMO DE MATERIALES

Los materiales consumidos en las plantas productivas de Zalux en el transcurso de los ejercicios 2024 y 2025 son los siguientes:

Tabla 3. Consumo de materiales en los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

CONSUMO DE MATERIALES	UNIDAD	2023	2024	2025
Materias primas				
Granzas de plástico	T	1.651	1.598	1.775
Acero	T	940	1.008	842
SMC (Sheet Moulding Compound)	T	317	259	248
Productos químicos	T	53	49	52
Materiales de proceso				
Aceite	L	2.000	2.000	4.000
Papel	T	34	29	41
Siliconas	T	9	9	9
Productos semielaborados				
Plástico	T	238	189	177
Acero	T	1.591	1.024	949
Siliconas	T	0,3	0,3	0,1

CONSUMO DE MATERIALES	UNIDAD	2023	2024	2025
Aluminio	T	287	245	194
Vidrio	T	0	5	0,1
Material de envase y embalaje				
Madera	T	371	360	289
Cartón	T	577	499	473
Plástico (film y bolsas de plástico)	T	50	58	43
EPS (poliestireno)	T	31	5	16

En la tabla se puede observar cómo se ha reducido el uso de acero (un 16% menos) y SMC (un 4% menos), así como el uso de todos los materiales semielaborados, registrando una reducción de casi un 10%. También se ha reducido el total de materiales de envase y embalaje, tanto en madera (que se reduce en casi un 20%), cartón (reducción de un 5%) y plástico (film y bolsas de plástico) (reducción de un casi un 26%), si bien ha aumentado la cantidad de EPS (poliestireno) respecto al año 2024 (incremento del 220%).

Por otro lado, se incrementa el consumo de granzas de plástico en un 11% y de productos químicos en un 6%. El incremento más significativo se produce en el aceite, donde pasa a consumirse de 2.000 litros a 4.000 litros, duplicándose el consumo de esta materia con referencia al año anterior. También aumenta el consumo de papel en un 29% respecto al ejercicio anterior.

Existe una reutilización directa del material de rechazo en el proceso productivo, donde los desechos productivos se transforman en materia prima mediante un proceso de reciclado mecánico realizado internamente, disminuyendo de esta forma la cantidad final de rechazo de los procesos de inyección y extrusión. De las 1,78 toneladas de granza, un total de 83,98 toneladas se corresponden con material reciclado comprado a un externo. En el año 2024 se utilizaron 12,5 Tn de material reciclado de externos.

4.3.3. CONSUMO ENERGÉTICO

Zalux consume en sus instalaciones energía eléctrica adquirida de terceros, mayoritariamente destinada a la alimentación de la maquinaria de las zonas de inyección y prensado. Adicionalmente, Zalux consume gasoil para la calefacción y Zalux y Trilux Iluminación disponen de una flota propia de vehículos que consumen diésel, utilizados por los comerciales y el personal de administración. En las siguientes tablas se muestren los principales consumos energéticos en 2024 y 2025:

Tabla 4. Consumo de energía en los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA	UNIDAD	2023	2024	2025
Electricidad adquirida de terceros	GJ	13.972,72	15.039,75	15.930,00
	MWh	3.881,31	4.177,71	4.425,00
CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA	**UNIDAD**	**2023**	**2024**	**2025**
Diésel/Gasoil (1)	GJ	3.404,37	2.303,78	2.176,66
	MWh	945,66	639,94	604,63
Paneles fotovoltaicos (autoconsumo)	GJ	3.029,68	3.097,84	3.274,60
	MWh	841,58	860,51	909,61
Pellets/biomasa (2)	GJ	478,57	414,72	414,72
	MWh	132,94	115,20	115,20

(1) Para el cálculo del consumo de energía producida a partir de diésel/gasoil se han considerado los litros de gasoil generados en cada periodo (en este caso 60.585 litros), y lo multiplicamos por el factor 0,03592747 GJ/litro, obtenido a partir del producto de la densidad media del gasóleo (aproximadamente 0,8325 kg/l) y el poder calorífico inferior (43 GJ/tonelada) y dividido entre 1000.

(2) Para el cálculo del consumo de energía producida a partir de pellets/biomasa, se consideran los kg de pellets utilizados y se multiplican por el factor 0,01728 GJ/kg, obtenido a partir de la multiplicación del poder calorífico inferior (17,28 GJ/tonelada) y dividiéndolo entre 1000 para obtener el valor de GJ/kg.

Se produce una reducción en el consumo de gasoil significativa como consecuencia de la eliminación de una caldera en la planta, y de la utilización de un menor número de vehículos corporativos.

Como se puede observar, el consumo de electricidad adquirida de terceros aumenta, pero también aumenta la generación de energía a través de paneles fotovoltaicos.

Con el objetivo de dotar a la organización de la estructura para llevar a cabo actividades planificadas que mejoren el rendimiento energético de sus instalaciones y permitan reducir el coste de la facturación energético, en el ejercicio 2025 se realizó una auditoría energética en las

instalaciones de Zalux que plantea una serie de recomendaciones para una mayor eficiencia energética. Este informe data del mes de diciembre de 2025, y entre las propuestas de mejora se encuentran las siguientes:

- Optimización de potencia contratada en Alhama I.
- Detección y fugas de aire comprimido en la instalación en Alhama I, Alhama II y III.
- En octubre de 2025 se cambió el compresor en Alhama II y III lo que se tradujo en un ahorro energético.
- Las plantas Alhama I Inyección y Alhama II y III cuentan con un sistema fotovoltaico instalado, pero se han realizado estudios de viabilidad para aumentar la generación de energía eléctrica a través de esta tecnología.
- Se realiza un estudio de viabilidad para generación de energía eléctrica por sistema fotovoltaico en la planta Alhama I Compresión, donde no se dispone de sistema fotovoltaico instalado, pero sí alto potencial para su implementación.
- Implantación de un Sistema de Gestión Energética conforme a ISO 50001.
- Obtención de Certificado de ahorro energético para rentabilizar la inversión en el compresor.
- Obtención de certificado de Garantías de Origen Renovable.
- Para el uso eficiente de las instalaciones se propone:
    - Designar un Energy Manager.
    - Establecer buenas prácticas respecto al consumo energético en las oficinas.
    - Comunicación interna y concienciación efectiva sobre consumo energético.

4.4. CAMBIO CLIMÁTICO

Durante el año 2025 se ha cambiado el criterio de cálculo de las emisiones: por un lado, se ha utilizado la herramienta NETBALANCE, software desarrollado por CIRCE con el que se ha colaborado también para el cálculo actualizado.

El enfoque principal del cálculo se ha modificado, pasando a calcular alcance 1 y 2, y se ha introducido el factor de ponderación de la Inversa de la Unidad Funcional, que se utiliza para ponderar los valores absolutos obtenidos.

El concepto Unidad Funcional se utiliza en el cálculo de declaraciones ambientales de producto y consiste en normalizar los valores para que la comparación entre distintos cálculos sea coherente.

En la actualidad se está reevaluando el alcance 3 con el objetivo de rehacer el cálculo, al haber identificado una carencia de algunos datos relevantes en los cálculos realizados con anterioridad.

No se dispone de un cálculo preciso de la huella de carbono para el año 2025, ya que el cambio de metodología de cálculo ha retrasado la obtención de datos definitivos. Sin embargo, se

presenta una estimación inicial de datos que se ha realizado, quedando pendientes de presentar el informe de Huella de Carbono definitivo en los próximos meses.

Tabla 5. Huella de carbono.

(TCO_2e/Inversa Unidad Funcional)							
CAT.	SUBCAT.	FUENTE EMISIÓN	2021	2022	2023	2024	2025 (estimación)
1	1.1	Combustión fija estacionaria	14,88	21,67	15,31	17,05	17,05
1	1.2	Combustión móvil	15,89	16,22	17,00	17,44	18,03
1	1.3	Procesos Industriales	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	1.4	Liberación de fugas	9,94	5,14	5,15	1,41	1,23
1	1.5	Usos de suelos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	2.1	Consumo de electricidad	218,04	180,87	137,88	155,18	167,82
2	2.2	Otros consumos energéticos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	2.3	Vehículo eléctrico	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EMISIONES GEI TOTAL (TCO_2e/Inversa Unidad Funcional)			**258,75**	**223,90**	**175,34**	**191,08**	**204,13**

Como se puede observar, la estimación inicial para 2025 nos muestra un incremento de un 6,8% en las emisiones GEI en el año 2025 respecto al año 2024, si bien cabe destacar de nuevo que nos encontramos ante una estimación inicial, por lo que cabe esperar a los datos definitivos.

4.5. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Las actividades de Zalux y Trilux Iluminación se circunscriben a entorno urbanos e industriales, en donde el potencial impacto de sus actividades sobre la biodiversidad no es significativo y desde las empresas se vela por el cumplimiento de la normativa vigente y el conjunto de aspecto incluidos en su autorización ambiental.

5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.1.1. NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS

A continuación, se recogen los datos de distribución de la totalidad de los empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2025, incluyendo asimismo los datos del 2024 para poder realizar la comparativa.

Tabla 6. Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

EMPLEADOS A FECHA DE CIERRE	2023		2024		2025	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
DISTRIBUCIÓN POR SEXO	142	238	138	231	133	214
DISTRIBUCIÓN POR EDAD						
Menores de 30 años	3	15	3	12	2	12
Entre 31 y 40 años	25	48	23	47	21	39
Entre 41 y 50 años	70	64	59	58	57	57
Entre 51 y 60 años	40	93	47	95	47	85
A partir de 61 años	6	19	6	19	6	21
DISTRIBUCIÓN POR PAÍS						
España	142	238	138	231	133	214
DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
Puestos de Board	0	5	0	5	0	5
Puestos de Directivos	2	5	1	11	1	10
Puestos de responsable de 1º nivel	5	24	6	20	6	18

EMPLEADOS A FECHA DE CIERRE	2023		2024		2025	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Puestos de responsable de 2º nivel	3	20	2	23	1	22
Puestos de Técnicos de oficina	32	35	35	36	36	34
Puestos de Técnicos de planta	4	19	3	18	3	15
Puestos de Asistentes/Auxiliares	13	14	10	15	9	10
Puestos de operarios	83	116	81	103	77	100
TOTAL DE EMPLEADOS	**380**		**369**		**347**	

Como se puede observar en los datos de la tabla, en términos generales se produce una reducción del número de trabajadores en la práctica totalidad de los grupos de edad, motivado por la reducción del número de empleados y por los cambios de franja de edad de varios empleados.

En mujeres menores de 30 años se registra una reducción del 33% motivada por el cambio de una mujer a la franja de 31 a 40 años.

En hombres de entre 31 y 40 años se produce una reducción del 17% debido a la salida de 5 trabajadores y el cambio de franja de otros 3 trabajadores.

En lo que respecta a las variaciones en las categorías profesionales, las principales variaciones se deben por la reducción del personal y por cambios en la categoría profesional de otros. Destacan la reducción en número de puestos de hombres asistentes/auxiliares, que pasarían de 15 a 10, lo que implica una reducción de 33% motivada por la baja de 1 trabajador y el cambio de categoría de otros cuatro trabajadores.

5.1.2. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO

A continuación, se indica el número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 31 de diciembre de 2025, indicando asimismo los datos relativos al ejercicio anterior para su comparación.

Tabla 7. Distribución de empleados por modalidades de contrato de trabajo.

EMPLEADOS A FECHA DE CIERRE	2023		2024		2025	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
DISTRIBUCIÓN POR MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO						
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	1	0
Temporal a tiempo parcial (1)	2	15	4	12	4	6
Indefinido a tiempo completo	140	223	134	219	128	208
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
TOTAL DE EMPLEADOS	380		369		347	

En lo referente a las modalidades de contrato, podemos encontrar diferencias significativas en la modalidad de contratos temporales a tiempo parcial, donde se produce una reducción del 50% en el número de hombres. Esta reducción se debe principalmente a la jubilación de 6 de las personas que se encontraban en esta modalidad de contrato de trabajo, manteniendo su puesto las otras 6.

A continuación, se indica el promedio anual de empleados por tipo de contrato, por sexo, edad y clasificación profesional en el en el ejercicio 2025. Se analizan en primer lugar el promedio anual de mujeres empleadas:

Tabla 8. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad y clasificación profesional en mujeres para el ejercicio 2025.

MUJERES					
PROMEDIO ANUAL DE EMPLEADOS	TEMPORAL T. COMPLETO	TEMPORAL T. PARCIAL	INDEFINIDO T. COMPLETO	INDEFINIDO T. PARCIAL	TOTAL
DISTRIBUCIÓN POR EDAD	0,25	4	129,83	0	134,08
Menores de 30 años	0	0	2,00	0	2,00
Entre 31 y 40 años	0	0	21,07	0	21,07

MUJERES					
PROMEDIO ANUAL DE EMPLEADOS	TEMPORAL T. COMPLETO	TEMPORAL T. PARCIAL	INDEFINIDO T. COMPLETO	INDEFINIDO T. PARCIAL	TOTAL
Entre 41 y 50 años	0,25	0	56,03	0	56,28
Entre 51 y 60 años	0	0	48,52	0	48,52
Mayores de 60 años	0	4,00	2,21	0	6,21
DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0,25	4,00	129,83	0	134,08
Puestos de Board	0	0	0	0	0
Puestos de Directivos	0	0	1,00	0	1,00
Puestos de responsable de 1º nivel	0	1,00	5,00	0	6,00
Puestos de responsables de 2º nivel	0	0	1,90	0	1,90
Puestos de Técnicos de oficina	0,25	0	35,22	0	35,47
Puestos de Técnicos de planta	0	0	3,00	0	3,00
Puestos de Asistentes/Auxiliares	0	0	9,18	0	9,18
Puestos de Operarios	0	3,00	74,53	0	77,53

A continuación, se analiza el promedio anual de hombres empleados siguiendo el mismo criterio:

Tabla 9. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad y clasificación profesional en hombres para el ejercicio 2025.

HOMBRES					
PROMEDIO ANUAL DE EMPLEADOS	TEMPORAL T. COMPLETO	TEMPORAL T. PARCIAL	INDEFINIDO T. COMPLETO	INDEFINIDO T. PARCIAL	TOTAL
DISTRIBUCIÓN POR EDAD	0	9,90	211,10	0	221,00
Menores de 30 años	0	0	11,14	0	11,14

HOMBRES					
PROMEDIO ANUAL DE EMPLEADOS	TEMPORAL T. COMPLETO	TEMPORAL T. PARCIAL	INDEFINIDO T. COMPLETO	INDEFINIDO T. PARCIAL	TOTAL
Entre 31 y 40 años	0	0	41,76	0	41,76
Entre 41 y 50 años	0	0	56,08	0	56,08
Entre 51 y 60 años	0	0	85,70	0	85,70
Mayores de 60 años	0	9,90	16,16	0	26,06
DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0	9,9	211,1	0	221
Puestos de Board	0	0	5,00	0	5,00
Puestos de Directivos	0	0	10,66	0	10,66
Puestos de responsable de 1º nivel	0	1,00	17,60	0	18,60
Puestos de responsables de 2º nivel	0	1,00	21,03	0	22,03
Puestos de Técnicos de oficina	0	0	35,66	0	35,66
Puestos de Técnicos de planta	0	0,56	15,16	0	15,72
Puestos de Asistentes/Auxiliares	0	1,80	11,37	0	13,17
Puestos de Operarios	0	5,54	94,62	0	100,16

5.1.3. NÚMERO TOTAL DE DESPIDOS EN EL TRANSCURSO DEL EJERCICIO

A continuación, se analiza el número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional del ejercicio 2024 y 2025:

Tabla 10. Número total de despidos en el transcurso del ejercicio.

DESPIDOS	2023		2024		2025	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
DISTRIBUCIÓN POR EDAD	1	0	2	5	7	10
Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 31 y 40 años	0	0	0	0	0	1
Entre 41 y 50 años	1	0	0	2	2	1
Entre 51 y 60 años	0	0	2	3	3	2
A partir de 61 años	0	0	0	0	2	6
DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	1	0	2	5	7	10
Puestos de Board	0	0	0	0	0	0
Puestos de Directivos	0	0	0	0	0	0
Puestos de responsable de 1º nivel	1	0	0	0	0	1
Puestos de responsable de 2º nivel	0	0	0	0	1	2
Puestos de Técnicos de oficina	0	0	0	1	1	4
Puestos de Técnicos de planta	0	0	0	0	0	1
Puestos de Asistentes/Auxiliares	0	0	0	0	1	0
Puestos de operarios	0	0	2	4	4	2
TOTAL DE DESPIDOS	1		7		17	

Como se puede observar, en el año 2025 se produce un incremento del número despidos, pasando de 7 despidos en 2024 a 17 en el año 2025. De estos 17 despidos, un total de 7 se corresponden con mujeres y 10 con hombres. Destacan los despidos en la franja de las personas mayores de 61, con un total de 8 despidos (6 hombres y 2 mujeres). En lo que respecta a la clasificación profesional, se producen un total de 6 despidos en puestos de operarios (4 mujeres y 2 hombres), 5 despidos en puestos de técnicos de oficina (4 hombres y 1 mujer), 3 despidos en puestos de responsable de segundo nivel (2 hombres y 1 mujer), mientras que se produce un despido en puestos de responsables de primer nivel (hombre), otro en puestos de técnicos de planta (hombre) y uno en puestos de asistentes/auxiliares (mujer).

5.1.4. REMUNERACIONES MEDIAS

A continuación, se analizan las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional. Para el ejercicio de 2024 se llevó a cabo un cambio en el criterio de cálculo para la obtención y reporte de los datos cuantitativos de remuneraciones medias, utilizándose el importe equiparado de la herramienta de registro retributivo considerando a todos los trabajadores que han estado en el año, descontando el periodo que un trabajador ha tenido baja de IT y no recibe, por tanto, retribución de la empresa. Dado que la herramienta calcula utilizando el último tramo, se clasifica a los trabajadores en base a la pertenencia de ese último tramo, aunque haya estado en diferentes clasificaciones.

En el año 2025 se mantiene este criterio de cálculo.

En la siguiente tabla se recogen las remuneraciones medias en el transcurso del ejercicio.

Tabla 11. Remuneraciones medias en el transcurso del ejercicio.

REMUNERACIONES MEDIAS	2023	2024	2025
DISTRIBUCIÓN POR SEXO			
Mujeres	27.293,00	28.519,07	31.341,39
Hombres	36.020,00	38.426,81	40.968.49
DISTRIBUCIÓN POR EDAD			
Menores de 30 años	23.736,00	25.813,06	27.935,57
Entre 31 y 40 años	32.295,00	33.873,25	35.873,08
Entre 41 y 50 años	30.375,00	32.200,95	34.327,50
Entre 51 y 60 años	35.683,00	38.17,80	39.690,28
A partir de 61 años	35.122,00	34.781,30	44.200,76

REMUNERACIONES MEDIAS	2023	2024	2025
DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
Puestos de Board	142.601,00	145.552,20	144.387,40
Puestos de Directivos	78.211,00	83.750,82	80.726,38
Puestos de responsable de 1º nivel	63.154,00	56.785,10	60.194,65
Puestos de responsable de 2º nivel	35.924,00	37.481,22	40.778,85
Puestos de Técnicos de oficina	41.862,00	46.291,47	42.074,57
Puestos de Técnicos de planta	28.122,00	30.473,22	31.994,24
Puestos de Asistentes/Auxiliares	26.285,00	27.738,07	29.741,10
Puestos de operarios	24.885,00	26.258,95	27.388,61

Destaca el incremento en la remuneración media en hombres a partir de 61 años, al existir cambio de franja de edad de trabajadores con salarios altos que estaban en la franja anterior y al existir varias indemnizaciones y pago de vacaciones que influyen en que el importe suba.

En este sentido es importante destacar que, en línea con el ejercicio anterior, los Administradores de la sociedad dominante no han percibido ninguna remuneración por su cargo. Asimismo, Zalux y Trilux Iluminación no tiene contratadas obligaciones en materia de pensiones y de seguros de vida con respecto a antiguos o actuales Administradores.

En lo que respecta a la remuneración media de los directivos, se incluye en el cálculo la retribución variable, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción extrasalarial. El criterio utilizado no varía respecto al criterio del ejercicio 2024. Se analizan las remuneraciones medias de los directivos en el actual ejercicio y el anterior, distinguiendo entre remuneraciones de hombres y mujeres.

Tabla 12. Remuneraciones medias de los directivos en el transcurso del ejercicio.

REMUNERACIONES MEDIAS	MUJERES			HOMBRES		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Remuneración media de directivos	80.698,98	50.870,76	95.312,16	112.884,86	116.431,25	108.686,05

Se puede observar cómo se produce un incremento del 87% en la remuneración media de directivas mujeres. Esto se debe a que el dato del año 2024 era muy bajo (había registrado una reducción del 37% respecto al dato de 2023) porque una de las mujeres había causado baja en la empresa y la remuneración por el tiempo que está trabajando es muy inferior. A esto se debe sumar que en 2024 había contempladas dos mujeres y una de ellas con salario bajo porque se fue a primeros de año.

5.1.5. BRECHA SALARIAL

A continuación, se analiza la brecha salarial para los diferentes puestos. Para ello se analiza, en primer lugar, la variación de salarios entre el ejercicio del 2025 y el ejercicio anterior, tanto en hombres como en mujeres, analizando si existen variaciones significativas en este sentido.

Tabla 13. Remuneraciones medias por género y categoría.

REMUNERACIONES MEDIAS	MUJERES			HOMBRES		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
Puestos de Board	0	0	0	142.601,00	145.552,20	144.387,40
Puestos de Directivos	72.213,00	75.985,40	79.590,00	78.211,00	83.750,82	81.229,00
Puestos de responsable de 1º nivel	54.479,00	54.616,50	54.622,06	63.154,00	56.785,10	55.650,00
Puestos de responsable de 2º nivel	34.243,00	30.617,00	48.823,00	35.924,00	37.481,22	39.910,00
Puestos de Técnicos de oficina	33.758,00	34.414,31	36.939,22	41.862,00	46.291,47	47.236,41
Puestos de Técnicos de planta	24.851,00	26.523,33	27,848,33	28.122,00	30.473,22	32.685,22

REMUNERACIONES MEDIAS	MUJERES			HOMBRES		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Puestos de Asistentes/Auxiliares	25.664,00	25.366,82	30.594,30	26.285,00	27.738,07	28.965,44
Puestos de operarios	21.923,00	23.663,64	26.155,30	24.885,00	26.258,95	28.345,29

A partir de los datos de retribuciones medias se hace el cálculo de la brecha salarial. Este cálculo se realiza a través de la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, dividido entre el salario promedio de los hombres. El cálculo de brecha salarial se realiza bajo los mismos criterios que los cálculos de las remuneraciones medias detalladas anteriormente. A continuación, se presenta el detalle de la brecha salarial por género del actual ejercicio, comparándola con la del ejercicio anterior.

Tabla 14. Brecha salarial por clasificación profesional.

BRECHA SALARIAL POR GÉNERO	2023	2024	2025
DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
Puestos de Board	No aplica	No aplica	No aplica
Puestos de Directivos	8%	9%	2%
Puestos de responsable de 1º nivel	14%	4%	2%
Puestos de responsable de 2º nivel	5%	18%	-22%
Puestos de Técnicos de oficina	19%	26%	22%
Puestos de Técnicos de planta	12%	13%	15%
Puestos de Asistentes/Auxiliares	2%	9%	-6%
Puestos de operarios	12%	10%	8%

En este sentido, se indica que existen algunas diferencias en el cálculo de la brecha salarial por género respecto a los datos presentados el año pasado al haberse detectado un error en el cálculo en el EINF de 2024. De este modo, los datos indicados en el presente EINF constituyen la versión consolidada, habiéndose corregido respecto al año pasado.

La brecha salarial en los puestos de Board no aplicaría puesto que no hay representación femenina en esta categoría.

La brecha salarial se reduce en los puestos directivos, en los puestos de responsable de primer y segundo nivel y en los puestos de asistentes/auxiliares y en los puestos de operarios respecto al ejercicio anterior. Incrementa en los puestos de responsable de primer nivel y en los puestos técnicos de oficina y mínimamente en los puestos de técnico de planta. En los puestos de técnico de oficina es donde existe una mayor brecha salarial.

En 2020, tras la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Zalux elaboró por primera vez su registro salarial. Desde entonces, la compañía actualiza anualmente dicho registro retributivo.

En el año 2024 se actualiza el plan de Igualdad, que se suscribe entre representantes de la empresa y la representación de los trabajadores con fecha 1 de julio, y queda inscrito en el registro en el mes de septiembre del año 2024, realizándose una formación obligatoria relacionada con el mismo. En el marco de la presentación de este plan, en el ejercicio 2024 se ha llevado a cabo una auditoría retributiva sobre datos del ejercicio 2022 con el objetivo de garantizar la precisión y conformidad de las prácticas retributivas con los estándares y normativas vigentes.

Además, en el ejercicio 2024 se adoptó un nuevo protocolo de derecho a la desconexión digital para limitar los inconvenientes de la inclusión de las herramientas digitales en la vida laboral y su intromisión en la esfera personal, de modo que se proteja el derecho a la conciliación entre la vida personal y profesional y el bienestar de los colaboradores y colaboradoras.

5.1.6. EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

A continuación, se analiza el número de personas con discapacidad que forma parte de la plantilla a fecha de cierre de ejercicio, es decir, a 31 de diciembre de 2025. Para ello, se consideran aquellas personas que cuentan con un grado de discapacidad mayor o igual al 33%. En este caso, se utilizarán únicamente los datos de Zalux, no incluyendo los datos de Trilux Iluminación al no tener en su plantilla personas con discapacidad.

Tabla 15. Número de empleados con discapacidad respecto al total de la plantilla.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2023	2024	2025
Total de personas con discapacidad	3	4	7
Plantilla total	347	332	309
Ratio	0,86%	1,20%	2,27%

A la vista de los datos de la tabla, se puede observar cómo se produce un aumento del número de personas con discapacidad en Zalux, pasando de 4 trabajadores en 2024 a 7 en 2025. Esto, junto con la disminución del número de trabajadores totales en la plantilla produce que la ratio de personas con discapacidad en Zalux pase del 1,20% en el 2024 al 2,27% en el 2025.

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La conciliación entre la vida personal y la vida profesional es una de las apuestas más firmes de Zalux, estableciendo políticas y poniendo a disposición de las personas trabajadoras una serie de medidas que permiten esta conciliación. Las principales medidas que toma Zalux en esta materia son las siguientes:

- Jornada intensiva todos los viernes del año, así como todos los días de los meses de julio y agosto (personal indirecto).
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida de la jornada (personal indirecto). Esta flexibilidad horaria se amplia y matiza en el año 2025.
- Flexibilidad para atender asuntos particulares que coincidan con jornada laboral (personal indirecto).
- Conciliación de turnos y horarios para personas trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de menor o familiar, o en situación monoparental.
- Política de desconexión digital.
- Algunos puestos de trabajo de oficina permiten llevar a cabo su trabajo tanto en la oficina de Alhama como en la oficina de Zaragoza.
- En el año 2024 se incluyó un día a la semana de teletrabajo que se mantiene en el año 2025.

En el caso de Trilux Iluminación, el equipo comercial trabaja a distancia, por lo que puede flexibilizar su dedicación a los temas laborales y personales.

5.2.1. NÚMERO DE CASOS DE JORNADA REDUCIDA

A continuación, se indica el número de empleados de Zalux y Trilux Iluminación que han disfrutado de jornada reducida en el ejercicio de 2025. Los valores obtenidos quedan reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 16. Número de casos de jornada reducida.

JORNADA REDUCIDA	2023	2024	2025
Mujeres	25	31	27
Hombres	4	22	18
Total	29	53	45
MOTIVOS			

JORNADA REDUCIDA	2023	2024	2025
Guarda legal	29	26	21
Jubilación	*	18	15
Cuidado familiar	*	8	8
Pacto empresa	*	1	1
Total	29	53	45

*En el año 2023 solo se tuvieron en cuenta las jornadas reducidas por motivo de guardia legal.

Se cambia el criterio respecto al año 2024, por lo que existen variaciones en los datos obtenidos. Los datos que quedaban reportados en el año 2024 s se correspondían con los datos a fecha de cierre de año. En el presente informe, se considerará el agregado de todo el año. Se puede observar una reducción del número de casos de jornadas reducidas tanto en hombres como en mujeres y en los diferentes motivos, manteniéndose únicamente las jornadas reducidas por motivo de cuidado familiar o pacto de empresa.

5.2.2. NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

Se analiza a continuación el número de horas de absentismo en el ejercicio 2025. En este ejercicio, Zalux y Trilux Iluminación han registrado un total de 63.332,20 horas de absentismo, frente a las 75.772 horas registradas en el ejercicio anterior, lo que supone una reducción del 16% del número de horas de absentismo. A continuación, se recogen las horas de absentismo laboral en función de su causa.

Tabla 17. Número de horas de absentismo.

HORAS DE ABSENTISMO	2023	2024	2025
Ausencia médica (local – especialista – mutua – enfermedad sin certificado)	3.173,62	2.494,43	3.542,87
Enfermedad común y accidente no laboral	52.359,74	54.445,16	37.483,58
Accidente de trabajo y enfermedad profesional	1.843,91	1.264,00	4.938,16
Paternidad – maternidad – riesgo embarazo – riesgo lactancia	3.880,50	3.741,81	4.922,37

HORAS DE ABSENTISMO	2023	2024	2025
Asunto sindical	2.142,18	2.480,93	2.061,99
Permiso legal remunerado (causas en convenio)	8.130,11	10.570,63	9.570,67
Permiso legal no remunerado	551,00	775,37	812,56
TOTAL	72.081,06	75.772,33	63.332,20

En la tabla se puede observar cómo existe un incremento en el número de horas de absentismo como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que pasa de 1.264 horas a 4.938 horas debido a que se produjeron en el presente ejercicio tres accidentes laborales con incapacidad temporal de larga duración. Se incrementaron también el número de horas de ausencia médica, pasando de 2.494 horas a 3542 horas. Se producen descensos en el resto de los supuestos, destacando la reducción en número de horas de absentismo por enfermedad común y accidente no laboral, que pasaron de 54.445 horas en 2024 a 37483 horas en 2025, lo que supone una reducción del 31,15%.

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

Zalux dispone de un plan de prevención que integra la política de prevención de riesgos laborales y su sistema de gestión. En relación con este último, el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la compañía es auditada periódicamente por un tercero independiente. En la política de prevención se manifiesta el compromiso de la empresa de velar por unas condiciones óptimas en la seguridad y salud de sus trabajadores.

Este compromiso se materializa a través de los diferentes servicios de prevención, políticas, la participación de los trabajadores y la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

De este modo, Zalux cuenta con un servicio propio de prevención en la modalidad preventiva. En este sentido, se destaca que en el año 2025 se mantiene el servicio de prevención propio, siendo la última auditoría realizada en este sentido en febrero de 2025.

El servicio de prevención propio, al igual que en el año 2024, cubre las siguientes actividades preventivas:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene industrial.
- Ergonomía y psicosociología.

Este servicio preventivo propio se complementa con un servicio de prevención ajeno (SPA) para cubrir las actividades preventivas no asumidas por Zalux, concretamente la especialidad de Medicina del Trabajo y cualquier otra actividad preventiva.

Por su parte, Trilux Iluminación tiene un servicio de prevención ajeno acreditado concertado con las especialidades de Seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología y medicina del trabajo.

Con el objetivo de garantizar la consulta y la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, los representantes de los trabajadores designan a 2 delegados de prevención en la planta productiva Alhama I y a 3 delegados de prevención conjuntos para las plantas de Alhama II y Alhama III.

Del mismo modo, Zalux cuenta con un Comité de Salud y Seguridad para todas las plantas productivas, formado por los delegados de prevención y, en igual número, por los representantes de la empresa. El Comité se reúne de forma periódica o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. En cada una de las reuniones mantenidas se tratan las condiciones peligrosas detectadas o informadas, así como las medidas adoptadas al respecto.

La planificación de la actividad preventiva se lleva a cabo anualmente en cada uno de los centros de trabajo. En esta planificación se detallan las actividades a desarrollar, tales como la evaluación de riesgos laborales por puesto de trabajo o las acciones formativas, entre otras. Zalux realiza revisiones de las evaluaciones de riesgos de cada puesto de manera periódica, siguiendo para ello el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tal y como indica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, identificando posibles condiciones de salud mejorables. En caso de detectar alguna condición mejorable, se implementaría en la planificación preventiva con el objetivo de realizar el seguimiento de las acciones propuestas para la subsanación de dicha condición mejorable.

En el año 2022, Zalux implantó un sistema de auditorías y evaluaciones de prevención de riesgos laborales de forma trimestral en sus plantas productivas con el objetivo de detectas las condiciones de salud y seguridad potencialmente mejorables. La última auditoría realizada en este sentido tuvo lugar en febrero de 2025.

A continuación, se recoge la información relativa al número de accidentes de trabajo registrados durante el ejercicio de 2025, incluyendo también la información del ejercicio anterior para su comparativa.

Tabla 18. Accidentes de trabajo con baja y sin baja.

ACCIDENTES DE TRABAJO	2023		2024		2025	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Accidentes de trabajo con baja (inc. *in itinere*)	8	4	2	3	3	6
Accidentes de trabajo sin baja (inc. *in itinere*)	11	9	1	8	4	8

ACCIDENTES DE TRABAJO	2023		2024		2025	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	19	13	3	11	7	14

Como se puede observar, en 2025 existen un mayor número de accidentes de trabajo tanto con baja como sin baja. Los accidentes de trabajo con baja aumentan tanto en hombres como en mujeres, pasando de un total de 5 en el año 2024 a un total de 9 en el año 2025, lo que supone un incremento del 80%. Por su parte, los accidentes de trabajo sin baja pasan de un total de 9 a 12, lo que supone un aumento del 33,33%. Los accidentes de trabajo en hombres pasan de un total de 11 a un total de 14, es decir, se incrementan en un 27,27%, mientras que en mujeres pasan de 3 a 7 lo que supone un incremento del 133,33%.

Se analiza a continuación los índices de accidentabilidad, analizando los índices de frecuencia y gravedad desagregados por sexo registrados en el ejercicio de 2024 y en el ejercicio anterior. El índice de frecuencia de accidentabilidad se calcula como el cociente del número de accidentes de trabajo con baja y el número de horas trabajadas multiplicado por 10^6. Por su parte, el índice de gravedad se calcula a partir del cociente entre el número de jornadas perdidas entre el número de horas trabajadas multiplicado por 1.000.

Tabla 19. Índices de accidentabilidad.

ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD	2024		2025	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Índice de frecuencia	4,93	22,00	20,50	22,88
Índice de gravedad	0,01	0,43	0,14	1,60

Se observa un incremento del índice de frecuencia y de gravedad, como consecuencia del mayor número de accidentes laborales con baja y el mayor número de jornadas laborales perdidas en el año 2025.

5.4. RELACIONES SOCIALES

El Convenio aplicable para Zalux es el Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal de la provincia de Zaragoza; mientras que para Trilux Iluminación sería de aplicación el Convenio de Comercio de Metal de la provincia de Zaragoza. Estos convenios cubrían, en cada una de las dos empresas, al 100% de los empleados en el ejercicio 2025, al igual que sucedía en el ejercicio anterior.

En cuanto a la organización del diálogo social, Zalux cuenta con un Comité de Empresa en cada centro productivo. A través de dichos comités se ejecutan los procesos de información, consulta

y negociación con los empleados. Del mismo modo, tal y como se ha comentado previamente, cuenta con un Comité de Seguridad y Salud, un Comité de Dirección, un Comité gestor de Acoso laboral, entre otros.

Zalux y Trilux Iluminación han dispuesto de los siguientes mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la Gestión durante el periodo de 2025, en términos de información, consulta y participación:

- Estudio de riesgos psicosociales a la plantilla realizado en el año 2022: Se realizaron encuestas y entrevistas para identificar el estado de las personas trabajadoras en el entorno laboral, valorando una gran cantidad de aspectos que les puedan influir como trabajadores/as de Zalux.
- Reuniones de desarrollo anuales: Se llevan a cabo estas reuniones con los colaboradores indirectos y hasta un nivel de mandos intermedios de plantas en las que se identifican objetivos y acciones que ayudan a la persona trabajadora a alcanzar el nivel de competencias asignado a su puesto de trabajo y a tener un acercamiento directo con su responsable, que le ayuda a compartir y detectar cualquier inquietud que puedan tener los trabajadores.
- Aplicación Web NEXO: Se utiliza la aplicación web NEXO como herramienta de comunicación interna para los colaboradores de Zalux y Trilux Iluminación. En esta página web se aloja información en forma de noticias, eventos, KPIs, ofertas de empleo, documentos de interés para los trabajadores (nóminas, etc.) y servicios a disposición del colaborador, como un buzón de sugerencias, comunicación con la empresa que recibe el departamento de Recursos Humanos, solicitud de cambio de datos personales o profesionales, etc. Del mismo modo, NEXO está vinculado a todas las aplicaciones en las que el colaborador puede acceder para facilitar su acceso.

5.5. FORMACIÓN

Zalux y Trilux Iluminación disponen de Planes de Formación anuales en los que se recogen las acciones formativas realizadas por las personas trabajadoras, así como el seguimiento de las mismas. Se proporciona formación a los empleados ante alguna de las siguientes circunstancias:

- Solicitud por parte del empleado.
- Detección de necesidades formativas por el personal del departamento.

En 2021, Zalux estaba trabajando en el desarrollo de un procedimiento para informar a los empleados sobre el proceso de formación. Con la implementación de la aplicación web NEXO como herramienta de comunicación interna para todos los colaboradores de Zalux y Trilux Iluminación, se decidió crear un procedimiento de formación basado en esta herramienta. En el

ejercicio 2024, esta herramienta continuó su desarrollo hasta ser implementada a principios del ejercicio 2025.

En el ejercicio de 2025 se han impartido, entre otras, los siguientes tipos de acciones formativas:

- Cursos de inglés continua en varios niveles.
- Otras formaciones de duración definida, destacando las formaciones en Prevención de Riesgos Laborales, formaciones internas de producción, cursos de mejora de eficiencia energética en la industria del plástico, cursos para IT, cursos de ATEX, cursos de innovación y electrónica, cursos de calidad, sostenibilidad y medioambiente. Algunas de estas formaciones están parcialmente bonificadas a través del crédito formativo dispuesto por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

En la siguiente tabla se detalla el número de horas de formación impartidas en el ejercicio 2025 y en el ejercicio 2024 por Zalux y Trilux Iluminación al personal en plantilla, distinguiendo en función de las categorías profesionales.

Tabla 20. Número total de horas de formación.

HORAS DE FORMACIÓN	2023	2024	2025
Puestos de Board	48,00	45,50	70,50
Puestos de Directivos	305,50	192,50	230,50
Puestos de responsable de 1º nivel	783,00	587,75	403,00
Puestos de responsable de 2º nivel	899,50	356,50	454,50
Puestos de Técnicos de oficina	2.625,50	1.725,00	1.971,00
Puestos de Técnicos de planta	470,00	168,50	255,00
Puestos de Asistentes/Auxiliares	900,00	269,00	170,50
Puestos de operarios	1.935,00	1.138,00	446,00
TOTAL	7.966,50	4.482,75	4.001,00

En el año 2025 el número de horas de formación es un 11% inferior a las del año 2024. Se observa un mayor número de horas de formación en los puestos de Board, Directivos, Técnicos de oficina y Técnicos de planta.

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Zalux y Trilux Iluminación, como parte del Grupo TRILUX, están adheridos al Código de Conducta de la Asociación Alemana de Industrias Eléctricas y Electrónicas (ZVEI). Siguiendo las directrices marcadas por el Código, el Grupo TRILUX se compromete con la igualdad de trato y la no discriminación.

A cierre del ejercicio 2025, Zalux contaba con un total de 7 personas con discapacidad mayor o igual al 33% en su plantilla, habiendo 3 personas más que al cierre del ejercicio 2024. Además, se trabaja con centros especiales de empleo como Desarrollo Social e Integración, S.L., con el que se complementa el requisito legal de empleo de personas con discapacidad.

Adicionalmente, se trabaja con la Fundación AMAS Empleo y con ATADI Jiloca. Las colaboraciones con estas Fundaciones permiten la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral. En concreto, el marco de colaboración definido permite al personal con discapacidad la realización de tareas auxiliares y de manipulado necesarias y complementarias al proceso productivo. Algunas de estas tareas consisten en el montaje mecánico de subconjuntos, bolsas de accesorios y otras partes de luminarias.

5.7. IGUALDAD

Zalux se fundamenta en la igualdad de oportunidades y las prácticas de empleo justas, con un compromiso establecido para el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como para el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

Para ello, Zalux asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Para dar cumplimiento a estos compromisos, en el año 2011 Zalux puso en marcha su primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Tras la aprobación del Decreto 901/2020, de 14 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la compañía inició un proceso de evaluación, diagnóstico y formulación de su segundo Plan de Igualdad, con vigencia hasta 2024, integrando de manera ordenada las medidas derivadas del diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por género.

En el ejercicio de 2024 se elabora un nuevo Plan de Igualdad, que se suscribe entre representantes de la empresa y la representación de los trabajadores con fecha 1 de julio, y queda inscrito en el registro en el mes de septiembre del año 2024, realizándose una formación obligatoria relacionada con el mismo.

En este sentido, Zalux cuenta con una Comisión de Igualdad para velar por el adecuado desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad y sus medidas.

Adicionalmente, en 2023 Zalux actualizó su Protocolo de Acoso, en línea con su compromiso de estudiar y prevenir situaciones de acoso laboral que se produzcan dentro de la organización. Este documento describe los principales tipos de acoso, sus conductas asociadas, así como los procedimientos de prevención y actuación. Zalux no ha recibido ninguna denuncia relacionada con el acoso desde 2023.

A este Protocolo de Acoso se suma un nuevo Protocolo para la atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI, con el objetivo de garantizar los derechos de las personas del colectivo, erradicar las situaciones de discriminación para que en la empresa se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Por su parte, Trilux Iluminación no dispone de un Plan de Igualdad formalizado, si bien adopta muchas de las medidas presentes en el Plan de Igualdad de Zalux, poniendo a disposición de los empleados un Protocolo de Acoso para prevenir y actuar en caso de situaciones de acoso laboral que puedan darse entre las personas que prestan servicios en la organización. En el ejercicio de 2025 Trilux Iluminación no recibió ninguna denuncia relacionada con el acoso.

Según lo mencionado anteriormente, con el fin de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, en el ejercicio 2025 Zalux actualizó su registro salarial, en el que se hacen constar todos los valores medios de los salarios de las personas trabajadoras.

Durante el ejercicio 2025 se han seguido las acciones previstas en el plan sin ninguna desviación.

6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Código de Conducta ZVEI mencionado anteriormente aspira a ser un referente en la industria en términos de responsabilidad social, estipulando los principios básicos de actuación, entre los que se encuentran las condiciones de trabajo, la transparencia socioambiental, la cooperación y el diálogo. Asimismo, se rige por principios éticos como el respecto por la dignidad de los seres humanos, tal y como se establece en los fundamentos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En términos de derechos humanos, se centra en:

- Prohibición del trabajo infantil.
- Prohibición de trabajos forzados.
- Libertad de asociación y negociaciones colectivas.
- Prohibición de cualquier tipo de trato discriminatorio.

Zalux y Trilux Iluminación trabajan continuamente para mantener y fomentar estos principios, respetar la dignidad personal, la esfera privada y los derechos individuales; proteger y otorgar el derecho a la libertad de opinión y expresión; y no tolerar ningún tipo de vejación por parte del personal.

Para contribuir a esto, en el ejercicio 2024 se adoptó un nuevo Protocolo para la atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI, con el objetivo de garantizar los derechos de las personas del colectivo, erradicar las situaciones de discriminación para que en la empresa se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. De este modo, Zalux busca proteger y garantizar el respeto a todas las personas, sin excepción.

A partir del 2022 se implementó en España un canal de *whistleblowing* en el marco de la Directiva (UE) 2019/1937 aplicable para Zalux y Trilux Iluminación.

En el ejercicio 2025 no se recibió ninguna denuncia relacionada con la vulneración de los derechos humanos, al igual que sucedió en los ejercicios 2024 y 2023.

7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo TRILUX ha adoptado las medidas de cumplimiento normativo establecidas en el Código de Conducta ZVEI-VDMA. Las principales áreas temáticas cubiertas por dichas medidas son las siguientes:

- **Corrupción:** rechazamos por completo cualquier tipo de corrupción, soborno o extorsión que impidan una competencia leal. No se prometen, ofrecen, conceden, exigen o aceptan en nuestras relaciones comerciales, ni permitimos que se nos prometan gratificaciones que se asocien a la intención o que puedan generar la impresión de querer influir en decisiones comerciales o de lograr cualquier otra ventaja inadmisible.
- **Prevención del blanqueo de capitales:** cumplimos con nuestras obligaciones legales en cuanto a la prevención del blanqueo de capitales y no participamos en transacciones destinadas a encubrir o integrar en los circuitos legales bienes patrimoniales de origen criminal u obtenidos de forma ilegal.

Se establecen adicionalmente medidas que permitan garantizar la protección de la información, la propiedad intelectual y los datos personales, cumplir con la normativa respectiva al control de la exportación, y evitar conflictos de interés internos y externos que puedan influir de manera ilegítima en las relaciones comerciales.

Existe del mismo modo un Manual para la Prevención de Corrupción de aplicación a todas las sociedades del Grupo TRILUX, que proporciona apoyo práctico y orientación a todos los empleados, permitiéndoles actuar con confianza y de acuerdo con la normativa legal vigente en su día a día. En el Manual se especifican cuestiones como las normas de actuación en situaciones de eventos, regalos, donaciones, etc.

En el ejercicio 2025 no se realizaron aportaciones a organizaciones políticas, campañas políticas ni referéndums, al igual que sucedió en los ejercicios anteriores (2024 y 2023).

Zalux está firmemente comprometida con las causas sociales y la promoción de los derechos humanos, integrando estos valores en su estrategia de responsabilidad social empresarial, constituyendo una prioridad y una parte esencial de su identidad corporativa.

Como ya se mencionó anteriormente, también se realizan submontajes y trabajos no críticos como la preparación de bolsas de accesorios, embalaje de otros componentes no de luminarias en Centros de trabajo de personas con discapacidad. En este sentido, también se llevan a cabo este tipo de trabajos en el Centro Penitenciario de Daroca, con el que se lleva colaborando desde el

nacimiento de Zalux, no solo en montajes similares a los que se realizan en los centros de personas con discapacidad, sino incluso con montajes y comprobaciones completos de luminarias sencillas.

En el ejercicio 2025 se aportaron 1.200€ a la organización del Desafío Alto Jalón por parte de ZALUX o Trilux Iluminación. (Desafío Alto Jalón).

En el año 2025 Zalux renovó su convenio bienal con la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), participando en el programa "Una Ingeniera en cada cole", del que es organizadora. En estos talleres en colegios se busca transmitir a las niñas el interés por la ciencia y tecnología para despertar vocaciones en carreras donde la presencia de mujeres es menor desde una edad temprana.

Durante el presente ejercicio se colaboró con las siguientes asociaciones: AFME (Asociación de Fabricantes de Material Eléctrico), ANFALUM (Asociación Española de Fabricantes de Iluminación), AECOC (Asociación Española de Codificación Comercial), IDIA (Investigación, Desarrollo e Innovación en Aragón), Clúster Energía de Aragón, APD (Asociación para el Progreso de la Dirección), Asociación Española de Facility Management, Asociación Española para la Calidad (AEC), Centro Español de Plásticos (CEP), Cámara oficial de Comercio e Industria de Aragón, Red Española de Pacto Mundial. El importe total de las cuotas pagadas en 2025 a estas asociaciones ascendió a 39.593,34 €, mientras que en el ejercicio 2024 suponían 40.110,48 €.

8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

8.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Zalux es considerado uno de los principales motores de empleo del municipio de Alhama de Aragón y de otros pueblos de la comarca. La idiosincrasia propia de la ubicación de la compañía hace que se haya promovido siempre la contratación de personas a nivel local.

Zalux apuesta firmemente por el desarrollo a nivel local y el enraizamiento de las personas, estableciendo para ello contacto regular con los institutos y universidad locales para ser percusor del empleo en la zona de Zaragoza y del Jalón. Existe una colaboración con el Instituto Emilio Jimeno de Calatayud con el objetivo de permitir la realización de prácticas en Zalux.

Zalux mantiene un seguimiento y revisión de las relaciones mantenidas con los principales grupos de interés identificados, concretamente la Dirección de la empresa y el Grupo TRILUX, trabajadores, clientes, proveedores, accionistas, competidores, organismos públicos, bancos, vecinos de Zaragoza y de la comarca de Alhama, sindicatos, compañía de seguros, EPCs, organismos notificados y laboratorios Ex y Asociaciones de pertenencia.

Zalux y Trilux Iluminación consideran el deporte como una parte fundamental de la vida de los empleados, permitiendo un tiempo destinado a la práctica del deporte, que sirve para estrechar los lazos de colaboración entre compañeros. En la línea del apoyo al deporte, Zalux colabora con el patrocinio del equipo de fútbol local de Alhama de Aragón, cuyo nombre se une a la empresa para denominarse Zalux Alhama. En el ejercicio 2024, comenzó también el patrocinio del equipo de fútbol sala de Alhama de Aragón que se mantiene en este 2025.

También existe una colaboración a través de patrocinio con el club duatlón del Ayuntamiento de Calatayud, sin haberse realizado ninguna aportación en el año 2025.

Además, en el año 2025 Zalux colaboró con el X Desafío Alto Jalón, una prueba deportiva de resistencia que combina deporte, cultura y naturaleza, tratándose de una prueba de carrera por relevos no competitiva, existiendo un punto de relevo en este año en Zalux. Tras esta prueba se estrenó la película relativa a este X Desafío, donde participaron algunos trabajadores de Zalux.

Además de estos patrocinios, la organización colabora a través de patrocinios de otras actividades deportivas. A nivel provincial, Zalux y Trilux Iluminación participan en la Carrera de las Empresas organizada por el centro de formación ESIC. Esta actividad se repite año tras año e incentiva el deporte dentro de la organización.

Además, Zalux ha patrocinado en el año 2025 la Gala Jalón de Plata 2025 con motivo del V aniversario de El Alto Jalón. Esta gala reunió a más de 300 personas, y contó con actuaciones de humor, danza contemporánea o folclore tradicional, entre otros. En la gala se reconoció a

personas, entidades y proyectos que contribuyen al crecimiento social, cultural y económico del Alto Jalón.

Las cantidades aportadas en cada caso son las siguientes:

- Equipo de fútbol local de Alhama de Aragón para la temporada 2025-2026: 4.000 €. El patrocinio para esta temporada se reduce desde los 4.500 €.
- Equipo de fútbol sala de Alhama de Aragón para la temporada 2025-2026: Sin aportación en el 2025.
- Colaboración al club duatlón al Ayuntamiento de Calatayud: Sin aportación en el año 2025.
- Carrera de las Empresas organizada por ESIC: 200 €. El importe de este patrocinio se incrementa en un 17,6%, siendo el patrocinio en el ejercicio anterior de 170 €. Este incremento de patrocinio se debe a un incremento en el número de participantes respecto al año anterior.
- X Desafío Alto Jalón: 1.200 €
- Gala Jalón de Plata: 600 €.

8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

En el Código de Conducta se evidencia el compromiso con la responsabilidad social, en el que se exige a las empresas sujetas a mantener una comunicación transparente y un trato respetuoso con los empleados, suministradores y consumidores, entre otros.

Del mismo modo, el Grupo TRILUX cuenta con un documento relativo a los términos y condiciones generales de compra que manifiesta la consideración hacia los proveedores de mantener unas prácticas alineadas con el Código de Conducta mencionado, especialmente en relación a la responsabilidad social, cuidado del medioambiente y protección de datos. En este sentido no se ha hecho referencia, por ahora, a la Igualdad de Género en estos términos y condiciones generales de compra.

La organización tiene presente la repercusión de sus actividades en el medioambiente y, teniendo como prioridad este compromiso, asume la responsabilidad de dar cumplimiento al Reglamento REACH de registro, evaluación, autorización y restricción de las sustancias y mezclas químicas.

Zalux cuenta con un sistema de gestión de calidad certificado bajo la norma ISO:9001 que cubre las actividades relativas al diseño, producción y comercialización de luminarias y LED. El sistema de gestión contempla la visita y auditoría a proveedores. Estas auditorías se alinean con el Grupo TRILUX en el caso de tenerse proveedores comunes. La evaluación a proveedores se puede distinguir entre:

- **Evaluación inicial:** se comprueba la idoneidad del material o servicio para el uso pretendido. Para ello, se solicita al proveedor la documentación necesaria, así como la cumplimentación de un cuestionario para asegurar que se cumplen las condiciones mínimas que garantizan la capacidad del proveedor para realizar suministros en las condiciones exigibles.
- **Evaluación continuada:** una vez superada la evaluación inicial, el proveedor pasará a formar parte del grupo de proveedores homologados de Zalux y se le deberá realizar un seguimiento sobre su desempeño. La evaluación se realiza anualmente y tiene en cuenta el porcentaje de entregas a tiempo, así como la ratio de reclamaciones realizadas frente a las entregas recibidas en el periodo evaluado.

En el año 2025 se realizaron un total de 4 auditorías, manteniéndose el número respecto a las realizadas en 2024. Todas las auditorías realizadas a proveedores tuvieron resultado positivo.

8.3. CONSUMIDORES

Zalux tiene un compromiso firme con la calidad de sus productos, en virtud de lo cual cumple con las normas de seguridad de los productos recogidas en la norma UNE-EN 60598, que agrupa los requisitos generales y particulares para luminarias.

Del mismo modo, dentro del diseño de los productos se contempla la accesibilidad a partes activas y se toman medidas para que, en caso de contener componentes que no sean SELV – *safety extra low voltaje* -, es decir, cuyo voltaje se exceda de unos parámetros establecidos tal que no deban ser accesibles, éstos se aíslen para evitar el contacto accidental por parte de los técnicos que accedan a la luminaria. Además, todos los productos contienen información hacia el instalador sobre cómo manipular el producto de manera correcta y apropiada.

Los aparatos de iluminación fabricados por Zalux son testeados mediante pruebas de seguridad en laboratorios propios. También se llevan a cabo exámenes regulares de los productos con respecto a sus efectos sobre la salud y la seguridad por parte de terceros independientes y centros de prueba acreditados, bajo demanda del cliente. Por ello, los productos cuentan con marcas de seguridad nacionales e internacionales, como es la certificación de producto ENEC que garantiza el cumplimiento del Marcado CE, en este caso, de seguridad eléctrica.

La organización cuenta con un Proceso de Desarrollo de Producto (PDP) donde se contemplan todas las actividades a realizar para que el producto final cumpla con todas las expectativas, no sólo desde el punto de vista de funcionalidad sino también medioambiental y de seguridad para el usuario/instalador.

En línea con la misión, visión y valores de la organización entre los cuales se encuentra el objetivo de establecer sólidas alianzas con los clientes para ofrecerles el mejor servicio y relación calidad – precio, Zalux dispone de un mapa de procesos donde la mejora continua y la satisfacción del cliente tienen entidad propia dentro de los procesos de apoyo.

El proceso de mejora continua se activa, entre otros escenarios, ante la detección de desviaciones respecto a las directrices del sistema de gestión o en la prestación del servicio, es decir, identifica las No Conformidades derivadas de las quejas o reclamaciones de los clientes. Las reclamaciones son gestionadas por el personal de Calidad a través de SAP, identificando el cliente y los datos sobre el producto afectado. Posteriormente, el responsable asignado evalúa la reclamación, investiga las posibles causas que la hayan podido motivar y registra las acciones inmediatas en SAP.

En el ejercicio 2025, Zalux recibió un total de 173 reclamaciones de clientes frente a las 200 reclamaciones recibidas en el año 2024. Esto supone una reducción de un 13,5% en el número de reclamaciones recibidas de clientes respecto al ejercicio anterior. Estas reclamaciones están asociadas a un 0,29% del total de luminarias vendidas con respecto al volumen total de facturación por venta de luminarias, frente al 0,49% en el ejercicio anterior.

8.4. INFORMACIÓN FISCAL

Se indican a continuación los beneficios país por país, los impuestos sobre beneficios pagados y los datos de subvenciones públicas de Zalux y Trilux Iluminación en los años 2023, 2024 y 2025:

Tabla 21. Información fiscal del Grupo en los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

AÑO	PAÍS	BENEFICIOS ANTES DE IMPUESTOS (BAI)	IMPUESTOS	SUBVENCIONES PÚBLICAS
2023	España	1.320.554,00 €	347.370,00 €	13.549,00 €
2024	España	- 264.826,00 €	218.529,00 €	69.188,00 €
2025	España	711.034,00€	214.317,00€	0,00€

9. BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

De cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, Zalux, S.A.U. y Sociedad Dependiente incluye su Estado de Información No Financiera (EINF) en el Informe de Gestión correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Este EINF ha sido elaborado tomando como referencia algunos estándares seleccionados de Global Reporting Initiativa (GRI Standards 2021).

Zalux ha llevado a cabo un análisis de Doble Materialidad de los impactos, riesgos y oportunidades durante el ejercicio 2024 que fue presentado en diciembre de 2024. Durante este análisis se llevó a cabo una fase de definición del alcance, un análisis del contexto de la compañía, el proceso de identificación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) y la Evaluación de doble materialidad. Esta evaluación se ha basado en la Directiva de Información Sobre Sostenibilidad (CSRD) y en el Reglamento Delegado donde se establecen las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad. A partir de esta metodología, se identifican los temas materiales y los temas de doble materialidad para Zalux.

El perímetro de reporte del presente EINF coincide con el del estado financiero y el informe de gestión. Cualquier excepción al alcance se ha identificado debidamente en cada caso.

Los indicadores no financieros seleccionados por Zalux, S.A.U. y Sociedad Dependiente cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad y la información es precisa, comparable y está verificada por un prestador independiente de servicios de verificación. En cuanto a la información incluida en el presente EINF, con el objetivo de facilitar la comprensión sobre la evolución de Zalux, S.A.U. y Sociedad Dependiente, en aquellos casos en que se han producido cambios relevantes respecto del ejercicio anterior, estos cambios se especifican en el apartado correspondiente. En caso de no mencionarse expresamente, debe entenderse que no han existido cambios significativos en dicha materia.

9.1.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

Tabla 22. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
INFORMACIÓN GENERAL				
Modelo de negocio				
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura)	2-1 2-2 2-6	No aplica	2. Modelo de negocio	
Presencia geográfica	2-1 2-6	No aplica	2. Modelo de negocio	
Objetivos y estrategias de la organización	3-3	No aplica	2. Modelo de negocio	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3	No aplica	2. Modelo de negocio	
Políticas de la compañía				
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de	3-3	No aplica	Información reportada en cada uno de los apartados del EINF	

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
las personas con discapacidad y accesibilidad universal				
Gestión de riesgos				
Los principales riesgos relacionados con las cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal	2-12 3-3	No aplica	3. Gestión de Riesgos No Financieros	
Otros				
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	1 – Fundamentos	No aplica	9. Bases para la elaboración del Estado de Información No Financiera	
1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Información general detallada				
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3-3	Materialidad de impacto	4. Información sobre Cuestiones Medioambientales	

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3	Doble materialidad	4. Información sobre Cuestiones Medioambientales	
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3	Materialidad financiera	4. Información sobre Cuestiones Medioambientales	
Sobre la aplicación del principio de precaución	3-3	Aspecto material	4. Información sobre Cuestiones Medioambientales	
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-27	Aspecto material	4. Información sobre Cuestiones Medioambientales	
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	3-3	Aspecto material	4.1. Contaminación	
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3 306-4 306-5	Materialidad financiera	4.2. Economía circular; Prevención y Gestión de Residuos	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3	Aspecto no material	Respuesta directa	La actividad de la compañía no está ligada a un posible desperdicio de alimentos.
Uso sostenible de los recursos				

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3	Aspecto material	4.3.1. Consumo de agua	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1	Aspecto material	4.3.2. Consumo de materiales	
Consumo directo e indirecto de energía	302-1	Materialidad financiera	4.3.3. Consumo energético	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3-3	Aspecto material	4.3.3. Consumo energético	
Uso de energías renovables	302-1	Aspecto material	4.3.3. Consumo energético	
Cambio climático				
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	No aplica	Materialidad de impacto	4.4. Cambio climático	Se cambia el criterio para el cálculo de la Huella de Carbono. Se disponen de datos preliminares, a la espera de el informe definitivo.
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3	Aspecto material	4.4. Cambio climático	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los	3-3	Aspecto material	4.4. Cambio climático	

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
medios implementados para tal fin				
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	Aspecto no material	4.5. Protección de la biodiversidad	La actividad desarrollada por Zalux y Trilux Iluminación no prevé impactos significativos sobre la biosiversidad, por lo que no existen medidas implementadas en este sentido
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3	Aspecto no material	4.5. Protección de la biodiversidad	Zalux y Trilux Iluminación no opera en zonas con figuras de protección de la biodiversidad
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 405-1	Aspecto material	5.1. Empleo	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 405-1	Aspecto material	5.1. Empleo	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 405-1	Aspecto material	5.1. Empleo	

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3-3	Aspecto material	5.1. Empleo	
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	3-3	Aspecto material	5.1. Empleo	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	Doble materialidad	5.1. Empleo	
Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo	3-3	Doble materialidad	5.1. Empleo	Los Administradores de Zalux no han percibido remuneraciones, no tienen concedidos anticipos o créditos y no se han asumido obligaciones por cuenta de ellos a título de garantía. Asímismo, Zalux y Trilux Iluminación no tienen contratadas obligaciones en materia de pensiones y de seguros de vida con respecto a antiguos o actuales Administradores
Remuneración media de los directivos (incluyendo	3-3	Doble materialidad	5.1. Empleo	

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo				
Implantación de políticas de desconexión laboral	403-1 403-6 403-7	Aspecto material	5.1. Empleo	
Empleados con discapacidad	405-1	Aspecto material	5.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	3-3	Aspecto material	5.2. Organización del trabajo	
Número de horas de absentismo	3-3	Aspecto material	5.2. Organización del trabajo	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3	Aspecto material	5.2. Organización del trabajo	
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3	Aspecto material	5.3. Salud y seguridad	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-9	Aspecto material	5.3. Salud y seguridad	
Enfermedades profesionales por sexo	403-10	Aspecto material	5.3. Salud y seguridad	
Relaciones sociales				

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3	Doble materialidad	5.4. Relaciones sociales	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	Aspecto material	5.4. Relaciones sociales	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	3-3	Aspecto material	5.4. Relaciones sociales	
Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía en términos de información, consulta y participación	3-3	Doble materialidad	5.4. Relaciones sociales	
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación	3-3	Materialidad financiera	5.5. Formación	
Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Aspecto material	5.5. Formación	
Accesibilidad				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	Aspecto material	5.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato	3-3	Doble materialidad	5.7. Igualdad	

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
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; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Doble materialidad	5.7. Igualdad	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3	Aspecto material	5.7. Igualdad	
3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23 3-3	Aspecto material	6. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3-3	Aspecto material	6. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-26 406-1	Aspecto material	6. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de	3-3	Aspecto material	6. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
asociación y el derecho a la negociación colectiva				
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	3-3	Aspecto material	6. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	3-3	Aspecto material	6. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	
Abolición efectiva del trabajo infantil	3-3	Aspecto material	6. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	
4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3 205-1	Aspecto material	7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3	Aspecto material	Respuesta directa	Al no ser sujeto obligado de la Ley 10/2010 de prevención del blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, no se dispone de medidas específicas relativas a esta cuestión
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	3-3	Aspecto material	7. Información relativa a la lucha contra la	

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
			corrupción y el soborno	
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3	Aspecto material	8.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3	Aspecto material	8.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	Aspecto material	8.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	
Acciones de asociación o patrocinio	2-28	Aspecto material	7. Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno 8.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales de igualdad de género y ambientales	3-3	Materialidad financiera	8.2. Subcontratación y proveedores	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su	3-3	Materialidad financiera	8.2. Subcontratación y proveedores	

REQUISITO LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO	MATERIALIDAD	APARTADO DEL EINF	OBSERVACIONES
responsabilidad social y ambiental				
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3	Aspecto material	8.2. Subcontratación y proveedores	
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3	Aspecto material	8.3. Consumidores	
Sistemas de reclamación	3-3	Aspecto material	8.3. Consumidores	
Quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3	Aspecto material	8.3. Consumidores	
Información fiscal				
Beneficios obtenidos país por país	207-4	Aspecto material	8.4. Información Fiscal	
Impuestos por beneficios pagados	207-4	Aspecto material	8.4. Información Fiscal	
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Aspecto material	8.4. Información Fiscal	

Índice de tablas

Tabla 1. Destino de los residuos generados. 21

Tabla 2. Consumo de agua en los ejercicios 2023, 2024 y 2025. 23

Tabla 3. Consumo de materiales en los ejercicios 2023, 2024 y 2025. 23

Tabla 4. Consumo de energía en los ejercicios 2023, 2024 y 2025. 25

Tabla 5. Huella de carbono. 27

Tabla 6. Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. 28

Tabla 7. Distribución de empleados por modalidades de contrato de trabajo. 30

Tabla 8. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad y clasificación profesional en mujeres para el ejercicio 2025. 30

Tabla 9. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad y clasificación profesional en hombres para el ejercicio 2025. 31

Tabla 10. Número total de despidos en el transcurso del ejercicio. 33

Tabla 11. Remuneraciones medias en el transcurso del ejercicio. 34

Tabla 12. Remuneraciones medias de los directivos en el transcurso del ejercicio. 35

Tabla 13. Remuneraciones medias por género y categoría 36

Tabla 14. Brecha salarial por clasificación profesional 37

Tabla 15. Número de empleados con discapacidad respecto al total de la plantilla 38

Tabla 16. Número de casos de jornada reducida. 39

Tabla 17. Número de horas de absentismo. 40

Tabla 18. Accidentes de trabajo con baja y sin baja. 42

Tabla 19. Índices de accidentabilidad. 43

Tabla 20. Número total de horas de formación. 45

Tabla 21. Información fiscal del Grupo en los ejercicios 2023, 2024 y 2025. 54

Tabla 22. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. 56