Calidad& Estudios

# INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GRUPO COMPAÑÍA INMOBILIARIA Y DE INVERSIONES, S.A. (ZARAGOZA URBANA, S.A.) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los Socios de ZARAGOZA URBANA, S.A.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio en su redacción tras la modificación introducida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, hemos realizado la verificación, con el **alcance de seguridad limitada**, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, del GRUPO DE COMPAÑÍA INMOBILIARIA Y DE INVERSIONES, S.A. (ZARAGOZA URBANA, S.A.), en adelante el Grupo, que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

## Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo el Cuadro Integrado de Indicadores CII-FESG del modelo de información integrada para la elaboración del EINF de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), compuesto por indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre cuestiones financieras, sociales, ambientales y de gobierno corporativo, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el citado Informe de Gestión.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores del Grupo son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

## Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética de los Códigos Deontológicos de los Colegios Profesionales a los que pertenecemos, basados en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma dispone de un Sistema de Gestión de la Calidad certificado por AENOR, ER-0712/2001, conforme a la Norma ISO 9001:2015 y un Sistema de Gestión Ambiental certificado por AENOR, GA-2009/0429, conforme a la Norma ISO 14001:2015 y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad y medioambiente, que incluye políticas y

procedimientos documentados relativos al cumplimiento de normas y disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Dispone asimismo de reconocimientos del Gobierno de Aragón en materia de Responsabilidad Social. Finalista premio aragonés a la Responsabilidad Social en las empresas (Año 2013). Reconocimiento programa Responsabilidad Social de Aragón, RSA.

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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2024. 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 los responsables de las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Comunicaciones con el personal 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 de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en base a los requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF 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.

## 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 EINF del Grupo 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 del Cuadro Integrado de Indicadores CII-FESG del modelo de información integrada para la elaboración del EINF de AECA, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el citado Informe de Gestión.

## Uso y distribución

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

**CALIDAD Y ESTUDIOS, ASESORÍA S.L.**

Estrella Vicente Lozano
Ingeniera T. Industrial. Col. COGITIAR nº 4583
Socia

Alberto Garrido Martos
Abogado. Col. REICAZ nº 4088
Apoderado

Zaragoza, 15 de mayo de 2025

**ANEXO al Informe de Gestión Consolidado de Compañía Inmobiliaria y de Inversiones, S.A. (Zaragoza Urbana, S.A.). Ejercicio 2024.**

# Informe de Estado de Información no Financiera del Grupo de Compañía Inmobiliaria y de Inversiones, S.A. (Zaragoza Urbana, S.A)

El actual estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre), así como sus actualizaciones posteriores.

Para la elaboración de esta Memoria, el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. ha seguido el modelo sobre información integrada de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA).

Verificación externa: El informe de estado de información no financiera de 2024 del Grupo Zaragoza Urbana, S.A. se verifica por un prestador independiente de servicios de verificación, en base a la Guía de actuación sobre encargos de verificación del estado de información no financiera, del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En este apartado se incluye información no financiera relativa a Grupo Zaragoza Urbana, S.A., incluye la información necesaria para comprender la evolución, resultados, situación e impacto de las actividades en lo referido, entre otros, a cuestiones medioambientales, sociales, de personal, respeto a los derechos humanos o de lucha contra la corrupción y soborno.

# Índice

**1. Modelo de Negocio** ..... 3

**1.1 Los riesgos y su gestión** ..... 3

**2. Cuestiones medioambientales** ..... 5

**2.1 Principales riesgos ambientales que afectan a la organización** ..... 5

**2.2 Políticas, compromisos y resultados** ..... 5

**2.3 Sobre los procedimientos de certificación ambiental, evaluación o certificaciones ambientales obtenidas** ..... 6

**2.4 Política de Descarbonización** ..... 8

**2.5 Descripción sobre la aplicación del principio de precaución** ..... 8

**2.6 Reciclaje y tratamiento de residuos** ..... 8

**2.7 Contaminación y cambio climático** ..... 9

**2.8 Protección de la biodiversidad** ..... 9

**3. Cuestiones sociales y relativas a personal** ..... 9

**3.1 Empleo** ..... 11

**3.2 Organización del trabajo** ..... 11

**3.3 Seguridad y salud** ..... 12

**3.4 Relaciones sociales** ..... 13

**3.5 Formación** ..... 13

**3.6 Igualdad y diversidad** ..... 14

**4. Derechos humanos** ..... 15

**5. Corrupción y soborno** ..... 16

**6. Información Sobre la Sociedad** ..... 19

**6.1 Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores** ..... 19

**6.2 Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resoluciones de las mismas.** ..... 20

**6.3 Información fiscal** ..... 20

**7. Principales indicadores clave de los resultados no financieros (2024)** ..... 21

## 1. Modelo de Negocio

Desde su nacimiento en 1946, Zaragoza Urbana y su grupo de empresas se implican en el desarrollo económico y social de su entorno a través de una gestión patrimonial inmobiliaria responsable y una amplia oferta cultural de referencia en la ciudad de Zaragoza.

Zaragoza Urbana edifica y gestiona inmuebles de alto valor añadido tanto en su concepto y construcción, como en su ubicación, y los dota de contenido significativo. Se trata de espacios diferenciados que favorecen la interrelación entre las personas y el crecimiento de las empresas. Con una ubicación estratégica, todos nuestros edificios están concebidos para satisfacer las más altas expectativas, con especial atención a su arquitectura y eficiencia energética. Aunando en su conjunto, una serie de condiciones que aportan un valor exclusivo y diferencial. Son inmuebles caracterizados por la combinación de usos, tales como viviendas, oficinas, estacionamientos, espacios comerciales, etc. Dando lugar a múltiples sinergias y potenciando la cantidad y calidad de servicios destinados al ocupante.

El Grupo Zaragoza Urbana, S.A. es un grupo de Empresas dedicadas a la edificación y gestión de inmuebles con orientación patrimonial que cuenta con distintas divisiones encargadas de explotar inmuebles de muy alta cualificación por estudiada ubicación, alta calidad de su construcción y cuidada selección de arquitectos. Cuenta entre sus inmuebles con 3 complejos que son el Complejo del Pasaje Palafox, el Complejo del Carmen y el Complejo Aragonia. Todos ellos incluyen una gran variedad de actividades e inmuebles: hoteles, viviendas, oficinas, cines, comercios, garajes… El Grupo en su conjunto gestiona 6 hoteles, uno radicado en Cádiz, 29 salas de cine, áreas comerciales en los complejos citados y edificios exclusivos de oficinas y viviendas en alquiler. En 2021, tal y como se informó en las cuentas anuales se produjo la baja por desinversión de dos activos del Grupo como son el Complejo Alfonso en Zaragoza y el Hotel Playa Victoria en Cádiz, si bien el montante total de las operaciones hizo que la deuda bancaria disminuyera ostensiblemente. Siendo operaciones habituales en el sector hotelero, la Compañía seguirá ejerciendo las actividades que ya desempeñaba antes de la desinversión.

El objetivo del Grupo a medio plazo es consolidar las altas inversiones realizadas en los últimos 18 años, ajustando su patrimonio al equilibrio financiero y planificar nuevos productos con el objetivo de la diversificación geográfica.

### 1.1 Los riesgos y su gestión

El Grupo ha analizado los contenidos del Reglamento de Taxonomía, 2020/852/UE. Resultado de ese análisis, su interpretación es que aplica exclusivamente a las Entidades de Interés Público, de ahí que dicho Reglamento de Taxonomía no ha supuesto la incorporación de información adicional en el presente Estado de Información No Financiera.

Para la Gestión de Riesgos el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. identifica, clasifica y valora los eventos potenciales que pueden afectar a todas las unidades y funciones relevantes de la organización, y establece los mecanismos de control y responsabilidades derivadas de cada uno de ellos. Como prueba y ejemplo de ello el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. trabajó en 2018 en la implantación del Corporate Compliance para el año 2019 siendo aprobado en diciembre de 2018. El fin del Grupo Zaragoza Urbana, S.A. es proporcionar una razonable seguridad en la consecución de objetivos, ya sean estratégicos, operacionales, de cumplimiento o de información.

La sistemática de identificación y evaluación de riesgos toma en consideración los riesgos emergentes y los integra en su sistema de gestión. Este modelo determinó ya en el año 2009 la identificación del riesgo de pandemia ante la situación generada por el virus H1N1 causante de la gripe A. El modelo generado para este tipo de riesgos fue clave para la gestión de la pandemia provocada por el SARS-CoV-2, causante de la CoViD-19, que tuvo su origen en diciembre del ejercicio 2019.

Adicionalmente, se ha tenido en cuenta la información técnica, médica y científica que se ha ido publicando para adoptar las decisiones más ajustadas a la realidad en la evolución de la pandemia para garantizar así, la seguridad y salud de nuestro personal y clientes.

Para la correcta implantación de las medidas y el estricto seguimiento de su cumplimiento en cada una de las posibles contingencias, el Grupo sigue trabajando en una Política de Control y Gestión de Riesgos de su Grupo de Empresas.

A través de ella se establecen los mecanismos y principios básicos para la administración de oportunidades y riesgos permitiendo:

- Alcanzar los objetivos estratégicos que se determinen.
- Aportar el máximo nivel de garantías a los accionistas.
- Proteger los resultados y la reputación del grupo.
- Defender los intereses de los principales grupos de interés de la compañía.
- Garantizar la estabilidad empresarial y la solidez financiera de forma sostenida en el tiempo.

Cualquier actividad empresarial lleva asociada una serie de riesgos en general y, reconoce y clasifica las incertidumbres particulares de los sectores en los que opera. Así, las grandes contingencias a las que el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. se enfrenta en su quehacer diario y que requieren de una continuada gestión y una especial vigilancia están relacionadas unas con otras.

Los principales riesgos son los siguientes:

- Competencia: Riesgos de negocio relacionados con la competencia en los diferentes mercados locales de Zaragoza y Cádiz.
- Precios de los servicios, Materias Primas y suministros energéticos: Revisiones anuales de su valor.
- Salud Pública: al servir productos alimenticios, hay procedimientos y formaciones de manipulación de alimentos y controles específicos exigidos por Sanidad (APPCC).
- Ciclos económicos: Sensibilidad de ocupaciones hoteleras a las épocas de crisis nacionales y globales.
- Financiero: volatilidad de los tipos de interés.
- Regulatorio: tanto en el ámbito local como el nacional.

No se dispone de manera formal de Política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo, aunque existe de forma implícita. En un futuro, el objetivo es formalizar y concretar su compromiso con el Desarrollo Sostenible y con la gestión de sus impactos económicos, sociales y medioambientales en la sociedad.

El Grupo tiene contratadas pólizas de Seguros de responsabilidad civil, todo riesgo daños materiales, así como de responsabilidad civil de consejeros, directivos y administradores que dan cobertura a los riesgos más relevantes a los que el Grupo se puede enfrentar. Adicionalmente, el Grupo tiene contratadas las correspondientes pólizas de accidentes y de vida, establecidas por los convenios colectivos para cada negocio.

## 2. Cuestiones medioambientales

Para el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. es clave compatibilizar la gestión de sus negocios con el respeto al entorno donde se localizan. Para ello, la compañía aplica un modelo de actuación basado en una política de gestión que integre la Calidad, el Medio Ambiente y la Eficiencia Energética, con la que pretende garantizar una convivencia sostenible, con las comunidades locales.

Con el Plan de Ahorro y Eficiencia Energética coordina todos los programas y actuaciones en materia de sostenibilidad ambiental y eficiencia energética. Tiene el objetivo de optimizar el consumo de energía, en la medida de lo posible.

### 2.1 Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

El Grupo Zaragoza Urbana está comprometido con la gestión medioambiental en sus procesos para lo cual se compromete a:

- Aplicar la Política Medioambiental de la compañía, cuyos pilares básicos son la adecuación de enfoques para el cumplimiento de la legislación vigente, prevenir la contaminación, reducir los residuos y la mejora continua en todos los procesos de la compañía relacionados con el medio ambiente.
- Realizar las Auditorías Energéticas de tipo legal en concreto la recogida en el Real Decreto 56/2016
- Realizar el Certificado de Eficiencia Energética de sus edificios
- Comprometerse en la lucha contra el cambio climático y reducir las emisiones de CO2 para frenar el cambio climático.
- Sensibilizar a los empleados en el uso eficiente de los recursos.
- Participar activamente en todos los eventos del sector relacionados con el medio Ambiente
- Aplicar políticas de reducción de consumos con el objeto de mitigar los consumos y así también las subidas en el precio de la electricidad en un entorno complejo.

Por otra parte, el Grupo Zaragoza Urbana es consciente de los cambios regulatorios en el sector energético y aplicará políticas de reducción de consumos con el objeto de mitigar las subidas en el precio de la electricidad en un entorno complejo.

### 2.2 Políticas, compromisos y resultados

El Grupo Zaragoza Urbana tiene el compromiso de evaluar la situación actual en cuanto a los aspectos medioambientales, a través de las Auditorías Energéticas y de las evaluaciones internas, aplicar las medidas correctoras que se detectan y volver a evaluar el resultado, sumando nuevas propuestas de mejora en la gestión medioambiental.

Concretamente en el año 2024 las medidas más importantes adoptadas en cuanto a la gestión energética han sido:

Ajuste de potencias contratadas. Estudio detallado de la curva de carga de cada suministro con simulación de escenarios en cada caso, atendiendo a las variables que podamos encontrarnos en los consumos del año se

determina cual es la potencia a contratar en cada suministro y periodo de contratación, consiguiendo una optimización en la factura estimada en un 5% del total.

Negociación de contrato de suministros. Estudios de mercado del suministro energético, licitación y estudio de las diferentes modalidades de contratación, y debido a la coyuntura de coste de la energía en los mercados se estableció una fórmula de precio Indexado con posibilidad de cierre trimestralmente.

Aplicación del RD 14/2022. El objetivo de este RD es la aplicación de medidas para la disminución de demanda de energía. Su aspecto más relevante es la limitación de temperaturas ambiente en modo de calefacción y de refrigeración a 19ºC y 27ºC respectivamente. La aplicación de esta medida de una forma generalizada supone un ahorro en calefacción y refrigeración del 7% por cada grado centígrado que se ha modificado. Esto es posible ya que disponemos de sistema de monitorización centralizada de las instalaciones de climatización y refrigeración.

Inversiones tecnológicas. Mejoras en el control de climatización de tal forma que se estudian comportamientos de usos e inercias de cada estancia con el objeto de ajustar las consignas y horarios disminuyendo el consumo sin detrimento del confort, Sustitución a tecnología led en la iluminación, Instalación de detección de presencia para iluminaciones de zonas comunes.

Optimización en usos: Horarios reducidos. Control estricto de consignas en clima.

Concienciación: Formación continuada a los empleados sobre el uso de instalaciones.

Climatología: Adaptación del consumo a las adversidades climatológicas

Estos aspectos trabajados año a año, incidiendo en ellos y ampliando medidas tecnológicas conforme el mercado las ha puesto a nuestra disposición, nos han supuesto una tendencia de reducción continuada de la última década.

Como análisis general podemos observar que hemos tenido un aumento de consumo el año 2024 con respecto al 2023 del 11 %, pero hay que tener en cuenta hemos aumentado la carga del consumo al tener un movimiento empresarial muy superior. También hemos pasado a una primera fase de Descarbonización en el Hotel Goya, ya que la climatización calor en 2024 está siendo generada por electricidad, lo que nos lleva a un aumento de este consumo y a una reducción del 9% en gasoil y por tanto sus emisiones de $CO_2$ asociadas.

### 2.3 Sobre los procedimientos de certificación ambiental, evaluación o certificaciones ambientales obtenidas

El Grupo Zaragoza Urbana no dispone de certificación ambiental. No obstante, trabaja para reducir su impacto medioambiental. En 2022, se realizó una Auditoria Energética en todos los complejos que conforman el Grupo.

El Hotel Playa Victoria renovó en el año 2024 las Certificaciones de Q del ICTE, ISO 14.001 de Medioambiente y obtuvo la nueva certificación de S de Sostenibilidad del ICTES.

Tras la evaluación se ha comprobado que las instalaciones son en general muy eficientes, teniendo equipos con muy buen rendimiento, controlados por sistema de gestión.

De las recomendaciones que se nos indican en la Auditoría Energética cabe destacar que estamos trabajando en la sustitución de los sistemas de producción de climatización y ACS que utilizan Hidrocarburos en los

complejos del Carmen y Hotel Goya por equipos de aerotermia y geotermia, mucho más eficientes a la vez que contribuimos a una descarbonización de los edificios.

Uno de los aspectos que diferencia y destaca ambientalmente nuestros sistemas de producción de climatización es el uso de agua de pozos para la climatización, que en el caso de Hotel Playa Victoria es con agua marina.

Las instalaciones de climatización de los edificios se basan en el uso de agua de pozo o marina como medio al que se le cede o del que se toma energía para la producción de frío o calor, según la época del año, además de la producción de agua caliente sanitaria como subproducto de la condensación, todo ello con un sistema que dispone de unidades de bomba de calor agua-agua.

Esto quiere decir que en los meses del año que se produce frío para la climatización del edificio, la producción de agua caliente sanitaria no origina costes, y que en el caso de que se produzca calor, es el mismo sistema el que produce el agua caliente sanitaria.

La principal fuente de energía a utilizar, (independientemente de la energía eléctrica con que funciona la maquinaria) procede de la captación del agua de pozo o marina del subsuelo y la transferencia de calor entre ésta y el circuito primario de las unidades compresoras trabajando como bomba de calor a través de los oportunos intercambiadores. El sistema se limita a trasvasar calor en un sentido u otro según la época del año.

En modo producción de frío necesitamos evacuar el calor de los compresores por lo que parte de este calor se emplea para producción de ACS y el resto se intercambia con el agua de pozo o marina en los intercambiadores de circuito de condensación. En modo de producción de calor, el proceso se invierte y por tanto necesitamos evacuar el frío, que lo haremos a través de los intercambiadores de circuito de evaporadores.

En ambos casos, el agua retorna al subsuelo o al mar a través del pozo del retorno, situado distante del pozo de captación dentro de la parcela del edificio.

Ventajas del Sistema:

La ventaja principal del sistema es el ahorro energético. La inversión que se realiza es muy alta debido fundamentalmente a la tipología de los materiales de la instalación (bombas, intercambiadores, tuberías, válvulas, sistemas de control y medida) todo ello en acero inoxidable.

Según datos del Plan de Fomento de las Energías Renovables se utiliza entre un 25% y un 50% menos de electricidad.

Otra ventaja muy importante es el ahorro de agua. Al no utilizar sistema tradicional de torre de enfriamiento se realiza un importante ahorro de agua que en el siguiente apartado se estima. Esto para la ciudad de Cádiz es de relevancia debido a la escasez de este bien.

Mejoras medioambientales: Ausencia de ruido. Este sistema no genera molestos ruidos a los vecinos que sí causan otros sistemas de torre de enfriamiento o evaporativos por aire, normalmente todos ellos

instalados en terrazas. Ausencia de riesgo de Legionela. Este sistema evita por completo los riesgos de difusión de Legionela de las torres de enfriamiento que tantos problemas de Salud pública producen.

Entre otras medidas, se está implantando tecnología LED para toda la iluminación en general. Se está trabajando en la mejora del control de climatización, estudiando las reacciones de los diferentes espacios para así gestionar la instalación eficientemente. También se trabaja la concienciación a los usuarios internos de los equipos que consumen energía para realizar únicamente el uso de ellos en caso de necesidad.

### 2.4 Política de Descarbonización

La Compañía ha tenido desde siempre una tendencia a las instalaciones descarbonizadas, de hecho, siempre que las tecnologías nos lo han permitido, hemos sido pioneros en su aplicación priorizando sistemas de tipo eléctrico contra los que utilizan combustibles fósiles. Actualmente, sólo disponemos de dos instalaciones en dos edificios con suministro de combustible fósil, y estamos inmersos en el estudio y contratación de la modificación de ambas para conseguir una descarbonización total del Grupo.

### 2.5 Descripción sobre la aplicación del principio de precaución

A través de la Política Medioambiental el Grupo Zaragoza Urbana trabaja para minimizar su impacto:

-Dotar a la compañía de los medios necesarios para el conocimiento y cumplimiento de la normativa medioambiental vigente, incluyendo herramientas para la mejora continua.

-Reducir de forma paulatina los residuos generados, procurando su reutilización dentro o fuera de la compañía.

-Prevenir/reducir la contaminación que sus actividades generan.

-Comunicar a los empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas los aspectos medioambientales necesarios para garantizar el cumplimiento de esta Política.

-Revisar anualmente si la Política Medioambiental es adecuada para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

### 2.6 Reciclaje y tratamiento de residuos

Desde el punto de vista de la generación de residuos el Grupo Zaragoza Urbana tiene una actividad muy similar a la doméstica, aunque a gran escala. En sus diferentes centros procura el reciclaje de las materias básicas como el cartón y el vidrio.

Concretamente hemos contabilizado 522 Tm como Generación de Residuos E7, aquellos que se gestionan como basura común, haciendo una estimación de la parte que se gestiona a través de los Servicios Municipales de recogida de basura, puesto que no nos proporcionan la medida de peso.

Por otro lado, hemos contabilizado 95 Tm como Residuos Gestionados E8. La mayor parte son reciclado de cartón con 79 Tm con los gestores autorizados FCC y Garces Recuperación. El reciclado de vidrio con 11 Tm, con el gestor autorizado FCC. También una pequeña parte de estos residuos gestionados y catalogados como peligrosos son el aceite usado, con 2,9 Tm con el gestor autorizado AGMA y 0,58 Tm de RAEE con el gestor autorizada Ambilamp. A ello hay que sumarle 0,64 Tm de residuo peligroso compuesto de lámparas HG y LED y aparatos con CFC.

Actualmente, estamos inmersos en la mejora de la Gestión de los Residuos habiendo estudiado el mercado, y finalmente encargado a la empresa Ecoindustria Medioambiental S.A. la elaboración de una Auditoría Medioambiental que nos evalué la situación actual para ayudarnos a tomar medidas de mejora.

Respecto al tratamiento de desperdicio de Alimentos, el grupo tiene protocolos establecidos en este sentido. Además, a comienzos del ejercicio 2024, la empresa probará en una de sus filiales la venta de último momento de packs de alimentos a punto de caducar a precio reducido, a través de la plataforma web TooGoodToGo.

### 2.7 Contaminación y cambio climático

El Grupo Zaragoza Urbana sigue trabajando en impulsar la medición de la huella de carbono de la compañía en sus diferentes alcances.

En el Grupo no se genera contaminación por ruido y contaminación lumínica de forma relevante, dado que nuestros negocios pertenecen al sector servicios.

En el reporte de residuos generados en el apartado anterior (Reciclaje y tratamiento de residuos) hay que matizar que se trata de una aplicación de datos reales del Complejo Aragonia con unos datos estimados por interpolación del resto de Complejos al no existir modo de medición de cantidades, pues el servicio público de recogida no lo tiene.

El factor de conversión de $CO_2$ es:

2,16 kg $CO_2/m^3$ de gas

2,688 kg $CO_2$/l. gasoil

0,283 kg $CO_2$/kwh de eléctrico

### 2.8 Protección de la biodiversidad

- Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad:

  La actividad del Grupo no tiene impacto directo en la biodiversidad y en los emplazamientos en los que tienen presencia.

- Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas:

  No cuenta con impactos causados por la actividad u operaciones en áreas protegidas.

## 3. Cuestiones sociales y relativas a personal

La contribución social es uno de los ejes estratégicos del Grupo Zaragoza Urbana, S.A., y tiene como objetivos.

- Coherencia entre la actividad de la compañía y los intereses de la comunidad.
- Creación de valor compartido y relación con el entorno.
- Adaptabilidad a las necesidades sociales.
- Diálogo permanente y transparencia.
- Aportación al bienestar de la comunidad.

Durante 2024 se mantienen las acciones para contribuir a la transformación de la cultura organizativa y a la modernización de la gestión de los recursos humanos, incrementando la motivación, el compromiso e implicación y el desarrollo de las capacidades profesionales de los empleados.

| | Personal medio 31-12-2024 | | |
|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Consejeros | 1,00 | 0,00 | **1,00** |
| Altos directivos (no consejeros) | 6,16 | 4,00 | **10,16** |
| Resto de personal de dirección | 38,09 | 28,34 | **66,43** |
| Administrativos | 15,05 | 59,53 | **74,58** |
| Técnicos oficios varios | 84,78 | 107,49 | **192,27** |
| Subalternos | 26,06 | 147,58 | **173,64** |
| **Totales** | **171,14** | **346,94** | **518,08** |

| | Personal medio 31-12-2023 | | |
|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Consejeros | 1,00 | 0,00 | **1,00** |
| Altos directivos (no consejeros) | 8,16 | 3,88 | **12,04** |
| Resto de personal de dirección | 34,03 | 26,34 | **60,37** |
| Administrativos | 14,41 | 54,10 | **68,51** |
| Técnicos oficios varios | 88,76 | 100,79 | **189,55** |
| Subalternos | 23,81 | 132,29 | **156,10** |
| **Totales** | **170,17** | **317,40** | **487,57** |

nº de empleados por sexo

| a 31/12/2024 * | Hombres | Mujeres | total |
|---|---|---|---|
| nº de empleados | 169 | 341 | 510 |

*Son los empleados totales del Grupo a 31/12/24

nº de empleados por sexo

| a 31/12/2023 * | Hombres | Mujeres | total |
|---|---|---|---|
| nº de empleados | 161 | 301 | 462 |

*Son los empleados totales del Grupo a 31/12/23

nº de empleados por sexo

| a 31/12/2024 * | Hombres | Mujeres | total |
|---|---|---|---|
| Menores de 25 años | 34 | 82 | 116 |
| Entre 25-40 | 67 | 138 | 205 |
| Más de 40 años | 68 | 121 | 189 |
| Total | 169 | 341 | 510 |

nº de empleados por sexo

| a 31/12/2023 * | Hombres | Mujeres | total |
|---|---|---|---|
| Menores de 25 años | 21 | 44 | 65 |
| Entre 25-40 | 52 | 105 | 157 |
| Más de 40 años | 88 | 152 | 240 |
| Total | 161 | 301 | 462 |

nº de empleados por tipo de contrato

| a 31/12/2024 * | Hombres | Mujeres | total |
|---|---|---|---|
| Totales | 169 | 341 | 510 |
| Indefinidos | 155 | 291 | 446 |
| % contratos indefinidos | 91,72% | 85,34% | 87,45% |
| Temporales | 14 | 50 | 64 |
| % contratos Temporales | 8,28% | 14,66% | 12,55% |
| Contratos a tiempo parcial | 16 | 73 | 89 |
| nº despidos | 5 | 7 | 12 |

nº de empleados por tipo de contrato

| a 31/12/2023 * | Hombres | Mujeres | total |
|---|---|---|---|
| Totales | 161 | 301 | 462 |
| Indefinidos | 146 | 260 | 406 |
| % contratos indefinidos | 90,68% | 86,38% | 87,88% |
| Temporales | 16 | 40 | 56 |
| % contratos Temporales | 9,94% | 13,29% | 12,12% |
| Contratos a tiempo parcial | 14 | 56 | 70 |
| nº despidos | 3 | 5 | 8 |

| a 31/12/2024 | Empleados | Indefinido | Temporal | A tiempo parcial | nº Despidos |
|---|---|---|---|---|---|
| Altos directivos y consejeros | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Directivos | 9 | 9 | 0 | 0 | 2 |
| Resto de personal de dirección | 77 | 77 | 0 | 2 | 0 |
| Administrativos | 26 | 24 | 2 | 3 | 0 |
| Técnicos oficios varios | 257 | 213 | 44 | 58 | 10 |
| Subalternos | 139 | 121 | 18 | 24 | 0 |
| **Totales** | **510** | **446** | **64** | **87** | **12** |

| a 31/12/2023 | Empleados | Indefinido | Temporal | A tiempo parcial | nº Despidos |
|---|---|---|---|---|---|
| Altos directivos y consejeros | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Directivos | 10 | 10 | 0 | 0 | 1 |
| Resto de personal de dirección | 68 | 68 | 0 | 3 | 0 |
| Administrativos | 72 | 67 | 5 | 4 | 1 |
| Técnicos oficios varios | 189 | 155 | 34 | 41 | 8 |
| Subalternos | 121 | 103 | 18 | 21 | 1 |
| **Totales** | **462** | **405** | **57** | **69** | **11** |

| a 31/12/2024 | Menores de 25 años | Entre 25-40 | Más de 40 años |
|---|---|---|---|
| Indefinido | 63 | 149 | 234 |
| Temporal | 18 | 29 | 17 |
| A tiempo parcial | 9 | 22 | 24 |
| nº Despidos | 3 | 6 | 4 |

| a 31/12/2023 | Menores de 25 años | Entre 25-40 | Más de 40 años |
|---|---|---|---|
| Indefinido | 47 | 133 | 221 |
| Temporal | 18 | 24 | 19 |
| A tiempo parcial | 19 | 17 | 29 |
| nº Despidos | 0 | 6 | 5 |

nº de despidos

| a 31/12/2024 | Hombres | Mujeres | total |
|---|---|---|---|
| Totales | 5 | 8 | 13 |

nº de despidos

| a 31/12/2023 | Hombres | Mujeres | total |
|---|---|---|---|
| Totales | 4 | 7 | 11 |

remuneración media

| a 31/12/2024 | Menores de 25 años | Entre 25-40 | Más de 40 años |
|---|---|---|---|
| Hombres | 6.131,47 | 12.012,01 | 23.863,77 |
| Mujeres | 4.812,54 | 9.455,74 | 17.190,73 |

remuneración media

| a 31/12/2023 | Menores de 25 años | Entre 25-40 | Más de 40 años |
|---|---|---|---|
| Hombres | 6.057,94 | 9.693,64 | 22.662,23 |
| Mujeres | 5.187,54 | 10.150,00 | 14.846,37 |

remuneración media

| a 31/12/2024 | Total |
|---|---|
| Altos directivos y consejeros | 112.698 |
| Directivos | 44.496 |
| Resto de personal de dirección | 26.191 |
| Administrativos | 9.677 |
| Técnicos oficios varios | 8.688 |
| Subalternos | 11.951 |

remuneración media

| a 31/12/2023 | Total |
|---|---|
| Altos directivos y consejeros | 98.631 |
| Directivos | 38.167 |
| Resto de personal de dirección | 25.803 |
| Administrativos | 14.020 |
| Técnicos oficios varios | 10.214 |
| Subalternos | 10.375 |

Los salarios establecidos tanto por el convenio colectivo de aplicación como por las políticas internas establecen el mismo salario en función de la categoría profesional, independientemente de que el puesto sea ocupado por un hombre o una mujer. El porcentaje de empleados del Grupo cubiertos por convenios colectivos es del 90,07%.

Brecha salarial: los salarios establecidos tanto por el convenio colectivo de aplicación como por las políticas internas establecen el mismo salario en función de la categoría profesional, independientemente de que el puesto sea ocupado por un hombre o una mujer.

Respecto a la tasa de temporalidad del Grupo estamos por debajo de la media de Aragón. Destacar que estos contratos se motivan por la estacionalidad de algunos negocios y para adecuar el empleo a las fechas de mayores ventas. En algunos de nuestros negocios contratamos temporalmente a estudiantes que demandan estos tipos de contrato. La tasa de temporalidad en el empleo del Grupo es del 12,54%.

Para la consecución de los objetivos de contribución social ya citados, se han evaluado y clasificado los riesgos, adoptando una serie de medidas en la gestión de las áreas que a continuación se citan.

### 3.1 Empleo

El Grupo Zaragoza Urbana, S.A. tiene el convencimiento de que las personas que lo componen aportan un valor insustituible para la prestación de servicios excelentes. Con este enfoque, se han dispuesto los medios necesarios para que, mediante la estructura corporativa adecuada, se desarrollen e implanten las políticas de Recursos Humanos dictadas por la Dirección. Dichas políticas se concretan en la correcta gestión de los procesos de selección, contratación, formación o promoción, exentos de cualquier sesgo que menoscabe los derechos de los trabajadores. Por el momento no tenemos formalizada una política de desconexión laboral.

Se crea así un proceso de mejora continua, enfocado a generar una imagen y credibilidad a la altura de la pretendida excelencia ante partes interesadas (accionistas, inversores, clientes, proveedores, colaboradores y sus representantes o administración pública), aportando valor para el aprovechamiento de las oportunidades de mercado.

### 3.2 Organización del trabajo

El Grupo Zaragoza Urbana, S.A. tiene el compromiso de garantizar la salud de sus colaboradores y compatibilizar en lo posible su vida familiar y laboral. En el marco de las políticas de Recursos Humanos, la organización ha establecido distintos mecanismos para fomentar la salud de los trabajadores. Cabe destacar los siguientes:

- Negociación por la organización con entidades comercializadoras de seguros de salud para lograr las condiciones más ventajosas posibles y ponerlas a disposición de los colaboradores que puedan estar interesados.
- Cesión de la gestión de la Incapacidad Temporal por Enfermedad Común a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional para agilizar los plazos para el diagnóstico y tratamiento de las patologías de nuestros colaboradores. De este modo se logra la reducción de plazos en la atención a nuestros colaboradores y el padecimiento que pueda haber asociado a la patología.
- Seguimiento intensivo con los servicios médicos de las mutuas de los procesos de incapacidad temporal para asegurar, mediante la colaboración necesaria, la reducción de plazos de atención sanitaria.

Como complemento a los mecanismos anteriores, el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. cuenta con planes para la prevención y la gestión de adicciones que ofrecen mecanismos de apoyo a los colaboradores que puedan verse afectados con estas situaciones. Dichos planes tienen un impacto positivo, no sólo en cuestiones de organización del trabajo o salud, sino también en igualdad, diversidad y derechos humanos.

Indicar que en el ejercicio 2024 se cuenta con los datos desagregados de índice de frecuencia (IF), índice de gravedad (IG), enfermedad profesional (EP) u horas de absentismo derivadas de accidente de trabajo y contingencia común. Se presentan estos datos desagregados para el grupo de empresas:

| | IF | IG | EP | Horas de Absentismo |
|---|---|---|---|---|
| TOTAL 2023 | 26.74 | 1.03 | 0 | 122.024 |
| MUJERES | 21.40 | 0.82 | 0 | 79.499 |
| HOMBRES | 5.35 | 0.21 | 0 | 42.525 |
| TOTAL 2024 | 35,83 | 1,31 | 0 | 121.072 |
| MUJERES | 25.08 | 0,92 | 0 | 84.750 |
| HOMBRES | 10,75 | 0,39 | 0 | 36.322 |

Índice de Frecuencia: (nº de accidentes / nº de horas trabajadas)*$10^6$

Índice de Gravedad: (nº de jornadas perdidas por contingencia profesional / nº horas trabajadas)*$10^3$

En cuanto a la conciliación de la vida personal y laboral, la organización tiene establecido mecanismos para que, ante las distintas necesidades de conciliación, los colaboradores puedan trasladar las necesidades para dar el asesoramiento necesario y buscar las medidas beneficiosas para ambas partes. Cabe destacar: maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de menores, cuidado de personas dependientes, cuidado de hijos enfermos, etc.

Con todas estas medidas, se está apostando activamente por la atracción y retención del talento a través de las políticas de organización del trabajo.

### 3.3 Seguridad y salud

El Grupo Zaragoza Urbana ha velado desde sus inicios por el Bienestar, la Seguridad y la Salud de sus personas empleadas y clientes, así como de las personas trabajadoras autónomas o pertenecientes a otras empresas que, en el ejercicio de su actividad profesional en nuestros centros de trabajo, colaboran en la consecución de nuestros fines productivos.

Para la materialización de esta política en el seno de nuestra organización resulta imprescindible el cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, llevando a cabo unas buenas prácticas preventivas, acordes con los principios inspiradores de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Así, el Grupo Zaragoza Urbana reconoce la acción preventiva como parte integrante de la gestión de la empresa a desarrollar en todos sus centros y a todos los niveles jerárquicos.

Para ello cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales como herramienta fundamental para la integración de la acción preventiva en toda la organización, que contiene la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar las acciones de prevención de riesgos que proceden.

El Grupo Zaragoza Urbana garantiza la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras informando y formando a estos sobre los riesgos generales y específicos existentes en las instalaciones y puestos de trabajo.

Asimismo, mantiene dicha garantía al contar con procedimientos e instrucciones para el desarrollo correcto de sus funciones, y pone a disposición de las personas trabajadoras los medios necesarios para la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El primer interesado en el bienestar laboral ha de ser la propia persona trabajadora, por eso ponemos el foco en que cada una se comprometa también con la Seguridad y Salud, al cumplir sus

obligaciones en materia preventiva, observando las directrices y normas establecidas en la organización para tal fin.

Creemos firmemente que trabajar con seguridad es condición de empleo, considerándose como grave cualquier incumplimiento de normativa externa o interna que pueda generar daños a la salud.

La política de Seguridad y Salud del Grupo Zaragoza Urbana está dirigida a todas las personas empleadas, desde la Dirección hasta el personal de nueva incorporación, todas directamente implicadas en la consecución exitosa de los objetivos de Seguridad y Salud.

La organización de la actividad preventiva se realiza a través de un Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas del grupo Zaragoza Urbana (art. 21 del RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención), que cubre las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada.

Este servicio desarrolla sus funciones en colaboración con todas las áreas y departamentos de sus empresas y con los órganos de Representación de las Personas Trabajadoras.

El Grupo Zaragoza Urbana ha constituido un Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas del grupo por acuerdo con la Representación de las Personas Trabajadoras, integrado en el Departamento de RRHH, que asume las especialidades técnicas de Seguridad Industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicadas e Higiene Industrial.

Este servicio, que tienen dedicación exclusiva a la actividad preventiva, cuenta con los recursos humanos y técnicos suficientes para el desarrollo de la actividad preventiva que reglamentariamente tiene encomendado.

Asimismo, para la cobertura de la Vigilancia de la Salud cuenta con MAS Prevención como Servicio de Prevención Ajeno.

En cuanto a la cobertura de las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad, se lleva a cabo por Mutua MAZ.

### 3.4 Relaciones sociales

El Grupo Zaragoza Urbana, S.A. es consciente de la necesidad de garantizar un clima laboral adecuado para una excelente prestación de servicios. Para ello, se favorece la participación en el ámbito de las relaciones laborales. Se han acordado los cauces y mecanismos para la efectiva participación que se materializan en la disposición de medios y procedimientos que a continuación se citan:

- Recursos necesarios para la participación: equipos, espacios, etc.
- Mecanismos de comunicación: tablones de anuncios, reuniones asamblearias, etc.
- Constitución de Comités de Empresa y Seguridad y Salud: que se reúnen periódicamente para tratar cuestiones previamente acoradas e informar de los asuntos relevantes para los colaboradores.

### 3.5 Formación

El Grupo Zaragoza Urbana, S.A. tiene la firme convicción de que la competitividad y el crecimiento sostenido de la organización dependen en gran medida del desarrollo continuo de las competencias y capacidades de su equipo humano. La cualificación de sus colaboradores representa un factor estratégico esencial para hacer frente a los desafíos actuales y futuros, constituyendo un activo clave que impulsa la innovación, mejora la eficiencia operativa y refuerza la capacidad de adaptación ante un entorno empresarial en constante transformación.

La Política de Recursos Humanos del Grupo en materia de formación considera este ámbito como un pilar fundamental para la mejora continua y el logro de la excelencia profesional. Con este propósito, la empresa ha establecido mecanismos sistematizados para la detección de necesidades formativas, así como su correcta ejecución y seguimiento.

Las acciones formativas desarrolladas no tienen como único objetivo la adquisición de conocimientos técnicos, sino que también persiguen aumentar la motivación, la implicación y la polivalencia de las personas que integran la organización. Este enfoque promueve un modelo de desarrollo profesional integral, que favorece la movilidad interna, potencia el talento individual y refuerza una cultura organizativa orientada al aprendizaje continuo.

Esta evolución positiva pone de manifiesto el compromiso creciente de la empresa con la formación de sus equipos. En línea con su enfoque inclusivo y su compromiso con la igualdad de oportunidades, se ha llevado a cabo un análisis de género de la formación de demanda impartida, cuyos resultados han sido evaluados. Este análisis ha incluido la desagregación de las horas formativas por género y por categorías profesionales, con el fin de garantizar una distribución equitativa y justa del acceso a los recursos de formación. En el año 2024 se han impartido 1.518 horas de formación, de ellas, 556 se han impartido a trabajadores y 962 a trabajadoras . En 2023 se impartieron 1.387 horas, de ellas, 484 se impartieron a trabajadores y 903 a trabajadoras.

El número de horas de formación por categorías profesionales ha sido el siguiente:

| | 2024 | 2023 |
|---|---|---|
| Personal base y técnicos | 1.069 | 1.135 |
| Coordinadores(dirección) | 449 | 252 |

### 3.6 Igualdad y diversidad

El Grupo Zaragoza Urbana, S.A. reconoce y defiende la identidad, singularidad y dignidad de todas las personas de la organización, extendiendo su compromiso a la cadena de suministro y a los servicios ofrecidos en sus negocios.

Respecto a las personas de la organización, los Convenios Colectivos aplicables garantizan la equidad en el acceso a puestos de trabajo, promoción profesional, formación y retribución entre hombres y mujeres.

Cuenta además con un Plan de Igualdad cuya ejecución es vigilada por una Comisión Paritaria formada a partes iguales por el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. y los sindicatos mayoritarios. Dicho plan presta especial atención a la prevención del acoso sexual disponiendo de un protocolo específico para gestionar denuncias. Se controla que no haya divergencias en el proceso de selección, formación y promoción laboral.

El Grupo Zaragoza Urbana, S.A. también favorece la inclusión de discapacitados realizando contrataciones con servicios especiales de empleo. Los esfuerzos del Grupo Zaragoza Urbana, S.A. en garantizar la igualdad también se dirigen a personas con movilidad reducida (PMR) a través de inversiones en el acondicionamiento de los negocios.

Con la finalidad de adaptarse a lo establecido en la reciente normativa, durante el ejercicio 2023, el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. realizó con la consultoría *Océano Atlántico* la actualización de los planes de igualdad de las empresas que tienen más de 50 trabajadores. Los Planes de Igualdad de las tres empresas con más de 50 trabajadores se encuentran finalizados y registrados en el año 2023.

Con la finalidad de adaptarse a lo establecido en la reciente normativa, durante el ejercicio 2024 ha acordado con proveedor externo la realización de una formación on-line de Sensibilización en Igualdad

para la totalidad de las personas empleadas de las empresas, una específica de Punto Violeta para las personas asignadas a esta función y otra específica también para las personas que realizan procesos de selección, para adaptarlos a perspectiva de género.

## 4. Derechos humanos

El claro compromiso por el respeto a los Derechos Humanos que siempre ha existido en la organización y que se hizo público mediante la firma del Chárter de la Diversidad, se ha materializado en la extensión de derechos incluidos en el Plan de Igualdad al resto de derechos socio-laborales.

Para ello, además de mecanismos exentos de sesgos que puedan comprometer dichos derechos, se han establecido procedimientos para la prevención y gestión de conflictos que garanticen la integración de la diversidad en nuestra organización y el respeto pleno a estos derechos.

Existe un Canal de Denuncias mediante el cual, cualquier empleado del Grupo, puede reportar, de manera confidencial, cualquier situación que atente contra cuestiones de igualdad, discriminación... No se han registrado denuncias en el año 2024.

Los derechos humanos internacionalmente reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, se cumplen vía normativa nacional y europea, y quedan además recogidos en los Convenios Colectivos. Bajo el convencimiento de la importancia que el sector privado tiene en los Derechos Humanos, el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. contribuye a través de múltiples actuaciones que subrayan el papel de la compañía en ámbitos sociales clave como:

- La disminución de las desigualdades, la inclusión social y la accesibilidad universal, promoviendo el intercambio de valores culturales, y potenciando la participación en la comunidad y la contribución al bienestar social.

- Orientación de las obras de reacondicionamiento de los negocios y obras nuevas para favorecer el acceso a las personas con discapacidad.

- La igualdad de oportunidades y la no discriminación, fomentando la diversidad, y la conciliación de la vida profesional y personal.

- La salud y protección de usuarios y empleados, ofreciendo servicios con altos estándares de seguridad y proporcionando un entorno laboral seguro y saludable.

## 5. Corrupción y soborno

Durante el primer trimestre de 2018, la empresa AON Gil y Carvajal, fue contratada para la confección del Informe de Diagnóstico, Mapa de Riesgos y Plan de Acción para instaurar el modelo de *Compliance* en el Grupo Zaragoza Urbana, S.A., realizó la evaluación del riesgo penal, análisis y evaluación de las medidas implantadas por el Grupo para mitigar dicho riesgo, así como la identificación de mejoras en esta materia para la implantación del Plan de Prevención de Delitos. Conforme establece el art. 31 bis Código Penal, incluye tanto la identificación de las actividades de la empresa en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos, como los protocolos o procedimientos que concretan el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos, así como los modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos, el establecimiento de un sistema disciplinario que sanciona adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo y la verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios. Su ámbito es el grupo de empresas del que es matriz Zaragoza Urbana, S.A.. Gracias a esto se identificaron los principales riesgos en los que el Grupo pudiera incurrir, además de identificar oportunidades para incrementar la eficiencia y eficacia de los procedimientos implantados en la organización. Para ello se realizaron entrevistas con los responsables de todos los departamentos de la Compañía.

El objetivo del trabajo realizado por AON contemplaba un diagnóstico inicial de la situación del Grupo en relación con los requerimientos mínimos para el establecimiento de un Modelo de Cumplimiento Normativo para la Prevención de Delitos, en base al cual se elaborará un Plan de Acción para la implantación de las medidas necesarias. Para alcanzar dichos objetivos se realizaron y analizaron las siguientes cuestiones:

- Análisis de la documentación, estructura y actividad del Grupo.
- Organigrama y distribución de funciones.
- Escrituras y Poderes.
- Cultura de riesgo del Grupo (sistemas de gestión de la calidad, medio ambiente, salud y seguridad, certificaciones, etc.).
- Procedimientos escritos.
- Cuentas anuales.
- Planes de Formación.
- Certificaciones y auditorías
- Preparación y realización de entrevistas para la evaluación de riesgos penales.
- Elaboración del Mapa de Riesgos Penales.

- Identificación de los controles y medidas de mitigación del riesgo implantadas para cada uno de los riesgos identificados.
- Identificación de debilidades y medidas a implantar o actualizar, asociadas a cada uno de los riesgos.
- Presentación de conclusiones a la Dirección.
- Diseño y priorización del Plan de Acción que contendrá en detalle la identificación de las medidas a implantar.
- Políticas y procedimientos a desarrollar.
- Diseño y asignación del responsable del Programa: recursos necesarios, estructura organizativa, relación con otras áreas, líneas de reporting, funciones y responsabilidades, metodología y herramientas.

Una vez realizado el estudio, por el cual además se optimizarán los procedimientos y controles implantados previamente por el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. con el objetivo de minimizar el impacto que pudiera ocasionar un incumplimiento, AON aportó el Informe de Diagnóstico, el cual incluía el Mapa de Riesgos Penales y Plan de Acción, los primeros elementos necesarios para la configuración del Modelo de Supervisión y Control para la Prevención de Delitos establecido por la reforma como elemento eximente, cumpliendo con los requisitos de acreditación y documentación.

AON a partir del resultado de las reuniones, analizando la documentación, estructura del Grupo y la cultura de gestión de riesgos, obtuvo una serie de recomendaciones generales, válidas para todos los delitos, que se deberán implementar para cumplir con los requisitos del Plan de Prevención de Delitos. Estas recomendaciones son:

- Crear un Órgano dentro de la persona jurídica, con poderes autónomos de iniciativa y control, como responsable del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Supervisión y Control, que garantice que los controles establecidos para mitigar el riesgo de que se produzcan los delitos por los que la persona jurídica puede ser imputada penalmente, se encuentran operativos y funcionan correctamente, debiendo dotarle de los recursos necesarios para llevar a cabo esa función. Este órgano está integrado por los empleados que han participado en la implantación del programa desde el momento en que se acordó ponerlo en marcha, por lo que han participado en su diseño, y se han implicado desde el inicio. Las funciones de vigilancia y supervisión de los principios recogidos en el manual de Compliance recaen en esta Comisión, dependiente del Consejo de Administración.
- Elaborar un Código Ético o de Conducta que siente las bases de actuación por parte de todos los empleados, socios y terceros relacionados con el Grupo, basándose en los valores, principios y normas que deban regir su actividad. El Código hará referencia a las políticas y procedimientos que se establezcan en el Grupo y que serán de obligado cumplimiento. El Código deberá ser certificado por todos los empleados y miembros de los órganos de administración. De igual forma, se recomienda comunicarlo a los socios y terceros relacionados.

- Elaborar un Mapa de Medidas Disciplinarias destinadas a evitar comportamientos contrarios al Código Ético.
- Habilitar un Canal de Denuncias mediante el cual, cualquier empleado o tercero relacionado con el Grupo, podrá reportar, de manera confidencial, las infracciones apreciadas en el seno de la misma y que resulten contrarias al Código de Conducta y a la legislación vigente.
- Establecer un Programa de Formación y Sensibilización de los empleados en materia de cumplimiento.

En el estudio de delitos se indicaba que, en el caso de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, tras verificar que la actividad ordinaria de la empresa no es la promoción inmobiliaria, se determinó que la probabilidad de incumplimiento era baja y se descartó la necesidad de implantar en la empresa las medidas recogidas en la Ley 10/2010.

Una vez recibido y analizado el Informe de Diagnóstico por parte de los responsables de la Compañía, se procedió a solicitar a AON la elaboración de los borradores de los Manuales y Códigos necesarios para la instauración del modelo, así como su posterior comunicación, paralelamente se contrataron unas sesiones formativas para informar y sensibilizar a los empleados, todo ello fue llevado a cabo a lo largo del último trimestre de 2018. Ya a mediados de diciembre, en Reunión del Consejo Administración, se aprobó la creación del Comité de Cumplimiento, así como la puesta en marcha de todo el Modelo de Supervisión y Control para la Prevención de Delitos, entre lo que también se incluye la instauración de un Canal de Denuncias.

En 2019 se comunicó a los empleados la puesta en marcha del procedimiento, poniendo a disposición de éstos, los manuales y códigos en las diversas vías disponibles en la Compañía a la par que se puso en conocimiento la creación del canal de denuncias, sin tener ninguna de ellas en 2024.

La integridad y la honradez son incuestionables para el Grupo Zaragoza Urbana, S.A. y todas las personas sujetas al manual de conducta deben ser dignas de confianza en todas las actuaciones laborales y negociaciones que se lleven a cabo, asegurándose en todo momento de no verse influenciadas por motivaciones, consideraciones o intereses personales o de terceros, susceptibles de provocar un eventual conflicto de interés o un comportamiento ilegal o inapropiado.

El Grupo Zaragoza Urbana, S.A. hace una labor de intermediación entre sus clientes y ONGs. Mediante convenios de colaboración ofrece sus centros para que los clientes puedan hacer donativos directamente a dichas ONGs (por ejemplo, con UNICEF). También destacan los convenios de colaboración con Festival de Cine de Zaragoza y Cine Europa.

## 6. Información Sobre la Sociedad

- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el Grupo Zaragoza Urbana, S.A tiene un gran impacto en el empleo y el desarrollo local de los mercados en los que opera, principalmente de Zaragoza, no sólo a través del empleo directo que genera sino también el indirecto a través de todos aquellos proveedores con los que trabaja. Asimismo, participa en asociaciones, tanto a nivel local como nacional, relacionadas con sus actividades de negocio, como pueden ser HORECA, EBROPOLIS, FECE, Horeca /APEOZ, Horeca Cádiz, Asociación Comercial 5 de Marzo, IBTA, ADEA, ZARAGOZA CONVENTION BUREAU, CLUB LIDER CÁMARA.
- Subcontratación y proveedores:

  La política de compras del Grupo ZUSA se rige con el Procedimiento de Gestión de Compras, con la finalidad de asegurar que se cubren las necesidades de recursos materiales o servicios de las distintas áreas y departamentos de la organización en cantidad, calidad, precio y plazo. Este procedimiento se aplica en todas las líneas de negocio.

  Procedimientos de relaciones con proveedores y subcontratistas

  El procedimiento de las relaciones con proveedores y subcontratistas se recoge en el Procedimiento de Gestión de Compras, y se documenta mediante adjudicación, contrato o vale, de acuerdo con los procedimientos de Adjudicación, Contrato o Vale.

  La Orden de Compra o Adjudicación se realizará de acuerdo con lo establecido para las compras del Grupo ZUSA, debiendo contener como mínimo:

    - Descripción del producto, material, equipo o servicio subcontratado.
    - Cantidades, plazos y precios.
    - Certificados y documentación acordes a la legislación a suministrar por el proveedor (si aplica).
    - Datos sobre el embalaje, transporte y envío.

  Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y subcontratistas

  Los sistemas de supervisión y auditorías a los proveedores y subcontratistas se basan en la experiencia con cada uno de ellos. De tal forma, si se detectan deficiencias en el momento en que lo suministrado o ejecutado no corresponde con la calidad, cantidad, plazo o precio establecido, se analizan las diferencias internamente y se contacta con el proveedor o subcontratista hasta solucionar la deficiencia y acorde para que cumpla con lo contratado.
- Consumidores: uno de los objetivos de Grupo Zaragoza Urbana, S.A. es garantizar la Calidad y Seguridad Alimentaria y el Cumplimiento Normativo mediante el respeto de políticas y normativas con total transparencia. Trabajando siempre con la premisa de una mejora continua.

### 6.1 Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Uno de los objetivos del Grupo es garantizar la Calidad y Seguridad Alimentaria y el Cumplimiento Normativo (legal e interno) mediante el respeto de políticas y normativas con total transparencia y asumiendo responsabilidades frente a ellas. Cumpliendo además con los requerimientos corporativos y

de aquellos estándares a los que la compañía se adhiere voluntariamente, trabajando siempre mediante un sistema de Gestión de Calidad con la premisa de una mejora continua. Los proveedores del Grupo deben suministrar y distribuir ingredientes, envases alimentarios, productos terminados y servicios claves en seguridad alimentaria. Además, el Grupo realiza comprobaciones mensuales en sus Hoteles con fines preventivos, controlando tanto las materias primas como la higiene del procesado.

### 6.2 Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resoluciones de las mismas.

En 2016 se adecuó la operativa en materia de reclamaciones de consumo al DECRETO 150/2016, de 11 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Atención a Consumidores y Usuarios, de las Hojas de Reclamaciones y por el que se crea el Distintivo de Calidad de Consumo de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se actualizaron la cartelería informativa y las hojas de reclamaciones. Se está cumpliendo con la exigencia de dar respuesta por escrito al consumidor o usuario en el plazo máximo de un mes y se lleva el preceptivo registro actualizado de las reclamaciones presentadas por los consumidores o usuarios, cuyo contenido estará a disposición de las autoridades de protección de consumidores y usuarios durante un plazo mínimo de dos años.
En la división de Cines las reclamaciones en el año 2024 han sido de 411 (el 0,05% sobre el total de espectadores), siendo todas ellas contestadas. En la parte de hoteles se cuentan con herramientas de gestión de Comentarios de Clientes y su evolución. En Hoteles las reclamaciones ante organismos oficiales en 2024 han sido 0, siendo todas ellas contestadas.

### 6.3 Información fiscal

Se opera en mercado nacional únicamente; durante el ejercicio 2024, el Grupo ha obtenido un resultado antes de impuestos de impuestos de -3.398.939,48 euros, los impuestos sobre beneficios pagados durante el ejercicio 2024 serían 0 euros y correspondiente a 2023 serían igualmente 0 euros.

Las subvenciones públicas recibidas a la explotación son de 213.696,00 € en 2024, que incluyen la subvención de Europa Cinemas por 10.776 €, y del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales la concesión directa de subvenciones a salas de exhibición cinematográfica para fomentar el acceso al cine de las personas de 65 o más años por 202.920 €. En 2023 la cantidad de subvenciones públicas recibidas fue de 236.318,00 € provenientes en su mayoría del mencionado Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales.

## 7. Principales indicadores clave de los resultados no financieros (2024)

Para todos los indicadores cuantitativos, se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA. Directrices sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera; 2017/C 215/01). Modelo AECA.

| | | | | | 2024 | | | | | 2023 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Indicadores Financieros | | | | Flujo | | Fondo | | | Flujo | | Fondo | | |
| | | | | | Devengo | Caja | | | | Devengo | Caja | | | |
| | Eficiencia económica | | | | | | | | | | | | | |
| F1 | Ingresos | € | | F1/S1 | 45.120.216 | | | | 88.471,01 | 39.371.022 | | | | 85.218,66 |
| F2 | Gastos de proveedores | € | F2/F1 | | 24.790.690 | | | 54,94% | | 22.108.346 | | | 56,15% | |
| F3 | Valor Añadido | € | F3/F1 | | 20.329.525 | | | 45,06% | | 17.262.676 | | | 43,85% | |
| F4 | Remuneración a los empleados | € | F4/F1 | F4/S1 | 15.321.243 | | | 33,96% | 30.041,65 | 13.367.674 | | | 33,95% | 28.934,36 |
| F5 | Beneficio bruto | € | F5/F1 | | 5.008.283 | | | 11,10% | | 3.895.002 | | | 9,89% | |
| F6 | Gastos financieros | € | F6/F1 | | 2.419.948 | | | 5,36% | | 2.596.601 | | | 6,60% | |
| F7 | Retribución de los propietarios | € | F7/F1 | | NO APLICA | | | 0,00% | | NO APLICA | | | 0,00% | |
| F8 | Impuesto sobre beneficios | € | F8/F1 | | 0 | | | 0,00% | | 0 | | | 0,00% | |
| F9 | Contribución económica a la comunidad | € | F9/F1 | | | NO APLICA | | 0,00% | | | NO APLICA | | 0,00% | |
| F10 | Contribución económica a la administración pública | € | | | | 7.932.783 | | | | | 9.715.919 | | | |
| F11 | Inversión I+D+i | € | F11/F1 | | 0,00 | | | 0,00% | | 0,00 | | | 0,00% | |
| F12 | Inversión total | € | F12/F1 | | | 1.477.410 | | 3,27% | | | 1.760.751 | | 4,47% | |
| F13 | Rentabilidad | % | | | | | -6,23% | | | | | -7,61% | | |
| F14 | Endeudamiento | % | | | | | 353,86% | | | | | 328,31% | | |
| F15 | Autocartera | % | | | | | 11,45% | | | | | 11,15% | | |
| F16 | Subvenciones | € | | | | | 213.696 | | | | | 236.318 | | |
| | Indicadores ambientales | | | | Flow | | Stock | | | Flow | | Stock | | |
| | Eficiencia energética y emisiones | | | | | | | | | | | | | |
| E1 | Consumo de energía | MwH | | E1/F1 | 17.025 | | | | 0,04% | 15.398 | | | | 0,04% |
| E2 | Consumo de agua | m³ | E2/E1 | | 100.740 | | | 5,9172 | | 104.635 | | | 6,7954 | |
| E3 | Emisiones contaminantes Scope 1 | GEI | E3/E1 | E3/F1 | 802,10 | | | 0,0471 | 0,00% | 818,92 | | | 0,0532 | 0,00% |
| E4 | Emisiones contaminantes Scope 2 | GEI | E4/E1 | | 4.818 | | | 0,2830 | | 4.003 | | | 0,2600 | |
| E5 | Emisiones por transporte y distribución en actividades Upstream (Scope 3) | GEI | E5/E1 | | NO APLICA | | | 0,0000 | | NO APLICA | | | 0,0000 | |
| E6 | Emisiones por transporte y distribución en actividades Downstream (Scope 3) | GEI | E6/E1 | | NO APLICA | | | 0,0000 | | NO APLICA | | | 0,0000 | |
| | Eficiencia gestión de residuos | | | | | | | | | | | | | |
| E7 | Generación de residuos | t | E7/E1 | | 522 | | | 0,0307 | | 525 | | | 0,0341 | |
| E8 | Residuos gestionados | t | E8/E1 | | 94,5 | | | | | 86,3 | | | 0,0056 | |
| E9 | Residuos reutilizados | t | E9/E1 | | NO APLICA | | | 0,0000 | | NO APLICA | | | 0,0000 | |

| | | | | | 2024 | | | | 2023 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Indicadores sociales** | | | | Flow | Stock | | | Flow | Stock | | |
| | **Capital Humano** | | | | | | | | | | | |
| S1 | Empleados | num | | | | 510 | | | | 462 | | |
| S2 | Diversidad de género de los empleados | num | S2/S1 | | | 341 | 66,86% | | | 301 | 65,15% | |
| S3 | Puestos de alta dirección | num | S3/S1 | | | 2 | 0,39% | | | 2 | 0,43% | |
| S4 | Diversidad de género en la alta dirección | num | S4/S3 | | | 0 | 0,00% | | | 0 | 0,00% | |
| S5 | Estabilidad laboral | num | S5/S1 | | 446 | | 87,45% | | 406 | | 87,88% | |
| S6 | Derecho al permiso parental | num | S6/S1 | | 4 | | 0,78% | | 4 | | 0,87% | |
| S7 | Derecho al permiso maternal | num | S7/S1 | | 7 | | 1,37% | | 12 | | 2,60% | |
| S8 | Discapacidad | num | S8/S1 | | 10,00 | | 1,96% | | 7,00 | | 1,52% | |
| S9 | Riesgo laboral | num | S9/S1 | | 28,00 | | 5,49% | | 23,00 | | 4,98% | |
| S10 | Absentismo | días | | | 18.393 | | | | 15.253 | | | |
| S11 | Rotación de empleados | num | S11/S1 | | 98 | | 19,22% | | 84 | | 18,18% | |
| S12 | Creación neta de empleo | num | S12/S1 | S12/F1 | 540,00 | | 105,88% | 0,00% | 637,00 | | 137,88% | 0,00% |
| S13 | Antigüedad laboral | años | | | | 13 | | | | 11 | | |
| S14 | Formación de empleados | horas | | | 1.518 | | | | 1.387 | | | |
| S15 | Porcentaje de empleados cubiertos por conv | % | | | 90,07 | | | | 90,00 | | | |
| | **Capital Social** | | | | | | | | | | | |
| S16 | Regulación acerca de clientes | num | | | | 0 | | | | 0 | | |
| S17 | Cadena de suministro | num | | | | 0 | | | | 0 | | |
| S18 | Proveedores, política sobre minerales de zonas en conflicto | num | | | | NO APLICA | | | | NO APLICA | | |
| S19 | Pago a proveedores | días | | | 23,90 | | | | 25,50 | | | |
| | **Derechos Humanos, anticorrupción y soborno** | | | | | | | | | | | |
| S20 | Respeto de los Derechos Humanos | num | | | | 0 | | | | 0 | | |
| S21 | Actuaciones en defensa del respeto a los Derechos Humanos | num | | | | 0 | | | | 0 | | |
| S22 | Formación en materia de lucha contra la corrupción y el soborno | horas | | | | 0 | | | | 0 | | |
| S23 | Irregularidades en materia de corrupción y soborno | num | | | | 0 | | | | 0 | | |
| S24 | Actuaciones acerca de casos de corrupción y soborno | num | | | | 0 | | | | 0 | | |
| | **Indicadores de Gobierno Corporativo** | | | | Flow | Stock | | | Flow | Stock | | |
| | **Buen Gobierno Corporativo** | | | | | | | | | | | |
| CG1 | Consejeros | num | | | | 5 | | | | 6 | | |
| CG2 | Consejeros independientes | num | CG2/CG1 | | | 0 | 0,00% | | | 0 | 0,00% | |
| CG3 | Consejeros en material de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) | num | CG3/CG1 | | | 0 | 0,00% | | | 0 | 0,00% | |
| CG4 | Comisión ejecutiva | num | CG4/CG1 | | | 1 | 20,00% | | | 1 | 16,67% | |
| CG5 | Comité de auditoría | num | CG5/CG1 | | | 0 | 0,00% | | | 0 | 0,00% | |
| CG6 | Comisión de nombramientos | num | CG6/CG1 | | | NO APLICA | 0,00% | | | NO APLICA | 0,00% | |
| CG7 | Reuniones del consejo | num | | | 6 | | | | 6 | | | |
| CG8 | Remuneración total del Consejo | € | | CG8/F5 | 4.000 | | | 0,0008 | 7.000 | | | 0,0018 |
| CG9 | Diversidad de género en el Consejo | num | CG9/CG1 | | | 1 | 20,00% | | | 1 | 16,67% | |
| CG10 | Corrupción y soborno | num | | | 0 | | | | 0 | | | |

## FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2024

El Consejo de Administración de ZARAGOZA URBANA, S.A., reunido en Zaragoza a 30 de marzo de 2025, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, procede a formular el Estado de Información no Financiera del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024 constituido por el documento anexo que, junto con este escrito, se numeran correlativamente de la página 1 a la 23.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

D. Felipe Sanz Portolés
Presidente y Consejero Delegado

D. Antonio Barbany Alfonso
Consejero

D. Ignacio Barbany Alfonso
Consejero

Dª. María Antonia Azagra García
Consejera

D. Felipe Sanz Jiménez
Consejero