



Corporación Empresarial Altra, S.L. y sociedades dependientes

Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera Consolidado
correspondiente al ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2024

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los socios de Corporación Empresarial Altra, S.L.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 de Corporación Empresarial Altra, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, “el Grupo”).

El contenido del Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En dicho sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información que se identifica en el Anexo 1 “Tabla de correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI”.

Responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante

La formulación del Estado de Información No Financiera Consolidado, así como el contenido de este, son responsabilidad del Administrador de Corporación Empresarial Altra, S.L. (en adelante “la Sociedad Dominante”). El Estado de Información No Financiera Consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de los Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, de acuerdo con la información contenida en el Anexo 1 “Tabla de correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI”.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Estado de Información No Financiera Consolidado esté libre de incorrecciones materiales, debidas a fraude o error.

El Administrador de la Sociedad Dominante es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Estado de Información No Financiera Consolidado.

Nuestra independencia y gestión de calidad

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

Aplicamos las normas internacionales de calidad vigentes y mantenemos, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del Estado de Información No Financiera Consolidado, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el Estado de Información No Financiera Consolidado y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de las distintas sociedades del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado correspondiente del Estado de Información No Financiera Consolidado, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección de la Sociedad Dominante.

Conclusión

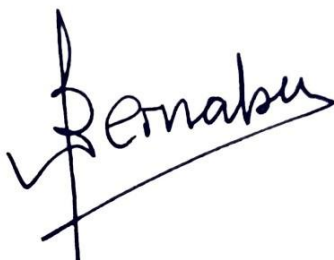
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera Consolidado de Corporación Empresarial Altra, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI” que figura como Anexo 1 del Estado de Información No Financiera Consolidado.

Los aspectos omitidos han sido debidamente relacionados en el “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018” del citado Estado.

Uso y distribución

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

20 de abril de 2026



Pablo Bernabeu de Lope

**BERNABEU
DE LOPE
PABLO -
48820897Q** Firmado digitalmente por
BERNABEU DE
LOPE PABLO -
48820897Q
Fecha: 2026.04.20
13:42:55 +02'00'

Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC 22.969)
Economista experto en Informes de Sostenibilidad (REA – nº107)

The background of the entire page is a photograph of a modern building's facade. It features large glass windows and balconies with lush green plants. The facade is partially covered by white, perforated panels that create a geometric, crystalline pattern. The interior lights of the building are visible through the glass, suggesting a warm, well-lit environment.

Estado de Información No Financiera

Corporación Empresarial Altra, S.L. y sociedades dependientes

Ejercicio 2024

Contenido del Estado de Información No Financiera Consolidado

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera Consolidado	3
2. Información general sobre el Grupo	4
Quiénes somos	4
Estrategia y modelo de negocio	6
Misión, Visión y Valores	10
Impactos, Riesgos y Oportunidades	11
3. Principales stakeholders y análisis de asuntos materiales	15
Identificación y evaluación de stakeholders	15
Identificación y análisis de asuntos materiales	16
4. Información sobre Medio Ambiente	19
Política de Medio Ambiente	23
Economía circular y gestión de residuos	25
Uso sostenible de recursos	28
Cambio climático y contaminación	31
5. Información sobre Personal	33
Información sobre empleo	34
Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	36
Organización del trabajo y desconexión digital	39
Seguridad y Salud	41
Relaciones Sociales	45
Formación y desarrollo profesional	45
6. Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo	48
Nuestro compromiso con los Derechos Humanos	48
Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo	50
6. Información sobre Sociedad	52
Gestión de la cadena de suministro	52
Calidad y Seguridad	55
Información fiscal y sobre subvenciones	57
Anexo 1: Tabla de correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI	59

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera Consolidado

El Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, “el Informe”) de Corporación Empresarial Altra, S.L. y sociedades dependientes (en adelante “el Grupo” o “Altra”) ha sido elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El Estado de Información No Financiera Consolidado se prepara de forma voluntaria ya que Corporación Empresarial Altra y sus sociedades dependientes forman parte del perímetro de consolidación del Grupo de sociedades encabezado por Corporación Empresarial Biznaga, S.L. Esta sociedad formuló, con fecha 30 de septiembre de 2025, el Estado de Información No Financiera Consolidado del Grupo, incluyendo el subgrupo encabezado por Corporación Empresarial Altra.

El Estado de Información no Financiera Consolidado da respuesta a los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018 y se formula como estado separado al informe de gestión de las cuentas anuales consolidadas del Grupo, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria de esta Ley. El Estado de Información no Financiera Consolidado es de carácter público y puede ser consultado en la página web del Grupo.

Para la elaboración del Estado de Información no Financiera Consolidado se han considerado los estándares internacionales de reporte de GRI Standards (Global Reporting Initiative), en su opción GRI Seleccionados y la Directiva 2014/05/UE de Información No Financiera y Diversidad. Asimismo, se han contemplado los resultados de los distintos análisis del contexto interno y externo realizados por el Grupo.

El alcance subjetivo de reporte del Estado de Información no Financiera Consolidado es el mismo que se ha considerado en la elaboración de las cuentas anuales consolidadas del Grupo. La información contenida en el Estado de Información no Financiera Consolidado, asimismo, hace referencia al período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

El Estado de Información no Financiera Consolidado del Grupo ha sido formulado por el Administrador Único de la Sociedad Dominante (Corporación Empresarial Altra, S.L.) con fecha 31 de marzo de 2025.

De conformidad con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, el Estado de Información No Financiera Consolidado ha sido objeto de verificación por parte de Gaman BRS, S.L.P. El Informe de Verificación independiente se presenta adjunto a este Estado de Información No Financiera Consolidado.

2. Información general sobre el Grupo

Quiénes somos

Corporación Empresarial Altra, S.L. se constituyó en el año 2005 en virtud de la fusión de las entidades Airzone, S.L. y Airzone Control, S.L. El Grupo atesora una trayectoria de más de 25 años en el sector tecnológico desarrollando distintas soluciones de control que buscan la integración entre usuarios, equipos de climatización y sistemas de IT de forma sencilla y eficiente. Corporación Empresarial Altra, S.L. tiene su domicilio social en Campanillas (Málaga), en la calle Marie Curie 21, Parque Tecnológico de Andalucía. Corporación Empresarial Altra, S.L. y sus sociedades dependientes forman parte del Grupo de sociedades encabezado por Corporación Empresarial Biznaga, S.L.

Al 31 de diciembre de 2024, el Grupo encabezado por Corporación Empresarial Altra, S.L. presenta la siguiente estructura:



El negocio industrial comenzó en 1997 con una propuesta innovadora para dar solución a problemas derivados de la ineficiencia de los sistemas de climatización. Nuestro principal desarrollo, los sistemas de zonas, han revolucionado la industria de la climatización, permitiendo a los usuarios controlar la temperatura en distintas instancias de un inmueble.

Airzone ofrece el control integrado del HVAC (Heating – Ventilation - Air Conditioning) con un alto componente asociado a la salud gracias a la visión de “Regulación y Control” que ofrecen el máximo confort, eficiencia, sostenibilidad y calidad de aire.

La combinación de la importancia de las estrategias mundiales de eficiencia energética, el auge de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y el desarrollo globalizado del mercado, nos ha permitido posicionarnos como un líder en integración de equipos HVAC eficientes y el mundo surgido de las necesidades de los usuarios profesionales y particulares mediante el uso de las TIC.

La actividad de diseño y fabricación de los productos del Grupo se realiza íntegramente en España a través de la sociedad Corporación Empresarial Altra. La comercialización se realiza a través de las distintas entidades (Airzone) presente en cada una de las geografías. Por su parte, la entidad Altra Online Resources presta servicios tecnológicos, fundamentalmente de TI al resto de entidades del Grupo.

El Grupo inició hace años un importante proceso de diversificación geográfica. Actualmente, se exporta más del 67% de los productos fuera de España. Dentro de la estrategia de diversificación geográfica, el Grupo mantiene una presencia significativa en Estados Unidos, que representa el 6% de las ventas del ejercicio 2024 y un volumen de negocio muy importante en países como Francia (45% de las ventas de 2024), Italia (9% de las ventas) o Bélgica (4% de las ventas). Al cierre de 2024, Airzone cuenta con delegaciones comerciales en España, Portugal, Francia, Estados Unidos e Italia.

La sede central del Grupo se encuentra en Málaga (España), en el Parque Tecnológico de Andalucía.



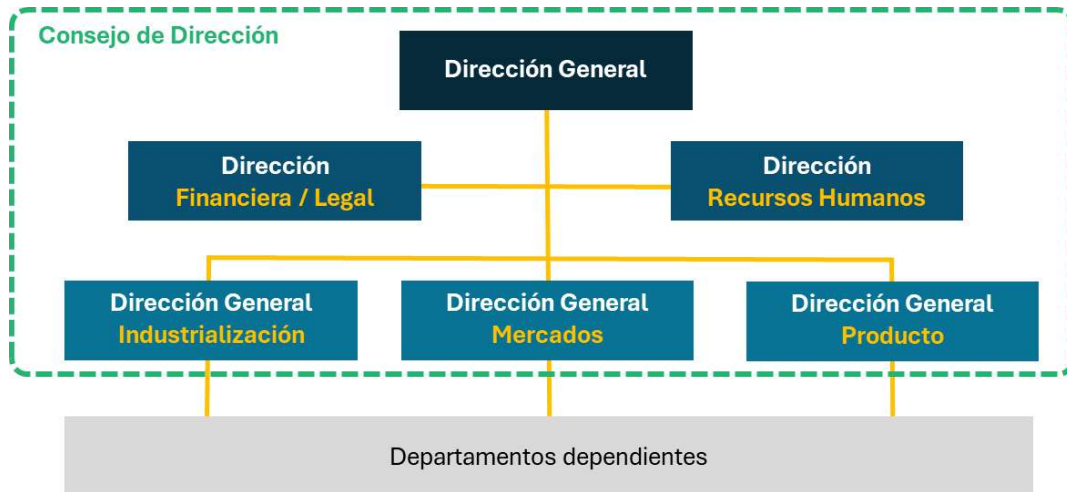
Toda la actividad industrial, de desarrollo y producción de productos se realiza en las instalaciones de Málaga. Incluso en aquellas ocasiones en las que parte de la producción se subcontrata con colaboradores externos, se acude habitualmente a entidades locales.

Estructura funcional Airzone

La organización de Airzone se realiza en torno a tres grandes áreas de negocio: Mercados, Producto e Industrialización/Operaciones. Adicionalmente, existen otras dos áreas que actúan transversalmente a toda la organización: Financiero – Legal y Recursos Humanos.

Cada una de las áreas tiene definidos objetivos específicos de acuerdo con el Plan de Crecimiento Corporativo del Grupo. Asimismo, se ha constituido un Consejo de Dirección, encargado de la creación de políticas generales.

La estructura funcional del Grupo es la siguiente:



Estrategia y modelo de negocio

La organización como estrategia

Desde sus inicios, Airzone ha mantenido una visión muy clara: la organización es una estrategia primordial e irremplazable para alcanzar con éxito los objetivos estratégicos.

La estructura de Airzone se basa en un modelo de relaciones y dependencias funcionales, en el que los equipos trabajan con un propósito común. Las conexiones que se generan en torno a cada proyecto, plan o estrategia facilitan la gestión del conocimiento, el aprendizaje constante y promueven la eficiencia junto con la autonomía responsable de los equipos.

El trabajo estrecho con asociaciones del sector a nivel nacional e internacional, empresas industriales y tecnológicas tanto del sector clima como del sector TI posibilitan la alineación con las estrategias europeas en materia de eficiencia e innovación en los desarrollos en productos y servicios.

Análisis del contexto

El crecimiento esperado del sector HVAC en Europa continúa siendo muy relevante. Ya en 2018 se estimaba un volumen de mercado de 13,1 mil millones de dólares, con tasas de crecimiento superiores al 10% anual según diversas fuentes. Este impulso sigue alimentado por la creciente demanda de sistemas de automatización para edificios y los avances tecnológicos en unidades de control.

En la mayoría de los países, la preocupación por el ahorro energético sigue aumentando de forma transversal, afectando tanto a autoridades y gobiernos como a organizaciones privadas y a la ciudadanía. Además, la normativa se vuelve cada vez más exigente en cuanto a eficiencia energética, uso de energías renovables y criterios de sostenibilidad, en línea con los objetivos de descarbonización y lucha contra el cambio climático.

Estos factores suponen un motor esencial para la demanda de sistemas de climatización cada vez más eficientes y automatizados. Automatizar espacios de trabajo, detectar y reducir mermas o fallos en las operaciones se ha convertido en una exigencia estratégica para muchas empresas y hogares.

En este contexto, los controles de HVAC (termostatos inteligentes, válvulas, persianas motorizadas, sensores, actuadores y sistemas de ventilación avanzada) representan un nicho de alto valor dentro del ecosistema del Hogar y la Oficina Inteligente.

Diseño y fabricación

El modelo de negocio respecto a los productos y servicios desarrollados, fabricados y comercializados por el Grupo pasa por soluciones HVAC desde dos conceptos, es decir, el desarrollo completo de un producto o servicio partiendo de la identificación de necesidad en el mercado, pasando por el desarrollo de hardware, firmware, piezas mecánicas, maquinaria especializada, en caso de no existir en el mercado, y el proceso de fabricación.

En este contexto, la innovación es un elemento esencial en nuestro plan estratégico. El Grupo cuenta con un equipo de I+D multidisciplinar enfocado en el desarrollo de productos, un departamento técnico para el montaje y adaptación de maquinaria, y definición de los procesos productivo, y las líneas de fabricación de electrónica y mecánica necesarias para la fabricación de prototipos de las soluciones.

La disponibilidad de estos recursos permite fabricar el producto, definir y optimizar el proceso y probar diferentes alternativas de fabricación de una forma rápida, controlada y muy próxima al propio equipo de diseño del producto, ofreciendo flexibilidad y versatilidad en el diseño y desarrollo de nuevos productos. Así, tras la fase de diseño se inician fases de producción de unidades limitadas para la realización de pruebas y testeos. Finalmente, la producción masiva se externaliza en la red de colaboradores expertos en las diferentes áreas productivas con las que el Grupo cuenta.

El Grupo está concentrado en el diseño y fabricación que aporta valor al conjunto “sistema” entendiendo como éste la integración de los componentes y productos terminados de mayor excelencia que existen en el mercado, con nuestros productos que hacen que el conjunto “sistema” resuelva las necesidades del mercado con el máximo nivel de calidad y excelencia.

Durante el período 2022-2024, el Grupo ha acometido la construcción de una nueva planta de fabricación de 5.000 m² en el Parque Tecnológico de Andalucía, que supondrá un avance extraordinario en la modernización de los procesos industriales, combinando técnicas avanzadas de producción y operaciones con tecnologías inteligentes, además de un impulso de generación de empleo y aumento de la capacidad productiva.

Plan Estratégico 2027

En Airzone hemos identificado una gran oportunidad para ocupar el espacio vital entre el mundo industrial de los equipos eficientes de climatización, la integración y gestión de datos de sensores (TI) y la creciente necesidad de bienestar de los usuarios en los entornos interiores. Nuestro propósito es convertirnos en líderes mundiales en el control de los sistemas de climatización y la calidad del aire interior (IAQ) y en el sector de la regulación y el control, con fuertes vínculos con las industrias de climatización, informática y calidad del aire interior. Aspiramos a convertirnos en proveedores de información valiosa y esencial para los usuarios de instalaciones tanto residenciales como profesionales, ayudándoles a alcanzar su eficiencia energética.

Los objetivos principales incluidos en nuestro nuevo Plan Estratégico incluyen:

- **Liderazgo en control climático inteligente:** Afianzar a Airzone como empresa líder en sistemas de control inteligentes de climatización (HVAC) y calidad de aire interior (IAQ) integrados con las TIC. El objetivo para 2027 es sentar las bases para ser referente global en soluciones que proporcionen confort, eficiencia energética y bienestar en entornos interiores, contribuyendo además a la sostenibilidad de los edificios.
- **Diversificación e internacionalización:** Aumentar las oportunidades de crecimiento diversificando soluciones, clientes, mercados y segmentos, reduciendo riesgos y mejorando la competitividad global.
- **Excelencia en calidad y experiencia del cliente:** Consolidar el liderazgo de Airzone entregando productos y servicios de máxima calidad, respaldados por procesos operativos eficientes.
- **Transformación digital e innovación continua:** Acelerar la digitalización de la empresa y fomentar la innovación en todas sus áreas. Esto implica implementar servicios digitales robustos que acompañen al cliente en todo el proceso comercial, facilitando gestiones autónomas y ágiles.

- **Sostenibilidad y eficiencia energética:** Lograr un crecimiento sostenible equilibrando la expansión del negocio con la protección medioambiental. El plan incorpora medidas para minimizar el impacto ambiental y potenciar la responsabilidad social, apoyándose en certificaciones y alianzas estratégicas.
- **Desarrollo organizativo y talento:** Impulsar la transformación organizacional de Airzone para acompañar las nuevas estrategias. Esto implica crecer de forma sostenible en lo interno, mejorando la eficiencia en la gestión y apoyando el desarrollo de las personas que conforman la empresa.

El Grupo ha definido **ocho líneas estratégicas** para el período 25-27 que actúan como pilares del Plan Estratégico 2027. Estas líneas de actuación están diseñadas para afrontar los desafíos rumbo a 2030, orientando los proyectos y recursos de la empresa en la consecución de sus objetivos.

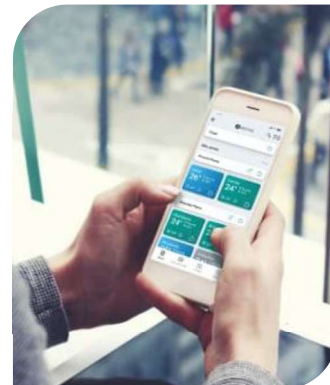


Asimismo, Airzone ha identificado seis cuestiones clave y transversales que orientan sus prioridades y acciones: digitalización, sostenibilidad, internacionalización, innovación, experiencia del cliente y transformación organizacional.

Digitalización

En los procesos internos y en la relación con los clientes y proveedores, como herramienta de crecimiento sostenido de la compañía.

Es un pilar central para el crecimiento sostenible. Airzone apuesta por servicios digitales sólidos, integración de experiencia de usuario (UX), analítica de datos e IA, así como la automatización de procesos y tecnologías cloud. La digitalización está presente en todas las áreas estratégicas para mejorar eficiencia, agilidad y valor añadido.



Sostenibilidad

Impacto social, económico y medioambiental que aporte valor a todos los grupos de interés y a la sociedad en su conjunto.

El plan refuerza el compromiso con el medio ambiente y la sociedad. Se incluyen medidas para mejorar la eficiencia energética, reducir emisiones, aplicar economía circular y fortalecer la responsabilidad social. La sostenibilidad se vincula con la innovación, la calidad y la reputación de marca, alineándose con los objetivos climáticos globales.



Internacionalización

Estrategia competitiva hacia la apertura de nuevos mercados

El Grupo cuenta con una importante presencia internacional. Este reto pretende expandir el radio de acción más allá de sus límites actuales. El objetivo es lograr un 20% de la facturación en nuevos mercados para 2027, adaptando productos, estrategias y estructuras a cada país.



Innovación

Pilar estratégico de desarrollo de la corporación asociado al producto, servicios, operaciones, modelo organizativo, y relaciones con terceros.

Es motor transversal del plan, aplicada a productos, servicios, procesos y modelos de negocio. Destacan soluciones avanzadas en calidad del aire, dispositivos inteligentes, digitalización interna, y un centro de excelencia en gestión energética (DERMS). También se promueven alianzas tecnológicas y nuevos enfoques corporativos.



Experiencia del cliente

Airzone adopta un enfoque customer-centric, potenciando plataformas como Airzone Cloud y servicios por suscripción.

Mejora la interacción mediante automatización, IA, soporte especializado y fidelización activa, con el objetivo de ofrecer una experiencia integral y diferenciadora.





Transformación organizacional

Se refuerza la cultura, el talento y la estructura interna para acompañar el crecimiento.

Esto incluye formación, atracción de perfiles estratégicos, digitalización interna, y preparación para una posible integración en un grupo multinacional antes de 2030. La organización se adapta para liderar con solidez los retos del futuro.

Cada uno de los retos y líneas estratégicas cuenta con una planificación propio en términos de cronograma y actuaciones concretas a desarrollar en el corto, medio y largo plazo. Asimismo, el Grupo ha designado responsables de la gestión de cada uno de estos objetivos incluidos en el Plan Estratégico.

Misión, Visión y Valores

Nuestra misión

Desarrollar soluciones de control inteligentes para calefacción, ventilación y aire acondicionado, diseñadas para mejorar la calidad del aire interior y elevar el confort personal en una variedad de entornos habitables. Soluciones integradas de forma fluida con los sistemas de control IT residenciales y comerciales (HUB), con un fuerte enfoque en la eficiencia energética y la sostenibilidad medioambiental.

Nuestra visión

Climate Control People.

Convertirnos en líderes globales en el control inteligente de HVAC y calidad del aire interior (IAQ) para instalaciones residenciales y comerciales, integradas con sistemas IT. Nuestro objetivo es ofrecer eficiencia energética y medioambiental, mejorando la calidad de vida de las personas en sus entornos y contribuyendo a la sostenibilidad de los edificios.

Ofrecer soluciones y servicios de conectividad que permitan a las personas controlar el bienestar ambiental interior, la salud y la eficiencia energética, implicándolas activamente en el compromiso continuo de la Unión Europea para combatir el cambio climático.

Nuestros valores

En Airzone, somos un equipo de personas guiadas por un fuerte sentido de la ética profesional, profundamente comprometidas con la protección del medio ambiente y la conservación de los recursos. Estamos altamente integrados y dedicados a nuestro proyecto de desarrollo corporativo. Nuestros valores fundamentales son:

- Ética e integridad profesional
- Cohesión y trabajo en equipo.
- Determinación.
- Compromiso con la innovación y el desarrollo empresarial.
- Respeto por el medio ambiente.

Impactos, Riesgos y Oportunidades

La gestión de riesgos es una parte esencial del enfoque de gobierno corporativo del Grupo. Por ello, gestionamos de forma proactiva y desde el máximo nivel (Dirección y Consejo de Administración) todos los riesgos a los que se encuentra expuesto, atendiendo a la actividad que desarrolla y el entorno donde opera.

El Consejo de Administración es responsable de la supervisión del sistema de gestión de riesgos. Le corresponde al Consejo, por lo tanto, la responsabilidad de impulsar las herramientas y mecanismos adecuados para la detección de los riesgos, la definición del apetito al riesgo, la implementación de las medidas y herramientas para la mitigación de los riesgos detectados.

El Consejo de Administración ha establecido diferentes comisiones de Auditoría y Control que tienen como función primordial servir de apoyo al Consejo de Administración en sus funciones de supervisión; entre las cuales se incluye la supervisión de los Sistemas de Control y Gestión de Riesgos.

La Dirección, por su parte, tiene encomendada la responsabilidad de fomentar la integración de la gestión de riesgos en los procesos que se han determinado como críticos, así como asignar la titularidad de los distintos riesgos identificados a los distintos gestores de riesgos (“risk owners”).

A la vista de la experiencia de los últimos años, la Dirección considera que la gestión de riesgos debe ser un proceso transversal y continuo, integrado en los procesos de negocio y en todos los niveles y funciones de la organización, incluyendo la planificación estratégica, la toma de decisiones y la ejecución de actividades. En este contexto, se han implantado herramientas y procedimientos para la identificación, evaluación y respuesta a los riesgos, con el objetivo de proporcionar una seguridad razonable en la consecución de los objetivos estratégicos.

Los riesgos se agrupan en cuatro categorías: riesgos operativos, riesgos legales, riesgos financieros y riesgos estratégicos. Adicionalmente, se identifican aquellos riesgos relacionados con cuestiones ESG. Los riesgos se priorizan en función de su impacto potencial y su probabilidad de ocurrencia, clasificándose como riesgos altos, moderados o leves.

Estrategia de gestión de Riesgos	Identificación de Riesgos	Evaluación de los Riesgos	Tratamiento de Riesgos	Monitorización, Reporte y Seguimiento
<p>La estrategia de gestión de riesgos abarca todos los procesos clave del Grupo (procesos estratégicos, operacionales, comerciales, y financieros).</p> <p>La gestión de riesgos se integra de forma coherente con los procesos de planificación y gestión de la estrategia.</p>	<p>Tiene como propósito la localización, reconocimiento y descripción de todos los riesgos que pueden impedir al Grupo la consecución de sus objetivos.</p> <p>Es un proceso iterativo que requiere disponer de la mejor información disponible en cada momento.</p>	<p>Esta fase tiene como objetivo estimar la importancia relativa de cada riesgo considerando la probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial en caso de materializarse.</p> <p>Esta evaluación permite priorizar los riesgos y enfocar los recursos de gestión en aquellos de mayor relevancia.</p>	<p>El Grupo determina la respuesta adecuada para cada riesgo de acuerdo con la gravedad asignada a cada uno de ellos y atendiendo al nivel de apetito al riesgo.</p> <p>El tratamiento de los riesgos identificados se realiza a través de planes de acción que se aprueban de forma coordinada</p>	<p>Los gestores de riesgos son responsables del seguimiento continuo de la evolución de los riesgos identificados.</p> <p>Cada gestor debe evaluar de forma periódica los factores de riesgo asociados y el funcionamiento y la efectividad de las actividades de control diseñadas e implantadas.</p>

La gestión de riesgos es un proceso dinámico y requiere de la interacción continua de los órganos de Dirección, responsables de la implantación de políticas y procedimientos, con las distintas áreas de negocio que son responsables de la gestión directa de los distintos riesgos.

El establecimiento de canales de comunicación efectivos para compartir información sobre riesgos y oportunidades entre todas las partes interesadas relevantes resulta esencial. El Grupo fomenta la participación activa de todas las partes interesadas en la gestión de riesgos.



De acuerdo con el análisis de riesgos realizado, los principales impactos, riesgos y oportunidades identificados por el Grupo incluyen:

Impactos:

- **Uso sostenible de recursos y eficiencia energética:**

Los sistemas de climatización son grandes consumidores de energía. La innovación tecnológica orientada a la reducción del consumo de energía y mejora de la eficiencia puede reducir el impacto medioambiental. Los sistemas de zonificación reducen el consumo innecesario de energía climatizando solo las áreas ocupadas.

La producción de dispositivos electrónicos y componentes de control digital implica el consumo energético y la generación de emisiones indirectas.

- **Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y huella de carbono:**

Airzone no fabrica equipos de climatización completos, pero contribuye directamente a la reducción de emisiones, al optimizar el uso de los equipos existentes.

Por otro lado, la fabricación y transporte de los dispositivos genera emisiones de Alcance 1, 2 y 3, especialmente en la cadena de suministro electrónica.

- **Uso de Recursos Naturales:**

La fabricación de sistemas de climatización requiere el uso de diversos recursos naturales, incluyendo metales y plásticos. Los controladores, sensores y otros dispositivos incorporan metales, plásticos y componentes electrónicos, muchos de los cuales dependen de materias primas críticas

Esto genera riesgos asociados al origen responsable de los materiales y a la gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE). La gestión sostenible de estos recursos es crucial para minimizar el impacto ambiental.

- **Residuos y Fin de Vida Útil:**

Nuestros productos tienen un ciclo de vida relativamente largo, pero su fin de vida requiere un manejo adecuado para evitar contaminación por plásticos, metales y componentes electrónicos. La ausencia de un adecuado enfoque de la economía circular puede resultar en un mayor consumo de recursos, mayores costos de gestión de residuos, impactos ambientales negativos y una menor resiliencia frente a las expectativas cambiantes de los consumidores y las regulaciones relacionadas con la sostenibilidad.

- **Impacto social:**

La concentración de la producción y fabricación en España minimiza de forma significativa los riesgos asociados a la contratación de proveedores y subcontratistas en países con estándares laborales débiles.

No obstante, algunos componentes y materiales que utilizamos en nuestro proceso productivo pueden producirse en países con riesgos laborales y ambientales.

Riesgos:

- **Regulación medioambiental y sobre eficiencia energética:**

Las regulaciones cada vez más estrictas sobre emisiones y eficiencia energética pueden representar un riesgo si la empresa no se adapta a tiempo, pudiendo enfrentar sanciones o restricciones en ciertos mercados. Por ejemplo, la Directiva Ecodesign establece requisitos de diseño ecológico para los productos relacionados con la energía, con el objetivo de reducir su impacto ambiental a lo largo de todo su ciclo de vida.

- **Calidad y seguridad de los productos:**

La calidad y la seguridad de los productos electrónicos es fundamental. Un posible error o mal funcionamiento puede tener consecuencias negativas para como provocar incendios u otros peligros que dañen la propiedad y causen lesiones a los usuarios.

Asimismo, como los sistemas incluyen control digital e IoT, existe un riesgo creciente de vulnerabilidades de ciberseguridad, afectando la seguridad de los usuarios y la reputación

- **Cambio climático y demanda:**

Los fenómenos climáticos extremos y cambios en las condiciones climáticas pueden alterar la demanda de sistemas de climatización, afectando la estabilidad del mercado. En este sentido, los eventos climáticos extremos pueden incrementar la demanda estacional de climatización, pero también interrumpir la cadena logística o afectar los costes energéticos de fabricación.

- **Reputación y demanda de los consumidores:**

Los consumidores son cada vez más conscientes del impacto ambiental de los productos que compran. Una mala reputación en sostenibilidad puede afectar la demanda.

- **Disponibilidad de materias primas:**

La escasez de materiales críticos necesarios para la fabricación de estos sistemas puede afectar la producción y aumentar los costos como consecuencia de fluctuaciones de los precios de metales.

Oportunidades:

- **Innovación en eficiencia energética y digitalización:**

El desarrollo de sistemas de climatización más eficientes energéticamente puede convertirse en un factor diferenciador en el mercado y atraer a clientes concienciados y preocupados por el medio ambiente.

El desarrollo de algoritmos de inteligencia artificial y control predictivo y la integración con smart homes y sistemas de gestión energética de edificios (BEMS) son palancas fundamentales para optimizar aún más la eficiencia energética y reducir emisiones indirectas de climatización.

- **Integración con energías renovables:**

La integración de los sistemas de climatización con fuentes de energía renovable, como energía solar o baterías domésticas, puede reducir la huella de carbono y atraer a un segmento de mercado más amplio.

Asimismo, se crea una nueva oportunidad para colaborar con empresas de energía renovable o constructoras de edificios sostenibles.

- **Reciclaje y Economía Circular:**

Implementar programas de reciclaje y reutilización de equipos de climatización puede minimizar los residuos y ofrecer nuevas oportunidades de negocio en la reparación y reacondicionamiento de equipos.

Igualmente, actividades de reacondicionamiento, reparación y reúso de componentes, así como acuerdos con gestores de RAEE, pueden generar valor añadido y reducir impactos.

- **Certificaciones y Ecolabels:**

Obtener certificaciones de sostenibilidad y etiquetas ecológicas puede mejorar la reputación de la empresa y atraer a consumidores y empresas que valoran la sostenibilidad.

- **Educación y Concientización:**

Invertir en campañas de educación para informar a los consumidores sobre el uso eficiente de los sistemas de climatización puede aumentar la satisfacción del cliente y reducir el consumo de energía.

- **Expansión a mercados con mayores niveles de conciencia sostenible:**

La existencia de países con mayor impulso de políticas de eficiencia energética, como Francia, Italia o Bélgica, o con incentivos hacia la construcción sostenible son una gran oportunidad para aumentar cuota de mercado.

3. Principales stakeholders y análisis de asuntos materiales

Identificación y evaluación de stakeholders

El Grupo mantiene el compromiso sólido y continuado de establecer relaciones duraderas y basadas en la confianza con sus grupos de interés, como piezas clave de su estrategia. El objetivo es compartir información relevante, fiable, transparente e íntegra.

El Grupo realiza análisis internos para la identificación de los principales grupos de interés (“stakeholders”) de nuestro negocio, así como para evaluar la significatividad de cada uno de estos grupos en términos de capacidad de influencia y de dependencia.

Hemos identificado los grupos de interés relevantes que pueden tener un interés en nuestro desempeño y que pueden influir, directa o indirectamente, en la orientación del Grupo. Los principales grupos de interés identificados son los siguientes:

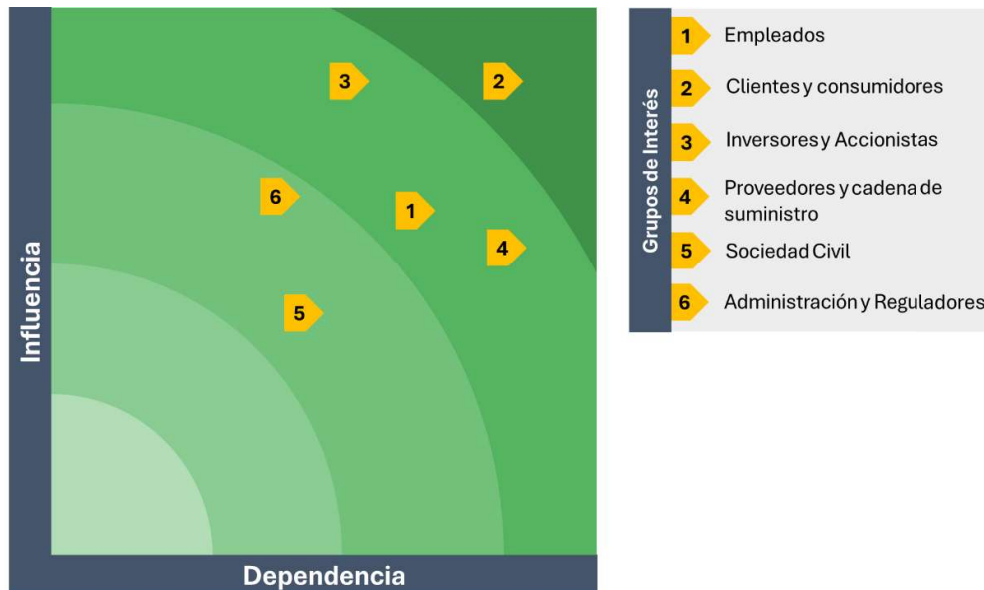
<p>Empleados</p> 	<p>Cientes y consumidores</p> 	<p>Inversores y Accionistas</p> 
<p>Incluyendo todo el equipo humano que forma parte del Grupo y que constituyen uno de los pilares básicos para la ejecución de la estrategia y el aseguramiento de la continuidad operativas.</p> <p>Su bienestar, seguridad y desarrollo influyen directamente en la productividad, la innovación y la calidad de nuestros productos y servicios.</p>	<p>Nuestros clientes, distribuidores y los usuarios o consumidores de los productos son esenciales.</p> <p>Determinan la demanda y la continuidad del negocio.</p> <p>Sus expectativas en calidad, seguridad, trazabilidad y desempeño influyen significativamente en los sistemas de producción y los requisitos comerciales</p>	<p>Incluyendo a nuestros accionistas (propietarios) y también a otros inversores financieros, como las entidades financieras que trabajan con nosotros.</p> <p>Su foco creciente en criterios ESG demanda transparencia, métricas fiables, gestión robusta de riesgos e impactos y evidencia de creación de valor a largo plazo.</p>
<p>Proveedores y cadena de suministro</p> 	<p>Sociedad Civil</p> 	<p>Administración y Reguladores</p> 
<p>Incluyen todos los proveedores de materias primas, servicios, logística y otros terceros en la cadena de valor del Grupo.</p> <p>Impactan en la continuidad del suministro, el coste, la calidad y la capacidad de cumplir nuestros compromisos.</p>	<p>Representan las comunidades locales donde operan los centros, entorno social y económico, universidades y centros de investigación, ONG, medios y sociedad civil en general.</p> <p>La relación con la sociedad permite anticipar expectativas, reforzar la confianza y maximizar contribuciones positivas.</p>	<p>Las autoridades, administraciones públicas y reguladores, ya sean locales, nacionales o internacionales definen el marco normativo aplicable y supervisan su cumplimiento.</p> <p>La evolución regulatoria puede requerir adaptaciones de procesos y generar impactos en costes, autorizaciones o continuidad de las operaciones.</p>

El Grupo mantiene canales de diálogo específicos para cada grupo de interés (reuniones periódicas, encuestas de satisfacción, foros sectoriales, consultas públicas, entre otros), que permiten actualizar de forma continua este mapa de stakeholders y asegurar que su gestión evoluciona en línea con las expectativas y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

El segundo paso, tras la identificación de los grupos de interés, ha sido analizar la significatividad de cada uno de ellos en nuestro negocio. Este análisis se ha realizado considerando:

- El grado de influencia de los grupos de interés, considerado como la capacidad de cada uno para afectar las decisiones y acciones del Grupo. Este análisis se ha realizado considerando el tamaño, recursos, capacidad de movilización, acceso a información clave y habilidades de persuasión de cada grupo de interés.
- El grado de dependencia de cada grupo de interés, referido a la medida en la que el Grupo depende de los grupos de interés para alcanzar sus objetivos.

El resultado para el ejercicio 2024 es el siguiente:



Identificación y análisis de asuntos materiales

El Estado de Información No Financiera debe ser un informe fiable y de utilidad para los grupos de interés identificados. Con este propósito, el Grupo ha realizado un análisis de significatividad, identificando aquellos asuntos y requerimientos de información de acuerdo con la normativa vigente y de aplicación que tienen una mayor relevancia para nuestros grupos de interés.

En cumplimiento de la normativa legal, se ha determinado la relevancia de cada una de las cuestiones identificadas por la normativa aplicable, y concretamente, por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 en su artículo primero, apartado 6 atendiendo fundamentalmente a los resultados de un análisis de priorización interna y de priorización externa.

En este sentido, la identificación y evaluación de asuntos materiales se ha realizado considerando la perspectiva interna a través de entrevistas con los principales responsables de las funciones y áreas que participan en la elaboración del Estado de Información No Financiera y fuentes externas de información (empresas del sector, información de expertos en cuestiones de sostenibilidad (Robecosam), e información de marcos regulatorios como SASB, GRI, MSCI, etc.). De acuerdo con el análisis realizado hemos obtenido los siguientes resultados:



Del análisis de materialidad realizado, se concluye que los asuntos más significativos son los relacionados con:

- **Economía circular y gestión de residuos:**

Airzone fabrica y comercializa sistemas de climatización y control inteligente, que implican el uso de componentes electrónicos, plásticos y metales. Estos materiales generan residuos tanto en la producción como al final de la vida útil de los productos.

Nuestros clientes y usuarios, así como los reguladores, nos demandan cada vez más soluciones que faciliten la reutilización, reciclaje y correcta disposición de equipos obsoletos.

El diseño de productos bajo criterios de ciclo de vida (diseño modular, facilidad de reciclaje) nos permite diferenciarnos competitivamente y cumplir con regulaciones europeas sobre residuos electrónicos (WEEE) y responsabilidad ampliada del productor.

Una gestión inadecuada podría suponer costes reputacionales y regulatorios, mientras que una estrategia sólida de economía circular abre oportunidades de innovación y fidelización de clientes.

- **Uso sostenible de recursos:**

Nuestro proceso productivo implica un consumo relevante de energía y materias primas (metales, plásticos, componentes electrónicos). Optimizar su uso contribuye a la reducción de costes y de huella ambiental.

Por otro lado, nuestros productos Airzone impactan positivamente en el consumo energético de los edificios donde se instalan. Desarrollar soluciones que aumenten la eficiencia energética es clave para posicionarse como marca alineada con las exigencias del Pacto Verde Europeo y las directivas de eficiencia en edificios.

Asegurar la trazabilidad y el abastecimiento responsable de materiales reduce riesgos de interrupción en la cadena de suministro y de exposición a riesgos en materia de sostenibilidad.

- **Información sobre consumidores (calidad y seguridad de nuestros productos):**

Los equipos de climatización y control inteligente son cada vez más dispositivos conectados (IoT), por lo que la ciberseguridad y la protección de datos son esenciales para garantizar la confianza de nuestros clientes y cumplir adecuadamente con los requisitos normativos en materia de protección de datos personales y de ciberseguridad.

La calidad y seguridad de nuestros productos y servicios afecta directamente a la salud y bienestar de los usuarios. En consecuencia, cualquier incidencia podría potencialmente derivar en reclamaciones legales, retirada de productos y daño reputacional.

- **Gobierno corporativo y Cumplimiento Normativo:**

Para Airzone, el cumplimiento normativo es primordial. Como empresa que opera en varios mercados, debemos cumplir con una normativa diversa: medioambiental, de producto, de protección de datos, laboral y fiscal. Un sistema sólido de compliance reduce el riesgo de sanciones y litigios.

Además, consideramos que la integridad y la ética empresarial son factores de decisión clave para potenciales socios comerciales y clientes institucionales. Una deficiente sistema de gobierno corporativo y de cumplimiento normativo puede afectar la competitividad en licitaciones y acuerdos con estos socios.

Los inversores y evaluadores ESG (MSCI, RobecoSAM) otorgan cada vez mayor peso a la existencia de códigos éticos, canales de denuncia y mecanismos efectivos de supervisión.

- **Condiciones de trabajo y empleo:**

Nuestro equipo es parte esencial en nuestra estrategia de crecimiento. Airzone depende de perfiles muy técnicos y especializados (I+D, producción, soporte postventa) en un sector altamente competitivo. Garantizar buenas condiciones laborales, formación continua y desarrollo profesional es clave para atraer y fidelizar talento.

Los riesgos laborales y psicosociales, si no se gestionan adecuadamente, pueden generar incidentes, bajas laborales y litigios, afectando a la productividad y reputación.

Las expectativas de transparencia sobre brechas salariales, diversidad e inclusión están aumentando en el sector tecnológico e industrial, siendo aspectos valorados por clientes, inversores y administraciones públicas.

4. Información sobre Medio Ambiente

Mantenemos un compromiso inquebrantable con la protección del Medio Ambiente.

La Sostenibilidad forma parte de nuestro ADN y de los objetivos estratégicos del Grupo. Desarrollamos nuestra actividad con el propósito de reducir nuestro impacto medioambiental negativo y potenciar los impactos positivos y oportunidades en materia ESG.



El punto de partida es el cumplimiento absoluto de la normativa y legislación vigente. El Grupo garantiza el cumplimiento inquebrantable de todos los requisitos legales asociados a nuestra actividad, limitando todas aquellas acciones y procesos que puedan dañar el Medio Ambiente.

Más allá del cumplimiento de la legislación aplicable, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas son la guía esencial bajo la que evaluamos nuestro compromiso con la reducción de los impactos medioambiental negativos de nuestra actividad, especialmente referidos a nuestros objetivos de reducción de residuos, mejora de la eficiencia energética y el uso eficiente de recursos.



Nuestro esfuerzo y compromiso con la protección del Medio Ambiente ha sido reconocido durante 2024.

Hemos sido reconocidos con el Premio a la Empresa + Sostenible otorgado por Banco Sabadell por nuestro compromiso con la reducción de nuestra huella de carbono.

Como se ha referido anteriormente, la Sostenibilidad es uno de los pilares incluidos en el **Plan Estratégico del Airzone** para los próximos años. Los principales objetivos en este sentido pasan por las siguientes actuaciones:

- Reducción de la huella de carbono, alcanzando las cero emisiones de CO2 eq (alcance 2) para 2030.
- Autogeneración de energía eléctrica que cubra al menos el 40% de la energía consumida en nuestras instalaciones, mediante la instalación de fuentes renovables para el ejercicio 2030.
- Reducción del consumo de agua a unos niveles por debajo de 30 litros diarios por persona para el ejercicio 2025.
- Implantación de mejoras en la gestión separativa residuos para el ejercicio 2027. Actualmente el 21,6% de los residuos generados son no reciclables. El objetivo es reducir este porcentaje por debajo del 20% en 2027.
- Establecimiento de colaboraciones con grupos de interés que fomenten la sostenibilidad (proveedores, clientes, colaboradores, etc.). Así, por ejemplo, en la función de compras se prevé mejorar las condiciones medioambientales con nuestros proveedores, evaluando con criterios específicos de sostenibilidad la selección de proveedores.
- Obtención de certificaciones y acreditaciones en materia de Sostenibilidad. En este sentido, Airzone ha comenzado a trabajar para la obtención de certificaciones por parte de algunas entidades de reconocido prestigio.

Durante el ejercicio 2023, Airzone obtuvo la certificación PEP Ecopassport para Aidoo Controller (Francia), que actualmente se está tramitando en otros países de la Unión Europea.



La misión de la organización sin fines de lucro PEP. Association es el desarrollo internacional del Programa de Declaración Ambiental PEP Ecopassport relacionado con productos eléctricos, electrónicos y HVAC (calefacción, ventilación, aire acondicionado, refrigeración). Esta certificación, por lo tanto, analiza el uso de materiales (plásticos, metálicos y de otro tipo) así como el proceso productivo.

Asimismo, desde 2022, Airzone somete su Plan de Gestión de Sostenibilidad a la evaluación de un tercero a través de la plataforma de Ecovadis. Ecovadis es un sistema de evaluación y clasificación de la sostenibilidad de las cadenas de suministro y las prácticas empresariales, que proporciona una plataforma en línea que evalúa el desempeño de las empresas en áreas relacionadas con el medio ambiente, las prácticas laborales y los derechos humanos, la ética empresarial y la sostenibilidad de la cadena de suministro. Nos permite conocer, por tanto, nuestras fortalezas y debilidades en cuestiones relacionadas con la Sostenibilidad desde una perspectiva amplia.



Gracias a los resultados obtenidos a través de esta plataforma hemos mejorado significativamente nuestra compañía.

Hemos conseguido incrementar la puntuación total obtenida de 49 a 66 puntos sobre un total de 100 puntos. Este resultado nos sitúa dentro del 13% de empresas mejor valoradas, obteniendo una medalla de plata.

El número de personas en el Grupo dedicadas durante el ejercicio 2024 a funciones relacionadas con la gestión medioambiental ha sido de 4 empleados.

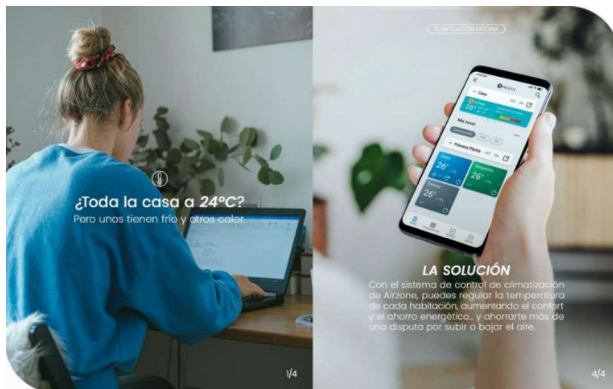
Blue is the new green

El diseño de nuestros productos tiene en consideración factores de sostenibilidad medioambiental, fundamentalmente en relación con el ahorro de consumo energético, al suponer un uso más eficiente de los sistemas de climatización y aire acondicionado.

Los sistemas de control de climatización permiten activar solo aquellas zonas necesarias, suponiendo un ahorro económico y una reducción del consumo de energía eléctrica. La integración del sistema Airzone con los sistemas de climatización permite que la cantidad de frío o calor que se genera sea la que necesitas en cada momento. Con estos sistemas, se puede alcanzar una reducción del consumo de energía eléctrica de hasta el 53%.



Nuestros sistemas permiten controlar la temperatura por zonas para que cada miembro del hogar encuentre la comodidad que necesita.



Nuestros productos incorporan la función Eco-Adapt, que fija un compromiso entre confort y ahorro energético. Este modo realiza un análisis de la temperatura en cada zona y marca distintos niveles de eficiencia energética. Se aprovecha al máximo la tecnología Inverter gracias a la pasarela de comunicaciones Airzone.

“La eficiencia energética ya no es una opción, sino un requisito. Los sistemas de climatización son los que presentan un mayor porcentaje de consumo energético. Airzone crea las soluciones más eficientes desde el punto de vista energético y ofrece el mejor retorno de la inversión”

Airzone ha desarrollado, junto con la Universidad de Málaga, un estudio sobre los beneficios de los sistemas de zonificación de Airzone en términos de ahorro energético. Dicho estudio se basa sobre la premisa de funcionamiento de los sistemas de zonificación: los sistemas zonificados se basan en el control independiente de la temperatura de cada una de las zonas. Para ello se instala un termostato en cada estancia que permite conocer la demanda térmica en cada una de ellas y seleccionar una temperatura de consigna independiente según las preferencias del usuario.

De esta manera, cuando una zona alcanza la temperatura de consigna, ésta envía una señal de control a la compuerta motorizada de la zona para que se cierre e interrumpa la impulsión del aire acondicionado.



Alcanzar un alto grado de confort y una reducción del consumo eléctrico requiere que la comunicación entre el sistema de zonas y el equipo de climatización sea adecuada. La pasarela de integración es el dispositivo que permite esta comunicación bidireccional entre la central de control y el equipo.

Airzone dispone de convenios con los principales fabricantes que les ceden los protocolos de comunicación con sus máquinas

De acuerdo con las conclusiones del estudio, queda demostrado que, frente a un sistema no zonificado, que el porcentaje de horas en las que las zonas están en confort térmico es mucho más elevado en un sistema zonificado. En la comparación del consumo eléctrico entre un sistema de climatización zonificado y no zonificado se ha demostrado importantes ahorros de energía. En concreto, en las tres ciudades analizadas en el estudio existen importantes ahorros en climatización. Destaca el porcentaje de ahorro en la ciudad de Valencia, que llega hasta el 29% en refrigeración y 42% en calefacción, aproximadamente. En Madrid, el ahorro en climatización ronda el 20%, mientras que en Barcelona se encuentran en torno al 30-35%.

El resultado más importante que se extrae de la aplicación del algoritmo Eco-Adapt es la disminución del consumo de energía según si se aumenta la temperatura de consigna en modo refrigeración o se disminuye en modo calefacción. Ahorro del 56-64% en calefacción y del 24-37% en refrigeración, en las diferentes ciudades analizadas.

En 2024 hemos sido incluidos en las fichas de materiales GCBc. Las "Fichas de materiales de GCBc", elaboradas por una consultora externa (Ecopenta), han sido revisadas, validadas y publicadas por GCBc (Green Building Council España). Este documento analiza nuestros productos (sistemas de zona, Aidoo, AirQ, etc.) según las certificaciones de sostenibilidad BREEAM, LEED y VERDE. En el documento se indica cómo nuestros sistemas aportan mejoras en estas certificaciones en aspectos como eficiencia energética, confort térmico, calidad de aire, gestión energética, entre otras

Asumimos que nuestra actividad tiene un impacto medioambiental, fundamentalmente relacionado con la gestión de materias primas que utilizamos en la fabricación de nuestros productos, la eficiencia en los recursos que empleamos (electricidad y combustibles) y la gestión de los residuos que se generan en nuestras instalaciones. En consecuencia, hemos definido como los objetivos principales en materia de gestión medioambiental:

- El fomento la economía circular y la reutilización de materiales;
- Incremento de la eficiencia energética de los procesos productivos
- Incremento del autoabastecimiento de energía eléctrica, con el objetivo de alcanzar la autonomía energética en los próximos años.

Política de Medio Ambiente de Airzone

Airzone cuenta con una Política Ambiental, que fue actualizada en 2023, donde se recoge nuestro compromiso de orientar nuestra actividad hacia el respeto, cuidado y protección del Medio Ambiente, previniendo la contaminación a través del uso sostenible y racional de los recursos, cumpliendo con la legislación ambiental vigente mediante la implementación, operación y mejora continua del Sistema de gestión Ambiental conforme la norma ISO 14001: 2015 y sus posteriores modificaciones.

Los principios recogidos en la Política Ambiental de Airzone incluyen:

- El principio de responsabilidad medioambiental: Todos podemos mejorar nuestro entorno y que incluye las siguientes actuaciones o compromisos específicos:
 - Actuar siempre según las leyes y normas de la gestión ambiental.
 - Prevenir los riesgos ocupacionales, patrimoniales y ambientales.
 - El que contamina paga en los casos que no se puede prevenir el daño ambiental.
 - Mejora continua en la gestión de su desempeño ambiental, mediante el establecimiento y seguimiento de objetivos ambientales.
- El principio de prevención: Mejor prevenir que corregir desastres ecológicos. Prevención de la contaminación, a partir de la evaluación de los riesgos potenciales sobre el medio ambiente en cada una de las fases de nuestros procesos, con el objetivo de diseñar procesos que permitan minimizar en lo posible el impacto ambiental.
- El principio de sustitución de sustancias peligrosas por otras menos contaminantes y procesos de alto consumo energético por otros más eficientes.
- El principio de coherencia, que requiere la coordinación de las políticas ambientales con la actividad y objetivos de otros departamentos a través de actuaciones de capacitación y sensibilización a través de actividades formativas y de concienciación en prácticas ambientales.
- El principio de cooperación con grupos sociales que trabajan con objetivos de mejora ambiental.

La Política Ambiental establece generales, en materia de consumo responsable, en materia de reducción de emisiones y residuos, mejora de la eficiencia y responsabilidad empresarial.

La Política de Gestión de Medio Ambiente de Airzone ha sido diseñada e implantada de acuerdo con el estándar internacional ISO 14001:2015.



Esta Política está certificada por un tercero independiente que ha verificado satisfactoriamente su diseño, implantación y efectividad.

Airzone cuenta, asimismo, con un “Manual de Buenas Prácticas Ambientales” que pone el foco directamente en el ahorro energético y el respeto del Medio Ambiente. Este documento, que se ha difundido a todos los empleados, incluye detalles y ejemplos de prácticas no adecuadas en materia de gestión de recursos, contaminación y gestión de residuos. Asimismo, incluye recomendaciones o buenas prácticas en materia de utilización de recursos (energía, agua, materias primas y productos), almacenamiento, uso y gestión de la contaminación y recursos.

El Manual de Buenas Prácticas incluye el “decálogo de buenas prácticas en la vida diaria”:

1	REDUCE, REUTILIZA y RECICLA lo máximo posible
2	Consume la ENERGÍA necesaria SIN DESPILFARRAR
3	SEPARA tus RESIDUOS y llévalos al contenedor o Punto Limpio adecuado
4	NO utilices el AUTOMÓVIL cuando no sea necesario
5	No utilices los ELECTRODOMÉSTICOS a media carga
6	No uses indiscriminadamente el DESAGÜE para deshacerte de tus desperdicios
7	El RUIDO también es una forma de contaminación. Procura reducirlo al mínimo
8	Practica medidas de ahorro de AGUA
9	NO utilices PRODUCTOS AGRESIVOS con el Medio Ambiente
10	Tus RESIDUOS PELIGROSOS deben ser gestionados por una entidad autorizada

Adicionalmente, con el propósito de difundir de forma apropiada estas buenas prácticas se han organizado sesiones de formación y capacitación.

Finalmente, en el contexto de la Política Ambiental, Airzone cuenta con procedimientos específicos e instrucciones técnicas que complementan y desarrollan los objetivos de la Política y las actuaciones específicas. En concreto:

- Procedimiento Específico de Gestión Ambiental, orientado fundamentalmente al establecimiento de normas generales para la gestión de residuos;
- Instrucción Técnica sobre consumo de energía, específicamente implementada para diseñar actuaciones que minimicen el consumo de energía eléctrica
- Instrucción Técnica sobre consumo de agua, implementada, en este caso, para diseñar actuaciones que reduzcan el consumo de agua
- Instrucción Técnica sobre la gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)

- Instrucción Técnica sobre recogida y almacenamiento de residuos peligrosos
- Instrucción Técnica sobre el sistema de entrega de residuos peligrosos al gestor autorizado.
- Instrucción Técnica para el manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas
- Instrucción Técnica sobre huella de carbono

Economía circular y gestión de residuos

Gestión de residuos

La actividad principal de Airzone es la fabricación de aparatos eléctricos y electrónicos relacionados con los sistemas de climatización, donde la generación de residuos es inevitable como en cualquier actividad industrial. Uno de los grandes retos en materia medioambiental es la gestión de residuos generados durante nuestro proceso productivo y el fomento de la economía circular.

Por lo tanto, es una de nuestras prioridades relacionadas con la gestión de residuos incluyen:

- La reducción al mínimo imprescindible de los residuos generados
- La gestión apropiada de los residuos generados a través de procesos de recogida y tratamiento o valorización de estos, evitando que tengan un impacto negativo sobre el Medio Ambiente
- El fomento de la valorización de residuos
- La reducción de los residuos, fundamentalmente de plástico y cartón.

Como se ha mencionado anteriormente, Airzone cuenta con un Manual de Buenas Prácticas que recoge recomendaciones positivas y negativas en materia de gestión de residuos, así como varias Instrucciones Técnicas al respecto. Las buenas prácticas en este sentido, recoge las siguientes actuaciones:

- Gestionar a través de un gestor autorizado los residuos peligrosos.
- Llevar un registro de los residuos generados.
- Separar los residuos en origen a fin de facilitar el depósito en el lugar adecuado
- No verter productos químicos de limpieza a la red de aguas residuales.
- No adquirir productos con muchos envases y embalajes.
- Gestionar de forma correcta los residuos peligrosos, incluyendo sus envases.

En nuestra actividad se generan tanto residuos peligrosos (fundamentalmente residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) como ciertos residuos no peligrosos (chapa, aluminio, papel, cartón, plástico, etc.)

Todos los residuos generados por Airzone están identificados y clasificados. Asimismo, cada tipo de residuo tiene asignado un responsable de su retiro y un modo de almacenamiento temporal hasta su retirada por el gestor concreto.

Airzone ha suscrito acuerdos con distintos gestores se ocupan de la retirada de los residuos que tienen encomendados. En este sentido, en 2020 Airzone se adhirió al Plan Sectorial de Prevención en la gestión de residuos elaborado por Ecoembes para el sector de “equipamiento de hogar

Entre las actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos anteriormente descritos destacan:

- Diseño e implantación de la Instrucción Técnica - IT07-PE-05 Manejo y Almacenamiento Sustancias Peligrosas con el objetivo de reducir los vertidos y derrames accidentales y minimizar la generación de residuos peligrosos, especialmente de materiales contaminados.
- Se ha mejora la gestión de algunos residuos peligrosos (disolventes procedentes de la limpieza de la maquinaria del taller de electrónica), pasando a gestionarlos de manera que se minimice el volumen de residuo generado
- Medidas destinadas a la eliminación de algunos embalajes de plástico. En concreto, se ha eliminado todo el plástico de paletizado de los productos que salen de nuestras instalaciones. El plástico ha sido sustituido por cartón corrugado triturado procedente de embalajes de proveedores. Asimismo, se han eliminado los blísteres de plástico del interior de las cajas, sustituyéndolos por estructuras de cartón.

De esta forma, el peso de plástico en el embalaje (incluyendo empaquetado y paletizado), ha pasado de ser de 1,81 kg/unidad comercializada a 0,81 kg/unidad comercializada. El consumo de plástico en las instalaciones durante el ejercicio 2024 ha sido de 10,40 toneladas (50 toneladas en 2023 y 103 toneladas en 2022). En 2024, el plástico puesto en el mercado se ha reducido en torno al 79% con respecto al ejercicio 2023.

Finalmente se han realizado modificaciones en la maquinaria para cambiar el retractilado plástico de las rejillas por retractilado con papel. Estos cambios estarán operativos a partir de 2025.

- Adaptación de embalajes de cartón y abandono de otros materiales (palets de madera)
- Para reducir el desperdicio de chapa, hemos desarrollado diseños de corte que optimizan el encuadre de diferentes piezas, aprovechando al máximo la superficie de la lámina de metal. De manera similar, para el aluminio, optimizamos el corte utilizando toda la superficie posible del perfil. En el año 2023, el índice de aprovechamiento de las láminas metálicas alcanzó el 81,73%.

Nuestro compromiso con el Medio Ambiente incluye trasladar estos objetivos de reducción de residuos a los principales proveedores y colaboradores.

Tanto el Airzone como, en su caso, los gestores de residuos contratados por la compañía damos prioridad al reciclado y valorización de los residuos, fomentando la economía circular tanto de residuos peligrosos como residuos no peligrosos. Sólo aquellos residuos que no pueden ser reciclados ni reutilizados, van finalmente a vertedero.

El detalle de los principales residuos gestionados en los últimos ejercicios es el siguiente:

<i>Expresado en toneladas</i>	2022	2023	2024
Residuos Peligrosos (RP) ⁽¹⁾	0,25	1,58	1,50
Residuos No Peligrosos (RNP)	240,05	196,32	193,14
Residuos Aparatos Eléctricos (RAEE)	5,40	12,02	9,82
	245,63	209,92	204,46

(1) Los Residuos Peligrosos generados en 2022 fueron considerablemente inferiores debido a que no se realizaron recogidas de aceite contaminado durante este año.

Economía circular

Dentro de los objetivos de fomento de la economía circular tres vías de actuación principales:

- **Ecodiseño de envases:** La utilización de envases de un solo uso es imprescindible para nuestra actividad, ya que todos los productos deben ser transportados en cajas de cartón. Además, el empaquetado debe ser suficiente y contar con un gramaje adecuado para garantizar que el producto llega intacto al destino final, ya que, de lo contrario, además del residuo de cartón, se generarían otros residuos asociados a la rotura del producto. En este contexto, se han adoptado las siguientes medidas:
 - Las cajas de cartón serán monomaterial, no contarán con forros plásticos y otros materiales que puedan impedir su reciclabilidad. Adicionalmente, las cajas de cartón se adquieren de proveedores que certifiquen que provienen de gestión forestal sostenible. En 2024, el 96,22% del cartón consumido en las instalaciones proviene de bosques de gestión sostenible (96,67% en 2023).
 - Se eliminarán todo tipo de plastificaciones y grapas
 - En las etiquetas se incluyen recomendaciones de reciclaje, tal y como indica el Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases. Para facilitar el reciclaje de las cajas, las tintas que van sobre ellas son en base acuosa, priorizando colores oscuros
 - Se han unificado los modelos de las fajas. Esto, además de facilitar la logística hace que, en caso de que haya que cambiar la información de las fajas se generen menos residuos por las que queden obsoletas, además, minimiza los gastos de almacenaje e impresión.
- **Gestión de responsable de los residuos puestos en el mercado:** Nuestros productos, al final de su vida útil, deben ser gestionados como Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) y pueden contener sustancias peligrosas por la presencia de metales pesados como el cadmio, el mercurio o el plomo.

Airzone está inscrito en un Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP), cuyo objetivo es abordar de manera efectiva la gestión de residuos y promover la economía circular. Así, aseguramos la gestión adecuada de los productos una vez descartados por los consumidores, incluyendo su recolección, clasificación, reciclaje y disposición final de manera responsable y sostenible.

- **Reproceso de aparatos eléctricos y electrónicos:** A través de nuestro servicio de postventa en Airzone, recibimos aparatos averiados de nuestros clientes. En nuestras

instalaciones, realizamos las reparaciones necesarias, reemplazamos piezas defectuosas y actualizamos el firmware. Posteriormente, devolvemos estos aparatos a sus propietarios.

Así, extendemos la vida útil de nuestros productos, minimizando la generación de residuos y promoviendo una filosofía de consumo responsable que favorece la reparación en lugar de la sustitución. Esto nos permite reducir tanto la generación de RAEEs como el consumo de materias primas escasas y contaminantes durante su extracción, como minerales y derivados del petróleo.

Uso sostenible de recursos

Desde Airzone hemos promovido determinadas actuaciones para la mejora en el uso de recursos y materias primas necesarias en su proceso productivo.

Consumo de energía eléctrica

Airzone incluye recomendaciones relativas al ahorro energético y la mejora de la eficiencia de sus instalaciones en el Manual de Buenas Prácticas. En concreto:

- Verificar la eficiencia energética de la nueva maquinaria que se incorpore a la producción
- Realizar el mantenimiento preventivo de la maquinaria para ahorrar energía y mejorar la calidad en la fabricación
- Apagar los equipos que no se utilicen durante largos periodos de tiempo
- Limpiar los sistemas de iluminación para mejorar su rendimiento.
- No dejar luces encendidas.
- Calibrar adecuadamente los equipos para no desperdiciar materia prima.
- Usar la climatización sólo cuando sea necesario



Adicionalmente, actualmente estamos ejecutando un proyecto de rehabilitación en nuestras instalaciones centrales de Málaga, con el propósito de mejorar el bienestar de nuestros trabajadores y la eficiencia energética. Este proyecto tiene como objetivo optimizar el confort en los espacios de trabajo a través de la implementación de nuevas tecnologías, diseños innovadores y soluciones creativas, asegurando así el bienestar físico y mental de nuestros empleados.

Destaca, dentro de las medidas de eficiencia energética, las mejoras mediante el aislamiento de las oficinas para reducir el consumo energético en climatización. Después de la finalización del proyecto, nuestras instalaciones contarán con Valor de la Eficiencia Energética de la Instalación (VEEI) de entre 1,0 W/m² y 2,0 W/m².

El detalle del consumo de energía eléctrica e intensidad energética es como sigue:

	2022	2023	2024
Energía eléctrica (kW/h) ⁽¹⁾	707.450	683.675	645.529
Intensidad energética ⁽²⁾	0,79%	0,69%	0,66%

(1) El consumo de energía eléctrica incluye información exclusivamente de la entidad Corporación Empresarial Altra, S.L. Para el resto de entidades, el consumo de energía eléctrica no es significativo.

(2) La intensidad energética representa la relación entre el consumo eléctrico y la cifra de negocios de cada período. Se calcula como cociente entre el consumo y el importe neto de la cifra de negocios consolidada

El suministro de energía eléctrica se realiza íntegramente a través de las compañías de distribución tradicional. Durante los últimos ejercicios (2022, 2023 y 2024), el Grupo no ha contado con fuentes de autoconsumo o de generación de energía renovable, más allá de la energía de fuente renovable informada por la compañía comercializadora (33%). Por lo tanto, el Grupo no cuenta con certificados de Garantía de Origen de la energía eléctrica consumida (GdO).

Dentro de las actuaciones más relevantes en aras al ahorro energético, destacamos las siguientes:

- Instalación de un sistema de monitorización del consumo eléctrico, con el objetivo de conocer los puntos de mayor consumo y establecer medidas para mejorar la eficiencia.
- Instalación de luces LED de bajo consumo en las oficinas y en la fábrica desde hace varios ejercicios;
- Programación automática de encendido y apagado de luces y climatización
- Instalación de sistemas de eficiencia en climatización (athome / aircome), que permiten un control más eficaz de las temperaturas.
- Diseños de climatización con sistemas de Volumen de Refrigerante Variable (VRV) que permite el ajuste de frigorías y calorías en función del retorno de temperatura.
- Instalación de sistemas de aislamiento térmico y acústico;
- Instalación de tragaluces y claraboyas que permiten un mayor aprovechamiento de luz natural y, consecuentemente, una reducción del uso de luz artificial.

Consumo de agua

A pesar de que la actividad del Grupo no es intensiva en el consumo de agua, el Manual de Buenas Prácticas Ambientales de Airzone recoge recomendaciones para la reducción del consumo de agua. En concreto, se recogen las siguientes pautas de actuación:

- Realizar campañas de formación e información entre los empleados para el ahorro de agua.
- Solicitar la realización de inspecciones de la instalación de fontanería para detectar fugas y sobre consumos de agua por averías.
- Controlar el consumo para detectar posibles fugas en la red.
- Arreglar los goteos de los grifos e informar a los usuarios. Una pérdida continuada puede desperdiciar hasta 20 litros de agua al día.

- Realizar planteamientos de ahorro de agua en la limpieza.
- Instalar dispositivos limitadores de presión y difusores en los servicios higiénico-sanitarios, ya que permiten una limpieza correcta con un menor consumo de agua.
- Colocar dispositivos de descarga de cisternas de dos tiempos, cisternas de bajo consumo o de capacidad limitada. (bajando la boya o introduciendo botellas llenas de agua o arena).
- Proyecto de modificación de los jardines, favoreciendo la presencia de especies mediterráneas y de baja demanda hídrica, minimizando el consumo de agua de riego.

El detalle del consumo de agua del Grupo durante los últimos ejercicios es el siguiente:

	2022	2023	2024
Consumo de agua (m³)	1.132	1.087	1.036

El agua consumida en las instalaciones del Grupo se obtiene de la red de abastecimiento tradicional. El Grupo no tiene actividad en zonas calificadas como zonas de estrés hídrico.

Combustibles

El consumo de combustibles fósiles tiene un impacto negativo sobre el Medio Ambiente. En este contexto, el objetivo es su reducción al mínimo indispensable. El consumo de combustibles se corresponde fundamentalmente con el consumo derivado de los vehículos utilizados por el equipo comercial en los distintos países.

Airzone ha establecido el objetivo de fomentar el uso de vehículos híbridos y eléctricos. Si bien los comerciales tienen libre elección de vehículo, pero todos los que operan en España han optado por estos modelos con menor consumo de combustible.

El consumo del combustible estimado por el Grupo, sin considerar el consumo del equipo comercial para Estados Unidos, durante 2024 es de 61.210 litros. Esta estimación se ha preparado considerando el consumo medio de cada vehículo, así como la distancia recorrida por cada uno durante el ejercicio 2024.

Otros recursos consumidos

El detalle de otros recursos empleados en la actividad de Airzone para el ejercicio 2024 es el siguiente:

<i>Expresado en toneladas</i>	2022	2023	2024
Plásticos	102,95	49,74	10,43
Cartón	221,45	280,19	259,60
Aluminio	251,22	239,72	251,23
	575,62	569,65	521,26

Del total del cartón consumido en 2024, un 96,13% tiene origen en cartón reciclado o procedencia de bosques sostenibles.

Cambio climático y contaminación

Desde el ejercicio 2023, el Airzone elabora un análisis detallado del impacto ambiental, evaluando las actividades generadoras de gases de efecto invernadero (GEI), los factores de emisión de cada una de estas actividades y realizando un cálculo de la huella de carbono (alcance tipo 1 y tipo 2). Asimismo, este análisis incluye un plan de reducción de la huella de carbono con actuaciones específicas.

Durante el ejercicio 2024, Airzone ha elaborado una Instrucción Técnica específica para el cálculo de la huella de carbono (IT08-PE-05-Huella de Carbono).

Dentro de las actividades generadoras de gases de efecto invernadero, se han considerado:

- Combustible consumido por los vehículos de uso interno, que deriva del consumo de vehículos para traslados de corta distancia (dentro de la provincia de Málaga). Estos vehículos consumen combustible diésel, por lo que las emisiones generadas por ellas deberán ser tenidas en cuenta.

El resto de los vehículos de uso interno (toritos y transpaletas) son vehículos eléctricos.

- Actividad comercial: Como se ha referido anteriormente, los comerciales del Grupo realizan sus traslados en vehículos en renting. Desde el ejercicio 2023 se ha priorizado el arrendamiento de vehículos híbridos o eléctricos, si bien la elección final del mismo corresponde finalmente al empleado. Las emisiones generadas por estos vehículos supondrán el grueso de las emisiones generadas por la empresa en el Alcance 1.

El consumo de combustible (gasolina y diésel) del ejercicio 2024 considerando todos los vehículos del Grupo, excepto los vehículos de Estados Unidos, ha sido de 61.210 litros. Se han considerado un total de 48 vehículos.

- Consumo eléctrico: El suministro eléctrico es la base de toda la actividad, ya que refleja el consumo generado por el proceso de fabricación y por la gestión realizada desde las oficinas. Este consumo se tendrá en cuenta para calcular el Alcance 2 de la huella de carbono. Cabe destacar que la compañía cuenta con varias delegaciones distribuidas por España, Europa y Estados Unidos.

El detalle de la huella de carbono calculada por el Grupo para los últimos ejercicios es como sigue:

<i>Expresado en toneladas CO2 equiv.</i>	2022	2023	2024
GEI Alcance Tipo 1	44,66	49,14	164,21
GEI Alcance Tipo 2	193,13	187,94	182,68
	237,79	237,08	346,89

En lo que se refiere al Plan de Reducción de la Huella de Carbono, incluye las siguientes actuaciones:

- Nuevas condiciones de las instalaciones del Grupo con mayor eficiencia energética, que considerará los parámetros establecidos para la obtención del Certificado de Construcción Sostenible BREEAM.

- El Grupo está actualmente analizando la instalación de paneles fotovoltaicos en uno de los edificios industriales. Se espera que estos paneles supongan en torno al 56% de la potencia contratada actualmente. En consecuencia, teniendo en consideración que actualmente en torno al 30% de la energía consumida tiene origen renovable, se espera que más del 70% de la energía sea de origen renovable en 2027.
- Continuar la labor de concienciación y sensibilización a través de campañas de comunicación, actividades concretas y manuales de actuación.
- Fomento del uso de vehículos híbridos o eléctricos.

5. Información sobre Personal

Somos, ante todo, un equipo. Corporación Empresarial Altra es un grupo empresarial formado por un **equipo de personas**, con un alto sentido de la ética. Su actividad se centra en la investigación, desarrollo, producción y comercialización de productos y servicios innovadores, para el confort y la racionalización del consumo energético, en los mercados del control residencial, industrial y terciario.

Situamos a nuestro equipo en el centro del modelo de negocio. Apostamos por el talento, el desarrollo profesional de nuestro equipo como palanca de crecimiento corporativo. Asimismo, creemos firmemente en la diversidad, la igualdad y la innovación como ejes principales para la transformación, cuidando el desarrollo profesional de los equipos para lograr el crecimiento y el bienestar de todos.



Nuestro equipo y su compromiso con la organización es un pilar estratégico. Contar con un equipo comprometido, con talento y con energía es uno de los ingredientes clave que han permitido la evolución del Grupo en los ejercicios anteriores y sobre los que se construye la proyección futura.

La gestión del equipo está liderada por la Dirección de Recursos Humanos en torno a los siguientes principios fundamentales:

- **Seguridad y Salud:** La Seguridad y Salud de nuestros profesionales y colaboradores es primordial. No hay nada que justifique un incumplimiento de las normas adoptadas en materia de prevención de riesgos laborales porque no hay nada que pueda comprometer la seguridad o la salud de nuestro equipo humano.
- **Desarrollo profesional:** Los empleados reciben formación periódica en base a cada uno de los puestos de trabajo. La formación se considera primordial para el desarrollo y motivación.
- **Igualdad de oportunidades:** No toleramos ningún tipo de situación de desigualdad o discriminación. Trabajamos intensamente para erradicar cualquier situación de desigualdad.

La premisa fundamental en la gestión del equipo es la promoción de un entorno de trabajo de calidad, basado en el respeto, la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y la conciliación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades personales.

Nuestro compromiso con los objetivos descritos se ha materializado en la incorporación de Corporación Empresarial Altra como empresa adherida a los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de defensa de los derechos humanos, condiciones laborales y lucha contra la corrupción y el soborno.

Airzone ha diseñado e implantado la Política General de Recursos Humanos con el propósito general de definir, diseñar y comunicar un modelo de gestión de personas que permita atraer, desarrollar y fidelizar todo el talento.

La Política General de Recursos Humanos desarrolla, específicamente, los siguientes marcos de actuación:

- Captación, fundamentalmente en relación con la selección de talento
- Fidelización, en materia de formación y desarrollo, política salarial y evaluación del desempeño, y política de presencia y conciliación familiar.
- Salud Integral y bienestar, integrando Seguridad y Salud, planes de fomento de la cultura corporativa y políticas de igualdad, diversidad e inclusión.

La Dirección de Recursos Humanos ha aprobado, igualmente, procedimientos, normas y protocolos que complementan y desarrollan la Política General. Estas normas incluyen

- Normativa en materia de Seguridad y Salud
- Normativa en materia de gestión de presencia y conciliación familiar
- Normativa en materia de selección, recruiting y onboarding
- Normativa en materia de retribución fija y variable, y beneficios
- Normativa en materia de formación y desarrollo profesional
- Normativa en materia de Seguridad de la Información
- Normativa en materia de igualdad, inclusión y lucha contra el acoso laboral
- Manual de uso aceptables de activos y política de privacidad
- Normativa en materia de liquidación de gastos y gastos de viaje.

Información sobre empleo

La información sobre empleados por sexo, rango de edad, categoría profesional y tipo de contrato al 31 de diciembre de 2024 se ha preparado computando como “un empleado” cualquier persona trabajadora que tiene relación laboral con cualquiera de las entidades del Grupo a dicha fecha, independientemente del porcentaje de jornada de cada persona trabajadora.

Desglose de empleados al 31 de diciembre por sexo y rango de edad:

	2022			2023			2024		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Menores de 30	57	9	66	58	13	71	65	21	86
Entre 30 y 45	187	53	240	214	58	272	225	63	288
Entre 45 y 55	41	9	50	61	11	72	77	16	93
Mayores de 55	13	5	18	13	6	19	11	6	17
	298	76	374	346	88	434	378	106	484

La edad media de los empleados del Grupo al 31 de diciembre de 2024 es de 38,05 años 38,02 años en el caso de los hombres y 38,14 años en el caso de las mujeres. La persona de mayor edad cuenta con 20 años mientras que la persona más joven tiene 67 años.

Desglose de empleados al 31 de diciembre por sexo y categoría profesional:

	2022			2023			2024		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Operarios y Oficiales	112	15	127	128	16	144	137	20	157
Encargados y Supervisores	16	-	16	18	-	18	16	-	16
Técnicos y Administrativos	95	33	128	128	45	173	159	61	220
Licenciados	75	28	103	72	27	99	66	25	91
	298	76	374	346	88	434	378	106	484

Desglose de empleados al 31 de diciembre de por sexo y tipo de contrato:

	2022			2023			2024		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Contratos indefinidos	285	72	357	335	85	420	376	105	481
Contratos temporales	13	4	17	11	3	14	2	1	3
	298	76	374	346	88	434	378	106	484

Desglose de empleados al 31 de diciembre por sexo y tipo de jornada:

	2022			2023			2024		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
A tiempo completo	291	67	358	341	77	418	372	94	466
A tiempo parcial	7	9	16	5	11	16	6	12	18
	298	76	374	346	88	434	378	106	484

Número de despidos

Durante el ejercicio 2024, el número de despidos ha sido de 15. El detalle de los despidos por categoría profesional y sexo es el siguiente:

	2024		
	H	M	Total
Operarios y Oficiales	2	-	2
Técnicos y Administrativos	10	3	13
	12	3	15

Durante el ejercicio 2023, el Grupo finalizó la relación laboral con 17 personas (14 hombres y 3 mujeres). Durante el ejercicio 2022 fueron 5 despidos (4 hombres y 1 mujer).

Desglose de número medio de empleados por sexo y tipo de contrato:

	2022			2023			2024		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Contratos indefinidos	280	69	349	313	77	390	356	96	452
Contratos temporales	9	4	13	7	2	9	7	3	10
	289	72	362	320	78	398	363	99	462

Desglose de número medio de empleados por sexo y tipo de jornada laboral

	2022			2023			2024		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Contratos indefinidos	280	69	349	313	77	390	356	96	452
Contratos temporales	9	4	13	7	2	9	7	3	10
	289	72	362	320	78	398	363	99	462

Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral

El compromiso del Grupo con la defensa de la igualdad de oportunidades, la promoción de la diversidad y la erradicación de cualquier tipo de situación de acoso laboral, abuso o mobbing es absoluto.

Planes de igualdad

De acuerdo con la Política de Recursos Humanos, uno de los pilares esenciales de la gestión de personas en el Grupo es el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, respetando la diversidad entre las personas y demostrar un trato equitativo, promocionando la igualdad de género y la no discriminación referente al acceso empleo, formación, promoción profesional, las condiciones de trabajo, bienestar, cultura y entorno de trabajo.

El Grupo es consciente de que, a pesar de que la normativa reconoce ampliamente la igualdad entre hombres y mujeres, este derecho no se ha alcanzado de forma plena y efectiva en nuestra sociedad.

- Sigue existiendo mayor precariedad y mayores dificultades para las mujeres en su acceder al mercado laboral;
- Los contratos a tiempo parcial son empleados en mayor medida para contratar a las trabajadoras;
- Persiste la brecha salarial entre mujeres y hombres, siendo ésta más acusada en el caso de los cargos directivos;
- Las mujeres con formación superior abandonan más que los hombres su profesión siendo la conciliación de vida personal y laboral uno de los motivos fundamentales.

En este sentido, el Grupo ha adoptado un nuevo Plan de Igualdad para el período 2024-2028. El propósito fundamental del Plan es continuar mejorando el camino hacia la equidad que ya se estaba desarrollando en el marco del Plan de Igualdad anterior. El nuevo Plan de Igualdad

es aplicable a todos los empleados de Airzone en Málaga, resultando también aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal.

El Plan de Igualdad se ha diseñado y elaborado teniendo en consideración todos los hallazgos obtenidos en la fase inicial de diagnóstico y los resultados de la auditoría retributiva.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad para el período 2024-2028 incluyen:

- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género transversalmente en la gestión de la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa revisando los procesos de selección tanto internos como externos y promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Velar por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de las herramientas utilizadas en procesos de selección.
- Realizar acciones de formación y sensibilización en materias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, y prevención sobre Acoso Sexual, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.
- Fomentar el conocimiento de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla.
- Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa a través de la difusión del protocolo.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

El Plan de Igualdad define, finalmente, un plan de acción que incluye actividades y medidas específicas destinadas a lograr los objetivos definidos.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa

El Grupo ha establecido un protocolo para la prevención y respuesta ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo. A través de dicho protocolo, el Grupo manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El Protocolo establece como principio fundamental la tolerancia cero ante este tipo de situaciones. Además de definir que situaciones son consideradas como acoso sexual y acoso por razón de sexo, se ofrecen ejemplos ilustrativos de conductas verbales y no verbales y comportamientos físicos que podrían considerarse dentro de este tipo de ofensas.

Asimismo, se establece un Procedimiento de Actuación que regula todas las fases de intervención desde la denuncia o conocimiento de la situación de potencial acoso hasta la resolución definitiva y seguimiento del caso.

Durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, el Grupo no ha tenido conocimiento de ninguna situación que pueda ser considerada como acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Información sobre retribuciones medias por sexo, categoría profesional y rango de edad

El desglose de retribuciones medias por sexo y categoría profesional de edad es como sigue:

	2022			
	H	M	Brecha	%
Operarios y Oficiales	24.514	24.892	(378)	-1,54%
Encargados y Supervisores	40.169	-	n/a	n/a
Técnicos y Administrativos	38.420	26.355	12.065	31,40%
Licenciados	60.477	50.871	9.606	15,88%
	39.203	34.832	4.371	11,15%

	2023			
	H	M	Brecha	%
Operarios y Oficiales	25.306	27.765	(2.459)	-9,72%
Encargados y Supervisores	44.989	-	n/a	n/a
Técnicos y Administrativos	44.294	31.702	12.592	28,43%
Licenciados	63.091	59.819	3.272	5,19%
	41.217	39.613	1.604	3,89%

	2024			
	H	M	Brecha	%
Operarios y Oficiales	26.869	28.323	(1.454)	-5,41%
Encargados y Supervisores	45.406	-	n/a	n/a
Técnicos y Administrativos	45.167	28.948	16.219	35,91%
Licenciados	62.797	59.523	3.274	5,21%
	42.001	35.419	6.582	15,67%

El desglose de retribuciones medias por sexo y rango de edad de edad es como sigue:

	2022			
	H	M	Brecha	%
Menores de 30	28.550	24.483	4.067	14,25%
Entre 30 y 45	39.878	33.946	5.932	14,88%
Entre 45 y 55	53.399	48.503	4.896	9,17%
Mayores de 55	38.632	40.542	(1.910)	-4,94%
	39.203	34.832	4.371	11,15%

	2023			
	H	M	Brecha	%
Menores de 30	32.891	24.241	8.650	26,30%
Entre 30 y 45	40.885	39.570	1.315	3,22%
Entre 45 y 55	49.438	45.885	3.553	7,19%
Mayores de 55	45.262	53.170	(7.908)	-17,47%
	41.217	39.613	1.604	3,89%

	2024			
	H	M	Brecha	%
Menores de 30	28.626	20.408	8.218	28,71%
Entre 30 y 45	43.353	36.823	6.530	15,06%
Entre 45 y 55	51.201	51.974	(773)	-1,51%
Mayores de 55	46.241	50.688	(4.447)	-9,62%
	42.001	35.419	6.582	15,67%

Al 31 de diciembre de 2024, la brecha salarial del Grupo se sitúa en el 15,67% de forma global. El Grupo seguirá trabajando para mejorar estas cifras y por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Tal y como se ha descrito anteriormente, el nuevo Plan de Igualdad ha definido actuaciones concretas para reducir la desigualdad en todas las facetas de gestión de Recursos Humanos, incluyendo acciones concretas para la reducción de la brecha salarial

Empleados con discapacidad

Al 31 de diciembre de 2024, el Grupo cuenta con 6 empleados con discapacidad contratados (3 y 2 empleados al cierre de 2023 y 2022, respectivamente). Estos empleados son todos hombres, perteneciendo dos de ellos a la categoría profesional de Técnicos y Administrativos y los otros cuatro a la de Operarios y Oficiales.

Retribución del Administrador Único

Durante los ejercicios terminados al 31 de diciembre de 2022, 2023 y 2024, respectivamente, el Administrador Único de la Sociedad Dominante no ha percibido remuneraciones ni tiene concedidos anticipos o créditos, no se han asumido obligaciones por cuenta de él a título de garantía, ni se han pagado primas de seguro de responsabilidad civil por daños ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo.

Organización del trabajo y desconexión digital

Organización del trabajo

La organización del trabajo se regula por la Política de Gestión de Presencia, implantada por el Grupo durante el ejercicio 2023. La regulación depende fundamentalmente del puesto de trabajo, en concreto, fundamentalmente si se trata de trabajo en oficina o en puestos de las instalaciones de fabricación.

De acuerdo con la Política, la jornada a tiempo completo es de 40 horas semanales. Cada empleado tiene la responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo, estando obligado a la utilización correcta de los medios existentes para el control de

asistencia y puntualidad, así como a registrar todas las entradas y salidas que se determinan en estas normas.

El departamento de Recursos Humanos elabora anualmente el calendario laboral que contiene la distribución anual de los días laborales, festivos, días de vacaciones y de convenio.

Para realizar el cómputo de la jornada anual se realiza un registro de jornada diario de inicio y de fin que permite contabilizar la jornada bruta y la jornada neta. El control horario consiste en llevar el registro de las horas trabajadas de los empleados, de las entradas y salidas del puesto de trabajo, de las ausencias, vacaciones y permisos.

Los tipos de jornada se dividen en varios grupos según el calendario y funciones de los diferentes departamentos:

- Para empleados de fábrica, se establecen dos turnos: Mañana (6:20 a 14:20) y Tarde (14:40 a 22:40) y noche (22:30 a 6:30).
- Para empleados de oficina, se establece un horario flexible de lunes a jueves para la entrada (07:30 a 09:00) y salida (17:30 a 19:00), con las correspondientes pausas para desayuno y almuerzo. La jornada laboral para los viernes se establece con los mismos horarios de entrada y salida en la franja de 14:00 a 15:30.
- Para los empleados que trabajan atendiendo mercados fuera del territorio nacional donde pueden existir diferencias horarias significativas se establecen horarios adaptados
- El personal con horario de oficina disfruta durante julio, agosto, Semana Santa y Navidad de jornada intensiva con entrada de 7:30 a 09:00 y salida de 14:30 a 16:00

Medidas de conciliación y flexibilización laboral

El Grupo ha establecido medidas de conciliación laboral con el propósito de alcanzar una asunción equilibrada de responsabilidades profesionales y personales. Entre ellas, podemos destacar las siguientes:

- Flexibilidad horaria de 1,5 horas para la entrada y salida del personal de oficina, mercados y comercial
- Jornada intensiva durante los meses de verano, Semana Santa y Navidad.
- Existencia de días de libre disposición y asuntos propios
- Días adicionales de vacaciones en función de la antigüedad
- Otros beneficios relacionados con retribución flexible (ticket guardería, ticket restaurante, seguro médico, etc.)

Desconexión digital

El Grupo es consciente no sólo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Por ello, consideramos que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a mejorar la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

A la fecha del presente informe, el Grupo no ha implantado una Política de Desconexión Digital.

Seguridad y Salud

Nuestro compromiso es proteger la Seguridad y Salud de todos nuestros empleados, con la convicción de que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales pueden y deben ser evitados.

**NO TE OLVIDES DE SEGUIR
LAS NORMAS DE SEGURIDAD**



**PROHIBIDO EL PASO A TODAS
LAS PERSONAS SIN EPIS**

La Protección y Bienestar Laboral son prioridades fundamentales para el Grupo. Trabajamos de manera constante para asegurar condiciones óptimas de protección, salud y bienestar de todo nuestro equipo y nos comprometemos de manera activa en la implementación de medidas para disminuir la incidencia de accidentes laborales. Nos cercioramos, además, de que todos los colaboradores estén familiarizados con los procedimientos e indicaciones en materia de Protección y Bienestar y nos aseguramos de que esta información se comunique a todas las partes involucradas, incluyendo nuestros propios proveedores.

La responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales corresponde al área de Recursos Humanos, si bien los servicios de prevención se encuentran externalizados a servicios ajenos de prevención. De forma coordinada, los servicios de prevención se ocupan de velar por la implantación de una cultura de prevención efectiva. Se desarrolla una acción permanente de seguimiento con el propósito de identificar, evaluar y controlar de forma continua los riesgos asociados a cada puesto de trabajo.

Equipo Preventivo de Seguridad y Salud

Una de las principales novedades del ejercicio 2023 en materia de Seguridad y Salud fue la constitución del “equipo preventivo” que tiene como cometido fundamental la protección de la seguridad y salud de los trabajadores por responsabilidad social y personal, por imperativo legal y por los aumentos de productividad que puedan conseguirse mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

El equipo preventivo está constituido por personas de distintas áreas del Grupo con responsabilidad directa en materia de Seguridad y Salud. Así, forman parte del mismo personal del departamento de Recursos Humanos, de Operaciones, de fábrica, de taller o de mantenimiento, entre otros.

Las competencias principales del equipo preventivo incluyen:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes, así como controles periódicos de las medidas implantadas.
- Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de organización y desarrollo de actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales; designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia; organización y planificación de la formación en materia preventiva, o cualquier otra acción que pueda tener efectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
- Ofrecer a la plantilla del Grupo la información adecuada acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como proponerle la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Los delegados tienen la facultad de realizar todas aquellas propuestas para la mejora de las condiciones de trabajo, si no son aceptadas, se deberá exponer los motivos de su negativa y si son aceptadas se deberán fijar plazo de puesta en práctica.
- Los miembros del equipo están facultados para proponer a RRHH, la paralización de las actividades en los casos que exista un riesgo grave e inminente que atente contra la seguridad y salud de los trabajadores y la empresa no adopte las medidas oportunas para evitarlo.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Planificación anual de las actividades preventivas a desarrollar.
- Información y formación continuada a los trabajadores en plantilla.
- Investigación de incidentes y accidentes.
- Elaboración e implantación de medidas de actuación frente a Emergencias.

El Sistema de Prevención de Riesgos Laborales

Las bases del sistema de prevención de riesgos laborales del Grupo son las siguientes:

- Información y formación a los trabajadores: El Grupo promueve acciones formativas suficientes y adecuadas, dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.
- Análisis de riesgos: Se lleva a cabo una evaluación inicial de los riesgos asociados a cada posición laboral. Además, de forma periódica y considerando las distintas posiciones de trabajo, se realizará su revisión para actualizarla en caso de cambios en las circunstancias recopiladas durante la evaluación inicial.
- Plan de prevención y programación de la actividad preventiva: El equipo preventivo y los servicios externos de prevención elaboran planes de prevención. El contenido de dichos planes se basa en la organización de un conjunto coherente de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, estableciendo una planificación de la actividad preventiva de manera anual.
- Garantía de equipos de trabajo seguros: Se adoptan las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados para las tareas que deben realizarse y estén convenientemente adaptados para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. Asimismo, el área de Recursos Humanos se encarga de proporcionar los equipos de protección individual (EPIs) adecuados para el desempeño de las funciones, asegurándose de su uso efectivo, cuando sean necesarios debido a la naturaleza de los trabajos realizados.
- Situaciones de emergencia: Los servicios de prevención apoyan al área de Recursos Humanos en la identificación y análisis de posibles situaciones de emergencia o casos de riesgo grave o inminente, así como en la adopción de las medidas necesarias de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Se ha desarrollado un Plan de Emergencias que contiene esta información y designa al personal encargado de poner en práctica estas medidas.
- Accidentes de trabajo: En caso de que se produzcan accidentes laborales (entendidos como lesiones corporales que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que realice por cuenta ajena), se realiza un análisis de las causas con el apoyo del servicio de prevención de riesgos laborales. Estos datos se recogen en un informe de accidente junto con las medidas preventivas que puedan reducir o eliminar los riesgos para evitar que puedan repetirse en el futuro.
- Vigilancia de la salud: Se garantizan los derechos relacionados con la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, según los riesgos inherentes al trabajo, mediante la organización y coordinación de reconocimientos médicos con una periodicidad anual, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Principales indicadores en materia de Seguridad y Salud

Como resultado del firme compromiso, de los procedimientos implantados en el Grupo y del cumplimiento de las normas por parte de nuestros empleados, durante el ejercicio 2024, no hemos sufrido accidentes graves o muy graves. Todos los accidentes se han calificado como accidentes leves.

Los índices de siniestralidad y de absentismo laboral que se muestran a continuación nos sitúan muy por debajo de los indicadores sectoriales, de acuerdo con la información publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para nuestra actividad. Estamos muy orgullosos de los resultados, pero trabajamos para reducir aún más los indicadores de siniestralidad y de absentismo.

	2022	2023	2024
Promedio de empleados	300,25	336,58	420,17
Indicadores de accidentes			
Accidentes leves	1	4	2
Accidentes graves	-	-	-
Accidentes muy graves	-	-	-
Fallecimientos	-	-	-
Accidentes in itinere	2	5	2
	3	9	4
Índice de incidencia accidentes en jornada (II)	333,10	1.188,40	476,00
Índice de incidencia accidentes in itinere (II)	666,10	1.485,50	476,00
Índice de frecuencia accidentes en jornada (IF)	1,90	6,80	2,72
Índice de gravedad accidentes en jornada (IG)	0,02	0,05	0,15
Duración media accidentes en jornada	12,00	6,80	12,50
Información sobre absentismo			
Casos iniciados (bajas o recaídas)	248	196	296
Días perdidos por casos iniciados en el período	1.413	2.027	111
Duración media de casos	8,62	8,54	10,82
Índice de Incidencia	82,67%	58,16%	70,48%
Índice de Frecuencia	47,00%	33,00%	40,62%
Índice de Absentismo	1,67%	1,75%	2,32%

Los índices de siniestralidad y de absentismo laboral anteriores incluyen información, exclusivamente, de las sociedades Corporación Empresarial Altra, Airzone Clima y Altra Online Resources.

- El Índice de Incidencia (II) se corresponde con el número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
- El Índice de Frecuencia (IF) representa el número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
- El Índice de Gravedad (IG) muestra Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.

Relaciones Sociales

La cobertura normativa cobra una importancia especial como instrumento para garantizar y salvaguardar los derechos de los empleados en el ámbito laboral. Por ello es imprescindible la aplicación de no sólo una normativa interna que garantice las condiciones laborales conforme a los valores y la cultura del Grupo, sino la importancia que otorgamos a la aplicación de los convenios colectivos en todos sus ámbitos

Un elevado porcentaje de los empleados está contratado bajo las condiciones de uno o varios convenios colectivos/acuerdos del sector/ región al que pertenece la actividad a desarrollar.

Formación y desarrollo profesional

Formación

De acuerdo con la Política General de gestión de Recursos Humanos, la formación es una línea estratégica, con el propósito de formar a nuestro equipo de acuerdo con planes individualizados de formación y dentro de un marco conceptual que se incluyen acciones formativas referentes a las funciones del puesto y responsabilidad, herramientas de trabajo, habilidades e idiomas

La formación, por tanto, es una de las herramientas más importantes en la gestión de personas. Nos permite, además de desarrollar el talento, motivar, retener y captar talento. La formación y desarrollo de los empleados ofrece al capital humano de la empresa la oportunidad de desarrollar sus competencias profesionales y capacidades personales para desempeñar mejor su función presente y futura.

La formación de personal tiene como objetivo la mejora o la adquisición de habilidades o conocimientos que el profesional precisa para ser más eficiente en su puesto de trabajo o para optar a otros de más categoría. Es decir, potencia el aprendizaje y el desarrollo.

La inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos ha demostrado ser una estrategia clave para aumentar la productividad, la motivación y, en última instancia, los resultados de la empresa.

Desde Recursos Humanos se ha identificado áreas para desarrollo y ha demostrado la capacidad de llevar a cabo proyectos variados. El apoyo de la empresa ha contribuido a la implementación exitosa de iniciativas de formación, abriendo la posibilidad de abordar nuevas tendencias y proyectos en el futuro.

La introducción de proyectos gamificados, como "Level UP" y "Plan estratégico", así como la colaboración con proveedores externos para metodologías innovadoras, resaltan el compromiso del Grupo con enfoques modernos de aprendizaje.

El Grupo cuenta con un procedimiento específico en materia de formación, sensibilización y competencia profesional. El propósito de este procedimiento es detectar y satisfacer necesidades formativas de todo el personal para adecuar la capacitación del personal a los requerimientos del puesto ocupado.

De acuerdo con dicho procedimiento, la formación se define de forma conjunta entre el área de Recursos Humanos y el responsable de cada empleado, atendiendo a la capacitación necesaria para cada uno de los puestos de trabajo existentes en el Grupo.

Las necesidades formativas detectadas son analizadas de forma transversal por Recursos Humanos, integrando los objetivos estratégicos del Grupo, y configuran el Plan de Formación para cada persona de la organización. La consolidación de los distintos planes de formación se consolida en el Plan Anual de Formación.

Durante el ejercicio 2024 se han impartido más de 29.000 horas de formación a los empleados (más de 53.000 durante el ejercicio 2023), siendo las principales categorías de formación: herramientas, producto, habilidades, empresa y servicios, prevención de riesgos laborales e instalaciones, entre otras.

Los desgloses de estas horas de formación por sexo y categoría profesional son los siguientes:

	2022		
	H	M	Total
Operarios y Oficiales	3.634	322	3.956
Encargados y Supervisores	813	0	813
Técnicos y Administrativos	9.491	2.454	11.945
Licenciados	3.570	4.033	7.603
	9.008	6.809	24.317

	2023		
	H	M	Total
Operarios y Oficiales	14.931	233	15.164
Encargados y Supervisores	3.106	118	3.224
Técnicos y Administrativos	7.304	6.907	14.211
Licenciados	18.505	2.309	20.814
	43.846	9.567	53.413

	2024		
	H	M	Total
Operarios y Oficiales	5.209	1.248	6.457
Encargados y Supervisores	1.199	-	1.199
Técnicos y Administrativos	12.167	5.605	17.772
Licenciados	2.792	817	3.609
	21.367	7.670	29.037

De acuerdo con esta información, el número medio de horas de formación por empleado durante el ejercicio 2024 es de 62,3 horas, lo cual supone aproximadamente un 3,5% de su tiempo de trabajo al año.

Desarrollo profesional

Estamos convencidos de que los objetivos individuales solo se pueden alcanzar desde el éxito del colectivo. La generosidad del individuo con el grupo de personas que le rodean en su cotidianidad se valora y fomenta como objetivo primordial. Propiciamos que el individuo complemente sus capacidades con las de otros de su entorno. Así podemos potenciar las capacidades del grupo de trabajo y conseguir objetivos que individualmente serán inimaginables.

El objetivo es el mantener la conexión entre el propósito personal del empleado y los objetivos empresariales, el resultado sería mayor compromiso y sentimiento de pertenencia, nuevas fuentes de inspiración e innovación hasta el punto de convertir el propósito de cada empleado como nuestro mayor activo.

En este contexto, uno de los hitos más significativos desde la perspectiva de las funciones de la Dirección de Recursos Humanos fue la implementación del Plan de Crecimiento Organizativo a finales del ejercicio 2023.

Este documento enlaza los objetivos estratégicos del Grupo para el período 2024-2030 con las funciones, responsabilidades y crecimiento de las distintas áreas y departamentos. La premisa sobre la que se ha elaborado este documento es que la inversión más rentable es la inversión en las personas y el talento, pero que, asimismo, debe propiciarse una gestión eficaz de los recursos humanos que garantice la alineación entre el crecimiento personal y los objetivos del Grupo.

El Grupo ha definido planes de carrera para las posiciones clave, fijando objetivos, políticas de retribución, planes de formación y desarrollo de competencias laborales y valores corporativos.

6. Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos

El respeto y la promoción de los Derechos Humanos han adquirido una relevancia primordial en la sociedad global. Cada vez más, las empresas aceptan su responsabilidad en este ámbito y asumen compromisos concretos para garantizar el respeto y la protección de estos derechos esenciales.

Aspiramos a convertirnos en un ejemplo de compromiso con los Derechos Humanos en nuestro sector. Aunque una parte significativa de nuestra actividad se realiza a través de exportaciones fuera de España, nuestra empresa lleva a cabo sus operaciones industriales exclusivamente en el territorio nacional, donde las autoridades públicas garantizan plenamente la protección de los Derechos Humanos, respaldada por la legislación vigente.

Durante el ejercicio 2023, el Grupo renovó su adhesión con los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. La adhesión del Grupo a los principios del Pacto Global de Naciones Unidas refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa a nivel global. Este pacto, que se basa en diez principios universales en áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, guía a las empresas para operar de manera ética y contribuir al desarrollo sostenible. Al integrarse en esta iniciativa, el Grupo se compromete a alinear sus estrategias y operaciones con estos principios, promoviendo una cultura de integridad y transparencia, y trabajando activamente para mejorar las condiciones sociales, económicas y ambientales en sus áreas de influencia.

Compromiso con los derechos laborales y bienestar de los empleados:

El Grupo ha establecido políticas y prácticas que aseguran el respeto de los derechos laborales y el bienestar de sus empleados. La empresa se rige por los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos y cumple con la normativa laboral local e internacional, en especial con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Promovemos la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el trato justo y equitativo, y el respeto a la libertad de asociación y sindicación. Además, estamos comprometidos con proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, ofreciendo capacitación continua, beneficios sociales y programas de bienestar para nuestros empleados. En concreto, adoptamos los siguientes principios:

- Rechazo de todo tipo de trabajo forzoso y del trabajo infantil
- Respeto a la diversidad y prohibición de cualquier tipo de discriminación
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Prohibición de cualquier tipo de corrupción
- Condiciones de trabajo justas
- Seguridad y salud laboral

En este contexto, el Grupo ha materializado su compromiso para la prevención del trabajo infantil y el trabajo forzoso en un documento específico, desde la conciencia de que estas prácticas siguen afectando a millones de personas en todo el mundo.

El objetivo principal es proporcionar directrices y acciones concretas que permitan prevenir estas prácticas, con base en el cumplimiento del marco normativo español, los convenios internacionales de la OIT, la legislación de la Unión Europea y los principios de la ONU sobre empresas y derechos humanos. Entre las normas clave destacan el Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los convenios 138 y 182 de la OIT, la Directiva europea sobre trata de personas y los Principios Rectores de Naciones Unidas.

A través de este documento se abordan como temas centrales la evaluación de riesgos en la empresa y su cadena de suministro, la verificación de la edad mínima en procesos de contratación, los controles internos y la formación del personal de recursos humanos. Aunque la empresa se considera de bajo riesgo y trabaja con proveedores fiables, adopta una postura proactiva y preventiva, consolidando su compromiso ético y legal con el respeto a los derechos laborales fundamentales.

Responsabilidad en la cadena de suministro:

Es fundamental garantizar el respeto a los Derechos Humanos en nuestra cadena de suministro. Actuamos con debida diligencia para identificar y abordar cualquier riesgo relacionado con los derechos laborales y humanos en nuestra cadena de valor. Trabajamos estrechamente con nuestros proveedores para asegurar que se cumplan los estándares de responsabilidad social y ambiental, y para fomentar buenas prácticas laborales en toda la cadena.

Asimismo, nos esforzamos por erradicar el trabajo forzado, la explotación infantil y cualquier forma de abuso en nuestras operaciones y en las actividades de nuestros proveedores. Nuestros proveedores son mayoritariamente europeos y cuentan con un protocolo de validación, por lo que no se observan riesgos significativos.

Respeto por los derechos de los consumidores:

Nos comprometemos a respetar los derechos de nuestros consumidores. Esto implica garantizar la seguridad y calidad de nuestros productos, así como la transparencia en la información proporcionada sobre los mismos. Nos adherimos a las regulaciones y estándares internacionales en cuanto al diseño de los productos. Además, promovemos la inclusión de información clara y comprensible para que los consumidores puedan tomar decisiones informadas sobre el uso de los productos.

Durante los ejercicios 2022,2023 y 2024, no se ha recibido ningún tipo de comunicación, notificación o denuncia ni se ha tenido conocimiento de ninguna situación de vulneración de Derechos Humanos en la actividad del Grupo.

Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo

El Grupo está sólidamente comprometido con los principios éticos en la gestión empresarial. No concebimos otra forma de llevar a cabo nuestras operaciones que no sea basándonos en los valores de integridad, honestidad y transparencia. Consideramos que estos principios son fundamentales en la creación de relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

Con esta premisa como base, el Grupo ha progresado en el diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo (Compliance) que tiene como objetivo primordial la prevención, detección y respuesta ante situaciones que puedan implicar infracciones o incumplimientos de la normativa vigente, así como de la normativa interna desarrollada por el Grupo.

Destacamos las siguientes actuaciones:

- El Grupo cuenta con un **Código Ético** que forma parte fundamental en el sistema de gestión de Compliance. Su propósito es integrar las "buenas prácticas" que permitirán al Grupo ser reconocido como una organización en la que se puede confiar, y cuya reputación es un valor diferencial.

El Grupo considera que esta confianza y reputación se fundamentan en que cada miembro de la organización tome decisiones apropiadas desde una perspectiva ética, de acuerdo con nuestros valores y en cada situación. Su objetivo es establecer las pautas que guíen los comportamientos en nuestro quehacer diario, respecto a las interacciones que mantenemos entre nosotros y con clientes, proveedores, colaboradores externos, instituciones y, en definitiva, con la sociedad en general.

Los principios, valores y normas del Código Ético son de obligado cumplimiento por todas las Personas Sujetas, independientemente de la entidad del Grupo a la que pertenezcan y con independencia de la posición que ocupen o el lugar donde desempeñen su función.

El Código Ético recoge los valores, principios de comportamiento ético y principios de comportamiento profesional.

- El Grupo ha implantado un **Sistema Interno de Información** que opera como canal de comunicaciones con el objetivo de que los empleados, directivos y administradores puedan realizar denuncias o quejas por acciones, comportamientos o hechos cometidos de los que tengan conocimiento y que supongan un incumplimiento del Código Ético o cualquier otra normativa de obligada aplicación.

Se ha establecido un órgano colegiado como responsable de la gestión del canal de denuncias.

Durante los ejercicios 2022,2023 y 2024, no se han recibido notificaciones o comunicaciones relativas a situaciones de potenciales incumplimientos o infracciones en el ámbito de actuación de la Comisión de Cumplimiento.

A finales del ejercicio 2024, el Grupo ha comenzado un proyecto de trabajo para el rediseño e implementación del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo con un enfoque basado en riesgos. Se está acometiendo, por tanto, una evaluación de los riesgos de incumplimiento más significativos y se diseñarán e implantarán las políticas, procedimientos y controles adecuados para la gestión efectiva de dichos riesgos.

Este proyecto se está abordando en consideración de los estándares internacionales y nacionales en materia de Compliance y control interno:

- Norma ISO 37301:2021, sobre Sistemas de Gestión de Cumplimiento
- Marco COSO para la implantación de sistemas de control interno y gestión del riesgo de fraude
- Norma ISO 31000:2018, sobre Sistemas de Gestión de Riesgos
- Norma ISO 37001:2016, sobre Sistemas de Gestión Antisoborno
- Norma UNE 19601:2017, sobre Sistemas de Gestión de Cumplimiento Penal en España

El detalle de las contribuciones a asociaciones sectoriales realizadas por el Grupo durante 2023 y 2024:

Entidad receptora	2022	2023	2024
AICARR Associazione	-	-	1.350
Asociación Balear de Técnicos en energía, climatización y refrigeración	-	1.200	1.200
Asociación de Empresarios Instaladores de Baleares (ASINEM)	-	2.500	2.500
Asociación de Empresas de Servicios Energéticos (ANESE)	1.200	1.200	1.200
Asociación de Fabricantes de Equipos de Climatización (AFEC)	3.488	3.716	4.585
Asociación de Promotores Inmobiliarios de la Región de Murcia	-	-	2.250
Asociación KNX Cuba	2.000	-	2.000
Asociación KNX España	1.369	6.675	1.000
Asociación KNX Francia	-	-	3.198
Asociación Técnica Española de Climatización y Refrigeración (ATECYR)	1.500	1.500	2.250
Association des Ingenieurs et Techniciens en Climatique, Ventilation et Froid	2.610	1.880	7.800
Association Française pour les Pompes a Chaleur	2.800	4.480	4.480
Associazione KNX Italia	2.076	-	2.075
Automatisme du genie Climatique et Regulation (ACR Syndicat)	-	-	18.980
Chambre Officielle de Commerce d'Espagne en France (COCEF)	-	-	2.250
Clúster de Calidad del Aire Interior	-	-	2.000
Colegio Oficial Decoradores y Diseñadores de Interior de Valencia	-	-	1.100
Confederación Nacional de Asociaciones de Instaladores y Fluidos	1.095	1.145	1.145
Connectivity Atandards Alliance	6.932	6.476	7.000
Conocimientos Imprescindibles, S.L.	-	7.000	7.000
Federación de Empresarios del Metal de la provincia de Alicante	-	-	1.000
Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia	1.500	1.500	1.500
Frixis Union Belge Du Froid Et Du Conditionnement D'air	-	1.250	-
Green Building Council – España (GBCe)	1.100	-	1.100
Green Building Council – Italia (GBCi)	-	-	1.500
Metel, SRL	-	-	1.275
Openadr Alliance	-	-	5.000
Opentherm Association	2.750	2.750	2.750
Z-Wave Alliance, INC	9.193	9.137	15.000
Pole Habitat FFB Communication	6.375	14.050	14.190
Smart Buildings Alliance	1.500	1.580	-
The CPD Certification Service, Ltd.	1.225	1.218	1.045
VDMA E.V.	6.500	6.695	6.896
Verband Deutscher Kalte-Klima-Fachbetriebe, E.V.	-	1.110	-
Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid	2.000	-	-
PLATAFORMA DE EDIFICACIONES PASSIVHAUS	6.000	-	-
AICARR QUOTA ASSOCIATIVA	1.350	-	-
Otros	-	-	-
Otras entidades	7.122	4.428	6.194
	71.684	81.490	132.813

7. Información sobre Sociedad

El compromiso con el desarrollo sostenible es uno de los pilares fundamentales del Plan Estratégico 2027 de Airzone. Aspiramos a equilibrar el crecimiento económico con la protección del entorno, impulsando la eficiencia energética, la descarbonización, el uso responsable de recursos y la economía circular. Entre las iniciativas destacadas se incluyen la automatización del cálculo de la huella de carbono, el uso de materiales reciclados y reutilizados, la extensión del ciclo de vida de los productos y la implementación de estrategias Net Zero.

Airzone trabaja con estándares reconocidos como Ecovadis para asegurar una mejora continua en sostenibilidad, reforzando así su papel como empresa responsable en el ámbito ambiental y social.

Promovemos, desde nuestro Plan Estratégico y a través de nuestra actividad y nuestra vinculación con los grupos de interés relevantes, un modelo de colaboración estrecha con universidades, asociaciones sectoriales, fabricantes, clientes y proveedores estratégicos. Airzone apuesta por una cultura corporativa basada en la ética, el respeto, la cohesión y el desarrollo del talento, fomentando entornos laborales inclusivos y de aprendizaje continuo. Asimismo, impulsamos proyectos sociales y colabora con entidades locales en la reutilización de materiales y residuos, contribuyendo activamente al bienestar de las comunidades donde opera. Esta visión integradora refuerza el papel de Airzone como actor comprometido con los desafíos globales y con la construcción de un futuro más sostenible, eficiente y justo.

Nuestra ambición va más allá de garantizar la rentabilidad y la generación de valor económico. Buscamos asegurar un compromiso profundo y duradero con nuestros empleados, clientes, proveedores y demás grupos de interés. Creemos que nuestra responsabilidad no solo reside en los resultados financieros, sino también en contribuir positivamente al bienestar social y medioambiental.

Para lograr estos objetivos, implementamos políticas y prácticas que reflejan nuestros valores y principios. Además, mantenemos un diálogo constante y constructivo con nuestros clientes, proveedores y demás grupos de interés, buscando siempre mejorar y adaptarnos a sus necesidades y expectativas. Valoramos sus opiniones y trabajamos en conjunto para construir relaciones de confianza y cooperación a largo plazo.

En resumen, nuestra visión del desarrollo sostenible es holística e integral, abarcando aspectos económicos, sociales y medioambientales. Estamos dedicados a ser un agente positivo de cambio y a contribuir de manera significativa al desarrollo sostenible de la sociedad.

Gestión de la cadena de suministro

El Grupo se ha propuesto construir y mantener una sólida base de proveedores confiables, estableciendo relaciones comerciales a largo plazo con colaboradores que compartan nuestros valores y nuestro compromiso con la sostenibilidad. Nuestros proveedores son una parte esencial de nuestra actividad y de nuestra cadena de valor.

Airzone ha desarrollado un modelo de aprovisionamiento innovador basado en principios estratégicos:

- **Relaciones tecnológicas estratégicas:** El objetivo es crear y mantener alianzas clave con multinacionales líderes en el desarrollo de microprocesadores, microcontroladores y componentes analógicos periféricos.
- **Proveedores como socios estratégicos:** Airzone considera a sus proveedores como agentes clave, ya que suministran la tecnología avanzada que permite diferenciar sus soluciones. Esta visión nos permite asegurar acceso prioritario a tecnologías críticas y a información relevante, reforzando así su ventaja competitiva.
- **Control y sostenibilidad en la cadena de suministro:** El departamento de Compras aplica estrictos mecanismos de control y homologación de proveedores, basados en criterios de sostenibilidad. Esto incluye la colaboración ética, la responsabilidad social, el respeto medioambiental y la calidad de los procesos.
- **Adaptación al ciclo de vida del producto:** La estrategia de compras varía según la etapa del producto (etapa inicial, período de madurez o período de obsolescencia)

Política de Compras y Logística Sostenible

La Política de Compras y Logística Sostenible se implantó en 2023 para establecer las pautas que definen nuestro comportamiento de acuerdo con el compromiso de promover la gestión responsable y sostenible de la adquisición de bienes y servicios.

En este sentido, la Política recoge específicamente los siguientes compromisos orientados a adquirir productos y servicios bajo una conciencia respetuosa con el medioambiente, que favorezcan el ahorro de energía, la protección de las aguas y que no requieran el uso de metales y productos perjudiciales para la salud o el medioambiente en su fabricación. Nos comprometemos a:

- Fomentar la adquisición de bienes y servicios a proveedores locales o con implantación local para favorecer el desarrollo de las zonas donde operamos y también para generar menos CO₂, reduciendo así nuestro impacto ambiental. Durante 2024, el 87% de los proveedores de Airzone son compañías nacionales.
- Buscamos priorizar el trato con terceros que demuestren un consumo más responsable y eficiente de energía, así como buenas prácticas en el uso responsable de materias primas y en la adopción de la economía circular. Valoramos especialmente aquellos que establezcan medidas para la gestión de riesgos ambientales y cuentan con objetivos definidos de descarbonización o huella neutra.
- Llevar a cabo siempre compras responsables, exigiendo a nuestros proveedores la garantía de que las materias primas que emplean cumplen con el Reglamento de Metales en Conflicto.
- -Formar a nuestro personal sobre la implementación de los procedimientos de compras y logística sostenibles, u otros que promuevan la seguridad y el bienestar del medioambiente.
- Impulsar la reutilización sostenible de productos y fomentar el reciclaje o la eliminación responsable de estos al final de su vida útil.

- Asegurar el respeto a los Derechos Humanos, evaluando el desempeño de los proveedores para evitar cualquier incumplimiento, promoviendo una cultura de respeto tanto a nivel interno como en toda la cadena de suministro.
- Contribuir a la abolición del trabajo infantil, exigiendo a todos nuestros proveedores la garantía de que ni en sus instalaciones ni a lo largo de la cadena de suministro trabajan menores de edad.
- Fomentar la igualdad, la diversidad y la inclusión, generando seguridad, bienestar y conciliación laboral y personal; identificando y evaluando el desempeño de los proveedores en estas materias para evitar conflictos y reconocer las mejores prácticas.
- Centros de almacenaje verdes: Usar para el almacenaje de nuestra mercancía centros de nueva construcción que generen un menor consumo energético mediante el uso de energías renovables, reciclaje de residuos, aprovechamiento de la luz natural o uso de nuevas tecnologías para reducir espacio y costes.

Procedimiento de evaluación y homologación de proveedores

Trabajamos con rigor en la selección de los proveedores, teniendo en cuenta criterios objetivos e imparciales, como la calidad, el precio y la disponibilidad. El equipo de Compras lidera el proceso de selección de aprovisionamientos y proveedores, pero es un proceso transversal en el que participan otras áreas del Grupo, como Producción, Comercial, Calidad, entre otras.

La evaluación de los proveedores se realiza considerando aspectos como la calidad de los productos, los servicios prestados y los certificados de calidad y seguridad. Además, nuestro propósito es incorporar más criterios relacionados con la sostenibilidad en el proceso de evaluación. En concreto, se consideran los siguientes aspectos:

- Servicio: A través de este indicador se evalúa el adelanto/retraso de las entregas que el proveedor acuerda cuando se realiza el pedido.
- Quality on Service (QoS): A través de este indicador se evalúa la capacidad de entrega según los días de aprovisionamientos acordados.
- Calidad. A través de este indicador se evalúa el producto o servicio suministrado por el proveedor.
- Precio. El indicador precio, está basado en la facturación realizada con el proveedor en el periodo estudiado.
- Peso. Este indicador, hace referencia al número de artículos o servicios distintos que nos sirve el proveedor.

Finalmente, el procedimiento de evaluación de proveedores incorpora procedimientos de auditoría de proveedores, que permiten la revisión de determinados parámetros de forma continua.

Durante el ejercicio 2024 se han realizado 25 auditorías y revisiones de proveedores y producto (19 y 33 auditorías a proveedores durante 2023 y 2022, respectivamente) Como resultado de dichas revisiones algunos proveedores pueden ser descalificados para trabajar con el Grupo.

Calidad y Seguridad

Calidad de productos y servicios

Airzone otorga gran importancia a la calidad como eje estratégico para consolidar su liderazgo. Uno de los pilares estratégicos referidos en el Plan Estratégico 2027 es precisamente la calidad de producto y servicio, con compromisos concretos como:

- Optimizar los procesos de prueba y validación antes del lanzamiento de nuevos productos.
- Mejorar la industrialización y la eficiencia de la cadena de suministro, aprovechando la experiencia del servicio técnico para detectar mejoras a partir de materiales reemplazados
- Fortalecer la plataforma digital Airzone Cloud, garantizando su estabilidad y seguridad, y mejorando la valoración de las aplicaciones por parte de los usuarios
- Implementar sistemas de seguimiento técnico (STA) y expertos técnicos que monitorean el funcionamiento de los productos instalados para asegurar su calidad y rendimiento en campo



La Calidad y la Seguridad de nuestros productos son fundamentales para garantizar el éxito a largo plazo y la confianza de nuestros clientes. Por ello, fomentamos la calidad y aseguramos el funcionamiento seguro y conforme a las especificaciones y normativa aplicable en todos los países donde realizamos operaciones. Un control de calidad riguroso en cada etapa del proceso de fabricación ayuda a prevenir defectos y fallos prematuros, lo que a su vez reduce los costos de reparación y reemplazo.

El Grupo cuenta con una Política de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Seguridad de la Información que establece los objetivos y principios generales de actuación con el propósito de garantizar la calidad. Asimismo, el Sistema de Gestión de la Calidad ha sido certificado conforme al estándar internacional ISO 9001:2015.



Adicionalmente, Airzone cuenta con certificaciones de calidad y seguridad de los productos, por ejemplo, en cuestiones de compatibilidad de los productos, conformidad electromagnética, conformidad de radiofrecuencia, seguridad eléctrica o seguridad de la información.

Airzone es el primer fabricante español que ha conseguido la Certificación eu.bac con calificación A. Esta certificación europea, otorgada por la European Building Automation and Controls Association, garantiza la calidad, eficiencia energética y fiabilidad de los sistemas de automatización y control de edificios, especialmente aquellos relacionados con climatización (HVAC).

Esta certificación acredita y garantiza que Airzone evalúa la precisión del control de temperatura de los sistemas de climatización que diseña, fabrica y comercializa, dado que una mayor precisión en dicho control se traduce en una mejora directa de la eficiencia energética y, por tanto, en una reducción del consumo energético. Los sistemas de Airzone presentan valores de precisión certificados comprendidos entre 0,2 K y 0,4 K, en función del modelo, lo que contribuye de forma significativa a la optimización del rendimiento energético de los equipos y al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad establecidos por la organización. Esta certificación garantiza a los usuarios que los productos y sistemas que usan se ajustan a las directivas europeas y las normas – EN 15500, 15232, Directiva EPBD – con el fin de lograr el equilibrio óptimo de los controles y sistemas de automatización de edificios nuevos y edificios existentes.

Asimismo, el producto AirQ Sensor ha obtenido la certificación Works With WELL, lo que acredita su contribución al cumplimiento de los estándares del sistema de certificación WELL en materia de salud y bienestar en entornos construidos. En concreto, el dispositivo cumple con los requisitos de las siguientes categorías:

- WELL X05.1 – "Select Compliant Interior Furnishings", que reconoce que el producto contribuye activamente a la reducción del riesgo asociado a la presencia de materiales peligrosos en espacios interiores; y
- WELL X01.3 – "Restrict Lead", que certifica el cumplimiento de las restricciones aplicables al uso de plomo en su composición.

Esta certificación refuerza el compromiso de la compañía con el desarrollo de soluciones seguras, sostenibles y alineadas con los más altos estándares internacionales en materia de salud ambiental.

Customer Experience

Nuestro compromiso con nuestros clientes es absoluto y se encuentra en el corazón de nuestra estrategia empresarial.



La seguridad de nuestros productos, tanto desde el punto de vista físico como desde la perspectiva de gestión de datos de naturaleza personal o ciberseguridad, son aspectos críticos. Un producto defectuoso o inseguro puede causar accidentes graves, daños a la propiedad o incluso poner en riesgo la vida de las personas. Por ello, nos hemos adherido a rigurosos estándares de seguridad y sometemos nuestros productos a pruebas exhaustivas para garantizar que cumplen con todas las normativas aplicables.

Airzone adopta un enfoque claramente “customer-centric” como parte de su estrategia central:

- Promovemos una cultura organizativa orientada al cliente, inspirada en modelos consolidados donde la satisfacción y fidelización son prioritarias
- Desarrollamos servicios de suscripción y atención personalizada a través de Airzone Cloud, para ofrecer valor más allá del producto, con atención 24/7, soporte técnico, y herramientas de autogestión.
- Hemos digitalizado los canales de interacción (como ventas y soporte técnico), se aplican tecnologías de IA para mejorar la atención y se implementan encuestas tipo NPS para medir la percepción del cliente y convertirlo en embajador de marca.
- El ciclo de relación con el cliente se extiende a lo largo de todo el proyecto, con servicio técnico consultivo, seguimiento posventa y estrategias de reactivación para clientes inactivos.

Información fiscal y sobre subvenciones

Para el Grupo, el cumplimiento estricto de las obligaciones fiscales es un principio fundamental. Concebimos la aplicación de buenas prácticas fiscales como una extensión de nuestro compromiso con nuestro entorno. En este sentido, siempre deben prevalecer las buenas prácticas tributarias, aplicando la legislación fiscal de los mercados en los que opera y los criterios interpretativos fijados por las autoridades o tribunales de justicia de dichos mercados. Los principios de colaboración, confianza y buena fe rigen la relación de la organización con las autoridades tributarias.

La relación entre los beneficios generados y los impuestos sobre beneficios abonados durante el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 es como sigue:

	2022	2023	2024
Resultado consolidado antes de impuestos	21.335.941	24.337.985	21.443.763
Pagos anticipados del impuesto de beneficios	441.751	4.930.105	5.474.873
Pagos realizados del impuesto de beneficios	3.342.840	232.967	666.704
Relación	17,74%	21,21%	28,64%

El importe de impuesto sobre beneficios pagados recoge el importe neto de los pagos o devoluciones realizados por las sociedades del Grupo en el Impuesto sobre Sociedades, así como el importe satisfecho en concepto de pagos fraccionados.

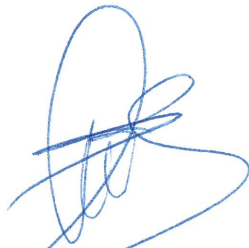
Durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, el Grupo no ha recibido subvenciones o incentivos públicos.

Diligencia de firmas

El Administrador Único de la sociedad Corporación Empresarial Altra, S.L., con fecha 31 de marzo de 2025 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253.2 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

El Estado de Información No Financiera Consolidado se formula como estado separado al informe de gestión consolidado del Grupo.

Firmante:



D. Antonio Jesús Mediato Martínez

Representante persona física del Administrador
Único Corporación Empresarial Biznaga, S.L.

Anexo 1: Tabla de correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores de Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
---	--	-------------------	--------

Información General			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 2-1 (Versión 2021) GRI 2-6 (Versión 2021)	Información General sobre el Grupo Quienes somos	4
Mercados en los que opera	GRI 2-1 (Versión 2021) GRI 2-6 (Versión 2021)	Información General sobre el Grupo Quienes somos	4
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-22 (Versión 2021)	Información General sobre el Grupo Estrategia y modelo de negocio	6
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-22 (Versión 2021)	Información General sobre el Grupo Quienes somos	4
Marco de Reporting	GRI 1 (Versión 2021)	Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera Consolidado	3
Principio de materialidad	GRI 3-1 (Versión 2021)	Principales stakeholders y análisis de asuntos materiales	15

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
Cuestiones Medioambientales			
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	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Medio Ambiente	19
Información general detallada			
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	GRI 2 (Versión 2021)	Información sobre Medio Ambiente	19
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Medio Ambiente Política de Medio Ambiente	23
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Medio Ambiente Política de Medio Ambiente	23
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-3 (Versión 2021)	Información sobre Medio Ambiente Política de Medio Ambiente	23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Medio Ambiente Política de Medio Ambiente	23
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	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 305-7	Información sobre Medio Ambiente Cambio climático y contaminación	31
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 2-3 (Versión 2021) GRI 306-2	Información sobre Medio Ambiente Economía circular y gestión de residuos	25
Acciones para combatir el desperdicio alimentario	GRI 3-3 (Versión 2021)	No material	N/A

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
---	---	-------------------	--------

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 (Versión 2018)	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos	28
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 GRI 301-3	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos	28
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-3	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos	28
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 103-2 GRI 302-4	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos	28
Uso de energías renovables	GRI 302-1	Información sobre Medio Ambiente Uso sostenible de recursos	28

Cambio Climático

Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4	Información sobre Medio Ambiente Cambio climático y contaminación	31
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Medio Ambiente Cambio climático y contaminación	31
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados	GRI 305-5	Información sobre Medio Ambiente Cambio climático y contaminación	31

Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	No material	N/A
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 GRI 304-2	No material	N/A

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
---	---	-------------------	--------

Cuestiones Sociales y relativas al Personal

<p>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</p>	GRI 2 (Versión 2021)	Información sobre Personal	33
--	-------------------------	-----------------------------------	----

Empleo

Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 (Versión 2021) GRI 405-1	Información sobre Personal Información sobre empleo	34
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 (Versión 2021)	Información sobre Personal Información sobre empleo	34
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Personal Información sobre empleo	34
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 405-2	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	36
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 405-2	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	36
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 405-2	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	36
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Personal Organización del trabajo y desconexión digital	39
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	39

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Personal Organización del trabajo y desconexión digital	39
Número de horas de absentismo	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	Información sobre Personal Seguridad y Salud	41
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Personal Organización del trabajo y desconexión digital	39
Seguridad y Salud			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2	Información sobre Personal Seguridad y Salud	41
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión 2018)	Información sobre Personal Seguridad y Salud	41
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Personal Relaciones Sociales	45
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 (Versión 2021)	Información sobre Personal Relaciones Sociales	45
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 (Versión 2018)	Información sobre Personal Relaciones Sociales	45
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 404-2	Información sobre Personal Formación y desarrollo profesional	45
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	Información sobre Personal Formación y desarrollo profesional	45

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
---	---	-------------------	--------

Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	36
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	36
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	36
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Personal Igualdad de oportunidades y lucha contra el acoso laboral	36

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
Respeto 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	GRI 2 (Versión 2021) GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo	48
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 (Versión 2021) GRI 2-26 (Versión 2021) GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 412-3	Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Nuestro compromiso con los Derechos Humanos	48
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 406-1	Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Nuestro compromiso con los Derechos Humanos	48
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales 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	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Nuestro compromiso con los Derechos Humanos	48

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
---	---	-------------------	--------

Lucha contra la corrupción y el soborno

<p>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</p>	<p>GRI 2 (Versión 2021)</p>	<p>Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo</p>	<p>50</p>
--	---------------------------------	---	-----------

Aplicación de procedimientos de diligencia debida

<p>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</p>	<p>GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 2-23 (Versión 2021) GRI 2-26 (Versión 2021) GRI 205-2 GRI 205-3</p>	<p>Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo</p>	<p>50</p>
<p>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</p>	<p>GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 2-23 (Versión 2021) GRI 2-26 (Versión 2021) GRI 205-2 GRI 205-3</p>	<p>Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo</p>	<p>50</p>
<p>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</p>	<p>GRI 2-28 (Versión 2021) GRI 201-1</p>	<p>Información sobre Derechos Humanos y Gobierno Corporativo Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo</p>	<p>50</p>

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
---	---	-------------------	--------

Información sobre 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	GRI 2 (Versión 2021)	Información sobre Sociedad	52
--	-------------------------	-----------------------------------	----

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible			
--	--	--	--

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Sociedad	52
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1	Información sobre Sociedad	52
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 (Versión 2021) GRI 413-1	Información sobre Sociedad	52
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 201-1	Información sobre Sociedad	52

Subcontratación y proveedores			
--------------------------------------	--	--	--

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Sociedad Gestión de la cadena de suministro	52
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 (Versión 2021)	Información sobre Sociedad Gestión de la cadena de suministro	52
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	GRI 2-6 (Versión 2021)	Información sobre Sociedad Gestión de la cadena de suministro	52

Información solicitada por la Ley 11/2018	GRI seleccionados (Versión 2016 salvo indicación)	Apartado del EINF	Página
---	---	-------------------	--------

Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 (Versión 2021)	Información sobre Sociedad Calidad y Seguridad	55
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 418-1	Información sobre Sociedad Calidad y Seguridad	55

Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 (Versión 2019)	Información sobre Sociedad Información fiscal y sobre subvenciones	57
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 (Versión 2019)	Información sobre Sociedad Información fiscal y sobre subvenciones	57
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Información sobre Sociedad Información fiscal y sobre subvenciones	57

