Memoria RSC 2025
Comercial Salgar, S.L.

31.12.2025

ACERCA DE ESTE INFORME

El presente Estado de Información No Financiera de Comercial Salgar correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 ha sido elaborado por Comercial Salgar S.L. (en adelante, "Compañía" o "empresa"), siguiendo los principios y contenidos previstos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Aunque la Compañía no se encuentra obligada en el ejercicio 2025 a la formulación del Estado de Información No Financiera por no cumplir los umbrales legalmente exigidos relativos al número medio de trabajadores, ha decidido mantener voluntariamente su elaboración como muestra de su compromiso con la transparencia, la sostenibilidad y las buenas prácticas de gobierno corporativo, manifestando expresamente su sometimiento integro a todos los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

El informe forma parte integrante del informe de gestión de la Compañía e incluye la información no financiera más relevante atendiendo a la actividad, dimensión y desempeño de la empresa.

El contenido del informe abarca todas las actividades desarrolladas por la Compañía durante el ejercicio 2025.

Para su elaboración se han tomado como referencia los principios derivados de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, así como los estándares Global Reporting Initiative (GRI Standards), bajo la opción "esencial", aplicando los principios de calidad de la información relativos a equilibrio, comparabilidad, precisión, claridad y fiabilidad.

A tal efecto, se han utilizado métricas e indicadores que permiten facilitar la comprensión de la información no financiera por parte de los distintos grupos de interés, así como reflejar el impacto y dimensión de la actividad desarrollada por la Compañía.

El informe ha sido formulado teniendo en consideración los principales riesgos sociales, medioambientales y de buen gobierno asociados a la actividad de la Compañía, así como las políticas, actuaciones e indicadores vinculados a dichas materias, con el objetivo de ofrecer una visión fiel de su desempeño y compromiso con la sostenibilidad.

ÍNDICE

1. Modelo de negocio de Grupo Salgar
   - 1.1. Perfil y organización
   - 1.2. Ámbito de la actividad empresarial
   - 1.3. Identidad corporativa
   - 1.4. Análisis del entorno
   - 1.5. Gestión de los riesgos
2. Política de Responsabilidad Social Corporativa
3. Cuestiones medioambientales
   - 3.1. Gestión medioambiental
   - 3.2. Uso sostenible de los recursos
   - 3.3. Contaminación y cambio climático
   - 3.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos
   - 3.5. Protección de la biodiversidad
4. Cuestiones sociales y relativas al personal
   - 4.1. Empleo
   - 4.2. Organización del trabajo
   - 4.3. Seguridad y salud laboral
   - 4.4. Accesibilidad universal
   - 4.5. Diálogo social
   - 4.6. Formación y desarrollo
   - 4.7. Igualdad
5. Respeto y protección de los Derechos Humanos
   - 5.1. Aplicación de procedimientos de debida diligencia
   - 5.2. Prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos
   - 5.3. Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil
6. Lucha contra la corrupción y el soborno
   - 6.1. Prevención de la corrupción y el soborno
   - 6.2. Medidas para la prevención del blanqueo de capitales
   - 6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
7. Información sobre la sociedad
   - 7.1. Compromiso de la Compañía con el desarrollo sostenible
   - 7.2. Clientes y consumidores
   - 7.3. Subcontratación y proveedores
   - 7.4. Información fiscal
8. Anexos
   - 8.1. Anexo 1: Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.
9. Formulación del Estado de Información No Financiera

1. Modelo de negocio de Grupo Salgar

Perfil y organización

En Comercial Salgar nos dedicamos al diseño, fabricación y comercialización de soluciones completas para el baño: muebles, lavabos, encimeras, espejos, iluminación, platos y paneles de ducha, columnas, accesorios y complementos. Todo lo hacemos en nuestra planta de Zaragoza, lo que nos permite asegurar altos estándares de calidad y una gran capacidad de adaptación a lo que necesita el mercado.

Formamos parte de un grupo empresarial en el que Salgar Investments, S.L. actúa como sociedad dominante, con una participación del 82,18% en Comercial Salgar, S.L., nuestra sociedad operativa principal.

Apostamos por la innovación como motor de crecimiento. En 2025 lanzamos al mercado 28 novedades, entre nuevas series y desarrollos exclusivos para nuestros clientes.

Nuestra estructura de dirección está liderada por una Administradora Única, y el equipo directivo está formado por las personas responsables de cada una de las áreas funcionales clave del negocio.

Estructura funcional de Salgar en el ejercicio 2025:





Ámbito de la actividad empresarial

Con más de 70 años de historia, hoy tenemos presencia en más de 60 países de cuatro continentes. Alrededor del 60% de nuestras ventas se realizan fuera de España, lo que consolida nuestro posicionamiento como una marca internacional de referencia en el sector del baño.

Fabricamos cerca de un millón de unidades al año y estamos presentes en más de 10.000 puntos de venta. Europa es nuestro mercado principal, donde lideramos el sector en España y contamos con una posición destacada en Francia, Italia, Alemania, Reino Unido y Benelux

A grandes rasgos, las actividades de Salgar son las siguientes:

PRODUCCIÓN:

Gestionamos íntegramente el proceso productivo desde Zaragoza:
· **Carpintería** (Seccionado, Canteado y Mecanizado).
· **Pintura** (Pintura, Lijado y Pulido).
· **Montaje final y fabricación de productos a medida.**
· **Oficina técnica, ingeniería de producto, mantenimiento y control de calidad.**
· **Gestión ambiental y sostenibilidad.**

CADENA DE SUMINISTRO:

Desde nuestro centro logístico en Zaragoza gestionamos:
· Carga, descarga, almacenamiento y expedición de pedidos.
· Red de aprovisionamiento, coordinada por el equipo de compras y logística.

ATENCIÓN AL CLIENTE:

Nuestro equipo de Customer Service se encarga de:
· Grabación de pedidos.
· Atención directa al cliente.
· Gestión de incidencias, con un enfoque de cercanía y eficiencia.

SISTEMAS:

Desarrollamos y mantenemos nuestras herramientas tecnológicas, asegurando:
· Infraestructura de sistemas y telecomunicaciones.
· Cumplimiento normativo en protección de datos.
· Avance en digitalización de procesos.

CONTROL FINANZAS/PERSONAS:

· Control presupuestario, de costes y desviaciones.
· Gestión contable, fiscal, de tesorería, subvenciones e impagados.
· Soporte integral desde Recursos Humanos: administración laboral, selección, relaciones laborales, compensación, cultura organizativa, prevención de riesgos laborales y bienestar.

MARKETING:

Diseñamos y ejecutamos la estrategia de producto y comunicación:
· Participación en ferias.
· Desarrollo de trade marketing y comunicación externa.
· Gestión de canales digitales, incluida la web corporativa.

COMERCIAL:

Estructuramos la actividad comercial por zonas geográficas:
· España y Portugal (Iberia).
· Francia y Benelux.
· Italia, Reino Unido y otros mercados internacionales.
Además, impulsamos el canal E-commerce, clave en nuestra estrategia de crecimiento y proximidad al cliente.

Identidad corporativa

M I S I Ó N

En Salgar trabajamos con un propósito claro: **crecer de forma sostenida y sostenible** en el mercado internacional, hasta consolidarnos como el referente europeo en soluciones para el equipamiento del baño.

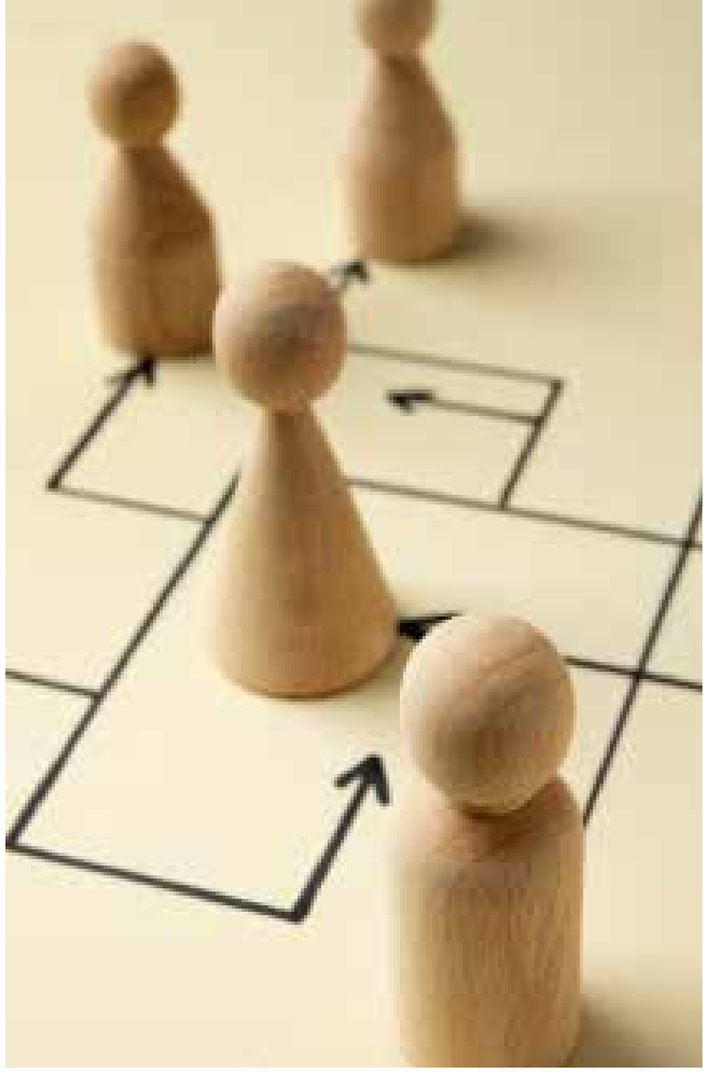
Para ello, buscamos ofrecer la máxima satisfacción a nuestros clientes, poniendo a su disposición una propuesta de valor basada en un producto con una relación calidad/precio y un nivel de servicio excelentes, construida sobre unos procesos de negocio en los que se integran nuestros valores y principios de responsabilidad social corporativa de forma transversal.

V A L O R E S

01 Investigación e innovación
Desarrollamos soluciones de forma constante, anticipándonos a las tendencias del mercado gracias a nuestro conocimiento técnico y nuestra capacidad de investigación.

02 Servicio
Brindamos a nuestros clientes una amplia gama de productos y una distribución eficiente, con un enfoque de proximidad.

03 Calidad
Ofrecemos productos y servicios que cumplen los más altos estándares en diseño, fabricación y logística.



04 Equipo Humano
Contamos con un equipo profesional, flexible y comprometido con la satisfacción del cliente, verdadero motor de nuestro proyecto.

05 Sostenibilidad
Integramos las dimensiones económica, social y medioambiental en nuestra estrategia y operaciones.

Análisis del entorno

El ejercicio 2025 ha continuado desarrollándose en un entorno internacional marcado por la incertidumbre geopolítica, la moderación del crecimiento económico y la persistencia de determinadas tensiones logísticas y comerciales. Aunque durante el ejercicio se ha producido una cierta estabilización de las cadenas de suministro internacionales respecto a años anteriores, el contexto global continúa condicionado por los conflictos geopolíticos en Ucrania y Oriente Medio, así como por la volatilidad en los mercados energéticos y de transporte internacional.

En el ámbito económico, las principales economías europeas han mantenido un crecimiento moderado, condicionado por unos tipos de interés todavía elevados durante buena parte del ejercicio, la desaceleración del consumo en determinados mercados y una evolución desigual de la actividad industrial. No obstante, la progresiva moderación de la inflación y la estabilización de los costes energéticos han contribuido a mejorar parcialmente el entorno empresarial y las expectativas económicas.

Según las previsiones del Fondo Monetario Internacional (FMI) publicadas en el World Economic Outlook de enero de 2025, el crecimiento de la economía mundial se situó en el 3,3 % para 2025, manteniéndose por debajo de la media histórica del 3,7 % registrada entre 2000 y 2019. Asimismo, el FMI estimó una inflación global del 4,2 % para 2025, manteniéndose en una senda gradual de moderación.

En España, la economía ha continuado mostrando un comportamiento relativamente sólido en comparación con otros países del entorno europeo. El Banco de España estimó un crecimiento del PIB español próximo al 2,4 % en 2025, apoyado principalmente en la evolución positiva del empleo, el consumo interno y el sector servicios. Sin embargo, determinados sectores industriales y exportadores han seguido viéndose afectados por la ralentización económica de algunos mercados europeos, la elevada competencia internacional y la persistencia de cierta volatilidad en los costes logísticos y energéticos.

De cara al ejercicio 2026, las previsiones macroeconómicas apuntan a una continuidad del crecimiento económico, aunque en un entorno todavía condicionado por la incertidumbre geopolítica, la evolución de los costes energéticos y la moderación del comercio internacional. El FMI prevé un crecimiento de la economía mundial del 3,3 % en 2026, mientras que las previsiones para España sitúan el crecimiento del PIB en el entorno del 2,1 %-2,3 %, según las estimaciones del Banco de España y otros organismos económicos.

En relación con la inflación, las previsiones para 2026 apuntan a una progresiva moderación, aunque todavía por encima de los objetivos de estabilidad del Banco Central Europeo. El Banco de España sitúa la previsión media de inflación para España en torno al 2,1 %-2,3 % para 2026, condicionada principalmente por la evolución de los precios energéticos y del contexto geopolítico internacional.

En este contexto, el sector del equipamiento de baño y del hábitat ha continuado evolucionando hacia modelos de mayor valor añadido, sostenibilidad, eficiencia energética y diferenciación de producto. Asimismo, se mantiene la tendencia hacia la digitalización de procesos, la optimización logística y la mejora de la eficiencia productiva como elementos clave para reforzar la competitividad empresarial.

Gestión de los riesgos

En Salgar abordamos la gestión de riesgos mediante un enfoque estructurado que combina la visión externa e interna de los factores que pueden afectar a nuestra actividad. Para identificar los riesgos relevantes utilizamos un sistema de doble eje de valoración:

• Relevancia para el negocio: se analiza la visibilidad y sensibilidad de cada riesgo, evaluando su aparición en medios de comunicación y su impacto percibido en las relaciones con clientes, proveedores y otras partes interesadas.
• Relevancia para el Grupo: se evalúa internamente a través de las distintas líneas de producción y áreas clave, tanto operativas como estratégicas, en función de su impacto potencial y su probabilidad de ocurrencia.

A partir de esta evaluación, se identifican los principales riesgos que pueden afectar a nuestro entorno de negocio, clasificados en diferentes dimensiones (económica, operativa, social, ambiental, reputacional, etc.), para facilitar su seguimiento y la definición de planes de mitigación:

Dimensiones del entorno de negocio		
Dimensión	**Riesgos identificados**	**Horizonte**
Entorno económico y social	Incremento en el coste de materias primas Cambios de tendencia en el sector Desaceleración económica global Inestabilidad política Conflictos armados (Ucrania, Gaza) Cierres de mercado o disrupciones comerciales	CP/MP/LP
Entorno sectorial	Entrada de nuevos competidores Malas prácticas sectoriales que afecten reputación o confianza	MP/LP
Regulación	Cambios normativos que afecten a productos, etiquetado o condiciones laborales	CP/MP
Relaciones con clientes	Pérdida de confianza por errores de calidad, retrasos o falta de trazabilidad	CP
Inversores	Pérdida de confianza Reducción de rentabilidad en entornos volátiles	CP/MP
Dimensiones del ámbito ambiental		
Dimensión	**Riesgos identificados**	**Horizonte**
Impacto ambiental directo	Aumento de emisiones GEI Incremento en el consumo de recursos (energía, agua, materiales)	MP
Impacto ambiental de clientes	Impacto negativo en la cartera de clientes	MP
Dimensiones del ámbito social y derechos humanos		
Dimensión	**Riesgos identificados**	**Horizonte**
Relaciones con el personal	Incremento de costes laborales Desmotivación y rotación voluntaria Aumento del absentismo laboral Aparición de nuevos modelos de trabajo Escasez de personal cualificado Dificultad para generar compromiso y engagement Cambios constantes en la legislación laboral Fin de vigencia del Convenio Colectivo	CP/MP
Comunidad	Envejecimiento poblacional y menor acceso a relevo generacional	MP/LP
Salud y Seguridad	Nuevas crisis sanitarias Sabotajes o amenazas internas Espionaje industrial Ciberdelitos y ataques a infraestructuras digitales	CP/MP
Proveedores	Pérdida de trazabilidad del producto Falsedad documental o incumplimiento de requisitos éticos Escasez de materias primas y componentes	MP/LP
Dimensiones de gobernanza		
Dimensión	**Riesgos identificados**	**Horizonte**
Gobierno corporativo	Toma de decisiones sin considerar adecuadamente los riesgos anteriormente referidos	CP/MP

2.Política de Responsabilidad Social Corporativa

Nuestro compromiso se refleja en nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), integrando de forma transversal en la gestión empresarial los siguientes principios:

· Transparencia en la gestión empresarial

· Enfoque en la sostenibilidad del negocio y de la sociedad

· Respeto a las personas empleadas

· Excelencia y orientación al cliente

· Relación ética y responsable con proveedores

· Minimización del impacto ambiental

Esta integración transversal en nuestra gestión se articula a través de los siguientes elementos:

Elemento	Descripción
Misión, Valores y Principios RSC	Integrados de forma transversal en toda la organización
Políticas Corporativas	Concreción de los principios en normas internas
Plan Estratégico	Establece objetivos a partir de análisis de riesgos, oportunidades e impacto social
Despliegue en Departamentos	Alineación de los objetivos estratégicos con los operativos
Cuadro de Mando Integral (CMI)	Seguimiento de objetivos mediante indicadores de gestión
Análisis de Materialidad	El análisis de materialidad ha identificado los asuntos relevantes a partir de la Política de Responsabilidad Social Corporativa, el análisis de riesgos y la interacción con los grupos de interés, aplicando criterios de priorización basados en el impacto, en el negocio y en la relevancia para dichos grupos

Nuestro objetivo con este modelo es asegurar que la estrategia, los procesos y las decisiones de Salgar, están alineadas con una gestión responsable, sostenida y ética, generando valor para todos los grupos de interés.

A continuación, y como parte del despliegue transversal de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa, presentamos las áreas clave de la estrategia de personas que permiten trasladar estos principios a la realidad cotidiana de nuestra organización.

Estas áreas no solo articulan nuestras políticas internas (selección, evaluación del desempeño, valoración y clasificación, salarial, desarrollo y carrera profesional, comunicación interna y reconocimiento), sino que también son el vehículo que asegura el cumplimiento normativo, la equidad interna, el desarrollo profesional y la sostenibilidad de nuestro modelo de gestión.

Cumplimento normativo laboral:

Asumimos de forma proactiva e integrada el cumplimiento del marco legal, incorporando instrumentos como el Plan de Igualdad, el Plan LGTBI, el Protocolo de prevención del acoso, el Registro de jornada, el Protocolo de desconexión digital y el Canal ético de denuncias. Con ello, no solo garantizamos el cumplimiento legal, sino que reforzamos nuestra cultura basada en el respeto, la integridad y la equidad.

Atracción y selección de talento:

Ponemos el foco en atraer perfiles que compartan nuestra cultura, valores y visión de negocio. Diseñamos procesos de selección objetivos, inclusivos y centrados en la experiencia del candidato, que nos permitan incorporar personas comprometidas con nuestro propósito colectivo.

Compensación y beneficios:

Apostamos por un modelo retributivo que combina equidad interna, competitividad externa y alineación con los objetivos del negocio. Nuestra política de compensación incluye estructuras salariales claras, retribución variable ligada al desempeño y beneficios sociales que aportan valor tangible a nuestras personas. Esta área también contempla medidas orientadas al bienestar y la conciliación.

Desarrollo y gestión del talento:

El desarrollo es un pilar de nuestra estrategia. Acompañamos a nuestras personas a lo largo de su trayectoria en Salgar mediante acciones de formación, evaluación y planes de desarrollo, promoviendo el crecimiento individual y colectivo.

Relaciones laborales y diálogo social:

Fomentamos un entorno de relaciones laborales colaborativas, basadas en la transparencia, la confianza y el respeto mutuo. Mantenemos un diálogo fluido con la representación legal de las personas trabajadoras, integrando la perspectiva sindical en nuestras decisiones y apostando por acuerdos que fortalezcan nuestro modelo de empresa sostenible, socialmente responsable y centrada en las personas.

Relación ética y responsable con proveedores:

Nuestra Política de Compras de Salgar establece el marco de actuación para construir relaciones sólidas, éticas y sostenibles con nuestros proveedores, alineadas con los valores de transparencia, calidad y responsabilidad.

3. Cuestiones ambientales.

Con el objetivo de mitigar o eliminar los riesgos ambientales a los que está sometida la Compañía por la naturaleza de su actividad, así como a la normativa aplicable al mismo, existe un responsable del área de Calidad y Medioambiente, con personas encargadas de su gestión, realizando un control y seguimiento de las actividades y procesos productivos, con el fin de adoptar las medidas necesarias, de acuerdo a las peculiaridades de las mismas, tanto legales como productivas, gestionando los recursos designados y reportando al Director de Producción de la empresa.

En 2024 se pusieron en marcha nuevos proyectos encaminados a reducir el consumo de materiales plásticos y reducir el consumo de energía como consecuencia del programa anteriormente implantado 3R.



Gestión Ambiental

En el marco de la Misión, Valores y Principios de Responsabilidad Social Corporativa, la Política Medioambiental de Comercial Salgar es el documento de referencia que guía a la compañía en el desarrollo de sus acciones en esta materia. Esta política establece los principios que orientan a la compañía a nivel global y local para apoyar y mejorar su desempeño medioambiental. Es por tanto un referente para todos sus empleados.

El respeto por el medio ambiente es uno de los valores principales de Salgar y es un elemento clave en la configuración de un modelo de crecimiento sostenible, lo que se traduce, en el ámbito medioambiental, en menores emisiones y mayor eficiencia en la producción y uso de recursos, así como en el cumplimiento escrupuloso de la normativa ambiental y de las mejores prácticas.

El desarrollo de la actividad de la Compañía debe integrar criterios de desarrollo sostenible, que garanticen una adecuada gestión de los recursos y una protección del entorno que responda a las demandas de la sociedad.

En su puesta en práctica la Compañía se compromete a cumplir con los siguientes principios:

· Cumplimiento exhaustivo de la legislación medioambiental.

· Conocer el impacto ambiental de nuestras actividades.

· Eliminar o minimizar nuestro impacto ambiental.

· Protección del medio ambiente y uso eficiente de los recursos.

· Formación e información al personal en el ámbito medioambiental.

Por todo ello, se realiza un análisis de aspectos ambientales, en cada una de las unidades productivas de Comercial Salgar, tratando de identificar sus aspectos ambientales relevantes derivados de los consumos, procesos productivos, producción de residuos, emisiones, etc., para adaptar las medidas implementadas a las exigencias legales propias y del entorno.

La Empresa tiene implementado un Sistema de Gestión de Cadena de Custodia verificado según los requisitos establecidos en: PEFC ST 2002:2020 y FSC-STD-40-004 V3-1.

Los aspectos ambientales significativos identificados son:

· Consumo de electricidad.

· Consumo y gestión del agua.

· Consumo de productos químicos.

· Origen y consumo de materias primas.

· Generación de residuos.

· Generación de vertidos.

· Diseño del producto y embalaje.

El importe de gastos e inversiones de la Empresa relacionados con la gestión medioambiental para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 ascendió a un total de 131.582,90 €, en los que se incluyen la construcción de un parque solar para autoconsumo además de la gestión de residuos, Ecoembes, consultoría PEFC, auditorías, etc.

En el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025, la Empresa no ha sido sancionada por incumplimientos medioambientales.



Uso sostenible de los recursos

El consumo responsable y la gestión eficiente de los recursos forma parte del Valor Corporativo de Sostenibilidad, y es un eje transversal y estratégico de la Compañía, que se aplica en todas las unidades productivas y organizativas, dado que suponen un elemento clave en la competitividad de la empresa.

La aplicación del mencionado eje ha dado lugar a la implementación de diferentes medidas y planes de acción en los diferentes departamentos de la Compañía, que han supuesto importantes reducciones de costes económicos, organizativos y medioambientales.

Consumo de luz y agua: La principal fuente energética de la Compañía es la energía eléctrica, procedente de dos fuentes, por un lado la red que suministran operadores externos y por otra como novedad inaugurada a finales (diciembre) de 2024 un parque solar que se estima cubra en global el 30% del consumo anual, siendo en 2025 del 33 %. Supuso una inversión cercana a 1,5 millones de euros. La principal consumidora del suministro eléctrico y de agua de la empresa es el área de producción.

En cuanto al consumo de agua el mayor porcentaje de su consumo es el destinado a uso industrial en la sección de pintura. En dicho proceso se generan aguas industriales, que son depuradas.

El resto del agua desechada se convierte en aguas residuales sanitarias, con gestión en depuradoras por vertido municipal.

Un gran porcentaje del consumo eléctrico de Salgar procede de los sistemas de iluminación, de refrigeración y calefacción, y de la maquinaria empleada en los procesos productivos, así como de las recargas de la maquinaria manual empleada.

La política de suministro energético e hídrico de la Compañía tiene como pilares fundamentales:

• Tendencia a la electrificación, minimizando el consumo de combustibles de origen fósil (gasóleo, gas y carbón).

• Eficiencia, implementando medidas para minimizar el consumo eléctrico y de agua.

• Consumo responsable, informando, formando y concienciando al personal, de la importancia de medidas implementadas, que reducen los consumos en las actividades habituales, tanto de uso personal como propias de los procesos productivos.

Las principales medidas implementadas en la empresa para incrementar la eficiencia y consumo responsable del suministro de luz y agua son las siguientes:

• Plan de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones.

• Implantación de medidas de climatización, tanto de grados de temperatura como de horarios, en las instalaciones.

• Cambio progresivo del tipo de luminaria, migración de fluorescentes a led.

• Medidas de luces apagadas, en las instalaciones a la finalización de las jornadas laborales.

A continuación, se detalla la evolución de los consumos de agua y electricidad de la empresa:

	Consumo Agua Red Municipal (m3)	Consumo Agua Fuentes (garrafas) (m3)	Consumo Agua Total (m3)
2022	3.835	40,92	3.875,92
2023	1.157	35,60	1.192,60
2024	2.166	29,68	2.195,68
2025	4.526	27,22	4.553,22

	Consumo Electricidad (KWh)	Consumo Electricidad Fuentes renovables propias (KWh)	Consumo Electricidad Total (KWh)
2022	2.832.114	0	2.832.114
2023	2.612,326	0	2.612,326
2024	2.003,077	140.185	2.143.262
2025	1.257.973	620.495	1.878.467,90

Consumo de materia prima: De acuerdo con el Valor Corporativo de Sostenibilidad (consumo responsable y eficiencia), por su aporte a la competitividad y responsabilidad de la Compañía, la gestión de las materias primas utilizadas en los procesos de producción de la empresa ha estado en constante evolución y mejora continua, a lo largo de la historia de la empresa.

En la actualidad, el principal salto cualitativo y cuantitativo en la gestión y uso de materias primas, se ha producido con la digitalización de los procesos productivos, en el que hay que destacar la optimización de los cortes de sierras y la gestión de procesos multiorden de fabricación, que han incrementado tanto la eficiencia del consumo de materias primas, como la optimización de tiempos de trabajo y el incremento de la productividad.

En la siguiente tabla se presentan los consumos de las principales materias primas:

	2025	2024	2023
Madera-Fibra (m2)	25.738,36	32.045	35.926,76
Madera-Melamina (m2)	320.906,17	352.156	422.462,67
Canto (m)	2.737.726,67	2.670.890	3.352.136
Pintura (kg)	50.730	29.399,50	67.059,26
PVC (m)	23.365,56	28.315,66	88.289
Solid Surface (m2)	3.915,93	3.800,02	2.342,56

Consumo de envases y embalajes: De acuerdo con la naturaleza de la producción de la Compañía (mobiliario de baño, muebles auxiliares, columnas, espejos y similares), el embalaje del producto terminado precisa de una excelente protección.

Por ello, se ha puesto en marcha un proyecto denominado **Global Pack**, con un equipo de trabajo multidisciplinar, con el objetivo de mejorar la eficiencia de los embalajes, reduciendo la cantidad de plástico utilizado. De esta forma, en 2022 aprobó realizar un cambio en los protectores internos del embalaje de los productos, sustituyendo el plástico por nido de abeja (certificado como reciclado y reciclable), tras realizar los oportunos estudios de resistencia mecánica en colaboración con el Instituto Tecnológico de Aragón (ITA). Durante el ejercicio 2022 se implementó el protector de nido de abeja en el 60% de los productos aproximadamente, y en 2023 y 2024 se ha realizado la implantación en el resto de las referencias. Ello explica la fuerte reducción de consumo de bolsas experimentada desde el ejercicio 2023:

	Unidades		
	2025	2024	2023
Bolsas	118.562	124.064	331.789
Cajas Apliques	5	185	158
Cajas Espejos			
Cajas Mamparas	2.232	2.242	2.148
Cajas Muebles	255.073	244.281	342.275
Cajas Varios			1.399
Embalajes Etiquetas	373.367	381.779	661.523
Embalajes otros	1.920.930	1.823.401	142.602
Esquineros/refuerzos	1.612.209	1.658.518	2.000.222

Por otro lado, y con el fin de incrementar la vida útil de los materiales empleados, la empresa está adherida al **plan de prevención de Ecoembes**.



Contaminación y cambio climático

El cambio climático constituye uno de los principales retos ambientales a nivel global y un factor relevante para el entorno empresarial. En este contexto, Comercial Salgar asume su responsabilidad en la prevención de la contaminación y la reducción de los impactos ambientales asociados a su actividad, integrando estos principios en su gestión diaria.

La compañía articula su enfoque ambiental a través de sus compromisos internos en materia de calidad y medio ambiente, publicados en su página web corporativa, y mediante la aplicación de criterios orientados al cumplimiento de la normativa ambiental vigente, al uso eficiente de los recursos y a la mejora continua del desempeño ambiental. Comercial Salgar aplica prácticas y medidas internas proporcionales a la naturaleza y la escala de su actividad.

Emisiones de gases de efecto invernadero: Debido a la tipología de su actividad industrial, Comercial Salgar no es un consumidor intensivo de energía ni genera emisiones significativas de gases de efecto invernadero.

Los principales focos de emisión de gases de efecto invernadero (GEI) identificados corresponden a:

- Consumo de **electricidad**.
- Consumo de **gas**.
- Consumo de **combustible** asociado al transporte de mercancías realizado por proveedores externos.

Las emisiones asociadas al transporte corresponden a emisiones indirectas (alcance 3), al tratarse de servicios prestados por terceros, y no forman parte del control operativo directo de la compañía.

Gestión del cambio climático y medidas de mitigación: A pesar de que el impacto de la actividad de Comercial Salgar en términos de emisiones de gases de efecto invernadero es limitado, y de estar exento de la obligación de realizar el cálculo de huella de carbono, de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 100/2011 de 28 de enero, la compañía adopta un enfoque preventivo y de mejora progresiva en la gestión del cambio climático. Entre las principales medidas implantadas para la mitigación de emisiones se incluyen:

- Puesta en servicio, a finales del ejercicio, de una instalación de **energía solar fotovoltaica** para autoconsumo.
- **Plan de mantenimiento preventivo y correctivo**, de maquinaria, aparatos y similares, con el fin de conservar las mismas en su punto óptimo, así prevenir o en su caso detectar fugas o anomalías.
- **Sustitución de aparatos eléctricos** por otros lados con mejor calificación energética.
- **Coordinación con los principales proveedores de transporte**, para contratar vehículos de menor consumo o que utilicen fuentes energéticas más respetuosas medioambientalmente.



Adicionalmente, la compañía ha comenzado a utilizar herramientas de apoyo al cálculo de emisiones, empleando la calculadora de huella de carbono publicada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), con el objetivo de disponer de una estimación orientativa de las emisiones asociadas a su actividad y mejorar el conocimiento de sus principales focos de impacto.

ALCANCES	FUENTE DE EMISIÓN	Equivalente TCO2 2025	Equivalente TCO2 2024	Equivalente TCO2 2023
ALCANCE 1	GAS (KWh; PCI)	272,22	267,12	314,18
ALCANCE 2	ELECTRICIDAD (KWh)	320,78	550,85	676,59
TOTAL		593,00	817,97	990,77

Este cálculo permite controlar la eficiencia de las medidas implementadas para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de la empresa.
Con base en los datos anteriores, se calcula la ratio de eficiencia Emisiones vs Ventas Brutas y Promedio de personas empleadas:

AÑO	Ventas Brutas Millones €	Promedio personas empleadas	TCO2 equiv	Facturación / TCO2 equiv	Personas Empleadas / TCO2 equiv
2022	64.626.855	251	1.077,14	0,0000167	4,291
2023	54.759.463	233	990,77	0,0000181	4,252
2024	48.052.782	213	817,97	0,0000170	3,840
2025	49.000.109	201	59,00	0,0000121	2,946

*Los datos se han calculado con los factores de emisión correspondientes al año 2007- 2022 del Ministerio de Transición Ecológica, ya que los correspondientes a 2023 no se han publicado todavía en el momento de elaboración del informe.

Por otra parte, Comercial Salgar se encuentra trabajando en el **desarrollo de Declaraciones Ambientales** de Producto (EPD), como parte de su compromiso con la mejora de la información ambiental de sus productos y la transparencia frente a clientes y otros grupos de interés. Estas iniciativas permiten avanzar en el análisis del impacto ambiental a lo largo del ciclo de vida del producto y apoyar la toma de decisiones orientadas a la mejora ambiental.
Con respecto al consumo de gas de la Compañía (aplicando el PCS), se ha registrado lo siguiente:

AÑO	Consumo Gas (KWh)
2022	1.898.876
2023	1.722.019
2024	1.464.112
2025	1.492.052

En cuanto a Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs), las emisiones en 2025 han estado dentro de los límites en todos los focos:

Foco N	Denominación foco	Hora funcionamiento año	Emisión media COT (g/h)	Conc. Media CoT (mg/m3N)	Límite mgC/ m3N
2	CABINA DE ESTAMPA	283	579,821	30,81	75
4	CABINA ROBOT FONDO 1	1.166	110,322	19,67	75
5	CABINA ROBOT FONDO 2	777	106,995	16,67	75
6	CABINA ROBOT ACABADO	373	224,251	29,74	75
7	CABINA ROBOT DE CORTINA	277	246,922	40,33	75
39	CABINA ROBOT CORTINA 2	416	59,84	41,08	75
	CABINA MANUAL SITEC	2.129	420,953	22,2	75

Y en consecuencia el dictamen de las mediciones realizadas concluye: En conformidad con los resultados recogidos en el presente informe:

COMERCIAL SALGAR, S.A.U.
AE-8533/26CS

audema
inspección · medioambiente · arqueología

ANEXO 1. Certificado como Entidad Colaboradora en Materia de Calidad Ambiental ECMCA nº 27

AUDITORES DE ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE, S.A.

CERTIFICA:

Que los niveles de emisión de contaminantes atmosféricos emitidos por **COMERCIAL SALGAR, S.A.U** en su planta en Zaragoza, en los focos considerados y para los contaminantes medidos, son los recogidos en el presente informe. Estos han sido obtenidos de acuerdo con las técnicas, procedimientos y equipos relacionados.

En conformidad con los resultados recogidos en el presente informe:

AUDITORES DE ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE, S.A., certifica que las emisiones de los focos objeto del control, pertenecientes a la instalación del titular **COMERCIAL SALGAR, S.A.U.**, **CUMPLEN** con los valores límite establecidos.

El siguiente control de carácter reglamentario deberá ser realizado en el plazo indicado, a contar desde la fecha en que se realizaron las mediciones cuyos resultados se exponen en el presente informe.

Y para que conste y surta los oportunos efectos legales, se firma el presente documento.

Castelló, 29 de abril de 2026.

AUDEMA AUDITORES DE ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE S.A. ORGANISMO DE CONTROL AUTORIZADO Tels.: 964 20 43 92 C/ Manuel Bellido, 22 - Bajo - 12006 CASTELLÓN

Fdo. Rafael Castellano Escriche
DIRECTOR TÉCNICO

Fdo. Adán Aser Soriano Gómez
TÉCNICO

AUDITORES DE ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE, S.A.

En cuanto a **Compuestos Orgánicos Volátiles** (COVs), las emisiones en 2024 estuvieron dentro de los límites en todos los focos:

Foco N	Denominación foco	Hora funcionamiento año	Emisión media COT (g/h)	Conc. Media CoT (mg/m3N)	Límite mgC/ m3N
2	CABINA DE ESTAMPA	1.000	378,85	29,28	75
4	CABINA ROBOT FONDO 1	1.000	87,179	19,3	75
5	CABINA ROBOT FONDO 2	1.000	121,509	23,83	75
6	CABINA ROBOT ACABADO	1.000	227,014	34,45	75
7	CABINA ROBOT DE CORTINA	1.000	52,894	42,29	75
39	CABINA ROBOT CORTINA 2	900	40,746	31,87	75
	CABINA MANUAL SITEC	1.760	336,79	23,89	75

Y en consecuencia el dictamen de las mediciones realizadas concluye: En conformidad con los resultados recogidos en el presente informe:

COMERCIAL SALGAR, S.A.U.
AE-8047/24CS

audema
inspección · medioambiente · arqueología

ANEXO 1. Certificado como Entidad Colaboradora en Materia de Calidad Ambiental ECMCA nº 27

AUDITORES DE ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE, S.A.

CERTIFICA:

Que los niveles de emisión de contaminantes atmosféricos emitidos por COMERCIAL SALGAR, S.A.U en su planta en Zaragoza, en los focos considerados y para los contaminantes medidos, son los recogidos en el presente informe. Estos han sido obtenidos de acuerdo con las técnicas, procedimientos y equipos relacionados.

En conformidad con los resultados recogidos en el presente informe:

AUDITORES DE ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE, S.A., certifica que las emisiones de los focos objeto del control, pertenecientes a la instalación del titular COMERCIAL SALGAR, S.A.U., CUMPLEN con los valores límite establecidos.

El siguiente control de carácter reglamentario deberá ser realizado en el plazo indicado, a contar desde la fecha en que se realizaron las mediciones cuyos resultados se exponen en el presente informe.

Y para que conste y surta los oportunos efectos legales, se firma el presente documento.

Castelló, 17 de febrero de 2025.

AUDEMA AUDITORES DE ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE S.A. ORGANISMO DE CONTROL AUTORIZADO Tels.: 964 20 43 92 - 964 24 39 61 Fax 964 20 43 92 C/. Manuel Bellido, 22 - Bajo - 12006 CASTELLÓN

Fdo. Rafael Castellano Escriche
DIRECTOR TÉCNICO

AUDEMA AUDITORES DE ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE S.A. ORGANISMO DE CONTROL AUTORIZADO Tels.: 964 20 43 92 - 964 24 39 61 Fax 964 20 43 92 C/. Manuel Bellido, 22 - Bajo - 12006 CASTELLÓN

Fdo. Adán Aser Soriano Gómez
TÉCNICO

AUDITORES DE ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE, S.A.

Otras formas de contaminación

En lo que respecta a la contaminación acústica, las actividades desarrolladas por Comercial Salgar no generan niveles significativos de emisión de ruido hacia el exterior. No obstante, la compañía realiza un seguimiento del cumplimiento de la normativa aplicable en materia de ruido y adopta medidas preventivas orientadas a minimizar posibles impactos acústicos. Estas medidas incluyen el mantenimiento adecuado de la maquinaria, la correcta organización de los procesos productivos y la aplicación de buenas prácticas operativas, con el objetivo de asegurar que la actividad se desarrolla de forma respetuosa con el entorno.

La Compañía no realiza mediciones de contaminación lumínica, al estar exenta de las mismas de acuerdo con la normativa aplicable.

Economía circular y prevención y gestión de los residuos

La generación y gestión de residuos es uno de los aspectos ambientales relevantes, identificados en los sistemas de gestión de riesgos medioambientales de la empresa. Por ello, se han tomado las medidas necesarias para realizar una gestión eficiente, responsable y preventiva del mismo, ajustada a las exigencias legales establecidas, en cada caso.

En este sentido, las principales **medidas** implementadas son las siguientes:

- Utilización de **gestores autorizados**, priorizando en la medida de lo posible a recicladores.
- **Envasado y etiquetado de los residuos tóxicos** y peligrosos, conforme a la normativa, así como, el código de identificación facilitado por el gestor autorizado.
- **Segregación de los residuos no peligrosos**: cartón, plástico, restos de madera, chatarra, vidrios y asimilables, con el fin de realizar un depósito correcto de los mismos.
- **Depósito de los residuos sólidos** urbanos, en los contenedores municipales habilitados.

A continuación, se muestra la evolución de los residuos peligrosos (RP) y no peligrosos (RNP) gestionados mediante gestores autorizados:

	RP (Kg)	RNP (Kg)
2022	51.514	1.337.842
2023	55.263	1.272.782
2024	47.559	1.204.040
2025	33.860	1.166.348

Listado de los residuos peligrosos generados en la Compañía:

DESCRIPCIÓN	CÓDIGO LER
Material contaminado	15 02 02
Absorbentes y trapos contaminados	15 02 02
Pinturas y barnices pastosos (restos)	08 01 11
Disolventes con pintura	08 01 11
Residuos de envases de plásticos contaminados	15 01 10
Mezcla de polvo y lijas	08 01 17
Restos sólidos de pintura de la depuradora	08 01 11
Residuos de envases metálicos contaminados	15 01 11
Aceite usado	13 02 05
Adhesivos solidificados	08 04 09
Lodos húmedos de cabina de pintura	08 01 15
Agua cabina pintura	08 01 19
Cartuchos informáticos	08 03 17
Pilas	16 06 03
Filtros húmedos cabina de pintura	15 02 02
Colas al agua	08 04 13

Como acciones encaminadas a la reutilización y a la economía circular, el equipo de Devoluciones se encarga de revisar las devoluciones de producto realizadas por los clientes, y de reacondicionarlos cuando es posible para ponerlos de nuevo a la venta en óptimas condiciones. Fruto de este trabajo, en 2025 se recuperaron 6.382 unidades sobre un total de 7.181 unidades revisadas (70,1%), con un valor económico de 200.002,36 €.

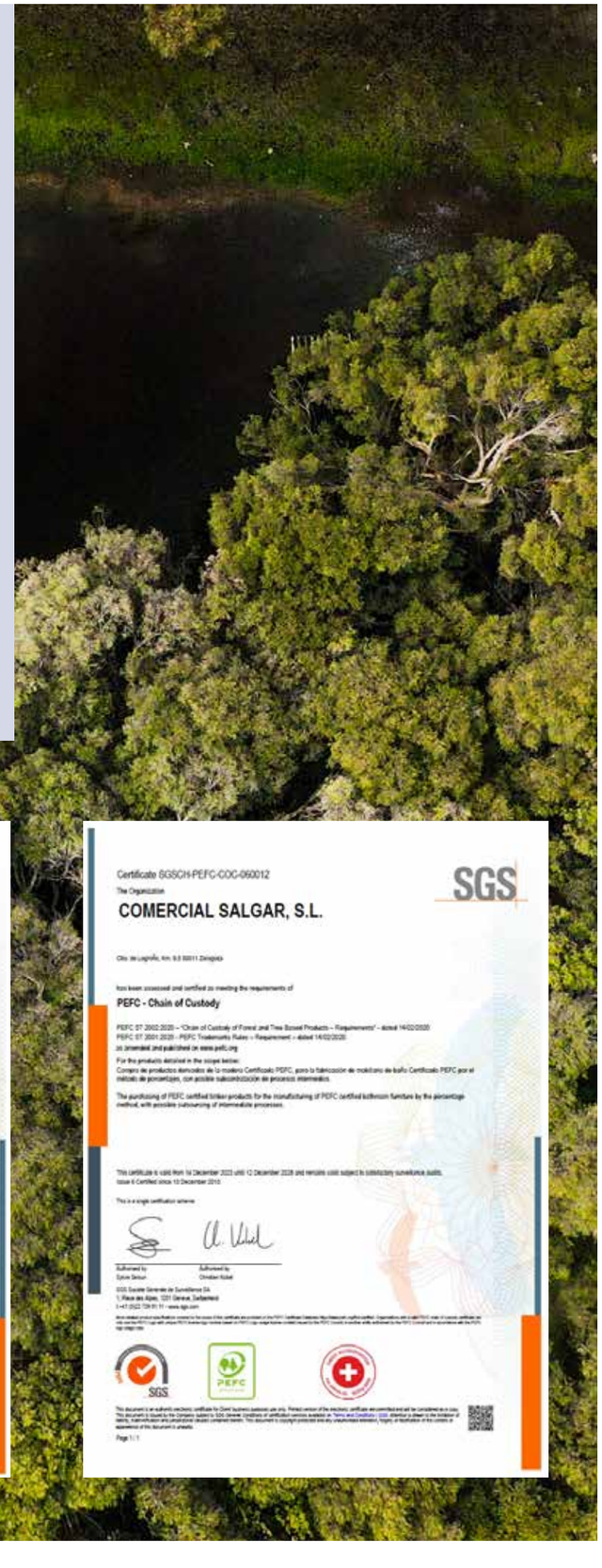
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

La Compañía centra su actividad empresarial en la producción y comercialización de mobiliario de baño, muebles auxiliares, espejos y similares, por lo que no tiene líneas de negocio ligadas a la producción y/o distribución de alimentos, por lo que no tiene medidas implementadas en dicho sentido.

Protección de la biodiversidad

El centro de trabajo de la empresa está situado en el término municipal de Zaragoza, en una zona industrial, alejada de hábitats naturales. Este hecho junto con el tipo de actividad que desarrolla en sus instalaciones hace que no tenga afección en la biodiversidad natural del entorno.

El principal impacto de Salgar en materia de protección de la biodiversidad y la preservación de hábitats naturales y ecosistemas reside en la utilización de la **madera como materia prima**. En dicho sentido, al ser la actividad principal de la Compañía la fabricación de mobiliario de baño, se trabaja con maderas con **certificado FSC y/o PEFC**; es decir, se dispone de un sistema de gestión de la cadena de custodia de la madera, garantizando que las fuentes de madera que se utilizan para la producción de mobiliario tienen un origen sostenible y controlado, evitando las fuentes de madera de explotación descontrolada.



4. Cuestiones sociales y relativas al personal

En Salgar, las personas forman parte de nuestros valores fundamentales y están presentes tanto en nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa como en los ejes clave de nuestra estrategia.

Desde el área de RRHH trabajamos para construir una cultura basada en el compromiso, el bienestar y la colaboración. Nuestros principales objetivos hoy son:

- Crear un entorno de seguridad psicológica, donde cada persona se sienta libre para expresarse, aportar y crecer.
- Mejorar y digitalizar nuestros procesos de forma continua.
- Fomentar una cultura de bienestar real, integrada en nuestro modelo de prevención de riesgos laborales.
- Impulsar relaciones sanas, basadas en la confianza y el respeto mutuo.
- Ser más eficientes en la gestión de los recursos y los costes.

Estamos evolucionando nuestro modelo de gestión de personas para integrar todos los procesos que dan forma a la experiencia de quienes forman parte de Salgar. Entre ellos:

- Modelo de liderazgo.
- Reclutamiento.
- Clasificación profesional.
- Compensación.
- Desarrollo y formación.
- Comunicación interna y reconocimiento.
- Relaciones laborales.

Para dar coherencia a todo lo que hacemos, hemos definido dos pilares clave:

- **Una cultura compartida, basada en la confianza**. Queremos equipos que trabajen desde el compromiso y la colaboración, en un entorno donde cada persona pueda desarrollarse y sentirse parte de algo común.

- **Una experiencia de empleado coherente**. Desde la incorporación hasta la salida, buscamos que cada paso refleje quiénes somos: una empresa que pone a las personas en el centro. Esto incluye una política retributiva alineada con nuestros valores, una gestión del talento con sentido y un modelo de relaciones laborales abierto y dialogante.

Este camino lo estamos construyendo con la convicción de que un entorno de trabajo sano, implicado y humano es la mejor base para el futuro de Salgar.

Empleo

Mostramos el número total de personas que forman parte de la empresa, desglosado por género, tipo de contrato, grupo de edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2025, y cómo ha evolucionado respecto al mismo día del año anterior:

	PLANTILLA A 31-12-2025					PLANTILLA A 31-12-2024				
TIPO DE CONTRATO	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**
FIJOS	138	67,6%	66	32,4%	204	136	68,0%	64	32,0%	200
NO FIJOS	0	0,0%	1	100,0%	1	4	57,1%	3	42,9%	7
TOTAL	138	67,3%	67	32,7%	205	140	67,6%	67	32,4%	207

	PLANTILLA A 31-12-2025					PLANTILLA A 31-12-2024				
EDAD	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**
Hasta 30 años	7	70,0%	3	30,0%	10	6	75,0%	2	25,0%	8
Entre 30 y 50 años	60	62,5%	36	37,5%	96	65	61,9%	40	38,1%	105
Más de 50 años	71	71,7%	28	28,3%	99	69	73,4%	25	26,6%	94
TOTAL	138	67,3%	67	32,7%	205	140	67,6%	67	32,4%	207

	PLANTILLA A 31-12-2025					PLANTILLA A 31-12-2024				
NIVEL	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**
ALTA DIRECCIÓN	1	100,0%	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0,0%	0
DIRECTORES	4	80,0%	1	20,0%	5	7	87,5%	1	12,5%	8
MANAGERS	15	68,2%	7	31,8%	22	16	69,6%	7	30,4%	23
TÉCNICOS	10	58,8%	7	41,2%	17	8	57,1%	6	42,9%	14
MANDOS INTERMEDIOS	20	76,9%	6	23,1%	26	19	73,1%	7	26,9%	26
ADMINISTRATIVOS	4	13,8%	25	86,2%	29	4	14,3%	24	85,7%	28
OPERARIOS	84	80,0%	21	20,2%	105	86	79,6%	22	20,4%	108
TOTAL	138	67,3%	67	32,7%	205	140	67,6%	67	32,4%	207

NB: Los contratos temporales corresponden a situaciones de jubilación parcial, a excepción de una persona (mujer) que se ha hecho fija en 2025.

A continuación, presentamos el número promedio de personas empleadas en la Compañía durante todo el ejercicio 2025, también desglosado por género, tipo de contrato, grupo de edad y clasificación profesional, junto con la evolución respecto al promedio de 2025:

	PLANTILLA PROMEDIO 2025					PLANTILLA PROMEDIO 2024				
TIPO DE CONTRATO	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**
FIJOS	133,33	67,8%	63,42	32,2%	196,75	142,34	69,1%	63,7	30,9%	206,04
NO FIJOS	3,71	81,9%	0,82	18,1%	4,53	0,8	49,4%	0,82	50,6%	1,62
TOTAL	137,04	68,1%	64,24	31,9%	201,28	143,14	68,9%	64,52	31,1%	207,66

	PLANTILLA PROMEDIO 2025					PLANTILLA PROMEDIO 2024				
TIPO DE CONTRATO	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**
Hasta 30 años	4,96	62,7%	2,94	37,3%	7,90	6,79	76,0%	2,14	24,0%	8,93
Entre 30 y 50 años	58,08	62,3%	35,09	37,7%	93,17	69,55	63,9%	39,26	36,1%	108,81
Más de 50 años	74,00	73,8%	26,21	26,2%	100,21	66,8	74,3%	23,12	25,7%	89,92
TOTAL	137,03	68,1%	64,24	31,9%	201,28	143,14	68,9%	64,52	31,1%	207,66

	PLANTILLA PROMEDIO 2025					PLANTILLA PROMEDIO 2024				
TIPO DE CONTRATO	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**	**HOMBRES**	**%**	**MUJERES**	**%**	**TOTAL**
ALTA DIRECCIÓN	1,00	100,0%			1,00					
DIRECTORES	6,00	85,7%	1,00	14,3%	7,00	7,35	88,0%	1	12,0%	8,35
MANAGERS	15,32	67,7%	7,30	32,3%	22,62	17,41	71,3%	7	28,7%	24,41
TÉCNICOS	9,08	60,4%	5,96	39,6%	15,04	8,67	59,1%	6	40,9%	14,67
MANDOS INTERMEDIOS	20,21	77,1%	6,00	22,9%	26,21	20,11	74,9%	6,73	25,1%	26,84
ADMINISTRATIVOS	4,00	14,5%	23,57	85,5%	27,57	4	15,0%	22,66	85,0%	26,66
OPERARIOS	81,42	80,0%	20,42	20,0%	101,84	85,6	80,2%	21,13	19,8%	106,73
TOTAL	137,03	68,1%	64,24	31,9%	201,28	143,14	68,9%	64,52	31,1%	207,66

NB: Los contratos temporales corresponden a situaciones de jubilación parcial, a excepción de una persona (mujer) que se ha hecho fija en 2025.

En la tabla siguiente se detallan las finalizaciones de contrato por causas objetivas y disciplinarias registradas durante el ejercicio 2025:

	FINALIZACIONES DE CONTRATO				
NIVEL	DESPIDO OBJETIVO	%	DESPIDO DISCIPLINARIO	%	TOTAL GENERAL
DIRECTORES					0
MANAGERS	1	100,0%			1
TÉCNICOS					0
MANDOS INTERMEDIOS					0
ADMINISTRATIVOS	1	100,0%			1
OPERARIOS			1	100,0%	1
TOTAL	2	66,7%	1	33,3%	3

	FINALIZACIONES DE CONTRATO				
GENERO	DESPIDO OBJETIVO	%	DESPIDO DISCIPLINARIO	%	TOTAL GENERAL
MUJER	2	100,0%		0,0%	2
HOMBRE		0,0%	1	100,0%	1
TOTAL	2	66,7%	1	33,3%	3

	FINALIZACIONES DE CONTRATO				
EDAD	DESPIDO OBJETIVO	%	DESPIDO DISCIPLINARIO	%	TOTAL GENERAL
Hasta 30 años					0
Entre 30 y 50 años	2	66,7%	1	33,3%	3
Más de 50 años					0
TOTAL	2	66,7%	1	33,3%	3

Las finalizaciones de contrato por causas objetivas y disciplinarias registradas durante el ejercicio 2024 son las siguientes:

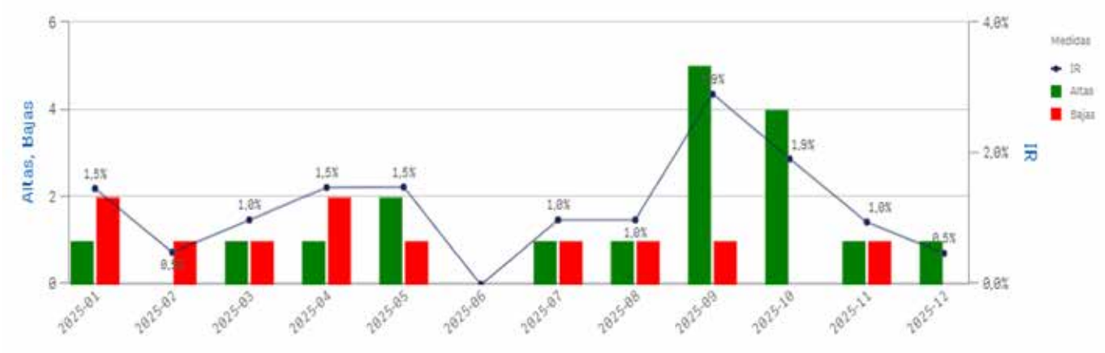
	FINALIZACIONES DE CONTRATO				
NIVEL	DESPIDO OBJETIVO	%	DESPIDO DISCIPLINARIO	%	TOTAL GENERAL
DIRECTORES	1	100,0%			1
MANAGERS	1	50,0%	1	50,0%	2
TÉCNICOS					0
MANDOS INTERMEDIOS			1	100,0%	1
ADMINISTRATIVOS					0
OPERARIOS			1	100,0%	1
TOTAL	2	40,0%	3	60,0%	5

	FINALIZACIONES DE CONTRATO				
GENERO	DESPIDO OBJETIVO	%	DESPIDO DISCIPLINARIO	%	TOTAL GENERAL
MUJER					0
HOMBRE	2	40,0%	3	60,0%	5
TOTAL	2	40,0%	3	60,0%	5

	FINALIZACIONES DE CONTRATO				
EDAD	DESPIDO OBJETIVO	%	DESPIDO DISCIPLINARIO	%	TOTAL GENERAL
Hasta 30 años					0
Entre 30 y 50 años			3	100,0%	3
Más de 50 años	2	100,0%			2
TOTAL	2	40,0%	3	60,0%	5

Todos los despidos fueron aceptados por las personas afectadas o resueltos mediante actos de conciliación.

El índice de rotación anual acumulado se calcula como la suma de altas y bajas dividida por el total de personas trabajadoras durante el periodo, multiplicado por 100.
La evolución de la rotación se muestra en la gráfica siguiente:



Retribución: Nuestro sistema de retribución se basa en el Convenio Colectivo aplicable en España, junto con la legislación local de Francia, Alemania e Italia, estructurado mediante escalas organizadas por categorías profesionales.

Desde 2022, hemos extendido el sistema de retribución variable al 100% de la plantilla de la Compañía, siempre que se cumpla el requisito de elegibilidad definido en dicho sistema.

En cuanto a los incrementos salariales de la retribución fija, aplicamos las disposiciones del Convenio Colectivo. Además, hemos implementado un proceso para establecer incrementos superiores a los del Convenio, en función de criterios de competitividad externa y equidad interna.

Durante 2024 y 2025 las personas que forman parte del Órgano de Administración del Grupo no perciben remuneración por estos cargos. Se han devengado sueldos, dietas o remuneraciones por el personal de alta dirección (1 hombre) por importe total de 142.900 euros (112.613 euros en 2024).

A continuación, presentamos los datos retributivos de la plantilla en España durante el ejercicio 2025, desglosados por género, edad y categoría profesional.

	MDA. MUJ	MDA. HOM	DIF. MDA	MNA. MUJ	MNA.HOM	DIF. MNA
Hata 30 años	25.499,13	24.250,08	5,15%	24.401,59	23.352,30	4,49%
Entre 30 y 50 años	30.593,45	30.797,24	-0,66%	29.540,38	25.520,71	15,75%
Más de 50 años	32.589,42	32.622,15	-0,10%	27.271,29	27.349,81	-0,29%
TOTALES	**37.260,90**	**31.683,74**	**18,0%**	**28.255,18**	**25.907,76**	**9,0%**

NIVEL	MDA. MUJ	MDA. HOM	DIF. MDA	MNA. MUJ	MNA.HOM	DIF. MNA
ALTOS DIRECTIVOS	-	110.681,28	0,00%	-	110.681,28	0,00%
DIRECTORES	81.015,92	78.514,74	3,19%	81.015,92	78.268,10	3,51%
MANAGER	37.686,58	48.199,53	-21,81%	52.726,44	50.000,02	5,45%
MANDOS INTERMEDIOS	36.372,74	28.382,28	28,15%	36.537,96	28.456,58	28,40%
TÉCNICO	41.574,85	35.988,20	15,2%	36.951,68	34.876,81	5,95%
ADMINISTRATIVO	27.869,45	35.244,33	-20,93%	27.578,58	31.953,78	-13,6%
OPERARIO	23.527,91	25.284,32	-6,95%	23.402,47	24.169,44	-3,17%
TOTALES	**37.260,90**	**31.683,74**	**18,0%**	**28.255,18**	**25.907,76**	**9,0%**

En 2024 los datos retributivos fueron:

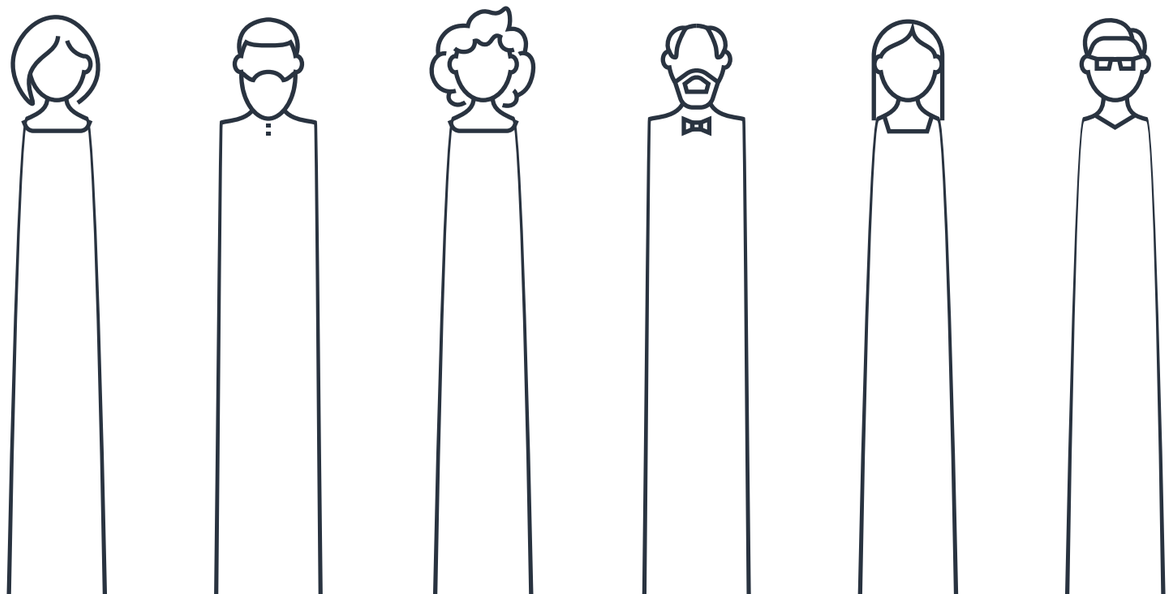
	MDA. MUJ	MDA. HOM	DIF. MDA	MNA. MUJ	MNA.HOM	DIF. MNA
Hata 30 años	22.467,60	21.503,79	4,48%	22.467,60	21.398,00	5,00%
Entre 30 y 50 años	30.736,92	30.583,17	0,50%	25.983,56	23.390,25	11,09%
Más de 50 años	28.284,89	33.791,70	-16,30%	25.443,60	26.713,67	-4,75%
TOTALES	**29.657,58**	**31.896,20**	**-7,0%**	**25.443,60**	**24.863,01**	**2,0%**

NIVEL	MDA. MUJ	MDA. HOM	DIF. MDA	MNA. MUJ	MNA.HOM	DIF. MNA
DIRECTORES	79.400,00	82.484,36	-3,74%	79.400,00	80.124,99	-0,90%
MANAGER	53.409,42	52.960,17	0,85%	53.999,96	50.727,08	6,45%
MANDOS INTERMEDIOS	28.421,17	26.427,28	7,54%	26.317,89	26.663,37	-1,30%
TÉCNICO	33.744,52	36.362,35	-7,20%	32.392,99	35.514,16	-8,79%
ADMINISTRATIVO	25.977,26	33.341,10	-22,09%	25.443,60	29.931,18	-14,99%
OPERARIO	22.499,54	24.063,11	-6,50%	22.824,27	22.032,74	3,59%
TOTALES	**29.657,58**	**31.896,20**	**-7,0%**	**25.443,60**	**24.863,01**	**2,0%**

La empresa no tiene implementados sistemas de previsión de ahorro, ni existen beneficios sociales vinculados exclusivamente a colectivos con contratos indefinidos o de jornada completa.

Plantilla de diversidad funcional

A 31 de diciembre de 2025, contamos con 5 personas empleadas con una discapacidad igual o superior al 33%, por lo que cumplimos con la reserva del 2% establecida para este colectivo según la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



Organización del trabajo

En Salgar diseñamos la organización y los horarios de trabajo pensando en las necesidades concretas de cada área, siempre con tres prioridades claras:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Adaptarnos a las condiciones productivas y del entorno.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y social.

En Logística, durante 2025, el horario habitual ha sido de 8 horas, de lunes a viernes, con dos opciones:

- De 09:00 a 18:00 (con 1 hora para comer). Cuando la actividad lo permite, se puede cambiar a 10:00 a 19:00.
- De 07:00 a 15:00.

Además, la plantilla rota entre estos turnos para equilibrar el tiempo de trabajo.

- En Producción, el turno principal es de 06:00 a 14:00, de lunes a viernes, con un posible segundo turno de 14:00 a 22:00 cuando las necesidades lo requieren.
- El equipo de oficina cuenta con horarios flexibles para entrar y salir de lunes a jueves, y los viernes hacen jornada intensiva de 6 horas, siempre con flexibilidad para facilitar la conciliación.
- Cuando la jornada supera las 6 horas continuas, garantizamos un descanso de 15 minutos a cargo de la empresa.

Las vacaciones, licencias y ajustes de jornada se gestionan desde cada área y con el apoyo del equipo de Recursos Humanos.

Desde noviembre de 2021 aplicamos una normativa para regular el trabajo a distancia, y desde el primer trimestre de 2023, otra para asegurar la desconexión digital, cuidando el bienestar más allá del horario laboral.

Medidas de conciliación: Para nosotros, la conciliación no es un objetivo más, sino una pieza clave para crear un entorno en el que nuestro equipo se sienta bien y pueda dar lo mejor de sí. Por eso, nuestras medidas de conciliación se apoyan en:

- Diseñar horarios y turnos que faciliten la conciliación, con opciones flexibles y rotaciones pensadas para equilibrar la vida laboral, familiar y social.
- Informar y acompañar para que todas las personas conozcan y puedan acceder a las licencias, reducciones de jornada y demás medidas que la ley, el convenio o la propia organización ofrecen.

Principales cifras de permisos, reducciones de jornada y similares en 2025:

Tipo de contrato	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Lactancia	1	100%	0	0%	1
Paternidad	5	100%	0	0%	5
Maternidad	0	0%	4	100%	4
TOTAL	6		4		10

Tipo de permiso (horas)	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Hospitalización	1.610,85	78%	442,27	22%	2.053,12
Acompañamiento medicos	467,75	62%	280,84	38%	748,59
TOTAL	2.078,60		723,11		2.801,71

Conciliación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Guarda legal	2	29%	5	71%	7
Concreción horaria	2	67%	1	33%	3
Trabajo desde domicilio	1	50%	1	50%	2
Teletrabajo	6	75%	2	25%	8
Contrato a tiempo parcial	0	0%	2	100%	2
TOTAL	11		11		22

Principales cifras de permisos, reducciones de jornada y similares en 2024:

Tipo de contrato	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Lactancia	2	100%	0	0%	2
Paternidad	4	100%	0	0%	4
Maternidad	2	50%	2	50%	4
TOTAL	8	80%	2	20%	10

Tipo de permiso (horas)	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Hospitalización	896	72%	345,08	28%	1.241,08
Acompañamiento medicos	103,88	71%	43,37	29%	147,25
TOTAL	999,88	72%	388,45	28%	1.388,33

Conciliación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Guarda legal	2	40%	3	60%	5
Concreción horaria	3	38%	5	63%	8
Trabajo desde domicilio	1	33%	2	67%	3
Teletrabajo	2	22%	7	78%	9
Contrato a tiempo parcial	0	0%	1	100%	1
TOTAL	8		18		26

Prevención de riesgos laborales

En Salgar, la prevención de riesgos laborales es una prioridad. Contamos con un equipo propio y colaboramos con expertos externos para diseñar y ejecutar los planes que se adaptan a las particularidades de cada área, siempre garantizando el cumplimiento de la normativa y alineándonos con las directrices estratégicas de la Compañía.

Para nosotros, crear y mantener entornos de trabajo seguros es una responsabilidad irrenunciable. Nuestro objetivo es minimizar o eliminar riesgos físicos y psicológicos, cuidando la salud de todas las personas que forman parte de Salgar. La seguridad no es solo un requisito legal, sino parte de nuestra cultura corporativa, que involucra a todas las personas, sin importar su posición, tipo de contrato o ubicación.

Desde 2013 contamos con una política de seguridad y salud laboral, que ha ido evolucionando y se actualizó en 2023 para seguir mejorando día a día.

El sistema preventivo de Salgar se articula en torno a varios pilares clave:

- **Modelo de Prevención de Riesgos Laborales**
Contratamos un Servicio de Prevención Ajeno para especialidades como vigilancia de la salud, ergonomía, psicosociología, higiene industrial y seguridad.

- **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**. Es la herramienta central que integra la prevención dentro del sistema general de gestión de la empresa y define nuestra política en esta materia.

- **Comité de Seguridad y Salud Laboral.** Un espacio de diálogo y mejora formado por tres representantes de la Dirección y tres delegados de prevención, con participación también de asesores, que guía la evolución continua de nuestra gestión preventiva.

La seguridad es tarea de todas y todos. Cada persona en Salgar debe cumplir las normas preventivas y reportar cualquier incumplimiento. Especialmente, quienes tienen responsabilidades de liderazgo deben comprometerse a promover y reforzar esta cultura.

Los planes de prevención incluyen procedimientos esenciales para proteger a nuestro equipo, como:
- Evaluación de Riesgos.
- Formación e información en materia de seguridad y salud laboral.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Equipos de protección individual.
- Gestión de emergencias.
- Protección de la maternidad.

Principales indicadores: A continuación, se presentan los datos de 2025 sobre accidentes de trabajo

Accidentes de Trabajo	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Número	11	79%	3	21%	14
Indice de incidencia	81,91		46,41		70,37
Indice de gravedad	0,33		0,17		0,28
Indice de frecuencia	45,16		26,17		39,08
Duración media	7,40		6,54		7,21

Los datos de 2024 fueron los siguientes:

Accidentes de Trabajo (en Jornada)	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Número	3	75%	1	25%	4
Índice de incidencia	17,28	75%	5,75	25%	23,03
Índice de gravedad	0,45	50%	0,45	50%	0,9
Índice de frecuencia	7,84	75%	2,61	25%	10,45
Duración media	57	25%	171	75%	228

Cabe destacar que no se ha declarado ninguna enfermedad profesional en la empresa.
A continuación, se detalla la evolución del absentismo en horas de la Compañía para el 2025:

Conciliación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Enfermedad	11.892,57	54%	10.067,32	46%	21.959,89
Nacimiento de menor	2.832,00	56%	2.183,00	44%	5.015,000
Riesgo embarazo	0,00	0%	0,00	0%	0,00
Lactancia	120,00	100%	0,00	0%	120,00
Accidente de trabajo	3.336,00	79%	864,00	21%	4.200,00
Permiso retribuido	3.531,45	67%	1.717,12	33%	5.248,57
Permiso no retribuido	174,19	65%	93,11	35%	267,30
Horas sindicales	76,31	71%	30,75	29%	107,06
Total	21.962,52	59%	14.955,30	41%	36,917,82
Total horas perdidas					36.917,82
Horas teoricas					358.231,96
Absentismo					10%

La evaluación del absentismo en horas de la compañía para el 2024 fue:

Conciliación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Enfermedad	10.262,50	54%	8.709,75	46%	18.972,25
Nacimiento de menor					
Riesgo embarazo	1.848,00	68%	871,50	32%	2.719,50
Lactancia					
Accidente de trabajo	1.336,00	98%	32,00	2%	1.368,00
Permiso retribuido	2.645,38	74%	917,38	26%	3.562,76
Permiso no retribuido	152,92	60%	103,50	40%	256,42
Horas sindicales	9,00	46%	10,50	54%	19,50
Total	16.253,80	60%	10.644,63	40%	26.898,43
Total horas perdidas					26.898,43
Horas teoricas					402.103,50
Absentismo					7%

Existen 6 desfibriladores situados en las instalaciones de la empresa, así como un total de 36 personas en el manejo de los mismos y en la realización de maniobras RCP.

En 2022 revisamos el Protocolo de Emergencias de la Compañía, incluyendo la composición de los equipos de emergencia, y se impartió formación a las 55 personas que forman parte de estos. El protocolo se mantuvo sin cambios durante el año 2023.

En 2024 hemos llevado a cabo una formación específica para los equipos de emergencia en soporte vital básico y uso de desfibriladores, en la que participaron 36 personas. Para 2025 está prevista una nueva sesión formativa dirigida a aquellas personas que no pudieron asistir en esta primera convocatoria.

El importe de gastos e inversiones relacionados con la seguridad y salud laboral de la empresa, en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025, ha ascendido a un total de 12.898 € en fábrica y almacén y 2.505 € en acciones de prevención de riesgos laborales de la mutua (no incluye el coste de personal de la Compañía dedicado a estas funciones).

Accesibilidad universal

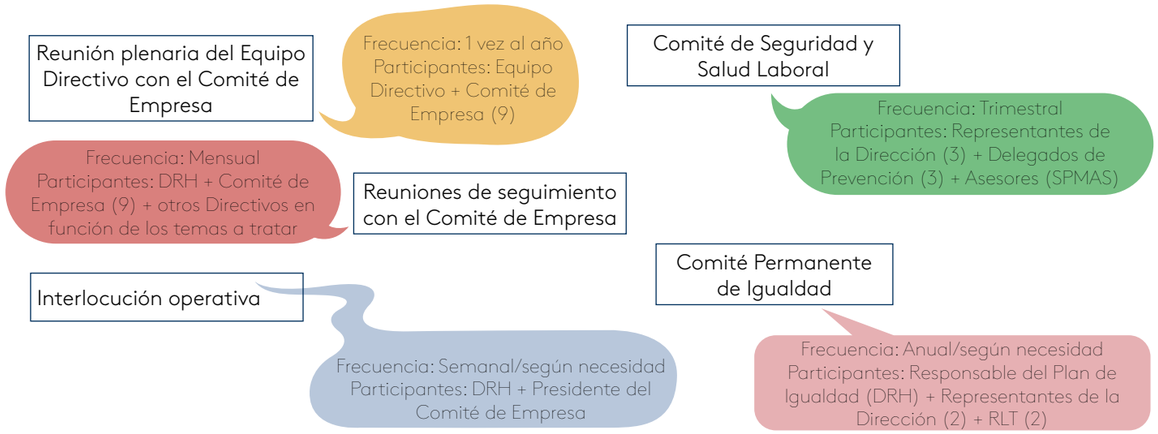
De acuerdo con el principio de igualdad que impera en la organización, uno de los objetivos de la Compañía es la adaptación progresiva de sus instalaciones para personas con diversidad funcional. Por ello, se pretende realizar un catálogo de medidas a implementar, así como realizar un plan de accesibilidad de todas sus instalaciones, con el objetivo de mejorar las medidas ya implementadas.

Diálogo social

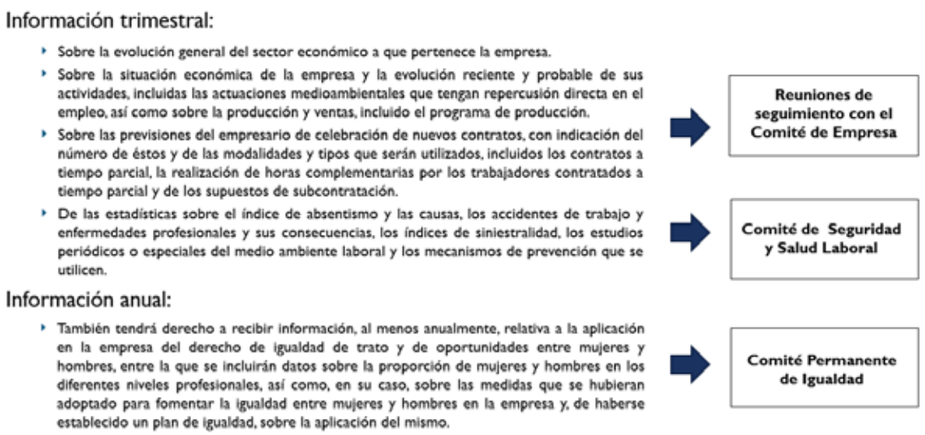
En línea con nuestra visión de una gestión empresarial ejemplar, basada en la ética y la responsabilidad, promovemos un diálogo social estructurado y sistemático. Este principio se integra en nuestros Valores Corporativos, los Principios de RSC y el enfoque estratégico del Área de Personas, asegurando un respeto absoluto hacia la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Contamos con un Modelo de Relaciones Laborales propio, que alinea estos principios con la cultura organizativa y guía la relación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

El Comité de Empresa de Comercial Salgar S.L. está compuesto por 9 miembros, que representan a 3 sindicatos diferentes (OSTA, UGT y CCOO). Mantenemos diversas vías y canales de comunicación e interacción con el personal y sus representantes, lo que favorece un clima de confianza, paz social y búsqueda compartida de acuerdos.



NOTA: El número de la RLT puede variar, en función de la plantilla de la Empresa/Centro de trabajo.



Información trimestral:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Reuniones de seguimiento con el Comité de Empresa

Información anual:

- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Comité de Seguridad y Salud Laboral

Comité Permanente de Igualdad

El 100% de la plantilla de la Compañía en España está amparada por el convenio colectivo correspondiente. Igualmente, el 100% del personal en Francia está cubierto por la Convention Collective des Commerces de Gros, y en Italia, por el Convenio Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), bien sea el de Dirigenti da Aziende del settore Commercio, o el de Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

Formación y desarrollo

La formación y el desarrollo son uno de los pilares de nuestra estrategia de gestión de personas. Anualmente diseñamos un Plan de Formación alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, que recoge tanto las necesidades detectadas por los responsables como las expresadas en las entrevistas anuales de desarrollo. Este plan se estructura en tres grandes bloques:

- **Formación obligatoria,** requerida legalmente para el desempeño de los trabajos (por ejemplo, en materia de seguridad y salud laboral).
- **Formación planificada**,diseñada por el Área de Personas en función de necesidades detectadas, proyectos clave o planes estratégicos definidos.
- **Formación no planificada**, que responde a cambios normativos, actualizaciones técnicas u otras necesidades emergentes no previstas inicialmente.

El modelo formativo combina acciones internas y externas, presenciales y en línea, priorizando que la formación presencial interna se realice dentro del horario laboral y sin obligación de recuperar el tiempo invertido.
Principales magnitudes del Plan de Formación 2025 de la empresa:

Formación	2025
Horas de formación	384
Asistentes	75
Horas por asistente	11
Gasto medio por asistente	106
Subvención FUNDAE	7.934,95
Inversión neta en formación	9.009,10

Formación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Horas de formación	304	79%	80	21%	384
Asistentes	61	81%	14	19%	75
Horas por asistente	4,98	47%	5,71	53%	10,7
Gasto medio por asistente	98,7	93%	136,8	129%	105,8

Principales magnitudes del Plan de Formación 2024 de la empresa:

Formación	2024
Horas de formación	2.102,00
Asistentes	239,00
Horas por asistente	8,79
Gasto medio por asistente	215,55
Subvención FUNDAE	18.325,45
Inversión neta en formación	33.543,87

Formación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Horas de formación	1.252,00	60%	850,00	40%	2.102,00
Asistentes	178,00	74%	61,00	26%	239,00
Horas por asistente	7,03		13,93		20,97
Gasto medio por asistente	215,41		215,94		217,03

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
DIRECTORES	83,00	70%	36,00	30%	119,00
MANAGERS	278,00	73%	101,00	27%	379,00
MANDOS INTERMEDIOS	367,00	81%	85,00	19%	452,00
TÉCNICOS	16,00	9%	157,00	91%	173,00
ADMINISTRATIVOS	36,00	9%	383,00	91%	419,00
OPERARIOS	472,00	84%	88,00	16%	560,00
TOTAL	1.252,00	60%	850,00	40%	2.102,00

Con el objetivo de controlar la calidad y adaptación de la formación a las necesidades de la plantilla, las personas empleadas que realizan acciones formativas cumplimentan cuestionarios de calidad, que son reportados al Área de RR.HH.

Igualdad

En diciembre de 2019 se aprobó el primer Plan de Igualdad de Comercial Salgar S.L., estableciendo el compromiso formal de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. A raíz de su puesta en marcha, se implantaron medidas como Protocolo de **acoso sexual y por razón de sexo**, Protocolo de **condiciones de trabajo para la mujer embarazada** y Regulación de la **desconexión digital**.

Estas acciones han contribuido a una evolución positiva en la cultura organizativa y la operativa diaria.
En marzo de 2024 se ha aprobado el segundo Plan de Igualdad, ampliando el enfoque del anterior. Para su diseño se ha realizado un diagnóstico exhaustivo con datos del ejercicio 2023, que ha incluido:

- Valoración de puestos de trabajo (VPT) mediante la herramienta del Ministerio de Igualdad y asignación de escalas por puesto.
- Registro Retributivo: con desglose individual de salario base, complementos y percepciones extrasalariales.
- Auditoría Retributiva: análisis por agrupación profesional y escalas de VPT.
- Análisis de procesos: promoción, selección y contratación, clasificación profesional, condiciones laborales, conciliación y ejercicio de derechos personales y familiares.
- Estudio sobre infrarrepresentación femenina y realización de encuestas internas.
- Mención expresa al colectivo Trans, integrando la perspectiva de diversidad en el nuevo Plan.

El Plan de Igualdad incluye a todo el personal de Comercial Salgar S.L., exceptuando personas contratadas a través de ETT, becarios/as y empleados que trabajan bajo legislación no española.

Durante 2025:

- No se ha activado ningún procedimiento por acoso.
- Se mantienen vigentes los protocolos de embarazo y desconexión digital.
- Se ha producido un descenso en la siniestralidad laboral.
- Se ha actualizado y difundido el protocolo de atención a víctimas de violencia de género.
- Se ha integrado la perspectiva de género en la web y canales de comunicación interna.
- Se ha iniciado la redacción del Protocolo LGTBI.

Conclusiones y desafíos:

El primer Plan supuso un punto de inflexión en la transformación de la cultura corporativa. Sin embargo, siguen existiendo retos relevantes como:
- Revisión y actualización de descripciones de puestos.
- Reasignación de personas en función de las tareas reales.
- Reclasificación profesional conforme a las nuevas descripciones.

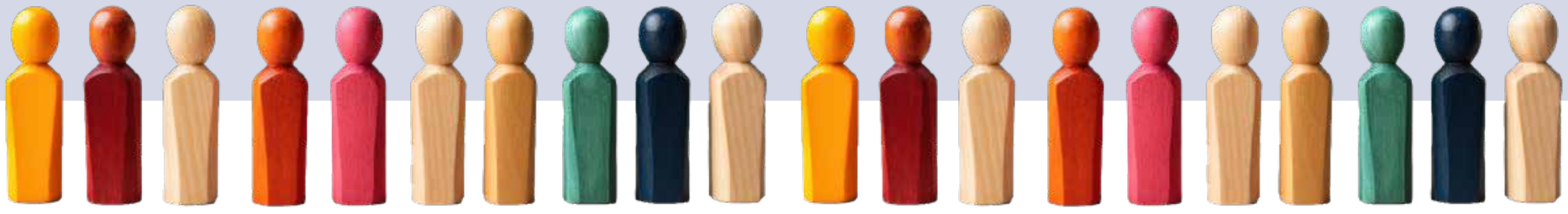
El segundo Plan de Igualdad da prioridad a:
- Formación continua en igualdad.
- Promoción femenina en puestos masculinizados.
- Contratación de mujeres en áreas tradicionalmente ocupadas por hombres.

Seguimiento del Plan de Igualdad:

El Plan prevé la elaboración anual de un Informe de Seguimiento, que incluye:
- Evaluación de resultados mediante indicadores de ejecución.
- Número y sexo de personas beneficiadas por las medidas.
- Detección y gestión de efectos no previstos.

También contempla una evaluación del proceso, incluyendo:
- Grado de sistematización de procedimientos.
- Nivel de información y difusión entre la plantilla.
- Adecuación de recursos humanos, materiales y herramientas.
- Funcionamiento de mecanismos de seguimiento.
- Incidencias en la ejecución de acciones.

Asimismo, se prevé una evaluación del impacto, centrada en:
- Reducción de la segregación vertical y horizontal.
- Cambios en comportamientos y relaciones internas.
- Evolución en la cultura de empresa, imagen corporativa y percepción interna sobre igualdad.
- Mejora de condiciones laborales y concienciación sobre igualdad de oportunidades.



5. Respeto y protección de los Derechos Humanos

Comercial Salgar reafirma su compromiso con el respeto y la protección de los Derechos Humanos y Laborales, conforme a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este compromiso se extiende tanto a nuestra actividad interna como a toda nuestra cadena de suministro, y se traduce en la aplicación de medidas concretas orientadas a prevenir cualquier vulneración de derechos.

Aplicación de procedimientos de debida diligencia

Derecho a la igualdad y no discriminación: Los procedimientos de debida diligencia aplicados en esta materia han sido expuestos en el apartado anterior "3.8 Igualdad", donde se detallan los avances logrados a través de los Planes de Igualdad y otras acciones complementarias.

Derecho a la afiliación sindical y negociación colectiva: Tal y como se ha recogido en el apartado "3.6 Diálogo Social", Comercial Salgar garantiza el pleno respeto al derecho de sindicación y a la negociación colectiva, a través de canales formales de representación y participación de las personas trabajadoras.

Prevención de riesgos en la vulneración de derechos humanos

La protección de los Derechos Humanos y Laborales es un eje prioritario para el Área de Recursos Humanos, que ha establecido los siguientes procedimientos de prevención y control:

- Verificación previa a la contratación, garantizando la mayoría de edad y la documentación legal necesaria de la persona candidata.
- Colaboración con Empresas de Trabajo Temporal que aseguren el respeto a los Derechos Humanos en las personas puestas a disposición.
- Formación e información en PRL adaptada al puesto de trabajo, tanto para personal propio como de contratas.
- Formalización contractual clara y conforme a la normativa, con copia firmada por ambas partes y presentación ante la autoridad competente.
- Sistema de gestión de la seguridad y salud laboral, alineado con la legislación vigente.
- Protocolos específicos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo y frente al conflicto laboral.
- Control de jornada y pago de nóminas, conforme al Convenio Colectivo de aplicación y la política retributiva de la empresa.

Para dar cumplimiento a la normativa sobre la gestión de posibles vulneraciones, contamos con un Canal Interno de Información. Este es el mecanismo oficial y confidencial a través del cual cualquier persona puede reportar irregularidades, sospechas de abuso o vulneraciones de derechos humanos o laborales.dicionalmente, Comercial Salgar se somete periódicamente a auditorías sociales por parte de entidades externas, como parte de los requisitos exigidos por algunos de sus principales clientes.

Adicionalmente, Comercial Salgar se somete periódicamente a auditorías sociales por parte de entidades externas, como parte de los requisitos exigidos por algunos de sus principales clientes.

En el primer semestre de 2025 Comercial Salgar superó un proceso de auditoría social por parte de EcoVadis, en el que obtuvo una puntuación de 64/100, equivalente a nivel "SILVER" de su ranking, al posicionarnos en el percentil 68.

En dicho informe, Ecovadis ha identificado 21 puntos fuertes en el área de Medioambiente, 32 en el área de Derechos Humanos y Prácticas Laborales, 19 en el área de Ética, y 11 en el área de Compras Sostenibles. Así mismo, Ecovadis ha detectado 17 áreas de mejora en Medioambiente, 9 en Derechos Humanos y Prácticas Laborales, 6 en Ética, y 8 en Compras Sostenibles.



Estos resultados nos han ayudado a definir las prioridades de mejora, que se focalizan en torno a las compras sostenibles, en relación con nuestra preocupación por el fomento del respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales en la cadena de suministro de la Compañía.
Al igual que en el ejercicio 2024, en el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025, la empresa no ha recibido denuncias ni ha sido sancionada por la vulneración de Derechos Humanos fundamentales, ni se han recibido denuncias internas en dicha materia.

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil

En línea con los compromisos recogidos en el punto anterior, la Compañía mantiene controles específicos para prevenir y erradicar cualquier forma de trabajo infantil o forzoso, tanto en su actividad directa como en las relaciones con terceros.
Nuestra política corporativa de RRHH, prohíbe expresamente la contratación de personas menores de edad, ya sea de forma directa o a través de empresas de trabajo temporal u otras entidades colaboradoras.
Todas las personas que trabajan en la Compañía lo hacen en el marco de una relación laboral formalizada mediante contrato, suscrito libremente y conforme a la legislación vigente. Dichos contratos no contienen cláusulas abusivas ni limitan el derecho de la persona trabajadora a extinguir su relación laboral, más allá del cumplimiento del preaviso legalmente establecido.
En el caso de personas contratadas a través de empresas de trabajo temporal, se exige la existencia de un contrato de trabajo válido, la retribución conforme al marco normativo aplicable y la adecuada formación e información en materia de prevención de riesgos laborales, en función del puesto que vayan a desempeñar.
Asimismo, el Área de Prevención de Riesgos Laborales, a través de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales, verifica que las empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios en nuestras instalaciones cumplan con los requisitos legales en materia laboral y de seguridad y salud, garantizando condiciones de trabajo dignas y seguras para todas las personas que intervienen en nuestra cadena de actividad.



6. Lucha contra la corrupción y el soborno.

Prevención de la corrupción y el soborno

Durante el ejercicio 2025, Comercial Salgar ha continuado fortaleciendo y consolidando su sistema de cumplimiento normativo, avanzando en la mejora de sus políticas, procedimientos y herramientas de control interno.

En este contexto, se ha actualizado el marco documental en materia de Compliance y Recursos Humanos, reforzando su alineación con la normativa vigente y las mejores prácticas en materia de integridad corporativa.

Asimismo, se ha implantado y optimizado el Canal Interno de Información, garantizando su accesibilidad y confidencialidad, así como la adecuada gestión de las comunicaciones recibidas. En el 2025 no se recibió ninguna denuncia en dicho Canal.
En el ámbito de control interno, se han desarrollado y formalizado procedimientos financieros clave, incluyendo procesos de pagos, cobros, gestión de caja chica y embargos, contribuyendo a una mayor trazabilidad y control de las operaciones.
Paralelamente, se ha mejorado la organización documental mediante la implantación de repositorios centralizados y herramientas de seguimiento que facilitan la accesibilidad y el control de la información.
El Órgano de Cumplimiento ha mantenido una actividad regular, reuniéndose en seis ocasiones a lo largo del ejercicio para supervisar la correcta implantación del modelo y evaluar los riesgos asociados.
La compañía ha reforzado su compromiso con la promoción de una cultura ética mediante el desarrollo de acciones formativas dirigidas a toda la organización.
En particular, en línea con su compromiso con la prevención del acoso en el entorno laboral, se ha impartido formación específica sobre prevención y gestión del acoso, así como sobre el funcionamiento del Canal Interno de Información, alcanzando a un total de 182 empleados, un 91% de la plantilla media en 2025.
Por último, durante 2025 se ha incorporado formación en materia de Compliance dentro de los procesos de onboarding, asegurando que los nuevos empleados conozcan desde su incorporación las políticas y principios éticos de la organización.
En resumen, en términos de indicadores clave, durante el 2025 destacan:

- Formación en prevención y gestión del acoso en el entorno laboral y funcionamiento del Canal Interno de Información:182 trabajadores, 91% plantilla media 2025.
- 6 sesiones del Órgano de Cumplimento.
- Formación de Compliance en periodo onboarding.
- 0 denuncias recibidas a través del Canal Interno de Información

Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales

De acuerdo con el artículo 2.1 de la Ley Orgánica 10/2010, de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, la Compañía no se encuentra incluido entre los sujetos obligados por dicha normativa. No obstante, fieles a nuestros valores corporativos y principios de RSC, hemos establecido procedimientos internos para prevenir y mitigar posibles actuaciones que puedan comprometer nuestra imagen, reputación y forma de gestionar de forma ética y responsable.

Entre las principales medidas implantadas, destacamos:

- **Auditorías** externas de cuentas
- Aplicación del principio de "múltiples ojos" en los procesos de pago a proveedores y acreedores
- Solicitud y comprobación de documentación empresarial de las empresas proveedoras, así como de la correcta entrega o ejecución de los productos y servicios
- Utilización de medios de pago documentales, telemáticos y online que permiten la trazabilidad y el control de las operaciones
- Sistema de **autorizaciones** para gestiones bancarias.

Al igual que en el ejercicio 2024, durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 no se han registrado denuncias internas ni hemos sido objeto de sanción o denuncia por corrupción, soborno, blanqueo de capitales u otras prácticas similares.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Durante el ejercicio 2025, Comercial Salgar ha realizado contribuciones a diversas organizaciones sin ánimo de lucro, entre las que se encuentra la Fundación Adecco, en el marco de su compromiso con la inclusión social y el apoyo a causas solidarias.

Asimismo, desde Grupo Salgar se mantiene una estrecha colaboración con la Fundación Salinas Villalba, que impulsa iniciativas sociales en Zaragoza en coordinación con otras entidades como:

- Fundación **La Caridad**.
- **AHermandad del Refugio y la Piedad.**
- Parroquia **del Carmen**.

Estas colaboraciones reflejan el compromiso del Grupo con el desarrollo social de su entorno más cercano y con la promoción de valores de solidaridad y responsabilidad compartida.

7. Información sobre la sociedad.

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Desde nuestros orígenes como empresa familiar, siempre hemos entendido que nuestra actividad debe generar un impacto positivo en el entorno. Por eso, más allá del resultado económico, buscamos contribuir al desarrollo social y económico de nuestra comunidad local. Lo hacemos de forma práctica, con acciones concretas:

- Contratamos prioritariamente a personas que viven cerca de nuestro centro de trabajo. Esto nos permite facilitar la conciliación, reducir los desplazamientos y su impacto ambiental, contener costes y contribuir al bienestar económico de nuestro entorno más próximo.
- Damos preferencia a empresas proveedoras locales siempre que es posible. Así reducimos la huella de carbono de nuestros productos y apoyamos al tejido empresarial del territorio.
- Participamos activamente en asociaciones empresariales, entidades civiles y centros educativos, compartiendo nuestra visión sobre la gestión ética y sostenible de los negocios.

Durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, Comercial Salgar participó en el Programa de Responsabilidad Social del Gobierno de Aragón (RSA), obteniendo el Sello RSA.

Clientes y Consumidores

La satisfacción de nuestros clientes y consumidores finales está en el centro de nuestra Misión, nuestros Valores Corporativos y nuestros Principios de Responsabilidad Social Corporativa. Por ello, la seguridad y salud de las personas que utilizan nuestros productos, así como su satisfacción, son elementos clave en la gestión y el éxito de la Compañía.

En este marco, la Política de Calidad de la Compañía actúa como documento de referencia, guiando nuestras actuaciones hacia un modelo de crecimiento sostenible, fundamentado en la cultura de la excelencia y en la gestión rigurosa de los procesos relacionados con la calidad.
Esta política tiene como objetivo **desarrollar herramientas que refuercen nuestra competitividad** a través de la eficiencia, desde la concepción, diseño y desarrollo de nuestros productos, hasta las compras y aprovisionamientos, la fabricación, la logística, la distribución y la gestión postventa. Prestamos especial atención a la excelencia en la gestión de procesos y recursos, con el fin de cumplir —y superar— las expectativas de quienes confían en nosotros.
Con este propósito, la Compañía asume y promueve los siguientes principios fundamentales en materia de calidad:

1. Satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes como prioridad estratégica.
2. La calidad como responsabilidad compartida por todas las personas que forman parte de la compañía.
3. Excelencia operativa en todos los procesos y aspiración al "cero defectos" en los productos.
4. Cumplimiento riguroso de la normativa aplicable y de los requisitos acordados con los clientes.

En línea con estos principios, la Compañía ha implementado sistemas de gestión y control de la calidad, algunos de ellos certificados, que garantizan el cumplimiento de nuestros altos estándares, así como el buen funcionamiento del sistema de mejora continua.

La Compañía tiene habilitados diferentes canales de comunicación (correo electrónico, teléfono y formulario web) para recibir y gestionar las reclamaciones por incidencias, denuncias y similares, tanto de nuestros clientes, como de nuestros consumidores finales. En este sentido, cabe destacar que, durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025, no se han recibido sanciones o denuncias relacionadas con la calidad y/o seguridad de los productos de la Compañía por ninguno de los canales incluido el canal de denuncias.

Con independencia del punto de entrada por el que se reciban, todas las incidencias se graban en el sistema informático de la Compañía, y son gestionadas hasta su resolución por la administración comercial/Customer Service, con el conocimiento de los responsables comerciales de la empresa.

Subcontratación y empresas proveedoras

En línea con nuestra visión de una gestión ética, responsable y ejemplar, la Compañía mantiene relaciones duraderas con sus empresas proveedoras, basadas en la diligencia, la transparencia y la confianza mutua. Este compromiso adquiere especial relevancia en los proveedores vinculados directamente a nuestra cadena de valor, y en particular en aquellos relacionados con materias primas como la madera y sus derivados.
Una de nuestras ventajas competitivas es el uso de materias primas provenientes de fuentes sostenibles. Por ello, requerimos que nuestras empresas proveedoras de madera y derivados cuenten con certificaciones reconocidas como FSC y PEFC, además de exigir el cumplimiento de nuestro sistema de control de la cadena de custodia, que garantiza la trazabilidad de estos productos.
Actualmente, la Compañía tiene implantado un procedimiento de inspección en la recepción de materias primas, componentes y productos terminados procedentes de proveedores. Las empresas proveedoras son evaluadas bajo criterios como solvencia técnica, relación calidad/precio, cumplimiento de especificaciones técnicas, compromisos éticos, impacto social e impacto medioambiental. Está prevista la revisión de la política general de Compras, la cual incluirá un procedimiento estructurado para la evaluación, homologación y seguimiento de empresas proveedoras, incluyendo cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales, así como un proceso más definido para el aprovisionamiento y la subcontratación.
En la medida de lo posible, la política de la Compañía es priorizar el uso de empresas proveedoras de proximidad, por los siguientes motivos:

- Reducción de la huella de carbono del producto.
- Mejora de los plazos de entrega.
- Optimización de costes logísticos.
- Mayor agilidad en la resolución de incidencias.
- Comunicación más fluida con los proveedores.
- Contribución al desarrollo económico, social y empresarial del entorno.
- Alineación fiscal e impositiva.
- Eliminación del riesgo cambiario.
- Menor exposición a vulneraciones de Derechos Humanos en la cadena de suministro.

A continuación, se presenta la distribución del gasto con empresas proveedoras según su origen:

	2025	2024	2023
España	72%	71%	77%
Unión Europea	9%	8%	6%
Resto del Mundo	19%	20%	18%

Información fiscal

Toda la información del Grupo, relativa a la fiscalidad, subvenciones públicas recibidas y similares, se encuentra detallada en la **memoria de cuentas anuales** consolidadas del Grupo. A continuación, se indican las principales magnitudes correspondientes al ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025:

	2025	2024	2023
Ventas Netas	47.179.412 €	46.298.917 €	54.759.463 €
Impuestos sobre beneficios pagados y cobrados en España	726.380 €	481.874 €	135.889 €
Subvenciones recibidas			
Beneficio (resultado antes de impuestos)	2.789.096 €	1.729.548 €	578.980 €

Al igual que en 2024, la Compañía está al corriente de pagos con la Seguridad Social y Hacienda.

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Contenido	Puntos	Índice GRI asociado
Modelo de negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1/1.2	2-1 2-6 2-1
Mercados en los que opera la compañía	1.1	2-6
Objetivos y estrategias	1.6	3-3
Factores y tendencias que afecten a la evolución	1.3/1.4/1.5/1.6	3-3
Políticas	2	3-3
Riesgos	1.3/1.4/1.5/1.6	2-1
Cuestiones medioambientales		
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	3.1	3-3
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.1	2-23
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.2	3-3
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.2	3-3
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.4	3-3
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.4/3.5	3-3
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.4/3.5	3-3 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.4	3-3
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	3.2	3-3 303-1
Materias primas: consumo y medidas	3.2	3-3 301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.2/3.3	3-3 302-1
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	3.3	3-3 305-1 305-2
Medidas de adaptación al cambio climático	3.3	3-3
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.5/4	3-3
Impactos causados en áreas protegidas	3.5/4	3-3

Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	4.1	3-3 2-7
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	4.1	2-7
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	4.1	2-7 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.1	401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	4.1	405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.1	3-3 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	4.1	3-3
Políticas de desconexión laboral	4.2	3-3
Empleados con discapacidad	4.2	405-1
Organización del tiempo de trabajo		
Organización del trabajo	4.2	3-3
Número de horas de absentismo	4.3	403-2
Medidas de conciliación familiar	4.3	3-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.3	3-3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	4.3	403-2
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	4.3	403-2
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social	4.5	3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4.5	2-30
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	4.3	403-4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	4.5	3-3
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	4.6	3-3
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	4.6	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.4	3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	4.7	3-3
Derechos Humanos		
		3-3
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	5	2-23 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5.3	406-1
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	5.2	407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	5.3	3-3 406-1

Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio:	7	3-3;203-2
Diálogo con la comunidad local	7.1	3-3;2-29
Acciones de asociación o patrocinio	6.3	2-28
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.3	3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.3	3-3
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	7.3	3-3
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los Consumidores.	7.1/7.2	3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	7.1/7.2	3-3
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	7.4	3-3
Impuestos sobre beneficios pagados	7.4	3-3
Subvenciones públicas recibidas	7.4	201-4


SALGAR
MANY PLACES, MANY BATHROOMS