



ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
CONSOLIDADO

20
25

CONECTAMOS
LO ESENCIAL,
IMPULSAMOS
LO QUE IMPORTA





Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. PERFIL DEL GRUPO Y MODELO DE NEGOCIO	6
1.1. Quiénes somos.....	6
1.2. Actividades y áreas de negocio	6
1.3. Presencia geográfica y estructura societaria	7
1.4. Cadena de Valor	9
1.5. Principales hitos 2025	10
2. GOBERNANZA Y GESTIÓN DE RIESGOS	12
2.1. Modelo de gobierno corporativo.....	12
2.2. Gestión de riesgos no financieros.....	13
2.3. Ética empresarial y cumplimiento normativo.....	15
2.4. Sistema interno de información y canal de denuncias	16
2.5. Derechos humanos y diligencia debida	16
2.6. Certificaciones y sistemas de gestión	17
3. ESTUDIO DE MATERIALIDAD	18
3.1. Identificación de grupos de interés	18
3.2. Proceso de análisis de materialidad	18
3.3. Seguimiento Retos no financieros 2025	21
3.4. Retos no financieros 2026	23
4. GESTIÓN AMBIENTAL Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA.....	26
4.1. Estrategia ambiental	26
4.2. Gestión eficiente de los recursos.....	26
4.3. Cambio climático y huella de carbono	28
4.4. Plan de transición climática	28
4.5. Economía circular y gestión de los residuos	29
5. PERSONAS QUE CONECTAN CON EL CRECIMIENTO DEL GRUPO	32
5.1. Datos de personal y política retributiva.....	32
5.2. Relaciones laborales y diálogo social	33
5.3. Formación y desarrollo profesional	34
5.4. Igualdad de trato, diversidad e igualdad de oportunidades.....	35
6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	39
6.1. Compromiso con la seguridad y salud de las personas	39
6.2. Sistema de gestión de seguridad y salud	39
6.3. Compañía preventiva y gobernanza	40
6.4. Identificación, evaluación y control de riesgos.....	40



6.5.	Formación, sensibilización y cultura preventiva	41
6.6.	Vigilancia de la salud y protección de colectivos vulnerables	42
6.7.	Seguimiento del desempeño preventivo y siniestralidad.....	42
7.	COMPROMISO SOCIAL	45
7.1.	Contribución al desarrollo económico y empleo.....	45
7.2.	Acción social y apoyo a las comunidades	45
7.3.	Participación institucional y sectorial	46
8.	CLIENTES, PROVEEDORES Y CADENA DE SUMINISTRO	49
8.1.	Gestión responsable de proveedores.....	49
8.2.	Evaluación y homologación	49
8.3.	Calidad y satisfacción de clientes.....	50
8.4.	Seguridad de la información y protección de datos	50
8.5.	Innovación y desarrollo.....	51
9.	INFORMACIÓN FISCAL.....	52
	ANEXO I: TABLAS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA RELATIVAS AL PERSONAL.....	54
	ANEXO II PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME.....	58
	ANEXO III. TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018.....	60



INTRODUCCIÓN

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado (EINF), correspondiente al ejercicio 2025, se publica en cumplimiento a 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 a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En concreto, la citada normativa establece para determinadas sociedades o grupos de sociedades, entre los que se encuentra ZOA DE GESTIÓN DE ACTIVOS, S.L.U. y sociedades dependientes, en adelante Grupo Zoa, la obligación de presentar un EINF, que formará parte integrante del informe de gestión consolidado y que estará sometido a verificación por parte de un experto externo, en el que se contendrá determinada información en torno a cuestiones medioambientales, sociales, así como relativas al personal, al respeto a la dignidad de las personas y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Para la elaboración del presente Estado de Información no Financiera Consolidado se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los fundamentos, contenidos generales y temas materiales definidos por la versión de la guía más actualizada (GRI Standards 2021).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (204/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.



GRUPO ZOA

Impulsamos el desarrollo
de soluciones innovadoras
en energía y tecnología
para construir un futuro
sostenible.





1. PERFIL DEL GRUPO Y MODELO DE NEGOCIO

1.1. Quiénes somos

Grupo Zoa está especializada en el diseño, construcción, instalación, operación y mantenimiento de infraestructuras de telecomunicaciones, energía, seguridad, obra civil y centros de datos. Desde su constitución en 1985, el Grupo ha desarrollado una trayectoria basada en la especialización técnica, la diversificación de actividades y la ampliación progresiva de su presencia geográfica, factores que han permitido consolidar una posición relevante en los sectores en los que opera.

A lo largo de sus más de tres décadas de actividad, Grupo Zoa ha evolucionado desde una empresa especializada en electrónica automática y telecomunicaciones hasta convertirse en una compañía con presencia internacional y capacidad para ofrecer soluciones integrales en diferentes ámbitos de actividad. Esta evolución ha venido acompañada de una apuesta constante por la innovación, la calidad, la seguridad y la mejora continua, pilares fundamentales sobre los que se sustenta el desarrollo de la compañía.

Actualmente, Grupo Zoa desarrolla su actividad tanto en España como en distintos mercados internacionales, ofreciendo servicios que abarcan todas las fases de los proyectos, desde la ingeniería y planificación inicial hasta la puesta en servicio, operación y mantenimiento de las infraestructuras.

Nuestra cultura y valores

La cultura corporativa constituye uno de los principales elementos diferenciales de Grupo Zoa. La cercanía, la calidad, la competitividad, la honestidad y la solidez financiera forman parte de los principios que orientan la toma de decisiones y la relación con clientes, proveedores, personas trabajadoras y demás grupos de interés.

La cercanía al cliente, la calidad en la prestación de los servicios, la competitividad, la honestidad y la solidez financiera constituyen los pilares sobre los que se apoya la actividad de todas las entidades que conforman el grupo. Estos valores, junto con una orientación permanente hacia la mejora continua y la innovación, han permitido consolidar relaciones duraderas basadas en la confianza y el compromiso.

La compañía promueve una cultura de trabajo orientada a la excelencia operativa, el cumplimiento de los compromisos adquiridos y el desarrollo sostenible de sus actividades, fomentando la implicación de todas las personas que forman parte del grupo.

1.2. Actividades y áreas de negocio

La actividad de Grupo Zoa se estructura en torno a sectores estratégicos vinculados a la transformación tecnológica, la transición energética y el desarrollo de infraestructuras esenciales para la sociedad. Gracias a un modelo de prestación integral de servicios y a una amplia capacidad operativa, el Grupo participa en todas las fases del ciclo de vida de los proyectos, proporcionando soluciones adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente.



TELECOMUNICACIONES

Las telecomunicaciones constituyen una de las principales líneas de actividad. El grupo participa en el diseño, construcción, despliegue, provisión y mantenimiento de redes fijas y móviles, desarrollando trabajos asociados a tecnologías FTTH, HFC, xDSL, 2G, 3G, 4G y 5G. Además, se dispone de experiencia dilatada en redes radioeléctricas, radioenlaces, transmisión y servicios de telecomunicaciones para entornos residenciales y comunidades de propietarios.

ENERGÍAS RENOVABLES Y MOVILIDAD ELÉCTRICA

Desde 2007, desarrolla soluciones vinculadas al autoconsumo fotovoltaico, la generación de energía renovable y la movilidad eléctrica, participando tanto en la ejecución de instalaciones como en su posterior mantenimiento.

OBRA CIVIL Y CONSTRUCCIÓN

La capacidad de ejecución de obra civil permite complementar el resto de servicios prestados, proporcionando una gestión integral y una mayor autonomía operativa en el desarrollo de los trabajos.

SEGURIDAD Y ALARMAS

El grupo ofrece soluciones de videovigilancia, control de accesos, detección de intrusión y sistemas de seguridad electrónica para clientes públicos y privados.

MONITORIZACIÓN Y GESTIÓN REMOTAS

La experiencia adquirida en la gestión de infraestructuras y servicios tecnológicos ha permitido desarrollar capacidades de supervisión, monitorización y gestión remota orientadas a mejorar el control operativo, optimizar el rendimiento de los activos y garantizar la continuidad de los servicios.

DATA CENTERS Y SOLUCIONES TECNOLÓGICAS

La experiencia adquirida en la gestión de infraestructuras críticas ha favorecido el desarrollo de servicios asociados a centros de datos, monitorización remota y soluciones tecnológicas avanzadas orientadas a la optimización y control de activos.

1.3. Presencia geográfica y estructura societaria

Grupo Zoa desarrolla su actividad en distintos mercados internacionales, combinando una sólida implantación nacional con una creciente presencia en Europa y Latinoamérica. Esta expansión responde a una estrategia orientada a acompañar a sus clientes en el desarrollo de infraestructuras de telecomunicaciones, energía y servicios tecnológicos, manteniendo los mismos estándares de calidad, seguridad y eficiencia en todos los territorios en los que opera.

A cierre del ejercicio 2025, el Grupo cuenta con presencia permanente en España, Alemania, Chile, Países Bajos, Portugal, Italia y Perú, además de haber participado en proyectos desarrollados en diversos países de Europa, América, Asia y África.

Nuestros centros de trabajo

La actividad internacional del Grupo se ha consolidado progresivamente durante los últimos años mediante la apertura de nuevas delegaciones y la constitución de sociedades especializadas en distintos mercados, fortaleciendo su capacidad de prestación de servicios y ampliando su cobertura geográfica.

La implantación permanente en distintos países se complementa con la ejecución de proyectos internacionales en áreas como las telecomunicaciones, las energías renovables, la obra civil y las instalaciones tecnológicas. Esta experiencia ha permitido participar en actuaciones desarrolladas en diferentes entornos geográficos, adaptando las capacidades técnicas y operativas del Grupo a las necesidades específicas de cada mercado.

El siguiente mapa muestra tanto los países en los que Grupo Zoa mantiene una presencia estable a través de centros de trabajo y sociedades propias, como aquellos en los que ha desarrollado proyectos relevantes durante su trayectoria internacional.



Estructura societaria

El Grupo está conformado por distintas sociedades, siendo Zener Encitel, S.L. la sociedad matriz. A través de sus filiales y sociedades participadas desarrolla sus distintas líneas de negocio tanto en España como en los mercados internacionales en los que opera.



A continuación, se incorpora la tabla de participación de las sociedades del Grupo.

MATRIZ: ZOA GESTIÓN DE ACTIVOS, S.L.U Empresas del grupo (>50%)	Domicilio	Directa	Indirecta	Total
ORBE CAPITAL Y FINANZAS, S.A.	Madrid,	75%	-	75%
ZENER ENCITEL, S.L.	Madrid	74,11%		74,11%
ZENER REDES, S.A.U.	Valladolid		74,11%	74,11%
GESTION E INSTALACIONES INSATEL, S.L.	Valladolid		73,37%	73,37%
ZENER ALARMAS, S.L.	Madrid		74,04%	74,04%
ZENER COMUNICACIONES, S.A.U.	Valladolid		74,11%	74,11%
ZENER PLUS, S.L.U.	Madrid		74,11%	74,11%
ZENER NORTE, S.L.U.	Gijón		74,11%	74,11%
ZENER AUSTRAL LIMITADA	Chile		74,11%	74,11%
ZENER TELEKOM GmbH	Alemania		74,11%	74,11%
ZENER TELECOM B.V.	Países Bajos		74,11%	74,11%
ZENER ALFA TELECOMUNICACOES, Unip.Lda	Portugal		74,11%	74,11%
ZENER ENGINEERING TEKOM GmbH	Alemania		74,11%	74,11%
TELECOMUNICACION DE LEVANTE, S.L.U.	Alicante		74,11%	74,11%
ENCITEL BUILDING INVESTMENT, S.L.U.	Madrid		74,11%	74,11%
ZENER TELECOMUNICAZIONE, S.R.L.	Italia		74,11%	74,11%
ZENER PERU, S.A.C.	Perú		74,11%	74,11%
OBRATEL EUROPE	Bélgica		77,11%	77,11%

1.4. Cadena de Valor

Grupo Zoa desarrolla un modelo de negocio basado en la prestación integral de servicios, participando en todas las fases necesarias para el desarrollo, implantación y mantenimiento de infraestructuras de telecomunicaciones, energía, seguridad y soluciones tecnológicas.

Esta capacidad permite ofrecer a los clientes un servicio completo, desde las etapas iniciales de análisis, diseño e ingeniería hasta la construcción, puesta en marcha, operación y mantenimiento de las infraestructuras. La integración de estas actividades bajo una misma compañía favorece una mayor coordinación de los proyectos, optimiza la utilización de recursos y garantiza elevados estándares de calidad, seguridad y eficiencia.

La cadena de valor de Grupo Zoa se sustenta en el conocimiento técnico de sus equipos, la especialización de sus distintas áreas de negocio, la capacidad operativa desplegada en los diferentes territorios en los que está presente y una orientación permanente hacia la mejora continua y la satisfacción del cliente. Para el desarrollo de sus actividades, el Grupo cuenta además con una red de proveedores, distribuidores y empresas colaboradoras que suministran materiales, equipos y servicios especializados necesarios para la ejecución de los proyectos.

En determinados mercados internacionales, una parte significativa de los suministros procede de fabricantes y distribuidores globales. No obstante, siempre que las condiciones técnicas y operativas lo permiten, se fomenta la contratación de proveedores locales con el objetivo de contribuir al desarrollo económico del entorno y reducir los impactos asociados al transporte y la logística. La gestión de la cadena de suministro se adapta igualmente a las particularidades de cada mercado. Así,



en Alemania, determinados materiales y equipos son suministrados por proveedores previamente homologados por los propios clientes, mientras que en Chile se incorporan criterios sociales, ambientales y de integridad en los procesos de selección y gestión de proveedores.

Los proveedores y subcontratistas participan activamente en la ejecución de las actividades del Grupo y deben cumplir los requisitos de calidad, seguridad, medio ambiente y cumplimiento normativo establecidos para cada proyecto.

Gracias a este enfoque, el Grupo es capaz de proporcionar soluciones adaptadas a las necesidades específicas de cada proyecto, acompañando a sus clientes durante todo el ciclo de vida de las infraestructuras y contribuyendo al desarrollo de servicios esenciales para la conectividad, la transición energética y la digitalización.

1.5. Principales hitos 2025

Durante el ejercicio 2025, Grupo Zoa ha continuado avanzando en el desarrollo de sus actividades, reforzando su posicionamiento en los distintos mercados en los que opera y consolidando su capacidad para ofrecer soluciones integrales a sus clientes.

Entre los principales hitos del ejercicio destacan la consolidación de la estructura operativa derivada de las actuaciones de crecimiento desarrolladas en ejercicios anteriores, el fortalecimiento de la actividad internacional, la mejora continua de los sistemas de gestión certificados y el mantenimiento de elevados niveles de calidad y servicio en los proyectos ejecutados.

Asimismo, el Grupo ha continuado impulsando iniciativas orientadas a la innovación tecnológica, la mejora de la eficiencia operativa, la seguridad y salud de las personas trabajadoras y la reducción de los impactos ambientales asociados a su actividad, reforzando así su compromiso con una gestión responsable y sostenible.





BUEN GOBIERNO

Actuamos con integridad,
transparencia y responsabilidad,
generando confianza
y valor sostenible.





2. GOBERNANZA Y GESTIÓN DE RIESGOS

La gobernanza constituye un elemento fundamental para el desarrollo de la actividad de Grupo Zoa y para la generación de relaciones de confianza con sus grupos de interés. El Grupo dispone de una estructura organizativa orientada a garantizar una adecuada supervisión de las actividades llevadas a cabo, promover una gestión responsable y asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los clientes, las personas trabajadoras, los proveedores, las administraciones públicas y demás partes interesadas.

La gestión de la compañía se apoya en principios de integridad, transparencia, responsabilidad y mejora continua, incorporando mecanismos destinados a la prevención de riesgos, el cumplimiento normativo, la protección de los derechos humanos y el desarrollo de una cultura ética en todos los niveles.

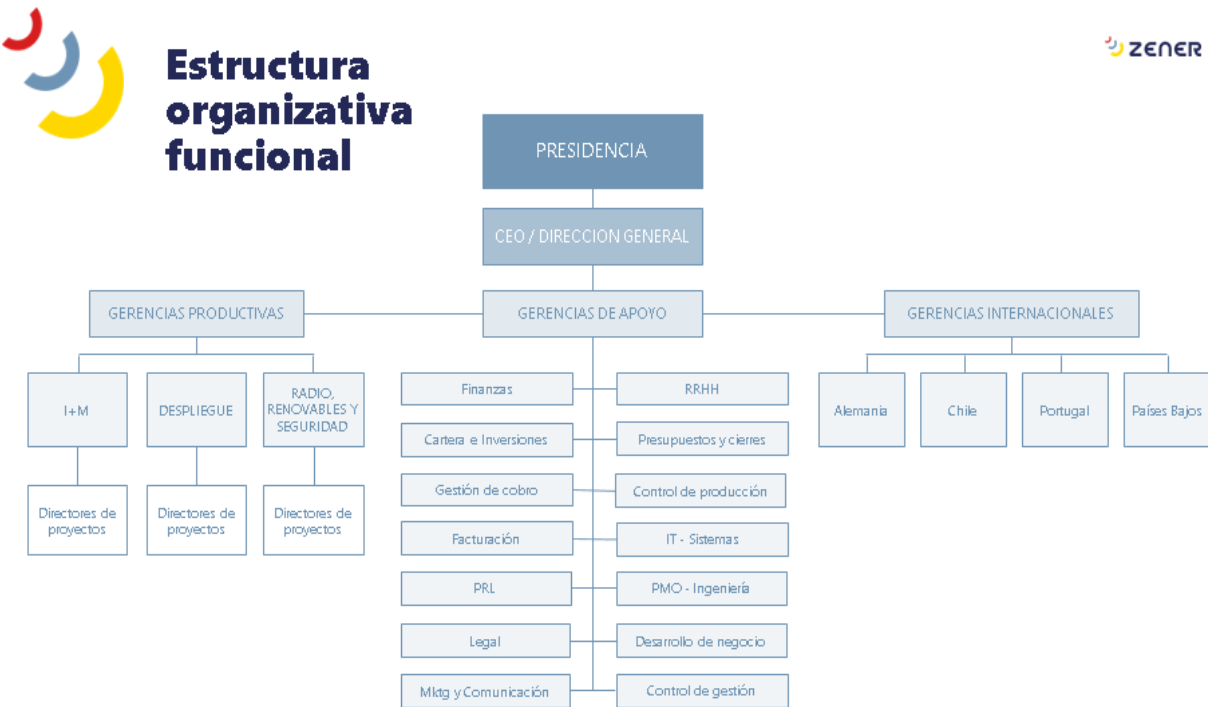
2.1. Modelo de gobierno corporativo

Grupo Zoa cuenta con una estructura organizativa diseñada para garantizar una gestión eficiente de las distintas actividades y mercados en los que opera. Esta estructura combina la dirección estratégica de la compañía con una gestión especializada de las diferentes áreas de negocio y funciones corporativas.

El equipo directivo está integrado por profesionales con una amplia experiencia en los sectores en los que desarrolla su actividad la compañía, favoreciendo una toma de decisiones basada en el conocimiento técnico, la orientación al cliente y la mejora continua.

La coordinación entre las distintas áreas funcionales y sociedades del Grupo permite asegurar una adecuada supervisión de las operaciones, optimizar la asignación de recursos y dar respuesta a las necesidades de los diferentes grupos de interés.

A continuación, se presenta el organigrama funcional de la compañía.





2.2. Gestión de riesgos no financieros

La actividad desarrollada por Grupo Zoa se encuentra expuesta a diversos riesgos de naturaleza ambiental, social, laboral, tecnológica, reputacional y de cumplimiento normativo. Con el objetivo de minimizar sus posibles impactos, se integra la gestión de riesgos en los procesos de planificación y toma de decisiones, apoyándose en los distintos sistemas de gestión implantados y en el seguimiento continuo de los indicadores asociados a cada ámbito de actuación.

La identificación y evaluación de riesgos permite establecer medidas preventivas y correctivas orientadas a reforzar la capacidad de respuesta de la compañía y garantizar la continuidad de las operaciones en los diferentes mercados en los que desarrolla su actividad.

Entre los principales riesgos no financieros identificados destacan los relacionados con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento normativo, la protección de la información, la atracción y retención del talento, la evolución tecnológica, los impactos ambientales derivados de la actividad y las exigencias crecientes en materia de sostenibilidad por parte de clientes y otros grupos de interés.

Como respuesta a estos desafíos, se desarrollan actuaciones orientadas a la mejora continua de la seguridad laboral, la reducción de los impactos ambientales, el fortalecimiento de la cultura ética y de cumplimiento, la mejora de la eficiencia energética, la protección de la información y la consolidación de equipos altamente cualificados.

Asimismo, durante el ejercicio 2025 se ha continuado avanzando en la digitalización de procesos, el desarrollo de proyectos de innovación, la consolidación de la actividad internacional y la mejora de la eficiencia operativa. Paralelamente, se han impulsado nuevas actuaciones orientadas a reforzar el desempeño ambiental de la compañía, entre las que destacan la definición del Plan de Descarbonización, la implantación de instalaciones fotovoltaicas para autoconsumo, la renovación progresiva de la flota de vehículos y el mantenimiento del Sistema de Gestión de la Energía conforme a la norma ISO 50001.



RIESGOS NO FINANCIEROS	MEDIDAS IMPLANTADAS
PENALES, CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Código ético Canal de denuncias Plan de formación Conjunto de políticas del código de compliance penal
DERECHOS HUMANOS	Código de conducta Código de compliance penal Sistema de gestión de seguridad y salud
MEDIOAMBIENTE	Plan de formación Código de conducta Política integrada de gestión Sistema de gestión ambiental
SOCIALES	Código de conducta Planes de igualdad Convenio colectivo de aplicación Plan de prevención de riesgos laborales Formación en materia de seguridad laboral Protocolo de acoso
DESARROLLO SOSTENIBLE	Plan empresarial Código de conducta Sistema integrado de gestión
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	Procedimiento evaluación de proveedores Procedimiento departamento de compras Procedimiento subcontratas
SUBVENCIONES Y AYUDAS	Código de conducta Plan de prevención de riesgos penales Política donaciones, mecenazgo, patrocinios y colaboraciones



2.3. Ética empresarial y cumplimiento normativo

Grupo Zoa desarrolla su actividad de acuerdo con los principios de integridad, responsabilidad y transparencia, promoviendo una cultura corporativa basada en el cumplimiento de la legalidad y en el respeto a los compromisos adquiridos con sus grupos de interés.

El Grupo dispone de un conjunto de políticas, procedimientos y mecanismos de control destinados a garantizar una actuación ética en todas las actividades desarrolladas, así como a prevenir conductas contrarias a la normativa aplicable o a los principios corporativos establecidos.

El modelo de cumplimiento implantado tiene como objetivo reforzar la cultura ética de la compañía, prevenir riesgos de incumplimiento y asegurar una actuación responsable por parte de todas las personas que integran el Grupo. Este modelo se apoya en diferentes herramientas y documentos internos que establecen las pautas de comportamiento esperadas y los mecanismos de supervisión correspondientes.

Entre los principales instrumentos de gestión destacan el Código Ético, el Modelo de Prevención de Delitos, las políticas corporativas aplicables en materia de cumplimiento y los procedimientos de control implantados en las distintas áreas de actividad.

Los principios recogidos en el Código Ético no solo resultan aplicables a las personas trabajadoras de, sino también a aquellas empresas colaboradoras, contratistas y proveedores que mantienen relaciones comerciales con el grupo. De este modo, se promueve una actuación alineada con los valores corporativos y con los estándares de integridad, transparencia y cumplimiento exigidos por las compañías que forman parte del grupo.

Con el fin de reforzar los mecanismos de prevención y control, determinadas sociedades del Grupo incorporan en sus relaciones contractuales requisitos específicos en materia de cumplimiento normativo e integridad empresarial. En este sentido, en aquellos países donde resulta aplicable, se exige a contratistas y subcontratistas la suscripción de declaraciones relativas a conflictos de interés y otras obligaciones vinculadas al cumplimiento normativo, promoviendo una actuación alineada con los principios éticos y de transparencia establecidos por el Grupo.

Además, se dispone de una Política de Seguridad de la Información que establece los principios y directrices aplicables a la protección de los activos de información y a la gestión segura de los datos. Esta política constituye un elemento fundamental para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información gestionada por las distintas sociedades del Grupo y refuerza su compromiso con la protección de la información y la ciberseguridad.

La actividad de Grupo Zoa se desarrolla principalmente en entornos B2B (Business to Business), prestando servicios a grandes empresas y operadores de telecomunicaciones sometidos a elevados estándares de supervisión y control. En este contexto, las distintas sociedades que lo integran mantienen relaciones comerciales con administraciones públicas en el marco de los servicios e infraestructuras que desarrollan, operando en todos los casos bajo criterios de transparencia, cumplimiento normativo y responsabilidad empresarial.

De igual forma, se desarrollan acciones de información y sensibilización dirigidas a todas las personas trabajadoras con el fin de fomentar el conocimiento de los principios éticos y de las obligaciones derivadas de la normativa vigente.



La mejora continua del sistema de cumplimiento constituye un elemento esencial para garantizar la confianza de clientes, proveedores, administraciones públicas y demás grupos de interés, contribuyendo al desarrollo de una actividad responsable y alineada con los valores corporativos.

2.4. Sistema interno de información y canal de denuncias

Grupo Zoa dispone de un Sistema Interno de Información que permite comunicar, de forma confidencial y segura, posibles incumplimientos normativos, conductas contrarias al Código Ético o cualquier actuación que pueda suponer una vulneración de los principios y normas que rigen la actividad del Grupo.

Este sistema constituye una herramienta fundamental para el fortalecimiento de la cultura ética y de cumplimiento, facilitando la detección temprana de posibles irregularidades y contribuyendo a la mejora continua de los mecanismos de control implantados.

El canal se encuentra a disposición de las personas trabajadoras y demás grupos de interés que mantengan una relación profesional con el Grupo, garantizando la confidencialidad de las comunicaciones recibidas, la protección de las personas informantes y la ausencia de represalias, de conformidad con la normativa aplicable.

Las comunicaciones recibidas son analizadas y gestionadas conforme a los procedimientos establecidos, asegurando una investigación objetiva, independiente y respetuosa con los derechos de todas las partes implicadas.

Durante el ejercicio 2025 se formalizó la designación del responsable del Sistema Interno de Información, reforzando la estructura de supervisión y gestión del canal y consolidando los mecanismos destinados a garantizar el adecuado tratamiento de las comunicaciones recibidas.

2.5. Derechos humanos y diligencia debida

El compromiso con las personas y con el desarrollo de entornos de trabajo respetuosos e inclusivos forma parte de la cultura corporativa de Grupo Zoa y se refleja en las políticas y procedimientos implantados en la compañía.

Este compromiso se materializa mediante la aplicación de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, prevenir cualquier forma de discriminación y promover un entorno laboral basado en el respeto mutuo y la diversidad. Para reforzar este compromiso, se mantienen mecanismos destinados a prevenir y actuar frente a situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, garantizando la protección de las personas afectadas y el tratamiento adecuado de cualquier incidencia que pudiera producirse.

Los principios de respeto a los derechos humanos se encuentran recogidos en el Código Ético y en el resto de políticas corporativas, que establecen las pautas de comportamiento aplicables a todas las personas que desarrollan su actividad en las entidades que integran el Grupo. Este enfoque no se limita al ámbito interno, sino que se extiende a proveedores, contratistas y demás colaboradores, promoviendo actuaciones alineadas con los principios éticos, de integridad y de conducta responsable que inspiran la actividad del Grupo e incorporando, en determinados casos, requisitos específicos en materia de cumplimiento normativo y prevención de conflictos de interés.

Como complemento a estas medidas, Grupo Zoa dispone de mecanismos internos que permiten comunicar posibles incumplimientos de la normativa interna o de los principios recogidos en el



Código Ético, garantizando la confidencialidad de las comunicaciones y la protección de las personas informantes.

Durante el ejercicio 2025 no se han registrado incidentes relacionados con vulneraciones de los derechos humanos en el ámbito de las actividades desarrolladas por las sociedades que integran el Grupo.

2.6. Certificaciones y sistemas de gestión

La mejora continua, la calidad de los servicios prestados y la gestión responsable de las actividades desarrolladas forman parte de los principios que guían la actuación de Grupo Zoa.

Con el objetivo de garantizar una gestión eficaz de sus operaciones y responder a las expectativas de clientes, administraciones públicas y demás grupos de interés, la compañía mantiene implantado un Sistema Integrado de Gestión que incorpora estándares reconocidos internacionalmente en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información y gestión energética. Estos sistemas permiten establecer mecanismos de control, seguimiento y mejora continua orientados a incrementar la eficiencia de los procesos, minimizar los riesgos asociados a la actividad y asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Entre las principales certificaciones mantenidas por las empresas integrantes del Grupo destacan la ISO 9001 de Gestión de la Calidad, la ISO 14001 de Gestión Ambiental, la ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo, la ISO 27001 de Seguridad de la Información y la ISO 50001 de Gestión Energética. Asimismo, el Sistema Integrado de Gestión incorpora los requisitos del Esquema Nacional de Seguridad (ENS), reforzando el compromiso de la compañía con la protección de la información y la mejora continua de sus procesos. Adicionalmente, la empresa dispone del certificado de Compliance Penal.

La aplicación de estos sistemas contribuye a garantizar la calidad de los servicios prestados, promover la protección del medio ambiente, reforzar la seguridad de las personas trabajadoras, proteger la información gestionada por la compañía y optimizar el desempeño energético de las actividades desarrolladas.

Durante el ejercicio 2025, Grupo Zoa ha mantenido las certificaciones vigentes y ha continuado desarrollando acciones de seguimiento, auditoría y revisión dirigidas a reforzar la eficacia de los sistemas implantados y fomentar la mejora continua en todas las áreas de actividad. Asimismo, la compañía ha continuado fortaleciendo su modelo de cumplimiento normativo mediante la actualización y consolidación de las herramientas y procedimientos destinados a prevenir riesgos legales, promover una actuación ética y garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable en el desarrollo de sus actividades.





3. ESTUDIO DE MATERIALIDAD

3.1. Identificación de grupos de interés

La relación con los grupos de interés constituye un elemento fundamental para comprender las expectativas, necesidades y preocupaciones de las partes que pueden verse afectadas por la actividad de Grupo Zoa o influir en el desarrollo de la misma.

La identificación y análisis de estos grupos permite disponer de una visión más amplia del contexto en el que opera la compañía y constituye una herramienta de apoyo para la toma de decisiones, la gestión de riesgos y la definición de prioridades en materia de sostenibilidad.

Con el fin de mantener una comunicación fluida y una relación basada en la confianza y la transparencia, Grupo Zoa mantiene distintos canales de diálogo y colaboración con sus principales grupos de interés, integrando sus expectativas en los procesos de gestión y mejora continua.

Los principales grupos de interés identificados por la compañía son los clientes, las personas trabajadoras, los accionistas, los proveedores y la sociedad en general.



La información obtenida a través de estos mecanismos de diálogo constituye una de las principales fuentes utilizadas para la identificación de los asuntos materiales que se presentan en los siguientes apartados del presente Estado de Información No Financiera.

3.2. Proceso de análisis de materialidad

Con el objetivo de identificar los asuntos más relevantes para la compañía y para sus principales grupos de interés, Grupo Zoa ha llevado a cabo durante el ejercicio 2025 un proceso de revisión y actualización de su análisis de materialidad.

Este análisis ha permitido identificar aquellos aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) que presentan una mayor capacidad para generar impactos sobre las personas, el entorno y la actividad del Grupo, así como aquellos que resultan más relevantes para la toma de decisiones de los distintos grupos de interés.

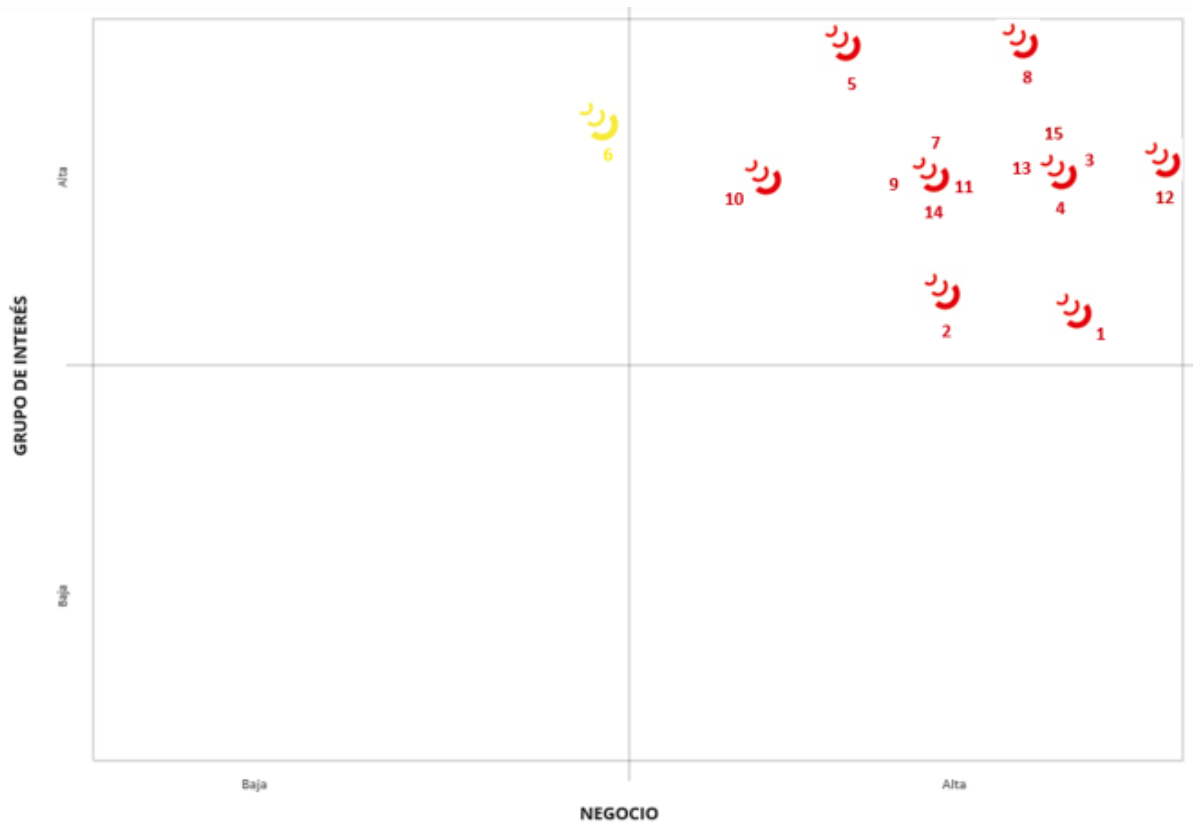


Para ello, se ha considerado la información procedente de diferentes fuentes internas y externas, incluyendo la estrategia corporativa, los principales riesgos y oportunidades identificados por los integrantes del Grupo, los requisitos regulatorios aplicables, las tendencias sectoriales y las expectativas trasladadas por los grupos de interés con los que la compañía mantiene una relación directa. En este análisis también se han tenido en cuenta los compromisos adquiridos por parte del grupo en materia de sostenibilidad, sus prioridades estratégicas de negocio y el contexto actual de los sectores en los que opera.

Como resultado de este proceso, se han identificado quince temas materiales que representan los asuntos con mayor relevancia para la compañía y para sus grupos de interés, agrupados en las dimensiones ambiental, social y de gobernanza.

CATEGORÍAS (ASG)	TEMAS MATERIALES
Ambiental	Eficiencia energética y transición a energías renovables
	Gestión climática y control de gases de efecto invernadero
	Eficiencia en el uso de recursos naturales
	Protección del entorno natural y ecosistemas
	Circularidad y gestión responsable de materiales
Social	Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
	Condiciones laborales y bienestar del empleado
	Gestión de la seguridad laboral y prevención de riesgos
	Derechos humanos y desarrollo comunitario
	Experiencia y fidelización del cliente
	Capacidad de innovación y desarrollo tecnológico
Gobernanza	Gobierno ético y transparencia organizacional
	Cumplimiento normativo y gestión regulatoria
	Protección de datos y ciberseguridad
	Cadena de suministro sostenible y responsable

La matriz de materialidad refleja la relevancia de cada uno de los asuntos identificados tanto para Grupo Zoa como para sus grupos de interés, constituyendo una herramienta de apoyo para la definición de prioridades y la integración de la sostenibilidad en la estrategia empresarial.



- 1. Gobierno ético y transparencia organizacional
- 2. Cumplimiento normativo y gestión regulatoria
- 3. Experiencia y fidelización del cliente
- 4. Protección de datos y ciberseguridad
- 5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
- 6. Capacidad de innovación y desarrollo tecnológico
- 7. Condiciones laborales y bienestar del empleado
- 8. Gestión de la seguridad laboral y prevención de riesgos
- 9. Derechos humanos y desarrollo comunitario
- 10. Circularidad y gestión responsable de materiales
- 11. Eficiencia en el uso de recursos naturales
- 12. Protección del entorno natural y ecosistemas
- 13. Gestión climática y control de gases de efecto invernadero
- 14. Eficiencia energética y transición a energías renovables
- 15. Cadena de suministro sostenible y responsable

RELEVANCIA ALTA
(Muy relevantes para la sociedad y el negocio)

RELEVANCIA MEDIA
(Relevancia media/alta para la sociedad y media/baja para el negocio)

RELEVANCIA BAJA
(Relevancia baja para la sociedad y para el negocio)



3.3. Seguimiento Retos no financieros 2025

Grupo Zoa había planteado los siguientes objetivos y retos para el ejercicio 2025, cuyo grado de cumplimiento se muestra a continuación:

ODS RELACIONADO	BLOQUES DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	RETOS NO FINANCIEROS 2025	Seguimiento
 	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Estudiar la posibilidad de incorporar el biocombustible de Repsol para reducir las emisiones procedentes de la flota de vehículos.	CUMPLIDO PARCIALMENTE. Durante el ejercicio 2025 se continuó analizando distintas alternativas para reducir las emisiones asociadas a la movilidad. Aunque finalmente no se incorporó el biocombustible inicialmente previsto debido a la naturaleza de la flota de vehículos de la empresa.
		Implantación de fuentes de energía renovable en todas las instalaciones de ZENER.	CUMPLIDO PARCIALMENTE. Durante 2025 se continuó avanzando en la incorporación de fuentes de energía renovable mediante la instalación de paneles solares y otras soluciones de generación renovable en distintas instalaciones del Grupo.
		Sustituir progresivamente las luminarias existentes por tecnología LED con el fin de mejorar la eficiencia energética en las instalaciones.	CUMPLIDO. Se han sustituido el 100% de las luminarias por tecnología LED.
		Impulsar la transformación digital mediante la implementación de gestores documentales, con el fin de eliminar el uso del papel en los procesos administrativos internos y avanzar hacia un modelo de oficina más eficiente.	CUMPLIDO PARCIALMENTE. Durante el ejercicio 2025 se continuó avanzando en la digitalización de procesos internos mediante la implantación de nuevas herramientas tecnológicas, entre ellas el servicio de publicación de ofertas de empleo a través de la intranet corporativa. No obstante, la implantación de gestores documentales para la eliminación del uso del papel continúa desarrollándose de forma progresiva.



		Desarrollar e impartir sesiones formativas orientadas a promover una gestión energética eficiente entre el personal de ZENER.	CUMPLIDO. Se han llevado a cabo, mediante la intranet de la empresa, formaciones de concienciación y buenas prácticas ambientales.
	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Finalizar la actualización de la documentación correspondiente al Corporate Compliance del Grupo Zoa .	CUMPLIDO PARCIALMENTE. Durante el ejercicio 2025 se han producido avances en la actualización del sistema de Corporate Compliance, destacando la suscripción del acta de designación del responsable de cumplimiento del Sistema Interno de Información. No obstante, la actualización completa de la documentación continúa pendiente y se mantiene como objetivo para 2026.
		Registro del Plan de Igualdad de Zener Comunicaciones S.A.U. e inicio del Plan de Igualdad de Zener Redes S.A.U.	CUMPLIDO. Se ha procedido al registro en el Regcon del Plan de Igualdad de Zener Comunicaciones S.A.U. Para el año 2026, se espera que quede registrado en el Regcon el Plan de Igualdad de Zener Redes, S.A.U.
		Elaboración de Política de Conflictos de Interés.	PENDIENTE. Durante el ejercicio 2025 no se ha completado la elaboración de la Política de Conflictos de Interés, por lo que este objetivo se mantiene para el ejercicio 2026.
 	INFORMACIÓN CORPORATIVA	Mejorar en 2 puntos los valores satisfacción de cliente mediante los seguimientos de proyectos.	NO CUMPLIDO. A pesar de no haber cumplido este objetivo durante el periodo de estudio, con fecha 19/01/2026 se decide no mantener este objetivo en 2026 al no considerarlo completamente representativo. Se valorarán otras formas de evaluación de la satisfacción interna/externa y se establecerán otros objetivos que puedan ser más representativos y más útiles que en la toma de decisiones.



	IMPACTO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS	Reducción de las infracciones de tráfico y los accidentes in itinere y en misión con respecto al año anterior.	NO CUMPLIDO. A pesar de haberse reducido el total de accidentes, no se han reducido los accidentes in itinere.
---	---	--	---

3.4. Retos no financieros 2026

A partir de los resultados del análisis de materialidad y de la evaluación de nuestro sistema integrado de gestión, el Grupo plantea los siguientes retos para el ejercicio 2026:

ODS RELACIONADO	BLOQUES DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	RETOS NO FINANCIEROS 2026
 	INFORMACIÓN CORPORATIVA	Reducir el número de incidencias en los trabajos un 5% del total respecto al periodo anterior (año 2025).
		Reducir en un 30% las reclamaciones de clientes.
		Reducir en un 15% la reprogramación de trabajos en instalaciones.
 	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Continuar reduciendo las emisiones asociadas a la flota de vehículos. Mantener la renovación progresiva de la flota mediante la incorporación de vehículos con menores emisiones, ampliar la infraestructura de recarga eléctrica y reforzar el control de consumos mediante el registro obligatorio del kilometraje en los repostajes.
		Mejorar la eficiencia energética de las instalaciones. Optimizar el funcionamiento de las instalaciones fotovoltaicas, continuar con la modernización de equipos y desarrollar actuaciones orientadas a reducir el consumo eléctrico.
		Mantener la certificación ISO 50001 y continuar mejorando el desempeño energético mediante el seguimiento de objetivos e indicadores.
		Mantener la formación de la plantilla en buenas prácticas ambientales, reciclaje y gestión eficiente de la energía.



	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Actualización completa de la documentación correspondiente al Corporate Compliance del Grupo Zoa para su acomodación de la compañía al momento actual.
		Tramitación de solicitud de Comunicación del Responsable del Sistema Interno de Información a la Autoridad Independiente de Protección del Informante.
		Elaboración de Política de Conflictos de Interés.
		Registro del Plan de Igualdad del Plan de Igualdad de Zener Redes S.A.U
	IMPACTO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS	Garantizar el cumplimiento de la cuota legal de reserva del 2 % de personas con discapacidad, promoviendo la colaboración con Centros Especiales de Empleo y proveedores comprometidos con la inclusión de personas en riesgo de exclusión social.



Cuidamos el medioambiente

Comprometidos con la protección
del entorno y la construcción
de un futuro sostenible.





4. GESTIÓN AMBIENTAL Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

4.1. Estrategia ambiental

En línea con su compromiso con la sostenibilidad, Grupo Zoa continúa impulsando actuaciones orientadas a reducir el impacto ambiental de sus actividades e integrar criterios de eficiencia en la gestión de sus operaciones. Estas iniciativas se desarrollan de forma transversal en las distintas sociedades del grupo y abarcan ámbitos como la gestión energética, la movilidad, la formación ambiental y la mejora continua de los sistemas de gestión.

Durante el ejercicio 2025 se ha avanzado en la implantación de instalaciones fotovoltaicas para autoconsumo en las principales sedes corporativas, correspondientes a aquellos centros que concentran un mayor número de personas trabajadoras. Esta actuación contribuye a disminuir la demanda de energía procedente de la red y refuerza el compromiso de la compañía con un modelo energético más eficiente.

En materia de movilidad, se ha continuado con la renovación progresiva de la flota mediante la incorporación de vehículos con menores emisiones de CO₂, favoreciendo la reducción del impacto ambiental asociado a los desplazamientos necesarios para el desarrollo de la actividad.

La sensibilización ambiental de la plantilla constituye también una línea de actuación permanente. A través de la plataforma interna de formación se imparten contenidos relacionados con el reciclaje, las buenas prácticas ambientales y la gestión eficiente de la energía, con el objetivo de reforzar la implicación de las personas trabajadoras en la consecución de los objetivos ambientales de la compañía.

Como complemento a estas actuaciones, Grupo Zoa mantiene implantado un Sistema de Gestión de la Energía certificado conforme a la norma ISO 50001 y continúa trabajando en el desarrollo de su Plan de Descarbonización, que permitirá definir la hoja de ruta para la reducción progresiva de las emisiones de gases de efecto invernadero y el seguimiento de los compromisos climáticos de la compañía.

La gestión ambiental del Grupo se apoya, además, en los sistemas de gestión certificados conforme a la norma ISO 14001, cuya aplicación permite reforzar la prevención de impactos ambientales, el cumplimiento de los requisitos legales y la mejora continua del desempeño ambiental en las distintas actividades desarrolladas.

4.2. Gestión eficiente de los recursos

En Grupo Zoa somos conscientes de la importancia de la mejora en materia de sostenibilidad, eficiencia energética y reducción de emisiones contaminantes, contribuyendo con el entorno para fomentar el uso racional de los recursos naturales y el ahorro de la energía, actuando en la prevención de la contaminación y disminuyendo el impacto para integrar ambientalmente nuestros servicios.

En cuanto a la adaptación de la actividad de las compañías de Grupo Zoa al cambio climático, no se considera que exista una relación directa por la cual las diferentes sociedades puedan verse directamente afectadas a corto plazo, por lo que no se han previsto acciones en este sentido.



Consumo de combustible

La actividad desarrollada por Grupo Zoa requiere un uso intensivo de vehículos para la ejecución de proyectos y la prestación de servicios en los distintos territorios en los que opera. Como consecuencia, el consumo de combustibles constituye uno de los principales aspectos ambientales asociados a la actividad del grupo.

Con el objetivo de reducir el impacto ambiental derivado de la movilidad, durante el ejercicio 2025 se ha continuado con la renovación progresiva de la flota, incorporando vehículos con menores emisiones de CO₂ y mayor eficiencia en el consumo de combustible. Esta actuación se complementa con el seguimiento periódico de los consumos y la definición de objetivos dirigidos a optimizar el uso de los vehículos y reducir las emisiones asociadas a los desplazamientos.

Como resultado de estas actuaciones, durante el ejercicio 2025 se ha registrado una reducción en el consumo de gasolina y gasóleo respecto al año anterior, así como la eliminación del consumo de gas natural licuado (GNL), reflejando la evolución de la flota y de los sistemas de movilidad utilizados por la compañía. La evolución del consumo de combustibles durante el ejercicio 2025 se recoge en la siguiente tabla.

CONSUMOS COMBUSTIBLE	2025	2024
Gasolina (L)	171.504	367.872
Gasoil (L)	4.560.640	5.069.120

Consumo de energía y agua

Grupo Zoa mantiene un seguimiento periódico del consumo de los principales recursos naturales utilizados en el desarrollo de su actividad, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y favorecer un uso cada vez más eficiente de la energía, el agua y las materias primas.

Durante el ejercicio 2025 la compañía continuó implantando medidas orientadas a mejorar su desempeño ambiental. Entre ellas, destaca la instalación de sistemas fotovoltaicos para autoconsumo en las principales sedes corporativas, así como el mantenimiento del Sistema de Gestión de la Energía certificado conforme a la norma ISO 50001. De forma complementaria, se mantienen objetivos específicos dirigidos a reducir el consumo eléctrico, mejorar la eficiencia energética y optimizar el uso de los recursos. A continuación, se presentan los consumos consolidados de los principales recursos naturales correspondientes al ejercicio 2025.:

CONSUMOS	2025	2024
Energía eléctrica (Kwh)	1.538.466	1.502.241
Agua (m ³)	17.420	12.289
Papel (Kg)	10.224	15.954



4.3. Cambio climático y huella de carbono

Grupo Zoa ha realizado el cálculo de su huella de carbono para determinar cuál es el impacto medioambiental en la atmósfera derivado de las actividades del Grupo en toneladas de CO₂ equivalente.

Los datos de emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) para los ejercicios 2025 y 2024 en los alcances 1+2 conforme a los métodos de cálculo y factores de conversión publicados por el MITERD (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico) son los siguientes:

ALCANCES	2025	2024
ALCANCE 1 (Tn CO ₂ eq)	12.099,31	10.415,51
ALCANCE 2 (Tn CO ₂ eq)	396,92	351,12
ALCANCE 1+2 (Tn CO ₂ eq)	12.496,23	10.766,63

Por su parte, la sociedad Zener Telecom B.V. realiza un cálculo más exhaustivo de las emisiones de CO₂, incorporando algunos datos relativos al alcance 3 que se detallan a continuación:

ZENER TELECOM BV	2025	2024
ALCANCE 3 (Tn CO ₂ eq)	4,94	17,11

4.4. Plan de transición climática

En coherencia con el compromiso del Grupo con la descarbonización progresiva de sus actividades, se ha desarrollado un Plan de Transición Climática en un horizonte de 5 años orientado a la reducción de emisiones GEI y a la alineación con los objetivos nacionales e internacionales de neutralidad climática.

Grupo Zoa se compromete a reducir sus emisiones absolutas de GEI (Alcance 1 y 2) en un 25 % para 2030 respecto al año base 2025. Asimismo, se compromete a medir y reducir progresivamente sus emisiones de Alcance 3.

Este compromiso es coherente con:

- La capacidad financiera y tecnológica de la compañía.
- El ritmo de renovación de infraestructuras.
- La influencia sobre proveedores estratégicos.



AÑO	Emisiones de referencia (tCO ₂ e)	% de reducción estimado	Reducción prevista (tCO ₂ e)	Emisión objetivo (tCO ₂ e)
2026	12.496,23	3 %	374,89	12.121,34
2027		8 %	999,70	11.496,53
2028		13 %	1.624,51	10.871,72
2029		19 %	2.374,28	10.121,95
2030		25 %	3.124,06	9.372,17
TOTAL		25 %	3.124,06	9.372,17

Con el objetivo de contribuir a la transición hacia una economía baja en carbono y avanzar hacia la neutralidad climática, Grupo Zoa ha definido un conjunto de actuaciones transversales aplicables a todas sus sociedades.

Estas líneas de actuación están orientadas a la reducción progresiva de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), la mejora de la eficiencia en el uso de recursos y la optimización de los procesos productivos y logísticos.

En este contexto, las principales áreas de actuación son las siguientes:

- » Contratación de electricidad renovable (Instalando autoconsumo fotovoltaico en oficinas y asegurando con las empresas suministradoras garantías de origen) - Impacto esperado: reducción directa de emisiones Alcance 2.
- » Mejora de eficiencia energética en red (Modernización de equipos y Sustitución por tecnología de bajo consumo) - Impacto esperado: reducción de kWh consumidos.
- » Reducción de emisiones directas (sustitución progresiva de vehículos por eléctricos e instalación de puntos de recarga propios).
- » Transformación digital con impacto climático positivo (migración a centros de datos con certificación energética, consolidación de servidores, apagado automático de equipos infrautilizados).
- » Incluir el dato de kilometraje del vehículo al repostar obligatoriamente para disponer de información adecuada y veraz para mejorar los cálculos.
- » Nuevo control en Power BI.

4.5. Economía circular y gestión de los residuos

En el desarrollo de determinadas actividades, Grupo Zoa deposita los residuos generados directamente en las instalaciones de sus clientes, siendo estos quienes asumen su gestión conforme a los procedimientos establecidos. Cuando la gestión corresponde a las sociedades del grupo, los residuos son segregados, almacenados y entregados a gestores autorizados, garantizando su correcta trazabilidad y el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable.

Con el fin de asegurar un adecuado control de la gestión de residuos, la compañía dispone de herramientas de seguimiento que permiten registrar y controlar los residuos generados en las distintas actividades desarrolladas.

Grupo Zoa no fabrica equipos electrónicos. Los equipos suministrados por los clientes que resultan averiados son devueltos a sus propietarios para su reparación o sustitución, por lo que no se consideran residuos propios del grupo.



A continuación, se presentan los principales datos consolidados de residuos generados durante el ejercicio. En el caso de los residuos no peligrosos, las cantidades reflejan el volumen total gestionado por el grupo, de acuerdo con los criterios internos establecidos para el seguimiento y consolidación de la información ambiental, con independencia de la sociedad que haya realizado su gestión.

	2025	2024
Residuos No Peligrosos (Kg)	34.335.419	61.362.409
Residuos Peligrosos (Kg)	10.130.405	78.288
TOTAL	44.465.824	61.440.697

Nota: El incremento registrado en la generación de residuos peligrosos durante el ejercicio 2025 se debe principalmente a la ejecución de un proyecto de desmontaje de infraestructuras, que ha conllevado la generación excepcional de este tipo de residuos en distintas delegaciones del Grupo. Se trata de una circunstancia puntual asociada a dicho proyecto, por lo que, una vez finalizados estos trabajos, se prevé que los niveles de residuos peligrosos retornen a valores similares a los registrados en ejercicios anteriores.

En el Grupo se dispone de personal especializado que supervisa de forma continua la correcta gestión ambiental de las actividades desarrolladas, velando por el cumplimiento de los requisitos legales, ambientales y contractuales aplicables, así como por la implantación de medidas orientadas a prevenir impactos ambientales y favorecer un uso eficiente de los recursos. En cuanto a las materias primas, la actividad desarrollada requiere un consumo reducido de materiales como aluminio, cobre y plásticos, por lo que, debido a su escasa relevancia, esta información no se presenta de forma específica en el presente informe.



PERSONAS

Nuestro mayor valor son las personas que forman parte de nuestro equipo. Su talento, compromiso y colaboración impulsan nuestro crecimiento.





5. PERSONAS QUE CONECTAN CON EL CRECIMIENTO DEL GRUPO

La actividad de Grupo Zoa se desarrolla en sectores intensivos en conocimiento técnico, donde la experiencia, la capacitación profesional y el compromiso de las personas constituyen elementos esenciales para garantizar la calidad de los servicios prestados. En este contexto, la gestión del talento se configura como uno de los pilares sobre los que se sustenta la capacidad de crecimiento y adaptación del Grupo.

La compañía promueve un modelo de gestión de personas orientado a atraer, desarrollar y fidelizar profesionales cualificados, favoreciendo entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad. Este enfoque se apoya en procesos estructurados de selección, formación, evaluación y desarrollo profesional, alineados con las necesidades operativas de las distintas líneas de negocio y con los retos asociados a la evolución tecnológica del sector.

5.1. Datos de personal y política retributiva

La gestión de las personas constituye uno de los pilares del modelo organizativo de Grupo Zoa. La compañía mantiene un firme compromiso con la generación de empleo estable y de calidad, promoviendo entornos de trabajo que favorezcan el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la atracción y retención del talento.

La política retributiva del Grupo se establece de acuerdo con los convenios colectivos aplicables en cada sociedad, territorio y sector de actividad, teniendo en consideración las características de cada puesto, las funciones desempeñadas, el nivel de responsabilidad y la realidad del mercado laboral. Durante el ejercicio 2025, la brecha salarial del Grupo se situó en 7,14 % (2024: 3,52 %). Esta variación responde a la composición de la plantilla y a la distribución de mujeres y hombres entre los distintos puestos, categorías profesionales y niveles de responsabilidad, sin que la compañía establezca diferencias retributivas por razón de género para puestos de igual valor. Grupo Zoa mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades y continúa aplicando criterios objetivos y transparentes en materia de compensación.

El administrador único de la sociedad dominante no ha percibido retribución alguna por el desempeño de su cargo durante los ejercicios 2025 y 2024. Asimismo, no existen obligaciones contraídas en materia de pensiones ni seguros de vida respecto al órgano de administración.

La incorporación de nuevas personas trabajadoras se realiza conforme a procedimientos internos que garantizan la objetividad, la igualdad de oportunidades y la adecuación del perfil profesional a las necesidades de cada puesto. Los procesos de selección se desarrollan a través de diferentes canales de captación, entre ellos la página web corporativa, portales de empleo, centros formativos y otros medios especializados, favoreciendo la incorporación de profesionales cualificados en las distintas áreas de actividad.

La compañía mantiene como criterio prioritario el desarrollo del talento interno y la estabilidad del empleo, apostando por equipos propios que permitan consolidar el conocimiento técnico y garantizar la calidad de los servicios prestados.

La integración laboral de las personas con discapacidad continúa formando parte de la política de recursos humanos del Grupo. Para ello, se promueve su incorporación a través de diferentes canales de colaboración con entidades especializadas y organismos públicos de empleo. En aquellas



sociedades en las que resulta de aplicación, se mantienen las medidas alternativas previstas en la normativa vigente mediante la colaboración con centros especiales de empleo. A cierre del ejercicio 2025, Grupo Zoa contaba con 28 personas con discapacidad en plantilla (25 en 2024).

Como complemento a estas actuaciones, determinadas sociedades del Grupo desarrollan procesos periódicos de evaluación del desempeño y desarrollo profesional. En el caso de Zener Telecom B.V., todas las personas trabajadoras mantienen una entrevista anual con su responsable directo, orientada a evaluar el desempeño, identificar oportunidades de mejora y establecer objetivos de desarrollo profesional. Estas reuniones constituyen una herramienta de diálogo que contribuye a mejorar la satisfacción laboral, reforzar el compromiso de la plantilla y favorecer la mejora continua.

Los principales indicadores relativos a la composición de la plantilla, contratación, diversidad, discapacidad, remuneraciones y demás información de carácter cuantitativo correspondiente a los ejercicios 2025 y 2024 se incluyen en el Anexo I del presente Estado de Información No Financiera Consolidado.

5.2. Relaciones laborales y diálogo social

Las relaciones laborales en las distintas sociedades que integran Grupo Zoa se desarrollan conforme al marco normativo vigente y a los convenios colectivos sectoriales que resultan de aplicación en función de la actividad desempeñada por cada empresa. La totalidad de la plantilla se encuentra amparada por los correspondientes convenios colectivos, garantizando así unas condiciones laborales ajustadas a la legislación y a las particularidades de cada ámbito de actividad.

Grupo Zoa considera el diálogo con las personas trabajadoras y sus representantes como un elemento esencial para promover entornos laborales participativos, transparentes y orientados a la mejora continua. En aquellas sociedades y centros de trabajo donde existe representación legal de las personas trabajadoras, se mantiene una interlocución periódica y constructiva que facilita el intercambio de información y la atención de aquellas cuestiones que puedan afectar a la plantilla. Asimismo, desde las áreas competentes, incluida la de Prevención de Riesgos Laborales, se proporciona la información necesaria para favorecer la participación y consulta de los representantes de los trabajadores en aquellas materias que les afectan.

A continuación, se detallan las sociedades y centros de trabajo del Grupo en los que existe representación legal de las personas trabajadoras:

Empresa	Centros de trabajo con representación sindical
Zener Plus, S.L.	Valladolid, Álava, Madrid, Zaragoza, Salamanca, La Rioja y León
Zener Comunicaciones, S.A.U.	Valladolid, Madrid, Barcelona, León, Navarra y Cantabria
Zener Redes, S.A.	Asturias

La compañía del tiempo de trabajo presenta particularidades en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por las diferentes sociedades del Grupo. En aquellos puestos cuyas funciones y necesidades operativas lo permiten, se promueven fórmulas de flexibilidad horaria orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, garantizando al mismo tiempo el adecuado cumplimiento de los compromisos adquiridos con clientes y demás grupos de interés.



Con el objetivo de mejorar la comunicación interna y facilitar el acceso a información de interés para la plantilla, las personas trabajadoras disponen de herramientas corporativas que les permiten realizar diversas gestiones de forma ágil y segura, incluyendo el acceso a documentación laboral, la consulta de información corporativa y la comunicación con las distintas áreas de la compañía.

Grupo Zoa respeta plenamente los derechos fundamentales de sus personas trabajadoras, incluyendo la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, de conformidad con la legislación aplicable y los principios internacionalmente reconocidos en materia laboral. En este sentido, el Grupo reconoce el papel de las organizaciones representativas de los trabajadores y mantiene una actitud de diálogo y colaboración orientada a alcanzar acuerdos que contribuyan al desarrollo equilibrado de las relaciones laborales.

Desconexión digital

Grupo Zoa fomenta una cultura organizativa basada en el respeto a los tiempos de descanso y a la vida personal de sus profesionales. Con carácter general, se promueve que las comunicaciones laborales, tanto telefónicas como electrónicas, se desarrollen dentro de la jornada de trabajo ordinaria, evitando requerimientos fuera del horario laboral salvo en aquellos supuestos excepcionales que, por razones operativas o de servicio, puedan justificarlo.

Determinadas pautas relacionadas con la desconexión digital se encuentran recogidas en los acuerdos de trabajo a distancia formalizados con las personas trabajadoras acogidas a esta modalidad. Si bien el Grupo no dispone actualmente de una política corporativa específica e independiente en esta materia, continúa aplicando medidas orientadas a favorecer el adecuado equilibrio entre la actividad profesional y el tiempo de descanso de la plantilla.

5.3. Formación y desarrollo profesional

El desarrollo del conocimiento y las capacidades de sus profesionales es considerado como un elemento clave para garantizar la calidad del servicio, impulsar la innovación y dar respuesta a los desafíos tecnológicos y organizativos de un entorno en constante evolución. La formación constituye, para Grupo Zoa una herramienta estratégica para fortalecer el talento interno, favorecer la adaptación al cambio y contribuir al crecimiento sostenible de la compañía.

Con el objetivo de asegurar una adecuada actualización de competencias, el Grupo dispone de un modelo de gestión de la formación basado en la mejora continua y orientado a responder tanto a las necesidades operativas de las distintas áreas de negocio como a las expectativas de desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Este modelo contempla un proceso estructurado que incluye la detección de necesidades formativas, la definición de acciones y contenidos, la ejecución de las actividades programadas, el seguimiento de su desarrollo y la evaluación de los resultados obtenidos, incorporando posteriormente aquellas mejoras que permitan incrementar su eficacia.

La oferta formativa desarrollada por Grupo Zoa abarca contenidos técnicos, operativos, normativos y de gestión, prestando especial atención a aquellas materias vinculadas con la seguridad y salud laboral, la calidad de los servicios, la transformación digital, la sostenibilidad y el cumplimiento normativo. En este ámbito, el Grupo promueve igualmente acciones de sensibilización y formación relacionadas con sus principales políticas y procedimientos internos, incluyendo aspectos relativos a la ética empresarial, el cumplimiento normativo, la prevención de la corrupción y los principios recogidos en su Código de Conducta.



La formación se concibe no solo como un instrumento para mejorar el desempeño individual y colectivo, sino también como una palanca para impulsar la motivación, la participación y el compromiso de las personas con el proyecto empresarial. Entre los principales beneficios asociados a esta apuesta por el aprendizaje continuo destacan:

- El fortalecimiento de las capacidades profesionales y técnicas de la plantilla, favoreciendo una prestación de servicios eficiente y adaptada a las necesidades de clientes y mercados.
- La actualización permanente de certificaciones, habilitaciones y requisitos técnicos exigidos para el desarrollo de determinadas actividades operativas.
- La promoción de la empleabilidad y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, garantizando el acceso a oportunidades de aprendizaje en condiciones de igualdad.
- El refuerzo de la cultura corporativa y de los niveles de compromiso, contribuyendo a generar entornos de trabajo más participativos y colaborativos.

Asimismo, Grupo Zoa mantiene una estrecha colaboración con universidades, centros educativos y entidades de formación profesional, facilitando la incorporación de estudiantes a través de programas de prácticas académicas y profesionales. Estas iniciativas permiten acercar a los jóvenes al entorno empresarial, favorecer la adquisición de experiencia práctica y contribuir al desarrollo de futuras generaciones de profesionales del sector.

Durante el ejercicio 2025, un total de [21] estudiantes participaron en programas de prácticas desarrollados en las distintas sociedades del Grupo, siendo 24 personas en 2024.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	1.058	321	1.379	237	343	580
Empleados de tipo administrativo	2.058	1.895	3.953	1.954	1.804	3.758
Trabajadores no cualificados	11.436	239	11.675	11.038	234	11.272
Resto de personal cualificado	3.423	466	3.889	3.037	486	3.523
Total	17.975	2.921	20.896	16.266	2.867	19.133

(*) El incremento de las horas de formación registrado en 2025 respecto al ejercicio 2024 se debe a la inclusión de todas las sociedades del Grupo en el cálculo de este indicador.

5.4. Igualdad de trato, diversidad e igualdad de oportunidades

La igualdad de trato y de oportunidades es uno de los principios que orienta la gestión de personas en Grupo Zoa y forma parte de su compromiso con la creación de entornos laborales basados en el respeto, la diversidad y la no discriminación. Este compromiso se materializa mediante la implantación de políticas, procedimientos y medidas específicas destinadas a garantizar que todas las personas dispongan de las mismas oportunidades de acceso al empleo, desarrollo profesional, formación, promoción y participación en la compañía, con independencia de su sexo, edad, origen, discapacidad, orientación sexual, creencias o cualquier otra circunstancia personal o social.

La actividad del Grupo se desarrolla principalmente en el sector de las telecomunicaciones, una actividad tradicionalmente caracterizada por una elevada presencia masculina, especialmente en



aquellas posiciones vinculadas a la instalación, operación y mantenimiento de redes e infraestructuras. Conscientes de esta realidad sectorial, las sociedades del Grupo impulsan medidas orientadas a favorecer una mayor diversidad en los procesos de selección y desarrollo profesional, promoviendo la incorporación progresiva de mujeres en ámbitos técnicos y operativos donde históricamente han estado infrarrepresentadas.

La gestión de la igualdad se articula a través de los Planes de Igualdad implantados en las principales sociedades españolas del Grupo, elaborados y negociados de conformidad con la normativa vigente. Estos planes tienen un alcance integral y resultan de aplicación a la totalidad de la plantilla y centros de trabajo. Asimismo, contemplan mecanismos de seguimiento periódico y revisión orientados a evaluar el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas y su contribución a la consecución de los objetivos establecidos.

La gobernanza de estas materias se apoya en la existencia de Comisiones de Igualdad constituidas de forma paritaria entre la representación empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras. Estas comisiones participan en el seguimiento de los planes, la evaluación de las medidas implantadas y la propuesta de nuevas actuaciones destinadas a reforzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la compañía.

En materia de acceso al empleo, los procesos de selección se desarrollan conforme a criterios de objetividad, transparencia y adecuación al puesto de trabajo. La definición de perfiles profesionales se realiza mediante descripciones que identifican las funciones, responsabilidades, competencias y requisitos asociados a cada posición, evitando la incorporación de elementos que puedan generar discriminación directa o indirecta. Las ofertas de empleo se difunden a través de diversos canales, incluyendo servicios públicos de empleo, centros formativos, plataformas especializadas y medios digitales, con el propósito de facilitar el acceso a un amplio número de candidaturas y favorecer la igualdad de oportunidades.

Los procedimientos de selección incluyen además mecanismos de valoración homogéneos que permiten evaluar las candidaturas sobre la base de criterios relacionados exclusivamente con la capacidad profesional, la experiencia y la adecuación al puesto. La participación de los responsables de las áreas demandantes, en las fases finales del proceso, contribuye a garantizar que la selección responda a necesidades objetivas de la actividad, reforzando al mismo tiempo los principios de igualdad y mérito profesional.

Con el objetivo de contribuir a una mayor presencia femenina en posiciones técnicas, los Planes de Igualdad contemplan medidas específicas orientadas a reforzar la atracción de talento femenino en ámbitos tecnológicos. Entre ellas destacan las acciones de difusión y sensibilización en centros educativos, formación profesional y universidades, especialmente en aquellas titulaciones vinculadas a actividades STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), así como el compromiso de impulsar la contratación del sexo infrarrepresentado cuando las condiciones de idoneidad profesional resulten equivalentes.

Asimismo, el Grupo trabaja para garantizar que los procesos de promoción profesional se desarrollen bajo criterios objetivos y transparentes, impulsando iniciativas destinadas a homogeneizar la valoración de puestos de trabajo y asegurar que las oportunidades de desarrollo interno se fundamenten en criterios de competencia, desempeño y experiencia profesional. Se han previsto actuaciones específicas orientadas a avanzar en la identificación y valoración de puestos de igual valor, reforzando así los principios de equidad interna y no discriminación.



La prevención de cualquier forma de discriminación, acoso o conducta contraria a la dignidad de las personas constituye otro de los pilares del modelo de gestión de personas del Grupo. Los Planes de Igualdad recogen expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo, edad, origen, orientación sexual, creencias, discapacidad o cualquier otra condición personal o social. Del mismo modo, se establece la prohibición de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como de cualquier comportamiento intimidatorio, hostil o violento. Para ello, las personas trabajadoras disponen de canales específicos a través de los cuales pueden comunicar situaciones potencialmente contrarias a estos principios, garantizándose su adecuada investigación y tratamiento.

El compromiso con la diversidad se complementa con actuaciones dirigidas a favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad y otros colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo. Grupo Zoa mantiene colaboraciones con entidades especializadas en inserción sociolaboral y promueve iniciativas orientadas a facilitar la integración profesional de estos colectivos, contribuyendo así a generar entornos de trabajo más diversos e inclusivos. Asimismo, determinadas sociedades del Grupo disponen de medidas específicas de cumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad, desarrolladas de acuerdo con la normativa vigente.

A través de este conjunto de medidas, Grupo Zoa continúa avanzando en la consolidación de un entorno laboral basado en la igualdad efectiva, el respeto a la diversidad y la promoción del talento en condiciones de equidad. La compañía considera que la diversidad de experiencias, conocimientos y perspectivas constituye un elemento clave para fortalecer la capacidad de innovación, mejorar la toma de decisiones y contribuir al desarrollo sostenible de sus actividades.

Cabe destacar que, en los ejercicios 2025 y 2024, no se han registrado incidencias relacionadas con discriminación ni situaciones de acoso.



Seguridad y Salud

Protegemos a las personas
y construimos entornos
de trabajo seguros.

La seguridad es
responsabilidad de todos.





6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6.1. Compromiso con la seguridad y salud de las personas

La seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un pilar fundamental de la gestión empresarial de Grupo Zoa. Dada la naturaleza de sus actividades —relacionadas con la instalación y mantenimiento de infraestructuras de telecomunicaciones, sistemas de seguridad, energías renovables y puntos de recarga para vehículos eléctricos—orienta sus esfuerzos a eliminar o minimizar los riesgos inherentes a sus operaciones y a garantizar entornos de trabajo seguros para toda su plantilla.

Este compromiso se encuentra formalizado a través de la Política de Prevención de Riesgos Laborales integrada en el Sistema de Gestión del Grupo, donde la protección de la seguridad y salud de las personas se configura como uno de los principios estratégicos de actuación, junto con la calidad, la sostenibilidad ambiental y la mejora continua. Asimismo, la Alta Dirección promueve activamente la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y procesos de negocio, fomentando la participación de las personas trabajadoras y el desarrollo de una sólida cultura preventiva.

En aplicación de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, durante el ejercicio 2025 se implantaron equipos de corte de cable en altura para los trabajos de desmontaje de infraestructuras obsoletas de cableado de cobre. Esta medida permite eliminar, cuando técnicamente resulta viable, la necesidad de acceso a postes de telecomunicaciones, reduciendo el riesgo de caída en altura y priorizando la eliminación del riesgo en origen.

6.2. Sistema de gestión de seguridad y salud

Grupo Zoa dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado conforme a la norma internacional ISO 45001, lo que evidencia el compromiso del Grupo con la mejora continua de las condiciones laborales y la gestión sistemática de los riesgos asociados a su actividad. La certificación, emitida por AENOR y reconocida internacionalmente a través de IQNet, mantiene su vigencia hasta abril de 2028.

El alcance de la certificación incluye las actividades de instalación y mantenimiento de redes y equipos de comunicación, instalaciones de energías renovables y puntos de recarga para vehículos eléctricos, sistemas de seguridad, así como determinados servicios corporativos de gestión y supervisión del Grupo.

La gestión preventiva se articula mediante un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que resulta de aplicación a todos los centros de trabajo y a la totalidad de la plantilla, integrando procedimientos específicos relacionados con la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, la coordinación de actividades empresariales, la vigilancia de la salud, la investigación de accidentes, la formación, los simulacros de emergencia y la participación de las personas trabajadoras.



Las sociedades certificadas en ISO 45001:2018 son las siguientes:

ZENER PLUS, S.L.U.
ZENER ENCITEL, S.L.
GESTION E INSTALACIONES INSATEL S.L.
ZENER COMUNICACIONES, S.A.U.
ZENER REDES, S.A.U.
ZENER ALARMAS, S.L.
TELECOMUNICACION DE LEVANTE, SLU

6.3. Compañía preventiva y gobernanza

La prevención de riesgos laborales se gestiona a través de un Servicio de Prevención Mancomunado propio, integrado en la estructura organizativa de Grupo Zoa, que asume las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada, complementándose con un Servicio de Prevención Ajeno para la especialidad de Medicina del Trabajo.

El servicio de prevención mancomunado que presta cobertura a varias de sus sociedades, siendo las siguientes:

ZENER PLUS S.L.
ZENER REDES, S.A.
ZENER COMUNICACIONES S.A.
ZENER ALARMAS S.L.
GESTIÓN E INSTALACIONES INSATEL, S.R.L.
TELECOMUNICACIONES DE LEVANTE S.L.

La compañía preventiva cuenta con recursos técnicos especializados encargados de la evaluación de riesgos, planificación preventiva, gestión documental, coordinación de actividades empresariales, formación, seguimiento de la siniestralidad y vigilancia del cumplimiento normativo. Esta estructura permite desplegar una gestión preventiva homogénea en los distintos centros de trabajo distribuidos por el territorio nacional.

Asimismo, la integración de la prevención se extiende a toda la línea jerárquica, atribuyendo responsabilidades específicas a la Dirección, responsables de proyecto, mandos intermedios y personas trabajadoras, garantizando que la seguridad y salud formen parte de la toma de decisiones operativas y de la gestión diaria.

6.4. Identificación, evaluación y control de riesgos

La identificación y evaluación de riesgos constituye uno de los elementos centrales del modelo preventivo del Grupo. A través del Servicio de Prevención Mancomunado se realizan evaluaciones iniciales y periódicas de riesgos por puesto de trabajo, centros de trabajo y equipos utilizados, considerando las condiciones reales de operación y las características específicas de las personas trabajadoras.



Las evaluaciones se actualizan cuando se producen cambios organizativos, tecnológicos o en las condiciones de trabajo, así como en aquellos casos en que se incorporan personas especialmente sensibles o se detectan nuevas situaciones de riesgo. Los resultados obtenidos sirven de base para la elaboración de la planificación anual de la actividad preventiva, en la que se establecen las medidas a implantar, los responsables de su ejecución, los plazos previstos y los recursos necesarios para su desarrollo.

Durante el ejercicio 2025, la planificación preventiva ha incluido actuaciones relacionadas con el seguimiento de la siniestralidad, la celebración de reuniones periódicas de seguridad con las distintas líneas de negocio, acciones formativas específicas en ergonomía y manipulación manual de cargas, la vigilancia de la salud y las revisiones periódicas de instalaciones y equipos.

En esta línea, durante el ejercicio también finalizó el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales mediante la realización del correspondiente cuestionario a la plantilla. A partir de los resultados obtenidos se definió un plan de actuación cuya implantación se desarrollará a lo largo de 2026, contemplando medidas orientadas a reforzar la participación de las personas trabajadoras, mejorar las competencias de liderazgo de los mandos, prevenir los riesgos asociados al estrés laboral y realizar una nueva evaluación que permita valorar la eficacia de las actuaciones implantadas.

6.5. Formación, sensibilización y cultura preventiva

Grupo Zoa considera la formación preventiva como una herramienta esencial para la reducción de riesgos y la consolidación de una cultura de seguridad compartida. En este sentido, garantiza que todas las personas trabajadoras reciban formación teórica y práctica adaptada a los riesgos específicos de su actividad y a las tareas desempeñadas.

La formación se desarrolla tanto en el momento de incorporación de las personas trabajadoras, como de forma periódica a lo largo de la relación laboral, incorporando contenidos específicos para actividades de especial riesgo, entre ellas trabajos en altura, riesgo eléctrico, espacios confinados, utilización de equipos de trabajo o procedimientos de emergencia.

Paralelamente, el Grupo promueve la participación activa de las personas trabajadoras mediante los Comités de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención y distintos canales de comunicación interna que facilitan la consulta, el reporte de incidencias y la propuesta de mejoras preventivas.

Las sociedades que integran Grupo Zoa desarrollan actividades de diversa naturaleza, lo que conlleva la necesidad de impartir un amplio abanico de acciones formativas a sus personas trabajadoras. La compañía considera la formación como un elemento fundamental para garantizar la seguridad y salud de las personas, al entender que una capacitación insuficiente puede incrementar el riesgo de accidentes e incidencias en el desempeño de las actividades.

Como consecuencia de la diversidad de actividades desarrolladas, las necesidades formativas de Grupo Zoa vienen determinadas por distintos marcos de referencia, incluyendo la normativa aplicable, los convenios colectivos, los estándares sectoriales y los requisitos específicos establecidos por los clientes. En este sentido, resultan de aplicación diferentes exigencias formativas que deben ser observadas y acreditadas en función de la actividad, puesto o proyecto correspondiente.

Se detalla a continuación la información sobre la formación en seguridad y salud impartida en el Grupo durante el ejercicio 2025.



FORMACIÓN	ALUMNOS	CURSOS
Formación del puesto de trabajo (Art. 19LPRI)	1.543	35
Formación alturas: TELCO1	180	67
Formación alturas: TELCO 2	102	22
Formación riesgo eléctrico TELCO	250	112
Formación trabajos en espacios confinados TELCO	50	10
Formación rescate en alturas TELCO	25	6
Formación 2º CICLO: TÉCNICO DE TELECOMUNICACIONES	305	105
Formación 2º CICLO: ELECTRICIDAD	33	14
Formación 2º CICLO: OFICIO ALBAÑILERÍA	15	8
Formación 2º CICLO: CURSO BASICO DE SEGURIDAD	92	29
Formación 2º CICLO: OFICIO FOTOVOTAICA	35	7
Formación 2º CICLO: OFICIO MOVIMIENTO DETIERRAS	6	3
Formación alturas: trabajos en cubiertas y azoteas	9	5
Formación para el montaje de líneas de vida	65	7
Formación para el manejo de plataforma elevador-a	92	19
Formación para el manejo de carretilla	13	10
Formación en extinción de incendios	115	24
Formación en primeros auxilios	242	36

6.6. Vigilancia de la salud y protección de colectivos vulnerables

La vigilancia de la salud se desarrolla mediante protocolos específicos adaptados a los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, garantizando la confidencialidad de la información médica y el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.

Además, Grupo Zoa dispone de procedimientos específicos para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles, personas en situación de embarazo o lactancia y otros colectivos que requieran medidas preventivas adaptadas a sus circunstancias particulares. Estas actuaciones permiten adecuar las condiciones de trabajo y prevenir situaciones que pudieran afectar negativamente a la salud de las personas trabajadoras.

6.7. Seguimiento del desempeño preventivo y siniestralidad

La mejora continua del desempeño en materia de seguridad y salud se apoya en un sistema de seguimiento basado en auditorías internas y externas, inspecciones periódicas de seguridad, investigación de accidentes y análisis estadístico de la siniestralidad.

Durante el ejercicio 2025, Grupo Zoa realizó un seguimiento sistemático de los principales indicadores preventivos, analizando tanto los accidentes con baja como sin baja, las enfermedades profesionales y los índices de incidencia, frecuencia y gravedad en las distintas sociedades del Grupo. Este análisis permite identificar tendencias, establecer prioridades de actuación y definir medidas preventivas orientadas a reducir la accidentalidad y mejorar las condiciones de trabajo.



La investigación de todos los accidentes con baja laboral, junto con el análisis periódico de la siniestralidad y la implantación de medidas correctoras derivadas de dichos análisis, constituye una herramienta fundamental para reforzar la prevención y evitar la repetición de incidentes similares.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo continúa siendo una prioridad estratégica para Grupo Zoa. El fortalecimiento de la cultura preventiva, la mejora continua del sistema de gestión certificado conforme a ISO 45001, la implicación de todos los niveles de la compañía y el desarrollo de actuaciones específicas de formación, control y vigilancia constituyen los principales instrumentos para avanzar hacia entornos laborales cada vez más seguros, saludables y sostenibles.

Se muestran a continuación los resultados de siniestralidad del Grupo, siendo todos los accidentes registrados de carácter leve.

GRUPO ZOA	2025	2024
Nº de accidentes con baja(*)	259	284

Se presentan a continuación los índices de frecuencia y gravedad para 2025 y 2024 de las sociedades de España.

SOCIEDAD	2025		2024	
	Frecuencia	Gravedad	Frecuencia	Gravedad
GESTION E INSTALACIONES INSATEL, S.R.L.	-	-	7,27	0,05
ZENER ALARMAS S.L.	32,96	2,11	45,96	0,89
ZENER COMUNICACIONES, S.A.	47,24	1,35	39,94	2,05
ZENER PLUS, S.L.	77,61	3,01	48,82	1,33
ZENER REDES, S.A.	46,7	3,15	38,81	2,37
TELECOMUNICACIONES DE LEVANTE, S.L.	54,39	2,6	20,57	0,41
ZEI INSTALACIONES Y PROYECTOS, S.L.	-	-	-	-
ZENER TELEKOM GmbH (Alemania)	12,72	0,259	-	-
ZENER AUSTRAL LTDA (Chile)	8,85	495,72		
ZENER ALFA TELECOMUNICAÇÕES (Portugal)	1329,7	75,13		

Durante el ejercicio 2025 se han identificado dos enfermedades profesionales, si bien en el ejercicio 2024 no se identificó ninguna.

En relación con los datos de absentismo, éstos hacen referencia a la incapacidad temporal registrada en la empresa debido a accidentes y/o enfermedades profesionales, no incluye periodos vacacionales, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por estudios y permisos de paternidad/maternidad.

(*) HORAS DE ABSENTISMO GRUPO ZOA	2025			2024		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
	113.662	1.073.223	1.203.939	35.636	293.060	328.696

(*)El incremento del índice de absentismo registrado en 2025 respecto a 2024 se debe a la incorporación de todas las entidades del Grupo en el cálculo de este indicador



COMPROMISO CON NUESTRA SOCIEDAD

Impulsamos el desarrollo social, generando valor compartido y contribuyendo a un futuro mejor para todas las personas.





7. COMPROMISO SOCIAL

7.1. Contribución al desarrollo económico y empleo

La actividad desarrollada por Zener contribuye de forma directa al crecimiento económico y al desarrollo de los territorios en los que opera, mediante la generación de empleo, la contratación de proveedores locales y la ejecución de proyectos vinculados a sectores estratégicos como las telecomunicaciones, la energía, las infraestructuras y los servicios tecnológicos.

La compañía mantiene una presencia consolidada en distintos mercados nacionales e internacionales, impulsando el desarrollo de actividades que generan valor para clientes, proveedores, administraciones públicas y comunidades locales.

Durante el ejercicio 2025, Zener continuó reforzando sus mecanismos de atracción y gestión del talento mediante la puesta en marcha de un nuevo Portal de Empleo corporativo, concebido como una herramienta destinada a facilitar el acceso a oportunidades profesionales dentro de las distintas sociedades y centros de trabajo de la compañía. Esta iniciativa permite acercar las oportunidades laborales a los profesionales interesados y favorecer el crecimiento interno de la compañía.

Asimismo, la compañía mantuvo su compromiso con la formación y el desarrollo profesional de sus equipos, impulsando acciones destinadas a reforzar las competencias técnicas y el conocimiento especializado necesario para afrontar los retos de un sector en constante evolución.

7.2. Acción social y apoyo a las comunidades

Zener promueve distintas iniciativas orientadas a fortalecer su vinculación con las comunidades en las que desarrolla su actividad, favoreciendo la participación de las personas trabajadoras y apoyando acciones alineadas con valores como la igualdad, la colaboración, la integración y el bienestar.

Durante 2025, la compañía participó en diferentes actividades de carácter social, deportivo y divulgativo. Entre ellas destaca la participación de profesionales de la compañía en la Carrera del Día de la Madre, una iniciativa que fomenta hábitos de vida saludables y refuerza los vínculos entre los equipos.



La promoción del bienestar y de espacios de encuentro entre las personas trabajadoras también estuvo presente en otras iniciativas desarrolladas durante el ejercicio como la participación de varios empleados/as en el Torneo de Pádel Vodafone Business–Fortinet celebrado en Valladolid, una actividad orientada a promover la convivencia y el trabajo en equipo entre profesionales de diferentes áreas de la compañía. Este tipo de iniciativas complementan las acciones desarrolladas por la compañía en materia de bienestar y participación, contribuyendo a fortalecer la cohesión interna y las relaciones entre los equipos.



También se impulsaron iniciativas dirigidas a fortalecer la participación interna y la implicación de las familias en la vida corporativa, como el Concurso de Christmas Zener, en el que los empleados pudieron compartir y valorar diferentes propuestas creativas vinculadas a la celebración de las fiestas navideñas.

En el marco de su compromiso con la igualdad de oportunidades, representantes de la compañía participaron en el encuentro “El papel

de la mujer en el desarrollo económico y social”, celebrado en Alicante, donde se abordaron cuestiones relacionadas con la visibilidad del talento femenino, el liderazgo de la mujer en el ámbito empresarial y la puesta en marcha de iniciativas orientadas a fomentar la igualdad desde las etapas formativas.

Durante el ejercicio 2025, se desarrollaron distintas iniciativas de sensibilización dirigidas a promover prácticas responsables en ámbitos relacionados con la sostenibilidad, la eficiencia energética y la seguridad de las personas. En este contexto, Zener se sumó a la conmemoración del Día Internacional de la Energía Limpia y del Día Mundial de la Eficiencia Energética, difundiendo contenidos orientados a fomentar un uso responsable de la energía y a concienciar sobre la importancia de avanzar hacia modelos energéticos más eficientes y sostenibles.

De forma complementaria, la compañía continuó impulsando acciones destinadas a reforzar la cultura preventiva entre sus equipos, en línea con su programa "Objetivo CERO Accidentes". Estas iniciativas contribuyen a promover hábitos de trabajo seguros y a consolidar la seguridad y la salud como elementos esenciales para el bienestar de las personas trabajadoras y el desarrollo de la actividad.

7.3. Participación institucional y sectorial

La participación activa en asociaciones empresariales, organismos sectoriales y foros especializados constituye una herramienta fundamental para compartir conocimiento, intercambiar experiencias y contribuir al desarrollo de los sectores en los que opera la compañía.

DigitalES: Desde 2022, Zener forma parte de DigitalES, Asociación Española para la Digitalización, entidad que agrupa a algunas de las principales empresas tecnológicas del país y que impulsa iniciativas relacionadas con la transformación digital, la innovación, el desarrollo del talento y la sostenibilidad. La pertenencia a esta asociación permite a la compañía mantenerse próxima a los principales debates y retos que afectan al sector tecnológico y de las telecomunicaciones, así como participar en espacios de colaboración con otras empresas e instituciones.

Durante el ejercicio 2025, representantes del Grupo participaron en la octava edición del DigitalES Summit, uno de los principales encuentros del ecosistema digital español. El evento reunió a empresas tecnológicas, operadores de telecomunicaciones, administraciones públicas, centros de conocimiento y otros agentes relevantes para abordar cuestiones relacionadas con la conectividad, la inteligencia artificial, la digitalización de la economía y la evolución de las infraestructuras de telecomunicaciones.

La participación en DigitalES permitió a Zener colaborar en iniciativas relacionadas con la transformación digital, la capacitación profesional, la sostenibilidad y el desarrollo del talento, contribuyendo al intercambio de conocimiento entre empresas y agentes del ecosistema tecnológico español.

Mobile World Congress 2025: La compañía también estuvo presente en el Mobile World Congress 2025, celebrado en Barcelona, una de las citas internacionales de referencia para la industria tecnológica y de las telecomunicaciones. El encuentro reunió a operadores, fabricantes, proveedores





de tecnología, empresas de infraestructuras y representantes institucionales de todo el mundo para analizar los principales desafíos y oportunidades del sector.

La edición de 2025 estuvo marcada por cuestiones como la evolución de las redes de nueva generación, el desarrollo de la inteligencia artificial, la digitalización de

los procesos productivos y el papel de las telecomunicaciones como elemento clave para la transformación digital de empresas y administraciones. La presencia de Zener en este foro permitió conocer de primera mano las tendencias que están definiendo el futuro de la conectividad y reforzar las relaciones con clientes, proveedores y colaboradores estratégicos, además de intercambiar experiencias con otros agentes relevantes del sector.

Premios Castilla y León Económica: Zener también estuvo presente en los Premios Castilla y León Económica, una iniciativa de referencia en el ámbito empresarial de la comunidad autónoma que reúne a representantes de empresas, instituciones y organizaciones de diferentes sectores. Estos galardones reconocen anualmente iniciativas empresariales destacadas en ámbitos como la innovación, la internacionalización, la sostenibilidad o la acción social, contribuyendo a visibilizar el papel de las empresas en el desarrollo económico y social del territorio. La participación en este encuentro permitió a la compañía compartir experiencias y conocer proyectos empresariales relevantes desarrollados en la región.



Reconocimiento a la trayectoria profesional: Durante el ejercicio 2025, la trayectoria profesional de Enrique Jalle fue reconocida durante la festividad de San Gabriel 2025, organizada por el Colegio



Oficial y la Asociación Española de Ingenieros de Telecomunicación. El acto, celebrado en la Fundación Ortega-Marañón de Madrid, reunió a profesionales, representantes institucionales y miembros destacados del sector para reconocer trayectorias profesionales y aportaciones relevantes al ámbito de las telecomunicaciones.

En el marco de esta celebración, se rindió homenaje a los ingenieros que cumplían 50 años de profesión, siendo Enrique Jalle uno de los profesionales reconocidos y encargado de intervenir en representación de la promoción homenajeada. Este reconocimiento pone en valor una extensa trayectoria profesional dedicada al desarrollo de la ingeniería de telecomunicación y refleja valores como el compromiso, la dedicación, la excelencia profesional y la contribución al progreso tecnológico y

social.



Proveedores, Clientes y Cadena de Suministro

Construimos relaciones
sólidas y colaborativas
que generan valor
compartido.

Juntos, impulsamos
soluciones responsables
y sostenibles.





8. CLIENTES, PROVEEDORES Y CADENA DE SUMINISTRO

8.1. Gestión responsable de proveedores

La cadena de suministro constituye un elemento esencial para el desarrollo de las actividades de Grupo Zoa. La colaboración con proveedores, contratistas y empresas especializadas permite dar respuesta a las necesidades operativas de los distintos proyectos desarrollados por las sociedades del grupo tanto a nivel nacional como internacional.

Las relaciones con proveedores se basan en principios de confianza, transparencia y colaboración, promoviendo vínculos estables y duraderos que contribuyan a la correcta ejecución de los trabajos y a la generación de valor compartido. En este sentido, el grupo prioriza la contratación de empresas que acrediten un adecuado desempeño técnico y operativo, así como el cumplimiento de la legislación aplicable y de los estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad exigidos.

La política de compras integra criterios sociales, ambientales y de buen gobierno en los procesos de contratación, favoreciendo la colaboración con entidades comprometidas con la sostenibilidad. Entre otras iniciativas, se promueve la contratación de centros especiales de empleo y, siempre que las condiciones técnicas y operativas lo permiten, se prioriza la adquisición de bienes y servicios a proveedores de proximidad. En determinadas actividades, especialmente las vinculadas a materiales de construcción y obra civil, esta práctica contribuye a apoyar la economía local y a reducir los impactos asociados al transporte.

En línea con este compromiso, el grupo impulsa prácticas orientadas a la economía circular mediante la adecuada gestión de materiales y equipos fuera de uso, favoreciendo su reutilización, valorización o reciclaje cuando resulta técnicamente viable.

8.2. Evaluación y homologación

Grupo Zoa dispone de procedimientos específicos para la selección, evaluación y homologación de proveedores y subcontratistas, con el objetivo de garantizar que las empresas colaboradoras cumplen los requisitos necesarios para el desarrollo de las actividades contratadas.

Con carácter previo a su contratación, los proveedores son sometidos a un proceso de evaluación en el que se analizan aspectos relacionados con su capacidad técnica, solvencia, cumplimiento normativo y desempeño en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y salud laboral. Posteriormente, se realizan procesos de seguimiento y reevaluación periódica que permiten verificar el mantenimiento de los estándares exigidos por el grupo.

En determinados proyectos, especialmente en el ámbito de las telecomunicaciones, la contratación de determinados suministros y servicios puede estar condicionada por los procesos de homologación establecidos por los propios clientes. En estos casos, el Grupo trabaja con proveedores previamente autorizados, complementando dichos requisitos mediante mecanismos de control y seguimiento que permiten garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad, seguridad y desempeño exigidos para cada proyecto.

En el caso de las empresas subcontratistas, se dispone además de procedimientos específicos que regulan tanto su homologación como el seguimiento de las actividades desarrolladas. Estos procedimientos contemplan la verificación de la documentación requerida, la identificación de riesgos asociados a los trabajos contratados y el establecimiento de las medidas preventivas necesarias para garantizar una ejecución segura y conforme a los requisitos aplicables.



Como parte de los procesos de homologación y seguimiento, determinadas sociedades del Grupo incorporan requisitos específicos relacionados con el cumplimiento normativo, la prevención de conflictos de interés y la aceptación de los principios recogidos en el Código Ético de Grupo Zoa. De este modo, se refuerza el compromiso compartido con la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo por parte de las empresas colaboradoras.

8.3. Calidad y satisfacción de clientes

La calidad constituye uno de los pilares fundamentales de la actividad de Grupo Zoa y forma parte de la propuesta de valor que el grupo ofrece a sus clientes. La experiencia acumulada en los distintos sectores en los que opera, junto con la especialización de sus equipos y la implantación de sistemas de gestión certificados, permiten desarrollar proyectos complejos garantizando elevados estándares de calidad y servicio.

Todas las sociedades que conforman el Grupo mantienen un seguimiento continuo de sus procesos a través de indicadores de desempeño y mecanismos de control integrados en su sistema de gestión de la calidad conforme a la norma ISO 9001. Este seguimiento permite evaluar el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos, identificar oportunidades de mejora y reforzar la satisfacción de los clientes.

Adicionalmente, el Departamento de *Project Management Office* (PMO) realiza labores de seguimiento y coordinación de proyectos, contribuyendo a asegurar una ejecución eficiente y alineada con los requisitos técnicos y operativos establecidos. Del mismo modo, se dispone de procedimientos específicos para la evaluación de la satisfacción de los clientes y la gestión de posibles incidencias o sugerencias de mejora.

La capacidad de prestar servicios integrales a lo largo de todo el ciclo de vida de las infraestructuras permite a Grupo Zoa mantener una relación cercana con sus clientes y adaptar las soluciones desarrolladas a las necesidades específicas de cada proyecto. Esta orientación al cliente, unida a la experiencia técnica acumulada y a la presencia internacional del Grupo, constituye uno de los principales factores diferenciales de la compañía.

8.4. Seguridad de la información y protección de datos

La protección de la información y la seguridad de los sistemas constituyen aspectos esenciales para el desarrollo de la actividad de Grupo Zoa. Se dispone de políticas, procedimientos y controles orientados a garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como la adecuada protección de los datos personales tratados en el marco de sus actividades.

Estas actuaciones se apoyan en medidas técnicas y organizativas destinadas a prevenir accesos no autorizados, minimizar riesgos asociados a la ciberseguridad y garantizar la continuidad de los servicios. Asimismo, se desarrollan acciones de sensibilización dirigidas a las personas trabajadoras con el objetivo de promover buenas prácticas en materia de seguridad de la información.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo continuó reforzando las medidas de protección de la información mediante la aplicación de los controles establecidos en sus sistemas de gestión certificados y el desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a las personas trabajadoras. Estas actuaciones contribuyen a fortalecer la cultura de ciberseguridad y a garantizar una gestión segura de la información en todos los ámbitos de actividad.



La gestión de la seguridad de la información se encuentra integrada en los sistemas de gestión de todas las entidades que forman el grupo y constituye un elemento clave para mantener la confianza de clientes, proveedores y demás grupos de interés.

El desempeño alcanzado en los distintos proyectos desarrollados ha permitido que, en los últimos años, varias sociedades del Grupo hayan recibido reconocimientos por parte de clientes de referencia del sector de las telecomunicaciones, poniendo en valor la calidad de los servicios prestados, la capacidad técnica de los equipos y el cumplimiento de los estándares operativos exigidos.

8.5. Innovación y desarrollo

La innovación y la mejora continua forman parte del modelo de gestión de Grupo Zoa y constituyen una herramienta fundamental para dar respuesta a las necesidades de unos sectores caracterizados por una constante evolución tecnológica. La experiencia acumulada en los ámbitos de las telecomunicaciones, las infraestructuras tecnológicas, la energía y los servicios asociados permite identificar oportunidades de mejora e impulsar desarrollos orientados a optimizar los procesos internos y la prestación de los servicios.

Durante el ejercicio 2025 se continuó avanzando en iniciativas de transformación digital dirigidas a mejorar la gestión, integración y explotación de la información generada en las distintas actividades desarrolladas. En este contexto, se continuó con los proyectos ZNRCNTRL01 y ZNRCNTRL02, orientados a la implantación de nuevos sistemas de gestión y centralización de datos asociados a proyectos de telecomunicaciones.

Estos desarrollos tienen como finalidad disponer de entornos de trabajo más integrados, mejorar la disponibilidad de la información y facilitar el seguimiento de las operaciones, favoreciendo una mayor coordinación entre las distintas áreas implicadas en la ejecución de los proyectos. Asimismo, contribuyen a reforzar la trazabilidad de los procesos y a disponer de herramientas que permitan una gestión más eficiente de los recursos y de la actividad desarrollada.

La ejecución de estas iniciativas ha combinado capacidades técnicas propias con colaboraciones tecnológicas especializadas. En el caso de Zener Comunicaciones, el proyecto se ha desarrollado principalmente mediante recursos internos, con la participación de perfiles especializados en desarrollo de software, integración, soporte técnico y fabricación, que dedicaron más de 15.000 horas de trabajo a su ejecución. Por su parte, Zener Encitel continuó avanzando en la evolución de sus sistemas de gestión mediante desarrollos específicos e integraciones tecnológicas realizadas con el apoyo de empresas especializadas.

La inversión asociada a ambos proyectos superó los 1,7 millones de euros durante 2025 y fue financiada íntegramente con recursos propios, sin recurrir a subvenciones o ayudas públicas para su ejecución.

Estas actuaciones han permitido seguir avanzando en la digitalización de los procesos internos, reforzar las capacidades tecnológicas existentes y mejorar la eficiencia operativa, contribuyendo a una gestión más integrada de la información y a una mayor capacidad de respuesta ante las necesidades de clientes y proyectos.



9. INFORMACIÓN FISCAL

A continuación, se muestran los datos financieros de Grupo Zoa en virtud de lo establecido por la Ley 11/18 sobre Estados de Información No Financiera y Diversidad.

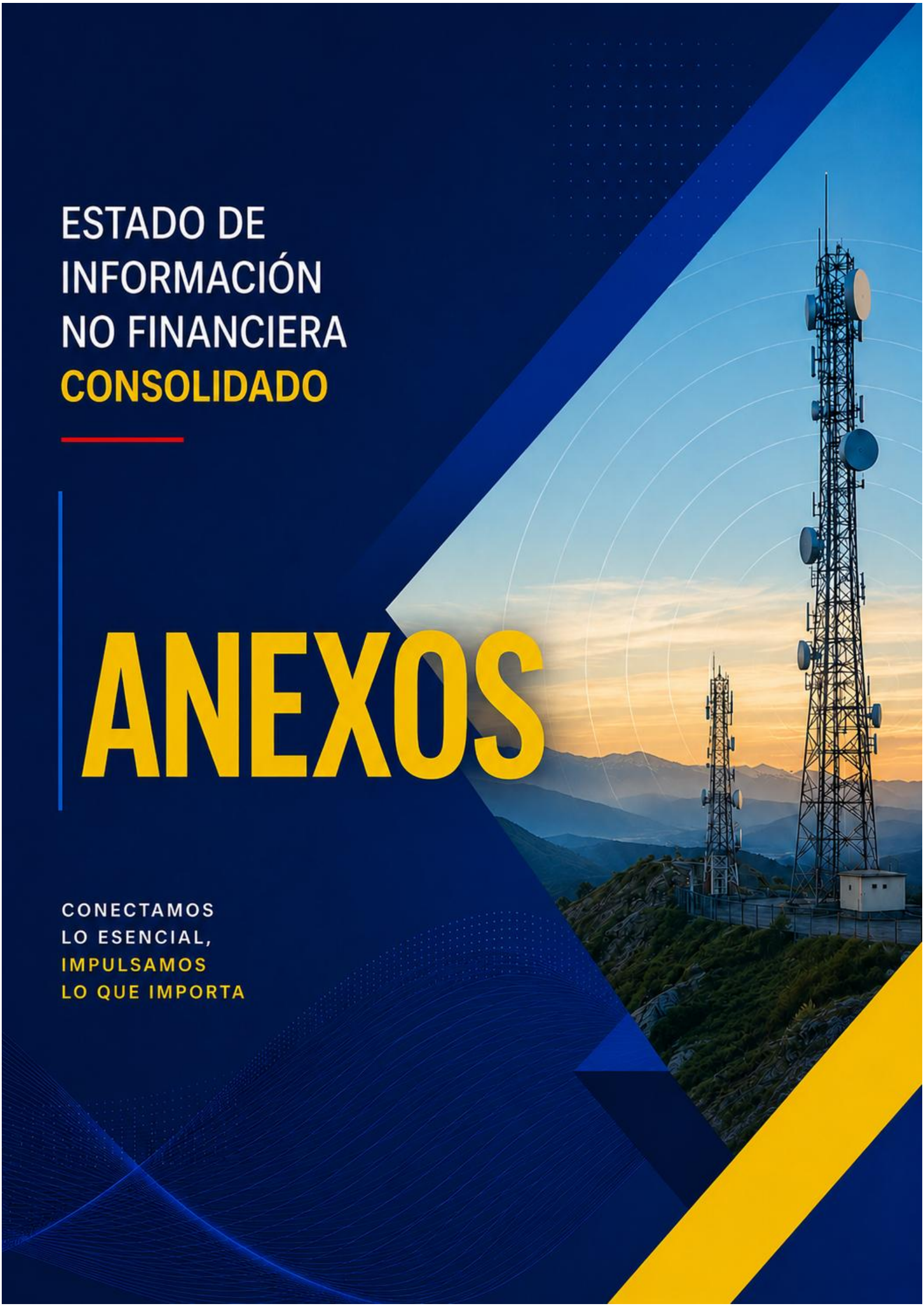
PAIS	2025		2024	
	RTDO ANTES IS	GASTO/ING POR IS	RTDO ANTES IS	GASTO/ING POR IS
España	6.978.293,66	-2.359.890,40	8.144.218,53	-634.449,12
Chile	-814.405,14	252.619,01	26.525,36	-
Portugal	-727.805,40	130.200,84	-758.388,47	145.356,69
Alemania	-1.968.385,93	61.673,19	2.032.731,23	-770.673,68
Países Bajos	231.465,00	-48.828,00	-260.029,00	63.159,00
Italia	-341.235,31	0,00	-771.877,00	-
Perú	0,00	0,00	-154.134,82	-

Durante el ejercicio 2025, Grupo Zoa no ha recibido subvenciones, frente a los 270.826 € percibidos en 2024. Asimismo, la organización no ha realizado donaciones ni en el ejercicio 2025 ni en el ejercicio 2024.

ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
CONSOLIDADO

ANEXOS

CONECTAMOS
LO ESENCIAL,
IMPULSAMOS
LO QUE IMPORTA





ANEXO I: TABLAS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA RELATIVAS AL PERSONAL

Número total y distribución de empleados por género, país, edad y clasificación profesional

Empleados por género	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
	2.908	408	3.316	3.408	430	3.838

Empleados por país	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Alemania	105	12	117	118	19	137
Chile	809	74	883	1.075	68	1.143
España	1.974	316	2.290	2.165	326	2.491
Italia	-	-	-	10	1	11
Países Bajos	14	4	18	19	7	26
Portugal	6	2	8	21	9	30
Total	2.908	408	3.316	3.408	430	3.838

Empleados por rango de edad	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
< 30	336	48	384	460	62	522
30-45	1.347	219	1.566	1.645	240	1.885
46-55	864	122	986	942	112	1.054
> 55	361	19	380	361	16	377
Total	2.908	408	3.316	3.408	430	3.838

Distribución por género y categoría profesional	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Consejeros y altos directivos	4	-	4	4	-	4
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	2.496	92	2.588	2.988	109	3.097
Empleados de tipo administrativo	252	289	541	278	304	582
Trabajadores no cualificados	42	6	48	48	7	55
Resto de personal cualificado	105	20	125	65	8	73
Resto de personal directivo	9	1	10	25	2	27
Total	2.908	408	3.316	3.408	430	3.838



Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo promedio por género, edad y clasificación profesional

Tipo de contrato por género	2025			2024		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Hombre	2.908	3	2.911	3.164	78	3.241
Mujer	412	0	412	419	13	432
Total	3.321	3	3.324	3.582	91	3.673

Tipos de contrato por rango de edad	2025			2024		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
< 30	364		364	429	26	455
30-45	1.558	3	1.560	1.720	48	1.768
46-55	1.003		1.004	1.040	12	1.052
> 55	396		396	393	5	398
Total	3.321	3	3.324	3.582	91	3.673

Tipos de contrato por categoría profesional	2025			2024		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Consejeros y altos directivos	4		4	4	-	4
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	2.575		2.575	2.839	73	2.911
Empleados de tipo administrativo	555		555	586	16	602
Trabajadores no cualificados	47		47	56	-	56
Resto de personal cualificado	130	3	133	75	1	76
Resto de personal directivo	10		10	22	-	22
Total	3.321	3	3.324	3.582	91	3.673

Número total y distribución de modalidades de jornada de trabajo promedio por género, edad y clasificación profesional

Tipo de jornada por género	2025			2024		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Hombre	2.886	27	2.912	3.208	33	3.241
Mujer	370	42	412	384	48	432
Total	3.256	68	3.324	3.592	81	3.673

Tipos de jornada por rango de edad	2025			2024		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
< 30	359	5	364	442	12	455
30-45	1.522	37	1.560	1.731	37	1.768
46-55	979	25	1.004	1.024	28	1.052
> 55	396	1	396	395	3	398
Total	3.256	68	3.324	3.592	81	3.673



Tipos de jornada por categoría profesional	2025			2024		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Consejeros y altos directivos	4		4	4	-	4
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	2.549	26	2.575	2.644	23	2.667
Empleados de tipo administrativo	519	35	554	511	42	554
Resto de personal cualificado	131	2	133	60	3	63
Trabajadores no cualificados	43	5	48	44	5	49
Resto de personal directivo	10		10	23	-	23
Total	3.256	68	3.324	3.286	74	3.360

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional

Despidos por edad y genero	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
< 30 años	44	7	51	81	15	96
30-45 años	139	20	159	241	41	282
46-55 años	46	10	56	93	17	110
> 55 años	27	-	27	66	2	68
Total	256	37	293	481	75	556

Despidos por género y por categoría profesional	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	225	8	233	413	12	425
Empleados de tipo administrativo	19	27	46	38	54	92
Trabajadores no cualificados	4	1	5	12	5	17
Resto de personal directivo	-	-	-	1	-	1
Resto de personal cualificado	8	1	9	17	4	21
Total	256	37	293	481	75	556

Las retribuciones del personal de Grupo Zoa se soportan en los convenios colectivos que son de aplicación a cada sociedad, territorio y sector, así como en el mercado. El Grupo apuesta por el empleo de calidad y por proporcionar a todas las personas trabajadoras unas condiciones de trabajo adecuadas, tanto para la creación de un entorno favorable al crecimiento personal y profesional, como para que los mismos obtengan una adecuada remuneración a los trabajos, funciones y responsabilidades desempeñadas.

A continuación, se muestran las retribuciones medias del Grupo desagregadas por género, edad y categoría profesional del ejercicio 2025 y 2024:

Promedio de salario ponderado	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
	26.125	24.259	25.895	25.336	24.019	25.184



Retribución media por género y categoría	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Empleados de tipo administrativo	32.422	25.029	28.473	31.013	24.096	27.404
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	25.428	23.456	25.358	24.690	24.245	24.674
Trabajadores no cualificados	23.037	21.677	22.867	22.268	17.439	21.813
Resto de personal cualificado	28.810	17.603	27.017	31.806	22.243	30.758
Total	26.125	24.259	25.895	25.336	24.019	25.184

Retribución media por género y edad	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
< 30 años	20.390	19.981	20.339	19.765	20.269	19.829
30-45 años	24.596	22.799	24.345	24.220	24.128	24.208
46-55 años	29.539	27.356	29.267	28.433	26.102	28.180
> 55 años	29.037	31.932	29.183	29.011	22.416	28.720
Total	26.125	24.259	25.895	25.336	24.019	25.184



ANEXO II PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado (EINF), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, se elabora en cumplimiento de 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.

Para la elaboración del presente informe se ha tomado como referencia una selección de indicadores y contenidos establecidos por los Estándares Global *Reporting Initiative* (GRI *Standards* 2021), reconocidos internacionalmente en materia de información sobre sostenibilidad. Asimismo, se han considerado los asuntos materiales identificados para Grupo Zoa, definidos a partir del análisis de sus principales impactos, riesgos y oportunidades, así como de las expectativas y necesidades de sus grupos de interés.

Adicionalmente, para la definición y priorización de los contenidos incluidos en este Estado de Información no Financiera se han tenido en cuenta los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como las orientaciones recogidas en los Estándares GRI en relación con los principios de materialidad, exhaustividad, precisión, comparabilidad, claridad y fiabilidad.

A continuación, se presentan los principios de calidad considerados para la determinación del contenido y la elaboración del presente informe:

MATERIALIDAD

Con el fin de determinar los contenidos más relevantes del presente informe, Grupo Zoa ha identificado sus principales grupos de interés y mantiene canales de diálogo y comunicación con ellos. La información obtenida a través de estos canales, junto con el análisis interno realizado por la compañía, ha permitido identificar los asuntos materiales que reflejan los impactos, riesgos y oportunidades más significativos asociados a sus actividades.

EXHAUSTIVIDAD

La información incluida en este informe ha sido recopilada con el objetivo de ofrecer una visión completa y equilibrada de los asuntos materiales identificados. Salvo indicación expresa en sentido contrario, los datos cuantitativos reportados se refieren al conjunto de sociedades incluidas en el perímetro de consolidación del Grupo.

COMPARABILIDAD

La información presentada permite analizar la evolución del desempeño de Grupo Zoa a lo largo del tiempo y facilita su comparación con la de otras organizaciones del sector, favoreciendo una adecuada comprensión de los resultados obtenidos.

PRECISIÓN

La información incluida en el presente informe se presenta con un nivel de detalle adecuado a la naturaleza de cada asunto tratado y se apoya en datos cuantitativos y cualitativos que permiten evaluar de forma razonable el desempeño de la compañía.



CLARIDAD

Los contenidos se presentan de forma estructurada, comprensible y accesible, con el objetivo de facilitar su consulta e interpretación por parte de los distintos grupos de interés.

FIABILIDAD

La información recogida en este informe se fundamenta en registros, sistemas de gestión y fuentes internas de información sometidas a mecanismos de control y revisión. Asimismo, el Estado de Información no Financiera Consolidado es objeto de verificación independiente por parte de un tercero externo.



ANEXO III. TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Índice de contenidos requeridos por 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.

La siguiente tabla recoge el grado de cumplimiento de los requisitos de información establecidos por la citada normativa, así como su correspondencia con los Estándares *Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021)* utilizados como referencia para la elaboración del presente Estado de Información no Financiera.

Los indicadores GRI incluidos tienen carácter orientativo y se presentan con el objetivo de facilitar la identificación de los contenidos relacionados con cada materia. El presente informe no ha sido elaborado de conformidad con los requisitos de una memoria GRI completa ni constituye una declaración formal de cumplimiento con dichos estándares.

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Indicador GRI y resumen descriptivo del indicador
Información General		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su compañía y estructura	CAPÍTULO 1	GRI 2-1 (Detalles organizacionales)
Mercados en los que opera	CAPÍTULO 1	GRI 2-1 (Detalles organizacionales) GRI 2-6 (Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales)
Objetivos y estrategia de la compañía	CAPÍTULOS 1 y 2	GRI 2-4 Actualización de la información
Principales factores y tendencias que pueden afectar en su futura evolución	CAPÍTULOS 1 y 2	GRI 2-22 (Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible) GRI 2-23 (Compromisos y políticas) GRI 2-24 (Incorporación de los compromisos y políticas) GRI 2-25 (Procesos para remediar los impactos negativos)
Marco de Reporting utilizado	INTRODUCCIÓN Y ANEXO I	GRI 1 (Fundamentos 2021)
Principio de materialidad	CAPÍTULO 3	GRI 2-29 (Enfoque para la participación de los grupos de interés) GRI 3-1 (Proceso de determinación de los temas materiales) GRI 3-2 (Lista de temas materiales)



Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los riesgos relacionados a las actividades del grupo	CAPÍTULO 4	GRI 2-25 (Procesos para remediar los impactos negativos) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Aplicación del principio de precaución	CAPÍTULO 4	GRI 2-23 (Compromisos y políticas) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 2-25 (Procesos para remediar los impactos negativos)
Economía Circular		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	CAPÍTULO 4	GRI 2-25 (Procesos para remediar los impactos negativos) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 306-1 (Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos) GRI 306-2 (Gestión de impactos significativos) GRI 306-3 (Residuos generados)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	El Grupo no realiza actividad relacionada con el sector alimentario, por lo que no cuenta con medidas específicas para la prevención y reducción de este tipo de residuos.	
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	CAPÍTULO 4	GRI 303-5 (Consumo de agua)
Consumo de materias primas y medidas adaptados para mejorar la eficiencia de su uso	CAPÍTULO 4	GRI 301-1 (Materiales utilizados por peso o volumen)
Consumo directo e indirecto de energía	CAPÍTULO 4	GRI 302-1 (Consumo de energía dentro de la compañía)
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)



		GRI 302-4 (Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios)
Uso de energías renovables	CAPÍTULO 4	GRI 302-1 (Consumo de energía dentro de la compañía)
Cambio climático		
Emisiones de gases efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la Sociedad, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	CAPÍTULO 4	GRI 305-1 (Emisiones directas de GEI - alcance 1) GRI 305-2 (Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2))
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 305-5 (reducción de las emisiones de GEI)
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Nuestros centros de trabajo se encuentran únicamente en terrenos urbanizables y en zonas de uso predominantemente industrial. En ningún caso, nuestras organizaciones operan sobre terrenos no legalizados para las actividades realizadas o en áreas de especial protección.	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	El Grupo no realiza actividades en áreas protegidas.	
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	CAPÍTULO 5 y ANEXO I	GRI 2-7 (Empleados) GRI 405-1 (Diversidad de órganos de gobierno y empleados)
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	CAPÍTULO 5 y ANEXO I	GRI 2-7 (Empleados)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	CAPÍTULO 5 y ANEXO I	GRI 2-7 (Empleados) GRI 401-1 (Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal)



Brecha salarial	CAPÍTULO 5 y ANEXO I	GRI 2-7 (Empleados) GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados (2016) GRI 405-2 (ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	ANEXO I	GRI 2-7 (Empleados) GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados (2016) GRI 405-2 (ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres)
Implantación de políticas de desconexión laboral	CAPÍTULO 5 y	GRI 2-7 (Empleados) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Número de empleados con discapacidad	CAPÍTULO 5 y ANEXO I	GRI 2-7 (Empleados) GRI 405-1 (Diversidad de órganos de gobierno y empleados)
Compañía del trabajo		
Compañía del tiempo de trabajo	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Número de horas de absentismo	CAPÍTULO 5	GRI 403-9 (Lesiones por accidente laboral)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Grupo Zoa está en proceso de aplicación de las medidas de conciliación incorporadas en los planes de igualdad de las diferentes sociedades	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 401-3 (Permiso parental)
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	CAPÍTULO 5 y 6	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 403-1 (Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo) GRI 403-2 (Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes) GRI 403-3 (Servicios de salud en el trabajo) GRI 403-4 (Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo) GRI 403-6 (Promoción de la salud de los trabajadores)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las	CAPÍTULO 5 y 6	GRI 403-9 (Lesiones por accidente laboral)



enfermedades profesionales; desagregado por sexo		
Relaciones sociales		
Compañía del dialogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 403-1 (Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo) GRI 403-4 (Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	CAPÍTULO 5	GRI 2-30 (Convenios de negociación colectiva)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	CAPÍTULO 5	GRI 403-4 (Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 404-2 (Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición)
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	CAPÍTULO 5	GRI 404-1 (Promedio de horas de formación al año por empleado)
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 405-2 (Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	CAPÍTULO 5	GRI 2-27 (Cumplimiento de la legislación y las normativas) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Respecto de los Derechos humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad	CAPÍTULO 2.5 y 5	GRI 2-23 (Compromisos y políticas) GRI 2-27 (Cumplimiento de la legislación y las normativas) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)



Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	CAPÍTULO 2.5 y 5	GRI 2-23 (Compromisos y políticas)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	No se ha producido denuncias por vulneración de Derechos Humanos	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 406-1 (Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas)
Medidas implantadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	CAPÍTULO 5	GRI 2-23 (Compromisos y políticas) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 2-27 (Cumplimiento de la legislación y las normativas)
Luchas contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad.	CAPÍTULOS 2	GRI 2-23 (Compromisos y políticas) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 2-27 (Cumplimiento de la legislación y las normativas)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	CAPÍTULO 2	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	CAPÍTULO 2	GRI 2-23 (Compromisos y políticas) GRI 2-26 (Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes) GRI 205-2 (Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	CAPÍTULO 2	GRI 201-1 (Valor económico directo generado y distribuido)
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad	CAPÍTULO 7	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local.	CAPÍTULO 7	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
El impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	CAPÍTULO 7	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 413-1 (Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo)



Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos	CAPÍTULO 7	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 413-1 (Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo)
Las acciones de asociación o patrocinio	CAPÍTULO 7	GRI 2-28 (Afiliación a asociaciones) GRI 201-1 (Valor económico directo generado y distribuido) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Compromisos de la Sociedad con el desarrollo sostenible	CAPÍTULO 7	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 413-1 (Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo)
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	CAPÍTULO 8	GRI 2-6 (Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales) GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 308-1 (Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales) GRI 414-1 (Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	CAPÍTULO 8	GRI 2-6 (Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales)
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	CAPÍTULO 8	GRI 2-6 (Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales)
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	CAPÍTULO 8	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	CAPÍTULO 8	GRI 3-3 (Gestión de los temas materiales) GRI 418-1 (Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente)
Información Fiscal		
Los beneficios obtenidos por país	CAPÍTULO 9	GRI 201-1 (Valor económico directo generado y distribuido) GRI 207-1 (Enfoque fiscal)
Los impuestos sobre beneficios pagados	CAPÍTULO 9	
Las subvenciones públicas recibidas	CAPÍTULO 9	



		GRI 207-4 (Presentación de informes país por país) GRI 201-4 (Asistencia financiera recibida del gobierno)
--	--	---