GRUP UNIPREUS

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



Índice

1. Acerca del presente informe de estado de información no financera.....4

2. Unipreus S.L. y nuestro modelo de negocio.....6

2.1. Nuestra organización y sus señas de identidad.....6

2.2. Nuestros valores.....9

2.3. Dónde estamos.....10

2.4. Nuestro Portfolio de Productos y servicios.....11

2.5. Nuestro compromiso con la sostenibilidad.....12

2.6. Relación con los Grupos de Interés.....14

2.6.1. Análisi de materialidad.....15

2.6.2. Matrices de Materialidad.....18

3. Buen Gobierno.....20

3.1. Gorbierno Corporativo.....22

3.1.1. Plan Estratégico.....25

3.1.2. Seguridad de la información y protección de datos.....26

3.2. Lucha contra la corrupción y soborno y blanqueo de capitales.....28

3.3. Canal de denuncias.....30

4. Gestión de Riesgos.....32

4.1. Naturaleza de los riesgos en UNIPREUS S.L.....32

4.2. Riesgos Estratégicos.....34

4.3. Riesgos Financeros.....35

4.3.1. Riesgos Operativos y Laborales.....36

4.3.2. Riesgos de Compliance.....37

4.3.3. Riesgos ambientales.....37

5. Desempeño ambiental.....38

5.1. Prevención y Control Ambiental....40

5.1.1. Emisiones de gases de efecto invernadero.....40

5.1.2. Contaminación acústica y lumínica.....43

5.1.3. Aguas residuales.....43

5.2. Economía circular.....44

5.3. Uso Sostenible de los Recursos...47

5.3.1. Consumo de energía.....47

5.3.2. Consumo de agua.....49

5.3.3. Uso y consumo de materias primas.....49

5.4. Protección de la Biodiversidad.....51

5.5. Situaciones de Emergencia Ambiental.....51

5.6. Multas y Sanciones por cuestiones medioambientales.....51

6. Desempeño en nuestras personas..52

6.1. Perfil de empleo en Unipreus SL...54

6.1.1. Nuestra plantilla.....54

6.1.2. Distribución por categoría profesional y por modalidad de contrato.....55

6.1.3. Promedios de Contratos.....56

6.1.4. Remuneraciones medias.....58

6.1.5. Desvinculaciones.....59

6.2. Formación y desarrollo profesional.....60

6.3. Seguridad y Salud Laboral.....62

6.4. Relaciones Sociales 64

6.5. Igualdad de oportunidades y diversidad.....65

6.6. Conciliación y organización del trabajo.....68

6.7. Accesibilidad de las personas con discapacidad.....70

6.8. Compensación y beneficios.....71

7. Derechos Humanos.....72

8. Sociedad.....74

8.1. Compromiso de la Empresa con Desarrollo Sostenible.....74

8.2. Relaciones con el entorno y Asociaciones.....75

8.3. Contribución a la comunidad.....76

8.4. Subcontratación y proveedores - Proceso de Contratación.....80

8.5. Mecanismos de control y validación.....82

8.6. Medidas para la salud y seguridad de los clientes.....83

8.6.1. Comunicación con el cliente.....84

9. Información Fiscal.....86

9.1. Beneficios obtenidos por país - Impuestos pagados sobre beneficios.86

9.1.1. Subvenciones recibidas.....87

10. Anexo I - Matriz de Trazabilidad Ley 11/2018 - EINF.....88

11. Verificación.....96



1. Acerca del presente Informe de Información no financera

El presente Estado de información no Financiera (en adelante EINF) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, *por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.*

Este documento incluye información relativa a UNIPREUS S.L (en adelante UNIPREUS) y su sociedad LORQUE S.L (cuyo alcance también es incluida en este EINF), estando consolidada en el ámbito de venta y distribución de artículos y material para la práctica del deporte, moda, calzado y complementos multimarca.

El presente EINF corresponde al ejercicio consolidado del 1 de Marzo del 2025 al 28 de Febrero de 2026, formando parte del Informe de Gestión Consolidado de UNIPREUS. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de información no financiera en vigor, los administradores del grupo UNIPREUS formulan el presente EINF, dando respuestas, de este modo, a los aspectos y ámbitos de sostenibilidad abordados en la empresa.

El presente EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y considerando como marco de referencia, para el reporte, los estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados. Para más información, ver la tabla del Anexo **“Matriz de trazabilidad índice contenidos de la Ley 11/2018”**, incluida en el presente informe.





2. Unipreus y nuestro modelo de negocio

2.1. Nuestra organización y sus señas de identidad

Somos una empresa de distribución al por menor de artículos y material para la práctica del deporte, moda, calzado y complementos multimarca. Tal cual lo establecido en nuestro objeto social, nuestra compañía se dedica a la compraventa y distribución de toda clase de calzado, artículos y material para la práctica del deporte, ropa de moda, deportiva y casual, así como complementos para vestir y productos auxiliares, tanto de fabricación española como extranjera.

Mediante 9 tiendas situadas en Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona, Vic, Sabadell, St, Pere de Ribes, y nuestra tienda on-line, ofrecemos las más de 600 marcas con las que atendemos a nuestros clientes.

UNIPREUS es propiedad de la familia Querol, tiene sus orígenes en 1940 con una primera tienda dedicada a la venta de alpargatas y que ha ido evolucionando hasta convertirse en un referente del mercado en la actualidad, adaptándose a las necesidades de la sociedad y satisfacción de los clientes.

Nuestra misión, valores y propósito, así como las pautas de comportamiento de nuestra empresa han sido consensuadas internamente en todos los niveles. Todo ello refuerza el compromiso y define nuestro ADN como compañía.

Estos conceptos que nos definen como empresa, están siendo incorporados en todos los procedimientos vinculados a las políticas de RRHH, como los procesos de selección, formación e integración.

Nuestro propósito es “ayudar a nuestros clientes a equiparse tanto para la vida saludable, como para ofrecer una imagen deportiva y casual”.

Nuestra misión: “Lo haremos facilitando

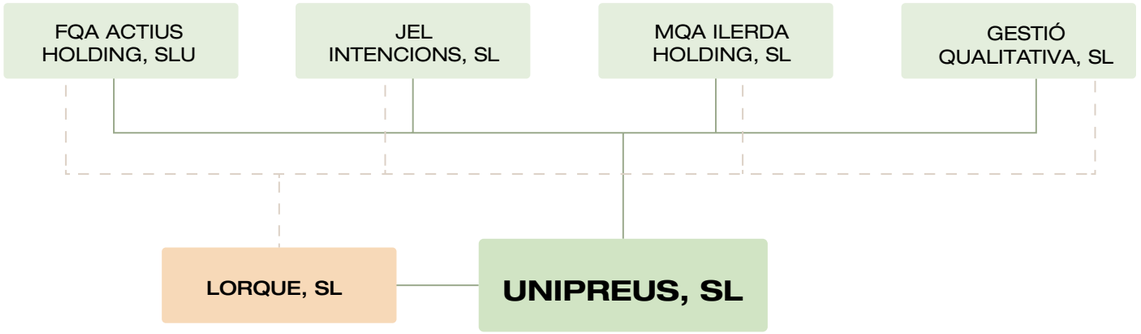
el acceso a una gran variedad de marcas, con un servicio de atención al cliente de acuerdo con sus expectativas, ofreciendo asesoramiento y seguridad para la práctica del deporte en un entorno cómodo y agradable".

Nuestras señas de identidad son la combinación de aspectos técnicos, la funcionalidad y el precio competitivo que hacen de nuestras tiendas un lugar de destino para la familia.

Como lo demuestra nuestra historia de más de 80 años, nos adaptamos a las demandas de calidad y variedad, lo que nos ha llevado a sortear los desafíos manteniendo nuestros principios, valores y ética empresarial que nos distingue.

Nuestra propuesta comercial es variada y de calidad con una buena relación calidad – precio, siendo siempre cercanos a nuestros clientes para garantizarles un servicio satisfactorio, tanto a partir de las experiencias en nuestras tiendas como a partir de la compra on-line.

Para el desarrollo de todas las actividades necesarias para la consecución de los fines sociales de la compañía, UNIPREUS ha conformado una estructura societaria, la cual está integrada por las siguientes organizaciones mercantiles:



UNIPREUS, S.L. está conformada por un 20,0% de Gestio Qualitativa SL, un 20,0% de MQA llerda Holding, SL, un 20,0 % de JEL Intencions, SL y un 40,0 % de FQA Actius Holdings, SL. UNIPREUS S.L posee el 69,50% de LORQUE SL, tal como lo muestra la imagen anterior.



2.2. Nuestros valores

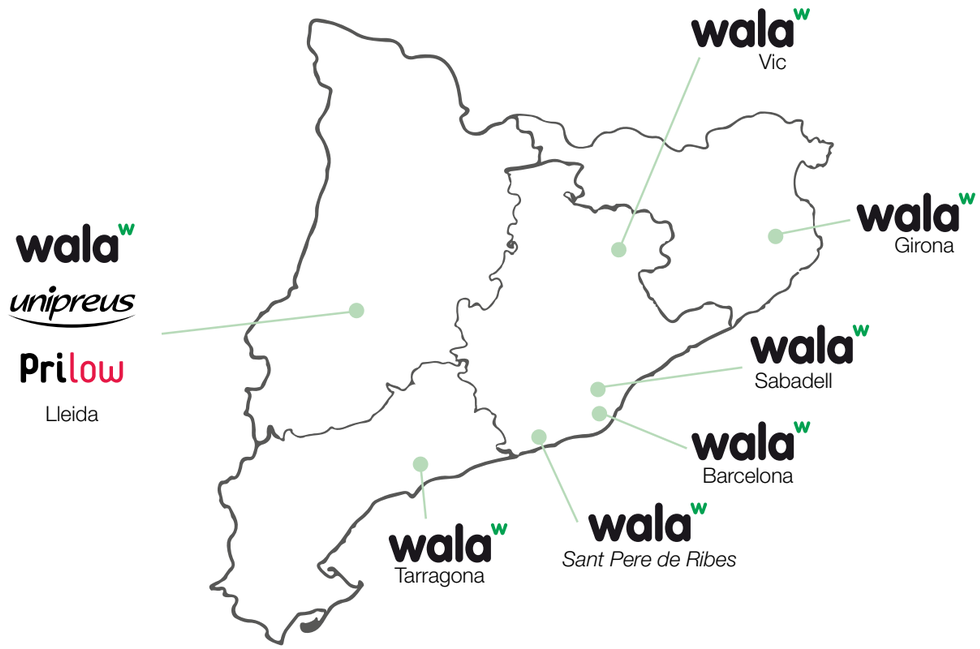
Desde UNIPREUS asumimos y comunicamos a nuestros grupos interés los valores de la compañía:

- **Dinamismo:** Ambición, tendencia e innovación.
- **Optimismo:** Energía, convicción y entusiasmo.
- **Proximidad:** Accesibilidad, respeto y honestidad.
- **Compromiso:** Calidad, servicio y responsabilidad.
- **Generosidad:** Consciencia ecológica, solidaridad y tolerancia.

Además, hemos definido nuestras pautas de comportamiento estilo Wala:

- Hacemos lo que decimos y somos resolutivos.
- Valoramos todas las tareas y aportaciones, y lo que representan para el conjunto de la organización.
- Creamos un buen ambiente de trabajo.
- Valoramos el trabajo bien hecho y el trabajo en equipo.
- Somos cercanos en el trato y respetuosos.
- Aportamos y buscamos soluciones.

2.3 Dónde estamos



- Sede y almacén Central: P.I. La Creu del Batlle, km. 459 – 25194 Lleida
- Oficina en Barcelona: Paseo de la Zona Franca, 191. (nueva ubicación)

Disponemos de nueve tiendas en Cataluña, siendo las localizaciones de las mismas las siguientes

- **Wala Barcelona:** Paseo de la Zona Franca, 191 – 08038 Barcelona
- **Wala Girona:** Plaça Salt, 1 – Polígon Mas Xirgu 17005 Girona
- **Wala Lleida:** P.I. La Creu del Batlle, km. 459 – 25194 Lleida
- **Wala Tarragona:** Ctra. N-340, 220-B Parcela 11 – 43006 Tarragona
- **Wala Vic:** Ctra. Sant Hipòlit, 61,D – 08500 Vic
- **Wala Sabadell:** Centre Comercial Via Sabadell – 08205 Sabadell
- **Wala Sant Pere de Ribes:** Rambla del Garraf, 8 – 08810 Sant Père de Ribes
- **UNIPREUS:** Lleida: c/ Bisbe Irurita, 25 – 25006 Lleida
- **Prilow:** C/ Roger de Llúria, 30 – 25005 Lleida

Disponemos de 9 tiendas, con un total de más de 25.000 m2 de superficie dedicada a la venta, con un volumen de negocio que supera los 64 MM€ y con la ayuda de cerca de 400 colaboradoras/es.

2.4 Nuestro Portfolio de Productos y servicios

wala	→ Deportes, materia deportivo y moda
unipreus	→ Moda, zapatería, deportes y oportunidades
Prilow	→ Outlet y oportunidades
walashop.com	→ Tienda Online
grupunipreus.com	→ Web Corporativa



2.5. Nuestro compromiso con la sostenibilidad

Actualmente, hay muchos factores en el mundo que representan amenazas potenciales para la sostenibilidad y que afectan de forma drástica al mundo empresarial y por ende a empresas como la nuestra. El cambio climático, la escasez de agua, los conflictos geopolíticos, el agotamiento de los recursos y la desigualdad económica: todos ellos son retos a los que también el mundo empresarial debe enfrentarse y superarse.

Desde UNIPREUS somos conscientes de la creciente importancia que genera la sostenibilidad, no sólo en la sociedad sino específicamente en el valor que otorgan nuestros grupos de interés. Entendemos que el desarrollo sostenible y desempeño empresarial y comercial deben ir de la mano, y queremos que nuestras acciones se vayan consolidando de este modo, respondiendo a la evolución de las tendencias del mercado, configurando un capital humano comprometido, productivo y valioso, contribuyendo al progreso social.

Fruto del esfuerzo e implicación de todo el equipo de UNIPREUS hemos derivado en una constante transformación y crecimiento sostenido de nuestra empresa.

Nuestro compromiso con la sociedad se refleja en el trato y políticas en RRHH, así como en las inversiones sociales en nuestras comunidades, con la firme voluntad de impactar en ellas a partir de nuestras acciones sociales, mejorando los entornos en los que operamos a diario, la relación fiel y cordial con nuestros clientes y ofreciendo productos de calidad y de vanguardia.

Es por ello por lo que todas las iniciativas sostenibles de empresa están bajo el paraguas de una nueva identidad corporativa denominada Wala Eco.



En UNIPREUS, alineados con la estrategia de sostenibilidad walaEco implantada, consideramos que uno de los ámbitos de actuación más urgentes, en relación con nuestro desempeño medioambiental, es la lucha contra el cambio climático, por tratarse de una amenaza para la sociedad y para nuestro mercado.

Dentro del proyecto walaEco podemos identificar, entre otras, las siguientes acciones:

- Identificar todos los productos ecodiseñados con la etiqueta walaEco.
- El 100% de las bolsas en tienda son de papel 100% reciclado.
- Sobres regalos de papel elaborado con 70% de fibras vírgenes sin blanquear y un 30% de fibras recicladas.
- Bolsas de plástico para el envío ecommerce con material 70% reciclado y 100% reciclable. Tenemos en curso un proyecto de sustitución de estos por sobres de papel. El objetivo para el 2028 es eliminar en un 95% la utilización del plástico en los envíos online.
- Cajas de cartón para el envío online de determinados artículos de más volumen.
- Tarjetas regalo de cartón 100% biodegradables.
- Recogida de ropa usada bajo el nombre de Moda-re en nuestros establecimientos.

El Consejo de Administración y los órganos de gobierno son conscientes de las responsabilidades de UNIPREUS con la sociedad y están comprometidos en garantizar que su actividad se lleve a cabo de acuerdo con un conjunto de valores, principios, criterios y actitudes orientados a lograr la creación sostenida de valor para sus grupos de interés.



2.6 Relación con los Grupos de Interés

Escuchamos las expectativas y demandas de nuestros grupos de interés manteniendo un diálogo constante y sólido, lo que nos otorga un input clave en la toma de decisiones. Además, trabajamos de manera constante en fortalecer alianzas estratégicas que puedan servir en un futuro como palanca para el crecimiento sostenible de nuestro grupo.

UNIPREUS ha identificado un abanico de Grupos de Interés considerando la relevancia e influencia para las actividades de la empresa. Además, hemos consolidado canales de comunicación preferentes con estos colectivos, con el fin de identificar los asuntos más relevantes lo que nos permite acercarnos a ellos y cubrir así sus necesidades:

Grupo de interés	Canales de dialogo / contacto	Estrategia de comunicación
Colaboradores y colaboradoras	· Contacto directo con RRHH · Cursos y jornadas de formación · Intranet corporativa / via mail · Reuniones	Proximidad con el empleado/a y transparencia
Clientes	· Visitas comerciales · Comité Comercial · Redes Sociales . Club de fidelidad · Tienda on-line: walashop.com · Web corporativa · Newsletters	Atención profesional personalizada para asesoramiento a medida de las necesidades
Proveedores y subcontratas	· Email · Reuniones y Visitas comerciales	Asegurar suministro y cumplimientos de las condiciones por ambas partes
Accionistas	· Contacto directo de los responsables de cada departamento · Junta General de Accionistas	Informes relevantes y convocatorias de reuniones de administración
Entidades Financieras	· Consultas email o teléfono · Contacto directo	Continua comunicación fluida según necesidades
Competencia	· Reuniones sectoriales y patronales · Estudios de mercado · Seguimineto indicadores estadísticos varios: asociaciones, webs oficiales...	Conocer valores de participación y venta de unidades en el mercado para medir nuestra evolución y a la vez definir la forma de competición más adecuada
Sociedad	· Eventos y prensa	Difundir continuamente la imagen de marca líder responsable
Administraciones publicas	· Canales oficiales · Servicio de notificaciones electrónicas	Certificaciones digitales, citaciones y certificados

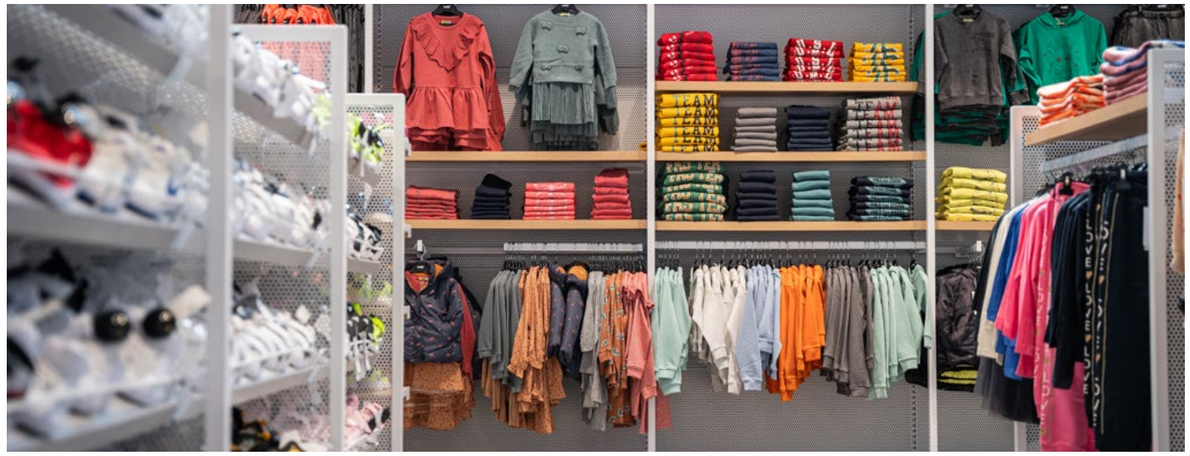
2.6.1 Análisis de materialidad

El análisis de materialidad nos permite identificar aquellos asuntos más relevantes para UNIPREUS. A través de este proceso identificamos y priorizamos aquellos temas sobre los que actuar (asuntos materiales), para asegurar que nuestra estrategia da respuesta a sus inquietudes. De este modo el análisis de materialidad supone una potente herramienta que genera un gran valor añadido a nuestra comunicación con nuestros grupos de interés más importantes.

En 2022 realizamos nuestro primer análisis de materialidad a partir de Benchmarking y de encuestas a nuestro Grupo de Interés interno. Durante el año 2025 no ha habido cambios en la organización (actividad del negocio) ni en el entorno, por lo que se mantienen como referencia los temas materiales identificados anteriormente.

El proceso tuvo en consideración las siguientes fases:

- **Identificación:** se realizó un análisis inicial para identificar los asuntos relevantes de UNIPREUS, teniendo en cuenta los impactos positivos y negativos puede generar nuestra empresa sobre el entorno y viceversa. Este análisis también incluyó un estudio de mercado y conocimiento en profundidad de la competencia directa. Adicionalmente, se validó con la Alta Dirección los grupos de interés internos que formarían parte del análisis de materialidad en base a criterios de representación y significancia: empleados y accionistas. Los 30 aspectos valorados se indican a continuación:



Nro.	Asunto
1	Prevención de contaminación de Aire y Agua
2	Prevención y Gestión de Residuos
3	Prevención del Cambio Climático por emisión de GEI
4	Uso eficiente del H2O
5	Uso de materiales respetuosos con el Medioambiente (eliminación de plásticos, material biodegradable)
6	Uso de productos químicos respetuosos con el Medioambiente
7	Prevención de riesgos ambientales
8	Prevención de contaminación por ruido
9	Protección de la Biodiversidad
10	Eficiencia energética
11	Empleo de calidad
12	Formación de empleados
13	Respeto por la diversidad (igualdad de género)
14	Conciliación de la vida personal y laboral
15	Seguridad y salud laboral
16	Clima laboral
17	Diálogo social que favorezca la participación de trabajadores
18	Accesibilidad de las instalaciones y servicios para personas con discapacidad
19	Voluntariado y Colaboración con ONGs y comunidades locales
20	Respeto por los Derechos Humanos
21	Cumplimiento Normativo
22	Implicación Código ético
23	Selección de proveedores con iguales valores éticos sociales y ambientales y su auditoría
24	Buena calidad/precio
25	Atención respetuosa al cliente
26	Información rigurosa de productos
27	Respeto por la seguridad y salud de consumidores
28	Obtención de certificaciones que garanticen la calidad, sostenibilidad y seguridad de los productos
29	Oferta de productos ecológicos
30	Comunicación actualizada de la estrategia y cumplimiento de la información fiscal

• **Priorización:** Se analizó la importancia de cada uno de los aspectos citados a nivel interno y los resultados de estos sondeos se han desplegado en la Matriz de Materialidad agregada que refleja los principales asuntos dependiendo de su relevancia interna y externa:

• **Pertinencia interna del conjunto de aspectos de sostenibilidad (importancia para UNIPREUS - eje X de la matriz de materialidad)**, con los directivos de las unidades organizativas que intervienen en la elaboración del presente informe y que aportaron sus opiniones sobre la pertinencia de las cuestiones identificadas.

• **Pertinencia externa del conjunto de aspectos de sostenibilidad (importancia dada por compatibilidad de mercado – Eje Y de la matriz de materialidad),** estableciendo previamente una ponderación de su competencia en los aspectos de sostenibilidad comunes por el tipo de empresa.

• **Evaluación:** Los temas materiales fueron valorados en un orden de importancia mediante encuestas que fueron distribuidas a los grupos de interés internos involucrados.

• **Validación:** El resultado del estudio de material fue presentado a la Alta Dirección de UNIPREUS para asegurar que se reflejaba de manera correcta y equilibrada los asuntos relevantes del grupo.

2.6.2 Matrices de Materialidad

En ejercicios anteriores identificamos mediante procesos de reflexión interna, qué temas tienen mayor relevancia para el éxito empresarial a largo plazo de nuestra empresa, teniendo en cuenta los impactos positivos y negativos que nuestra empresa puede generar sobre el entorno y viceversa.

Para representar una imagen más acertada de la realidad y teniendo en cuenta que UNIPREUS, se elaboró una matriz de materialidad:



Siendo los ámbitos relevantes los que se indican a continuación:

Temas MATERIALES de UNIPREUS

EMPLEO DE CALIDAD
RESPETO POR LA DIVERSIDAD (EQUIDAD DE GÉNERO)
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS
ATENCIÓN RESPETUOSA AL CLIENTE
RESPETO POR LA SEGURIDAD Y SALUD DEL CLIENTE

Consideramos que este Análisis de Materialidad:

- Se constituye como un primer punto de partida y como enfoque valido para el desarrollo del presente Estado de Información No Financiera.

- Sirve de base para complementar y darle continuidad a la gestión de riesgos y/o oportunidades que se puedan derivar de aquellos aspectos materiales resultantes de este análisis que puedan requerir de actuaciones prioritarias.



3. Buen Gobierno

En UNIPREUS queremos mostrar nuestro más firme compromiso con el buen gobierno transmitiendo nuestra cultura ética a nuestros grupos de interés.

Alineado con nuestros valores, nuestro objetivo final establece directrices que nos permiten estructurar, prevenir y controlar posibles riesgos legales y reputacionales que puedan llegar a tener un impacto negativo en nuestra empresa.

Entendemos que nuestro compromiso con la ética se evidencia a través de diferentes procedimientos que evaluamos periódicamente.

Si bien UNIPREUS es una empresa familiar, nos preocupamos por poner en marcha medidas de buen gobierno que van más allá de lo legalmente requerido. Los órganos de gobierno ejecutan, supervisan, avalan y monitorizan el cumplimiento de los Planes Estratégicos y la coherencia con nuestros valores y nuestra forma de ser.

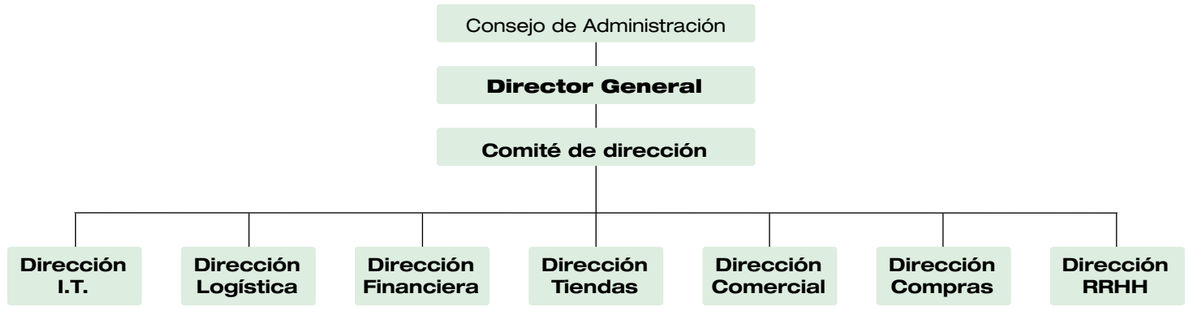
3.1. Gobierno Corporativo

Las diferentes atribuciones y responsabilidades de nuestra Estructura de Gobierno, contempladas en los Estatutos Sociales de UNIPREUS S.L, son, entre otras, las que siguen:

Organos de Gobierno	Resumen de las principales atribuciones
Junta General de Accionistas	- Nombramiento o cese de los administradores. Fijación, modificación o supresión de su retribución. - Modificación del régimen de la administración y /o del número de administradores. - Abordar cualquier modificación de los Estatutos Sociales respecto de aquellos acuerdos que afecten o puedan afectar a materias reservadas de la Junta General y/o del Consejo de Administración. - Transmisión de actividades o negocios de la compañía o de cualquiera de sus filiales. - Adquisición y transmisión de activos esenciales. - Separación o exclusión de socios. - Modificación del objeto y /o del domicilio social. - Determinación de la retribución de los miembros del Consejo de Administración.
Consejo de Administración	- Aprobación, modificación, cancelación o suspensión del Plan de Negocio de la compañía, del Presupuesto anual Política / Estrategia comercial o de Expansión. - Establecer la deslocalización de actividades. - Negociar, aprobar, modificar o denunciar los oportunos Convenios Colectivos y Reglamentos de Régimen Interior que deban aplicarse a cada Centro de trabajo y señalar las retribuciones del personal. - Representar a la sociedad en actos judiciales y no judiciales precisos en defensa de sus créditos, cuestiones y litigios. - Celebrar contratos de administración y disposición pudiendo solicitar, obtener, adquirir y ceder patentes de todas clases, así como de derechos de propiedad industrial y concesiones administrativas. - La Política de Endeudamiento y/o la suscripción de contratos relacionados con la misma o de financiación que se desvíen del Plan de Negocio o del Presupuesto Anual. - Formula y firma las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados. (balance, cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria) y provisión de ellos a la Junta General.

El Consejo de Administración, quien se reúne trimestralmente, se apoya en la Dirección General y éste en el Comité de Dirección, conformado por las Direcciones de RRHH, Logística, Tiendas, Comercial, Compras y Financiera. En ocasiones asisten responsables de otros departamentos. Este Comité de Dirección hace seguimiento periódico de las variables críticas, como la evolución de resultados, de ventas, tesorería, existencias, etc.

Nuestro Organigrama se estructura de la siguiente forma:



Asimismo, UNIPREUS cuenta con otros comités decisorios asociados a los órganos de gobierno mencionados, entre los que se encuentran:

- **Comité de Dirección:** su conformación ya fue mencionado previamente. Responsable de la elaboración del Plan Estratégico así como de dirigir y coordinar la gestión ordinaria del negocio.

- **Comité Comercial:** Órgano de seguimiento del Área de Ventas que se reúne con una frecuencia semanal y se enfoca en análisis de ventas, promociones, ofertas, acciones comerciales. Conformado por el Director General, Director de Compras, Director Comercial y Directora de Finanzas.

- **Comité de Remuneraciones:** Establece y revisa con criterios de mercado las políticas retributivas teniendo en cuenta informes de consultoras externas en esta temática.

- **Comité de RRHH:** Se reúne una vez al mes y trata sobre estructura organizativa.

• **Comité de Eficiencia:** Se reúne mensualmente y revisa los gastos, ingresos, desvíos, comparativa con Presupuesto y eficiencia. Conformado por el Director General, Director/a RRHH, Logística y Financiero.

• **Comité de Control Interno:** Se reúne con una periodicidad bimensual con el objetivo de prevenir y detectar errores y fraudes dentro de los procesos internos.

• **Comité de Salud y Seguridad:** Conformado por 3 Delegados/as de la Representación Legal de Trabajadores (RLT) y 3 empleados/as de la Empresa y que se reúne bimensualmente.

Todos ellos contribuyen al buen gobierno de UNIPREUS.



3.1.1 Plan Estratégico

Contamos con un Plan Estratégico (año 2025), que incluye, entre otros, el presupuesto de inversiones, proyección de la cuenta de resultados y flujo de caja. Este es el resultado del agregado de los Planes Estratégicos que cada área realiza. Estos Planes son confirmados por el Comité de Dirección y elevados al Consejo de Administración.

Se trata de un ejercicio que consideramos imprescindible y justificado por nuestro compromiso con el buen gobierno. Además de contar con la Estructura de Gobernanza necesaria para llevarlo a cabo, lo consideramos una buena práctica. En él definimos las líneas de acción en base a::

1. Observación del mercado y sus diferentes previsiones. Situación macroeconómica en base a previsiones de Banco de España, de otras instituciones financieras y escuelas de negocios.

2. Análisis de los ámbitos económico, comercial, social y sus tendencias teniendo en cuenta indicadores de consumo provistos por el mercado del retail y del deporte que nos permiten visibilizar el pasado para comparar el presente y proyectar el futuro.

3. Definición de objetivos con visión transversal basado en el análisis de los puntos 1) y 2) y que nos permiten elaborar una proyección realista para el año siguiente.

4. Detección de necesidades puntuales por área (ajustes en los procesos, mejoras de indicadores, inversiones y compromisos a cumplir).

3.1.2 Seguridad de la información y protección de datos.

Para el cumplimiento de las directrices y normativa de seguridad de la información y de los datos de carácter personal, UNIPREUS ha implementado, entre otras, las siguientes políticas y procedimientos

1. Política de Protección de Datos General.

2. Protocolo de seguridad (2018), que adopta el catálogo de medidas que garantizan los tratamientos que se realizan se adecuan al RGPD.

3. Política de uso de los Recursos de Tecnologías de la Información.

4. Procedimiento al recibir e-mails maliciosos o extraños, reforzado con el envío de comunicaciones internas de forma periódica.

5. Los accesos a nuestros sistemas están restringidos, tanto a las funcionalidades del ERP (permisos de usuarios) como para instalar cualquier aplicación. Mediante acceso remoto, solo se puede acceder a aplicaciones limitadas con conexión a los recursos internos a través de un software especializado, que registra que usuarios se conectan y desde donde se conectan.

6. En caso de un posible problema con la base de datos o ERP principal (corrupción, fallo electrónico, etc), disponemos de copias incrementales y completas en distintas ubicaciones hasta el día anterior y funcionando en tiempo real en un equipo secundario

7. Disponemos de un servicio de atención telefónica al usuario operativo 24x7 con capacidad para dar respuesta a las posibles incidencias.

UNIPREUS es consciente de la importancia de la protección de la privacidad de los datos, por lo que realiza la supervisión y análisis recurrente del cumplimento de las obligaciones en materia de protección de datos y seguridad de la información.

Como resultado, se ha emitido el correspondiente certificado del cumplimento del RGPD UE 679/2016 y la LOPD y GDD.

Mantenemos actualizado el plan de contingencias con la colaboración de una empresa especializada en el sector, en el que se incluye un protocolo a seguir en caso de vulneración de nuestra base de datos.

En el desarrollo de este se han analizado todos los posibles riesgos a los que podemos estar expuestos, tanto materiales como personales, y se ha definido el plan de acción a aplicar en cada uno de ellos.

Anualmente dentro del plan estratégico específico del departamento de IT se establecen los objetivos referentes a aspectos de seguridad de nuestro sistema. En el mismo se detallan las inversiones y acciones necesarias.



3.2 Lucha contra la corrupción y soborno y blanqueo de capitales

En UNIPREUS tenemos un fuerte compromiso con la ética y la integridad.

A modo de resumen, disponemos de las siguientes herramientas y procedimientos para nuestra gestión de la ética:

- El Código de Conducta recoge los principios básicos de actuación para todos los empleados/as de la compañía, así como para los socios/accionistas.

- Código ético para proveedores donde se definen los estándares de comportamiento responsable y todas las normas nacionales e internacionales relativas a la ética. En nuestra política de compras, se contempla que nuestros proveedores deben aceptar implícitamente dichos principios para poder operar con UNIPREUS.

- Canal de Denuncias que permite a los empleados/as y terceros comunicar de manera confidencial y anónima posibles comportamientos irregulares.

- Comité de Control Interno con la finalidad de detectar y mitigar el riesgo de fraude y corrupción.

- Prohibición de aceptar pagos en tienda, en efectivo, por importe superior a 1.000€, en un único pago o en varios pagos fraccionados.

- Procedimientos de verificación de medios de pagos contra la puesta en circulación de moneda falsa.

- Como medida contra el blanqueo de capitales tenemos contratada una empresa especializada en el transporte y procesado del efectivo, la cual es responsable de realizar el correspondiente arqueo garantizando su perfecta trazabilidad.

El código de conducta es la norma interna fundamental en UNIPREUS sobre comportamiento ético que representa un marco de referencia para todo el personal laboral y accionistas, extensible igualmente a todos los profesionales que operan para nosotros.

En él se establece valores y principios exigibles en las siguientes materias:

- Conflictos de interés
- Confidencialidad
- Neutralidad política
- Cumplimento normativo
- Corrupción y soborno

Formación Onboarding

Dentro del proceso de acogida de nuevos empleados se realiza formación vía presencial, y vía online de todo el plan de acogida, el cual incluye:

- Organigrama
- Código de Conducta Interno y normativa interna
- Normativa de convivencia y funcionamiento
- Normas laborales generales
- Beneficios para las personas trabajadoras
- Política de atención al cliente
- Confidencialidad
- Protección de datos
- Protocolo en caso de accidente
- Protocolo de acoso
- Plan de Igualdad
- Canal ético
- Plan de Emergencia
- Plataforma de la gestión horaria
- Información del curso de prevención a realizar (obligatorio)

La monitorización en continuo de los riesgos nos permite construir y mantener al día la identificación de los principales temas para UNIPREUS, siguiendo los criterios recomendados por los expertos de referencia en esta materia.

3.3 Canal de denuncias

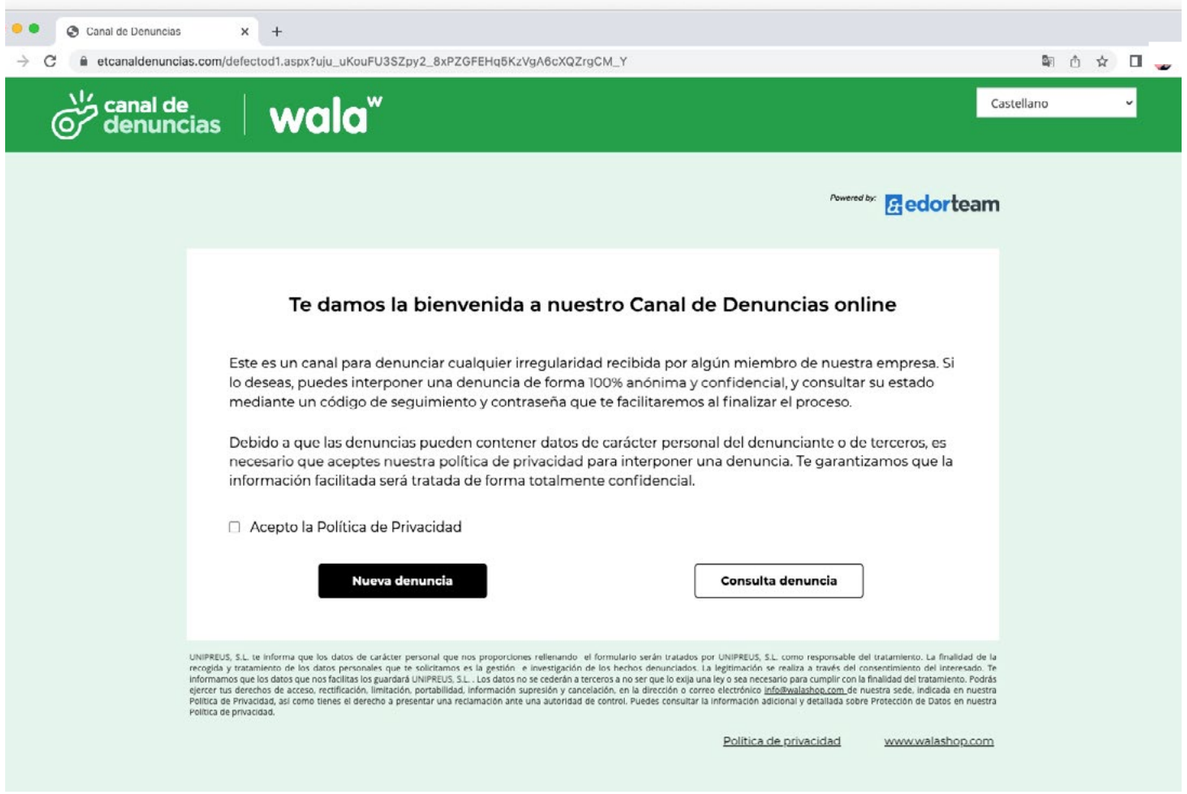
UNIPREUS dispone de un Canal de Denuncias, accesible 24 horas al día, 7 días a la semana. La gestión del mismo la realiza una empresa externa, la cual, a través de su software, garantiza que se cumple con los siguientes requisitos:

- Garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante.

- Dar acuse de recibo de las denuncias interpuestas, como máximo 7 días desde la recepción.

- Responder a la denuncia en un plazo máximo de 3 meses desde la emisión del acuse de recibo.

- Cualquier empleado/a o Persona externa (proveedores, ex-empleados/as, comunidad en general) puede interponer una denuncia utilizando este procedimiento.



Todas las denuncias recibidas a través de este canal serán gestionadas de manera adecuada y completa y se analizarán de forma independiente y confidencial.

Una vez recibida la denuncia por parte de la Directora de Recursos Humanos, esta las evaluaría y analizaría para clasificarlas según su naturaleza, con la finalidad de determinar las medidas a implementar. En el caso que se requiera, se elevarían a la Dirección General de la empresa.
UNIPREUS actúa con plena neutralidad política no siendo afiliado ni contribuyendo a ningún partido o representante político.

En el año 2025 no se ha recibido a través de este canal ninguna denuncia, por lo que al cierre del ejercicio no existen denuncias pendientes de resolución.

En relación con el 2024, se recibieron 5 denuncias a través de esta canal, de las cuales 1 era una reclamación comercial, y por tanto ajena al objeto del canal, y 4 relativas a acoso. De estas, 3 no prosperaron debido a que no aportaron ninguna de la información solicitada para proceder con su investigación, y 1 se investigó y se rechazó.



4. Gestión de riesgos

4.1 Naturaleza de los riesgos en UNIPREUS S.L

El enfoque y la cultura preventiva hacia el riesgo a través de los diferentes sistemas y herramientas de gestión son promovidos por la alta dirección y se aplican en el conjunto de la organización.

En el despliegue de los principios, valores, compromisos y directrices estratégicas y corporativas establecidos por UNIPREUS S.L, existen diferentes riesgos inherentes nuestras actividades y al territorio en el que se opera.

Estos riesgos pueden afectar a la consecución de los objetivos empresariales ya que entendemos el riesgo como la posibilidad de que un acontecimiento (o una serie de acontecimientos) pueda afectar negativamente a la consecución de los objetivos empresariales.

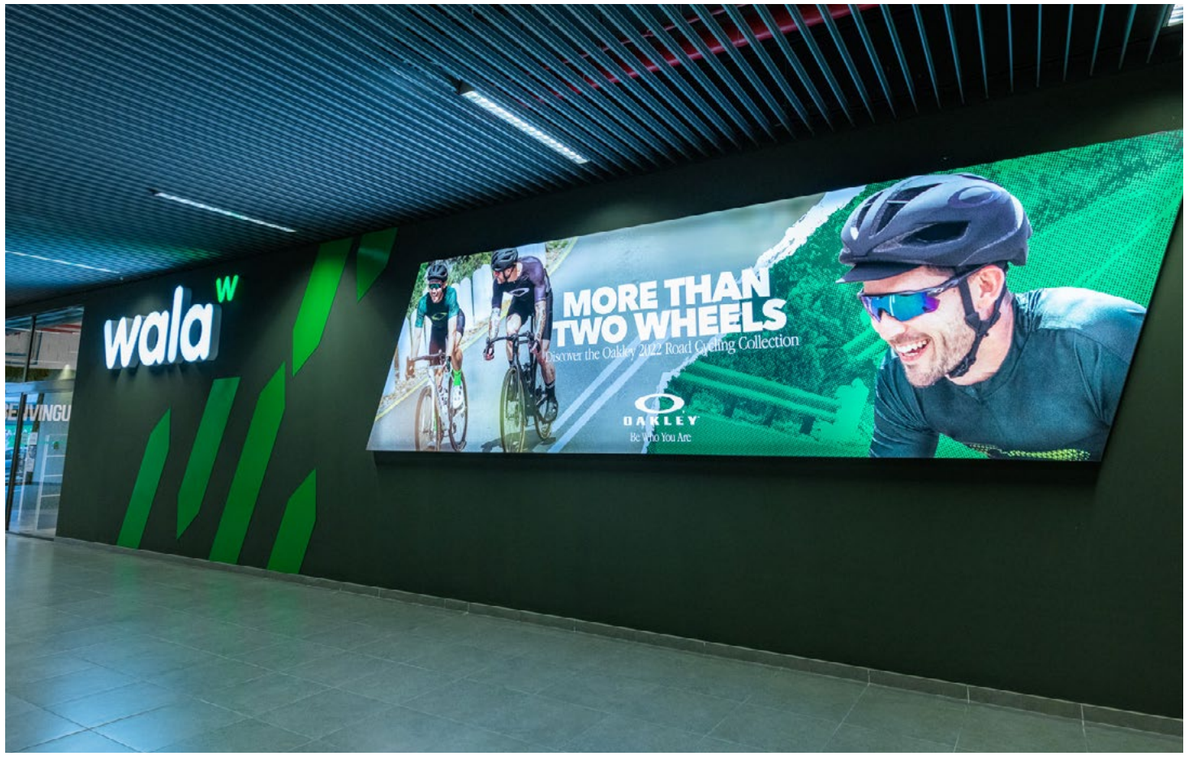
Actualmente, la naturaleza de los diferentes riesgos que concurren en UNIPREUS S.L en función de su ámbito, son los que se indican en la presente tabla. Para su control, se realiza una monitorización basada en indicadores de seguimiento.

Naturaleza	Unidad Organizativa Implicada	Herramienta de Gestión
Riesgos Estrategicos	Comité de dirección	Decisiones estratégicas, a largo plazo / objetivos de alto nivel
Riesgos Financieros y de Reporting	Dirección financiera	Relacionados con la actividad financiera y la obligación de divulgación de la información financiera y no financiera
Riesgos Operativos	Dirección logística y operaciones	Plan Estratégico
Riesgos Laborales	Dirección Recursos Humanos / Prevención de Riesgos Laborales	Planificación de la Actividad Preventiva
Riesgos de protección de datos	Dirección de sistemas	Protocolo de Actuación en materia de Protección de Datos y Ciberseguridad

4.2 Riesgos Estratégicos

En esta tipología identificamos los siguientes riesgos:

- Ciberseguridad y protección de datos.
- Criterios de Sostenibilidad en Procedimientos y Productos.
- Mejora de la experiencia del cliente en todos los canales (físico y online).
- La gestión eficientemente del inventario.
- Inversión en la Digitalización y tecnología.
- Riesgos geopolíticos que pueden impactar en el comercio global.



4.3 Riesgos Financieros

Los riesgos inherentes al balance económico se mitigan principalmente mediante la vigilancia continua de:

- Flujos de caja y gestiones comerciales que podrían dar lugar a un deterioro de los activos.

- En el Comité de Eficiencia se analizan mensualmente las desviaciones más significativas en términos de coste.

- Los riesgos relacionados con la actividad que puedan generar pérdidas financieras, tales como daños materiales de seguridad, daños por responsabilidad civil o daños materiales o personales acaecidos en nuestras instalaciones, se cubren mediante las correspondientes pólizas de seguros.

En el período contemplado en el presente Informe priorizamos:

- Asegurar la liquidez para hacer frente a los pagos, asegurando la viabilidad del negocio.

- Gestión eficiente de las existencias.

- Eficiencia operativa y en costes.

4.3.1 Riesgos Operativos y Laborales

Los riesgos operativos y laborales se monitorizan de manera constante, para evitar imprevistos que pongan en riesgo la continuidad de la empresa.

Respecto a los operativos, se contemplan los riesgos derivados de la cadena de suministro como retrasos en la cadena de suministro por problemas de producción o cualquier interrupción en la cadena de suministro, además de los provocados por las tensiones geopolíticas.

Respecto a los riesgos laborales, se contemplan los riesgos relativos a la gestión de talento y de personas. Para mitigar el impacto de estos, hemos considerado las siguientes líneas de acción:

- Plan de igualdad, estableciendo medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres, prevenir la discriminación laboral, garantizar un entorno de trabajo saludables y favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal.

- Plan de formación de nuestros colaborades.

- Transmisión de nuestra cultura y valores de empresa a todos los colaboradores.

- Mantener una comunicación interna fluida.

- Prevención de la salud: tenemos formalizada la contratación de un servicio ajeno de prevención con Quirón Prevención SLU, integrado por técnicos que poseen la formación necesaria exigida por las legislaciones nacionales.

Anualmente y dentro del marco de servicios e intervención se realizan las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, que son debidamente documentados en sus correspondientes informes y difundidos entre los implicados.

4.3.2 Riesgos de Compliance

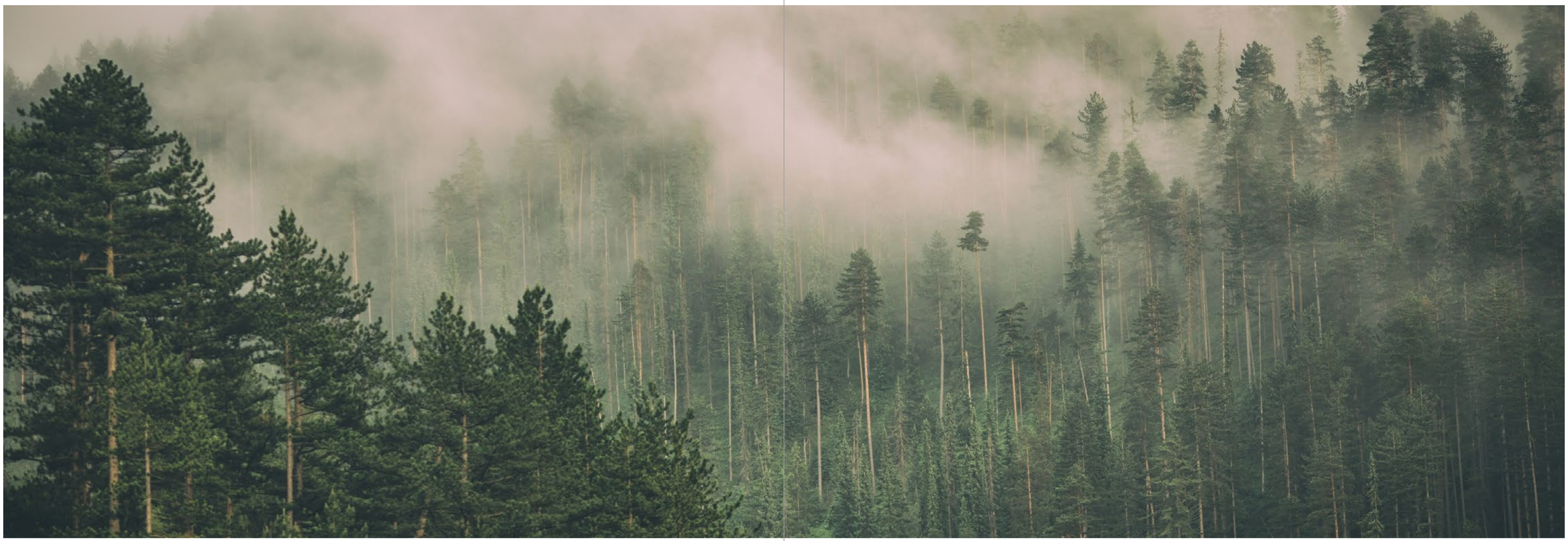
Ya mencionado en el apartado número 3.2, Lucha contra la corrupción y soborno y blanqueo de capitales, hemos de destacar los Procedimientos internos que minimizan los citados riesgos, como el Protocolo de Protección de Datos, los procedimientos mencionados de compras y ventas, los procedimientos para la contratación de empleados. Con un control estricto interno y seguimiento por parte de la estructura de Gobernanza (Comités) evitamos toda conducta ilícita y riesgos de esta índole.

Asimismo, contamos con una Asesoría Letrada en temas legales y fiscales.

4.3.3 Riesgos ambientales

Los riesgos ambientales derivados de la actividad directa de UNIPREUS, no se consideran de alto impacto, de igual manera basándonos en el Principio de precaución, desarrollamos y trabajamos en medidas enfocadas a reducir la posibilidad de ocurrencia de daños graves al medio ambiente. Estas medidas se describen en el apartado de Desempeño ambiental.

Adicionalmente nuestra actividad no está sujeta a la Ley 26/2007 de Responsabilidad medioambiental por lo que no estamos obligados a constituir una garantía financiera por riesgos ambientales.



5. Desempeño Ambiental

El cambio climático y la escasez de recursos son algunos de los mayores desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad actual. En nuestra manera de entender el negocio, en UNIPREUS integramos la preocupación y la actuación ambiental sostenible en todos los ámbitos de nuestra cadena de valor. En este sentido, nuestro compromiso con el medioambiente lo plasmamos en nuestras acciones diarias, mediante medidas encaminadas a la prevención de la contaminación a partir de la gestión ambiental orientada a la medición de aspectos ambientales, mitigación de los impactos negativos y a la mejora continua.

5.1 Prevención y Control Ambiental

En UNIPREUS estamos comprometidos con el medio ambiente, y por este motivo estamos trabajando en medidas para reducir el impacto de nuestra huella de carbono y contribuir en la construcción de un futuro mejor cuidando de nuestro entorno.

En consonancia con nuestro sentido de empresa y con los grandes retos ambientales que enfrentamos a nivel mundial, como empresa tenemos el deber de proteger los recursos naturales como el aire, agua y bosques, el beneficio de nuestros consumidores y nuestros empleados, así como proveer los recursos personales y económicos necesarios para la ejecución propuestas y consecución de nuestro compromiso con el ambiente.

Es por ello por lo que todas las iniciativas sostenibles de empresa están bajo el paraguas de una nueva identidad corporativa denominada **Wala Eco.**

5.1.1 Emisiones de gases de efecto invernadero

Para materializar este compromiso estamos abordando diferentes iniciativas que llevan asociadas la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEIs) y que son las que se muestran a continuación:

- Uno de los impactos son las emisiones derivadas de la utilización de los vehículos de empresa, los cuales son necesarios para la prestación de nuestro servicio, en vista de la presencia y la comunicación continua con nuestros grupos de interés. En nuestra política de renovación de la flota en la cual ya hemos optado por la adquisición de vehículos híbridos e híbridos enchufables y con mayor nivel de prestaciones, por lo tanto, se encuentran a la vanguardia en cuanto a bajas emisiones se refiere

- Mantenemos a 0 las emisiones provenientes de equipos fijos de combustión. Estos equipos solo funcionan como alternativa ante los cortes en el suministro eléctrico, por lo que su consumo es muy residual o prácticamente nulo.

- Para reducir el consumo energético, hemos venido implementando una serie de mejoras como la sustitución de la iluminación en tiendas por LED's, la monitorización y control del funcionamiento de los equipos y de las temperaturas de todos nuestros centros.

- Las áreas de compras y logística planifican y programan la entrega de productos directamente en tiendas, evitado transporte intermedios entre centro logístico y tienda.

Las emisiones de tCO2/año en función de los consumos energéticos son las que se indican a continuación:

Las emisiones de tCO2/año en función de los consumos energéticos son las que se indican a continuación:

	AÑO 2025		AÑO 2024	
Emisiones generadas	**Dato actividad (GJ)**	**Emisiones tCO2/año**	**Dato actividad (GJ)**	**Emisiones tCO2/año**
EMISIONES DIRECTAS (EQUIPOS FIJOS + EQUIPOS MÓVILES) – ALCANCE 1				
Emisiones directas- Alcance 1	**476**	**33**	**406**	**28**
Emisiones derivadas de equipos fijos de combustión	0	0,0	0	0,0
Emisiones derivadas de equipos móviles de combustión	476	32,8	406	28,1
Emisiones de flota de vehículos (Gasóleo)	188,84	13,2	217,46	15,2
Emisiones de flota de vehículos (Gasolina)	286,89	19,5	188,95	12,9
EMISIONES INDIRECTAS DERIVADAS DEL CONSUMO DE ELECTRICIDAD – ALCANCE 2				
Emisiones por uso de energía indirecta procedente de fuentes renovables	**0**	**0**	**0**	**0**
Emisiones por uso de energía indirecta procedente de fuentes fósiles	13.058	935,9	12.929	987,7

Factores de emisión utilizados: "Factores de emisión 2007-2025" versión 5 publicado el 7 de mayo de 2026 del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico.

En el 2025 hemos mantenido prácticamente los niveles de las emisiones derivadas del consumo de electricidad del año 2024. Gracias al sistema de gestión integrado que disponemos, seguimos trabajando para reducir las emisiones del consumo de electricidad con iniciativas como el monitoreo continuo mediante el sistema de telegestión.

Igualmente, con el fin de seguir reduciendo a medio y largo plazo las emisiones de gases efecto invernadero, cabe destacar la existencia de una serie de proyectos que hemos implantado en la sede y en tiendas, las cuales se detallan en el apartado de consumo de energía.



5.1.2 Contaminación acústica y lumínica

En la actualidad, no llevamos a cabo acciones encaminadas a reducir este tipo de contaminación, dado que el desarrollo de nuestra actividad genera un impacto acústico y lumínico poco significativo debido a que estamos en zonas alejadas de viviendas y nuestra actividad no genera exceso de luz artificial ni ruidos.

5.1.3 Aguas residuales

La actividad de UNIPREUS únicamente genera aguas residuales vinculadas al uso sanitario, siendo las mismas canalizadas hasta la red de alcantarillado existente para su posterior tratamiento en las estaciones depuradoras de los municipios en los que tenemos presencia, no vertiendo, en ninguno de los casos a cauce público.

El volumen de aguas residuales vertidas durante el año 2025 asciende a 3.552 m3(*) y durante el año 2024 de 2.660 m3 (*).

*Se asume que este volumen es igual al consumido

Nota: En el cómputo total de aguas residuales vertidas no se incluyen datos del consumo del centro de J.Pujades (Comunidad de propietarios) debido a la imposibilidad de poder disponer de un contador individual.

5.2 Economía circular

El impacto ambiental de los residuos generados por el UNIPREUS depende de la tipología de residuos generados y de los métodos de tratamiento seleccionados.

Nuestros indicadores de rendimiento en la gestión de residuos contemplan la generación de los mismos y en futuros informes anuales se dejarán ver las reducciones, así como los resultados de las mejoras propuestas.

Trabajamos para reducir al máximo la generación de residuos, como ya estamos haciendo, con el plástico.



En UNIPREUS hemos implementado iniciativas de reducción de residuos y de reciclaje, las cuales citamos a continuación:

- Sistema de recogida selectiva de residuos en todos los centros por un gestor de residuos autorizado.

- Eliminación progresiva del plástico no reciclado en toda la cadena de suministro.

- El 100% de las bolsas en tienda son de papel 100 % reciclado.

- 100% de sobres de papel elaborado con 70 % de fibras vírgenes sin blanquear.

- Sustitución de sobres de envío online de plástico 70 % reciclado y 100 % reciclable por sobres de papel. Como medida planteada para el año 2025, contemplada en el Plan de Prevención de Ecoembes, al que estamos adheridos, nos marcamos el objetivo de sustitución del 85% de la bolsa de envío online de plástico reciclado a papel.

- Utilización de cajas de cartón para envío online de determinados productos en sustitución de los sobres de plástico reciclados.

- Tarjetas regalo biodegradables.

- Reutilización de las cajas de cartón de proveedores para uso interno con el objetivo de aumentar su ciclo de vida útil y reducir el volumen de consumo por este concepto.

- Reducción de papel mediante el incremento de la digitalización de los procesos internos.

- Proyecto “Moda-re“ en colaboración con la Fundación “Formació i Treball”. Se trata de una iniciativa de desarrollo sostenible basada en la recogida de ropa usada, que entre sus objetivos sen encuentra la creación de puestos de trabajo para personas en situación o riesgo de exclusión. Durante el 2025 hemos recogido un total 752 kilos de ropa en el conjunto de nuestras tiendas.

El 97 % de los residuos de la compañía se destinan a reciclaje o a otro método de gestión sostenible.

Los residuos generados corresponden a la categoría de Residuos No Peligrosos. En el año 2025, la generación de residuos de papel y cartón, así como de plástico y banales, se ha mantenido en valores similares al año 2024.

A continuación, se presentan las cantidades de residuos generadas correspondientes al año natural 2025 y 2024, desglosado por tipología de residuo (peligroso y no peligroso), y su destino:

GESTIÓN DE RESIDUOS		2025	2024
Total residuos No peligrosos	TON	276,69	245,27
Pallets		65,77	52,76
Papel y cartón		130,78	127,68
Plástico		58,07	33,80
Aparatos Informáticos		1,56	1,03
Fluoprescentes		0,27	0,01
Banales		8,19	6,20
Chatarra		8,42	0,00
Voluminosos		3,64	23,79
Total residuos peligrosos		**0**	**0**

En cuanto a las ratios de destino y tratamiento de los residuos generados son los siguientes:

TIPO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS		2025	2024
Eliminación	%	3%	3%
Valoración		97%	97%

5.3 Uso Sostenible de los Recursos

5.3.1 Consumo de energía

El consumo de energía en UNIPREUS es objeto de seguimiento en todas las ubicaciones (tiendas y oficina). Desde los últimos años ha invertido en una serie de medidas para reducir el consumo energético y, por lo tanto, las emisiones de gases de efecto invernadero, estableciendo criterios organizativos para optimizar el uso adecuado de la electricidad y de la energía.

Durante el año 2025 se ha realizado una nueva auditoría energética en las diversas delegaciones que ha permitido cuantificar que, el ahorro energético actual, gracias a las mejoras implementadas des de la anterior auditoria (año 2020), es de 66.930 kwh y una reducción de las emisiones de CO2 de 20,75 toneladas.
En esta auditoria se han identificado, nuevamente, medias de Ahorro Energético, algunas de las cuales se han llevado a cabo durante este año 2025, como la sustitución de la iluminación en la ubicación de Tarragona con tecnología LED o la sustitución de los equipos de climatización en la sede de Lleida. Otras de las medidas de ahorro ya se llevaron a cabo, pero siguen vigentes en este período, de las cuales queremos destacar las siguientes:

- Todos los centros disponen de un sistema de gestión de edificios que permite monitorizar y regular los parámetros lumínicos y de climatización para un consumo adecuado. Dicho sistema de gestión está certificado mediante el Ecoexpert Certificate Schneider Electric.

- Implantación de luminaria con tecnología LED en el 85% de nuestros centros.

- Todos los centros disponen de puertas correderas de acceso automáticas y cortinas de aire en las entradas que permiten regular la estabilidad de la temperatura.

- Instalación en todos nuestros centros de visualizadores de temperatura y humedad, según RD 14/2022.

- Contamos con un auditor energético externo que realiza mensual, semestral y anualmente un informe de seguimiento de los consumos y las desviaciones que puedan producirse respecto al estimado.

• Desde el año 2010 el grupo dispone de 2 instalaciones fotovoltaicas, cuya generación de energía es comercializada y no corresponde a planta de autoconsumo. generación de energía es comercializada y no corresponde a planta de autoconsumo.

• Sustitución progresiva por vehículos eléctricos o híbridos.

El consumo de energía en UNIPREUS se controla teniendo en cuenta:

• El consumo de energía primaria de los combustibles usados en vehículos de renting.

• El consumo de energía secundaria de electricidad comprada a terceros.

El control del consumo de energía se lleva a cabo en todas las tiendas y lo consolida en Consultor Energético.

A continuación, señalamos los principales indicadores para el consumo energético en 2025:

	2025	2024
CONSUMO DE ENERGÍA	**DATO ACTIVIDAD (GJ)**	
Consumo de energía indirecta procedente de la electricidad	**0**	**0**
Electricidad procedente de fuentes renovables	0	0
Electricidad procedente de fuentes no renovables	13.058	12.929
Consumo de energía directa procedente de combustible fósiles para transporte		
Flota de vehículos (Gasóleo)	1188,84	217,46
Flota de vehículos (Gasolina)	286,84	188,95
Consumo de energía directa procedente de combustible fósiles para grupo electrógeno	**0**	**0**

5.3.2 Consumo de agua

El consumo de agua en las tiendas y oficinas de UNIPREUS está asociado al uso eficiente y responsable para agua de uso sanitario y para limpieza de las instalaciones.

El mismo no se considera un aspecto material para UNIPREUS, al no ser un recurso significativo para la actividad.

El consumo total de agua en el 2025 asciende a 3.552 metros cúbicos. El 100% de este consumo proviene de la red de abastecimiento.

CONSUMO DE AGUA		2025	2024
Consumo total de agua	m3	3.552	2.660
Porcentaje de consumo de agua de red	%	100%	100%
Pocentaje de consumo de agua de pozos/reciclada		0%	0%
Porcentaje de consumo de agua pluvial		0%	0%

5.3.3 Uso y consumo de materias primas

En UNIPREUS distribuimos equipamiento deportivo, moda y calzado, pero no somos fabricantes, por lo que la materia prima que empleamos en nuestros procesos únicamente procede de la actividad de logística, la cual requiere de materiales para el packaging. Por lo cual prestamos especial atención a las materias primas que escogemos para elaborar los elementos corporativos, puesto que estas decisiones tienen un impacto directo en la biodiversidad.

Contamos con la declaración de ECOEMBES de los materiales corporativos a disposición del cliente realizados con materiales procedentes de fuentes sostenibles.
En cumplimiento del RD 1055/2022, estamos adheridos al Plan Sectorial de Prevención y Ecodiseño, elaborado por ECOEMBES, para el período 2024-2028. Como medida para el año 2025 dentro de este Plan, nos planteamos la sustitución del 85% de las bolsas de

plástico para el envío online a papel. Este objetivo ha sido alcanzado satisfactoriamente según se puede observar en la tabla del consumo de principales materias primas.

Hemos eliminado completamente las bolsas de plástico por las de papel 100% reciclado, y en su impresión se emplea tintas con base de agua. Respecto al papel, éste cuenta con certificado FSC y PEFC, que certifica que el cartón que utilizamos proviene de bosques gestionados de forma sostenible y responsable.

Además, el papel que empleamos está elaborado con 70% de fibras vírgenes sin blanquear y un 30% de fibras recicladas. El objetivo principal es optimizar los envases utilizados para los clientes y reducir al máximo los residuos.

Específicamente en la actividad de logística de distribución, los materiales utilizados son:

- Cajas de cartón para el envío a clientes
- Sobres de papel para el envío online
- Precinto de embalaje de las cajas de cartón
- Film transparente para el retractilado de los pallets distribuidos entre nuestros centros

En la siguiente tabla se señala el consumo de las principales de las principales materias primas para los productos básicos y materiales clave utilizados por peso.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS		2025	2024
Papel / Cartón	TON	28,76	23,97
Plástico		0,50	2,14
Total		**29,26**	**26,12**

Este año 2025 hemos reducido significativamente la utilización de las bolsas de plástico de material reciclado para el envío ecommerce, que actualmente únicamente se utilizan para el envío de productos mas voluminosos. Esta medida nos ha permitido reducir en un 76% el consumo de plástico respecto al año 2024.



5.4 Protección de la Biodiversidad

Las actividades de UNIPREUS no se llevan a cabo en espacios o territorios donde se interactúe con ecosistemas, paisajes y especies, es decir sobre áreas protegidas o de alto valor en biodiversidad con o sin figura de protección y afectando potencialmente a los mismos y que por tanto genere impactos potenciales sobre la biodiversidad. Por este motivo, actualmente, no se están llevando a cabo medidas destinadas a la protección de la biodiversidad, al igual que en el ejercicio anterior.

5.5 Situaciones de Emergencia Ambiental

Durante el ejercicio 2025 no ha habido incidentes o situaciones de emergencia ambiental (al igual que en el ejercicio anterior).

5.6 Multas y Sanciones por cuestiones medioambientales

No hubo ningún tipo de queja de índole medioambiental de las partes interesadas (al igual que en el ejercicio anterior). Del mismo modo, en UNIPREUS no hemos sido sancionados en relación con cuestiones medioambientales o ecológicas.

6. Desempeño en nuestras personas

En UNIPREUS las personas tienen un protagonismo muy relevante.

Nuestro objetivo es hacer partícipe a nuestro capital humano para que persigan y se orienten a los retos y objetivos a través de la integración y establecimiento de los conceptos estratégicos, misión y valores de empresa y de producto que componen nuestra cultura.

Por ello, contamos con la Dirección de Recursos Humanos que reporta directamente a la Dirección General y que elabora y gestiona las políticas de personal, en todo lo relativo a:

- Administración de personal.
- Plan de formación anual.
- Dirección y supervisión del desempeño
- Despliegue de las políticas de Prevención de Salud, Seguridad y Medio ambiente.

Todo ello para garantizar entornos laborales seguros y saludables donde la igualdad de oportunidades, la conciliación laboral, diversidad, multiculturalidad y sostenibilidad, estén cada vez más consolidados.

Además, UNIPREUS cuenta con un Plan de Acogida y con un Plan Formativo.

6.1 Perfil del empleo en UNIPREUS S.L

La plantilla en UNIPREUS a 28 de febrero del 2026 (cierre del ejercicio), es de 351 empleados. A través de las tablas que se muestran en los siguientes subapartados, se describe el perfil de la plantilla.

6.1.1 Nuestra Plantilla

Empleados por Género	2025 Nº	2024 Nº
Mujer	245	271
Hombre	106	124
Total	**351**	**395**

El 100 % de nuestra plantilla está en España (al igual que en el ejercicio anterior). El 70% de la plantilla son Mujeres y el 30 % son hombres.

La plantilla discriminada por edad :

Empleados por Edad	2025 Hombre	2025 Mujer	2024 Hombre	2024 Mujer
Hasta 30 años	38	72	44	82
Entre 30-50	47	119	59	131
Más de 50 años	20	55	21	48
Total	**105**	**246**	**124**	**271**

6.1.2 Distribución por categoría profesional y tipo de contrato

Empleados por Categoría Profesional	2025 Hombre	2025 Mujer	2024 Hombre	2024 Mujer
Equipo directivo	8	2	8	2
Mandos intermedios y técnicos cualificados	35	49	37	38
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	62	195	79	231
Total general	**105**	**246**	**124**	**276**

Distribución de modalidades de contrato de trabajo y tipo de jornada	2025 Hombre	2025 Mujer	2024 Hombre	2024 Mujer
Fijos o indefinido	97	234	112	248
Temporales	8	12	12	23
Total	**105**	**246**	**124**	**271**
A tiempo parcial	50	169	58	185
A tiempo completo	55	77	66	86
Total general	**105**	**246**	**124**	**271**

6.1.3 Promedios de Contratos

Promedio de contratos por género, tipo de contrato y de jornada	2025		2024	
	Distribución por género		Distribución por género	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos	96,1	204,4	108,93	247,3
Temporales	7,83	14,88	13,08	23,55
Total	**103,93**	**219,28**	**122,01**	**270,85**
A tiempo parcial	40,4	136,1	55,73	183,41
A tiempo completo	63,53	83,18	66,28	87,44
Total	**103,93**	**219,28**	**122,01**	**270,85**

Promedio de contratos por edad, tipo de contrato y de jornada	2025			2024		
	Distribución por edad			Distribución por edad		
	<30	>=30, <=50	>50	<30	>=30, <=50	>50
Fijos	70,42	149,64	80,44	98,47	181,45	76,31
Temporales	17,51	4,05	1,15	25,81	6,72	4,1
Total	**87,93**	**153,69**	**81,59**	**124,28**	**188,17**	**80,41**
A tiempo parcial	74,22	69,7	32,58	105,28	95,39	38,47
A tiempo completo	13,71	83,99	49,01	19,02	92,77	41,93
Total	**87,93**	**153,69**	**81,59**	**124,30**	**188,16**	**80,40**

Promedio de contratos por categoría profesional, tipo de contrato y de jornada	2025			2024		
	Distribución por categoría			Distribución por categoría		
	Equipo directivo	Mandos intermedios y técnicos cualificados	Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	Equipo directivo	Mandos intermedios y técnicos cualificados	Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo
Fijos	8,59	76,87	215,04	10,12	77,25	268,86
Temporales	0	0,26	22,45	0	2,06	34,57
Total	**8,59**	**77,13**	**237,49**	**10,12**	**79,31**	**226,11**
A tiempo parcial	0,74	5,51	169,25	2	11,65	226,11
A tiempo completo	7,85	71,62	68,24	8,12	67,66	77,32
Total	**8,59**	**77,13**	**237,49**	**10,12**	**79,31**	**303,43**

6.1.4 Remuneraciones medias

Dada la diversidad de los Convenios Colectivos y las dinámicas existentes en Unipreus, aun estando amparados por el Estatuto de las Personas Trabajadoras, los conceptos retributivos unificados repercuten en la brecha total (media y mediana) de Unipreus.

Los datos de remuneración media anual por franja de edad expuestos comprenden diferentes categorías desempeñadas por las personas trabajadoras, en las que se incluye el grupo de Directivos.

Remuneración media anual por Categoría Profesional	2025	2024
Equipo directivo	67.257	65.494
Mandos intermedios y técnicos cualificados	28.594	26.527
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	19.851	19.452

Dentro del Equipo Directivo se encuentra el Comité de Dirección

Remuneración media anual por edad	2025	2024
Hasta 30 años	18.432	19.584
Entre 30-50	24.594	22.904
Más de 50 años	25.239	29.029

Remuneración media anual por género	2025	2024
Mujer	21.847	21.261
Hombre	24.437	22.691

Los porcentajes de brecha salarial que se muestran a continuación expresan la diferencia en porcentaje de la remuneración media de la mujer respecto al hombre.

Los datos de la brecha salarial comprenden diferentes categorías desempeñadas por las personas trabajadoras, en las que se incluye el grupo de Directivos, el cual aglutina posiciones en las que no existe comparabilidad por género

Brecha salarial (%)	
2025	2024
11,0	6,0

6.1.5 Desvinculaciones

Despidos por género	2025	2024
Mujer	17	16
Hombre	9	10
Total	**26**	**26**

Despidos por Edad	2025	2024
Hasta 30 años	15	11
Entre 30-50	9	14
Más de 50 años	2	1
Total	**26**	**26**

Despidos por Categoría Profesional	2025	2024
Equipo directivo	0	0
Mandos intermedios y técnicos cualificados	8	10
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	18	16
Total general	**26**	**26**

6.2 Formación y desarrollo profesional

La formación es una herramienta de vital importancia para el desarrollo personal y profesional de las personas de UNIPREUS. Con ella, se facilita la adaptación a los cambios que se producen como consecuencia de los requerimientos del mercado y las nuevas estrategias de la empresa, apostando por la promoción interna como la mejor forma de impulsar el crecimiento de nuestros empleados y, por ende, de la empresa.

La formación, por su naturaleza, se gestiona a través del departamento de Recursos Humanos y cuenta con el apoyo y seguimiento de la Dirección. Con ello se fomenta el desarrollo del personal y el buen clima laboral de forma muy activa y se intenta potenciar al máximo el talento de todos los empleados. Por ello UNIPREUS realiza una inversión en formación de las personas, tanto en el ámbito de cursos genéricos que puede aprovechar toda la plantilla, como de formación específica.

Para ello, cuenta con un procedimiento formalizado en su Plan Formativo, que se compone por la instancia de evaluación, capacitación a evaluadores y evaluados, el establecimiento de los objetivos, el análisis de los resultados y las acciones de mejora. Asimismo, se lleva adelante un sistema de evaluación que tiene como objetivo conocer cómo se desarrolla el trabajo de todo el personal en el que se mide cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo. Se evalúan 4 cuestiones entre los que encontramos la integración de los valores, la cultura y objetivos de nuestra empresa. El Plan formativo se elabora y analiza anualmente.

Dentro del plan de formación se contempla el Plan de Acogida, para todas las nuevas personas que se unan a nuestro equipo. La finalidad de este es ayudar a verse como parte del equipo, aumentando su implicación y vinculación con la empresa desde el primer momento, facilitando su proceso de integración y adaptación. Este Plan contiene, entre otras cuestiones, nuestra Visión y Valores.

Nº de horas de formación realizadas por categorías profesionales en el Período del Informe

	Total horas por empleado	
Género	**2025**	**2024**
Mujer	1.275	1.057
Hombre	1.137	1.773
Total	**2.412**	**2.830**
Categoria Profesional	**2025**	**2024**
Equipo directivo	427	31
Mandos intermedios y técnicos cualificados	541	871
Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo	1.444	1.928
Total	**2.412**	**2.830**

6.3 Seguridad y Salud Laboral

	2025		2024	
Accidentes laborales	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
Nº de accidentes laborales CON BAJA	7	1	4	2
Nº de accidentes laborales SIN BAJA	1	1	6	1
Nº de enfermedades profesionaes CON BAJA	0	1	0	0
Jornadas perdidas por Accidentes Laborales CON BAJA	208	19	73	76
Índice de gravedad accidentes laborales (*)	**0,31**	**0,03**	**0,11**	**0,12**
Índice de frecuencia de accidentes laborales (*)	**11,8**	**2,95**	**6,08**	**3,04**

(*) Índice de Frecuencia (IF)= Nº accidentes*1000 /horas trabajadas
(*) Índice de Gravedad G= Jornadas perdidas*1000000/ horas trabajadas)

La tasa de Absentismo, calculada en base al año natural de 2025, es de 9,69% o 8.252 días (*). Para el año natural del 2024 fue del 9,2%..

(*)Nota: No ha sido posible su cálculo en horas debido a que nuestra casuística contempla variedad de jornadas y variaciones de las mismas a lo largo del año.

Tanto durante este ejercicio como en el anterior no se han obtenido enfermedades profesionales.

Velamos por la salud y el bienestar de nuestras personas, considerando como uno de los principios básicos y como uno de nuestros objetivos garantizar unas adecuadas condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
Para garantizar el cumplimiento de las principales disposiciones establecidas en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales, tenemos contratado un Servicio de Prevención externo con Quirón Prevención S.L.U, integrado por técnicos que poseen la formación necesaria exigida por las legislaciones nacionales.

Año tras año seguimos trabajando en impulsar una serie de medidas enfocadas en mejorar la salud y bienestar de nuestros colaboradores, fomentando la actividad deportiva como catalizador del bienestar y la salud personal. Ofrecemos una serie beneficios sociales con diversos partners de actividad física y deportiva en las diferentes localizaciones donde estamos ubicados.

Con la colaboración de nuestro servicio de prevención disponemos de Microlearnings y píldoras formativas en materia de salud y bienestar.

Por otro lado, se realizan revisiones médicas en diferentes centros de trabajo, planes de emergencia y de evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, así como formaciones en prevención de riesgos laborales.

Dentro de las medidas adoptadas por el Comité de Seguridad y Salud, durante el año 2025 se pueden mencionar:

- Actualización sobre el plan de autoprotección de los centros
- Formación en materia de PRL por puestos de trabajo
- Formaciones derivadas de las medidas de actuación ante emergencias
- Simulacros de emergencia en todos los centros de trabajo
- Reconocimientos médicos
- Información sobre intervenciones prevista en los diferentes centros de trabajo de Lleida.

UNIPREUS es una empresa cardio protegida. Disponemos de desfibriladores en cada uno de nuestros centros de trabajo. Cada uno de ellos instalados y revisados periódicamente por una empresa externa, quien es la encargada de formar al personal de los centros de trabajo mediante un taller de DEA de aproximadamente 1 hora de duración.

6.4 Relaciones Sociales

UNIPREUS aplica la normativa vigente con el objetivo de crear un modelo de relación de confianza con sus interlocutores en este ámbito, por lo tanto, mantiene reuniones periódicas con los representantes laborales. Las reuniones están pautadas trimestralmente.

Se aplica un convenio colectivo (de Comercio) a todos los trabajadores/as por cada provincia, existiendo actualmente un total de 4 convenios provinciales (Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona). El 100 % de nuestros empleados/as se encuentran cubiertos por los Convenios Colectivos (al igual que en el ejercicio anterior).

Los temas tratados con la Representación Legal de Trabajadores (en adelante, RLT) fueron, entre otros:

- Calendario laboral
- Exceso de horas
- Sistema de objetivo
- Previsión de formaciones para la plantilla
- Negociación del disfrute de vacaciones anual
- Propuestas de mejora en la conciliación de la plantilla
- Elecciones sindicales
- Información sobre las previsiones de contratación.
- Información sobre absentismo

Es importante mencionar que, en materia de salud y seguridad laboral, con la participación de 3 personas de la parte de la RLT y 2 personas por la parte de la patronal, se trataron los siguientes temas, a modo de ejemplo:

- Girona, código convenio (17000035011994): publicado el 18/10/2023 para los años 2023-2025
- Lleida, código convenio (25000065011993): publicado el 26/10/2023, para los años 2023-2025.
- Tarragona, código convenio (43000115011994): publicado el 26/02/2026, para los años 2025-2027.
- Barcelona, código convenio (08000795011994): publicado el 16/01/2023, para los años 2022-2024. Con fecha 3 de marzo de 2026 se publica el convenio colectivo para el año 2025 y de aplicación retroactiva des del 1 de enero de 2025.

Actualmente contamos con un delegado sindical LOLS 23 Representantes Legales de los Trabajadores (RLT) para los 8 centros de trabajo, cuya distribución provincial es la siguiente: Lleida: 9 RLT, Barcelona: 2 RLT, Tarragona: 2 RLT, Girona:3 RLT, Sabadell: 1RLT, Ribes: 3 RLF, Vic: 3RLT

6.5 Igualdad de oportunidades y diversidad

La igualdad de género es un requisito importante para crear un entorno de trabajo diverso e inclusivo. Creemos firmemente que la diversidad y la inclusión nos permiten comprender y reflejar mejor las expectativas de los clientes y nos convierten en un mejor socio en las comunidades a las que servimos. Adoptar la diversidad y la inclusión nos llevará a ser verdaderamente innovadores y a encontrar grandes soluciones a los retos que tenemos que superar.

Garantizamos las mejores prácticas en la búsqueda, selección y fidelización del talento, asegurando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. A este respecto, UNIPREUS cuenta con una política formalizada sobre la selección de puestos de trabajo que dispone de procedimientos asociados. Estos incluyen la descripción de los puestos de trabajo y las necesidades de reclutamiento, lo que garantiza que se proceda a la búsqueda e incorporación de los candidatos/as a ocupar las plazas con datos objetivos y sin lugar a discriminación alguna, garantizando siempre la igualdad de oportunidades.

Asimismo, es importante destacar que nuestra plantilla tiene personal de 16 nacionalidades diferentes. Esta riqueza de diversidad contribuye a que nuestra organización sea más innovadora, creativa, sensible y comprometida con la sociedad. Además, contamos con 8 personas con capacidades diferentes en nuestra plantilla, lo que muestra nuestro compromiso con la Inclusión y la Igualdad de Oportunidades.

UNIPREUS cuenta con las siguientes herramientas que sustentan la gestión del compromiso con la igualdad:

- Formación en materia de igualdad, de violencia y acoso laboral
- Formación sobre el uso del lenguaje inclusivo
- Código de conducta
- Código ético para proveedores
- Plan de Igualdad
- Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de UNIPREUS presenta un conjunto de medidas para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo. En el plan aprobado se han fijado objetivos, estrategia y las actuaciones a adoptar, así como los sistemas de seguimiento que permitirán evaluar su consecución.

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad refleja la estructura y características de la plantilla de Unipreus desde el enfoque de género en el año 2021. Para el desarrollo de este se siguió la siguiente metodología:

- Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.
- El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.
- El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

- En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

- El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

La Comisión del Plan de igualdad, compuesta por 4 personas: 2 representando a la parte de la empresa (1 hombre - 1 mujer) y 2 personas representando a la parte Social (2 mujeres), realiza el seguimiento de los objetivos y actuaciones adoptadas en él.

Además, cuenta con un Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Se ha constituido la Comisión contra el acoso, compuesta por 4 personas: 2 representantes de la empresa y 2 por la parte Social.

UNIPREUS garantiza la misma remuneración salarial a todos sus empleados/as, con independencia de su sexo, raza o religión. Así lo manifiestan los resultados del informe del Plan de Igualdad:

No se detecta brecha en la estructura Extrasalarial, ya que, con relación a la mediana de los importes equiparados de los conceptos salariales de **Unipreus**, se observa que ningún concepto de la estructura salarial supera el 25% estipulado por el RD 902/2020.

No se percibe una discriminación salarial en los conceptos salariales en trabajo de igual valor (presencia de mujeres y hombres en un mismo puesto de trabajo y convenios colectivos), ya que todos los conceptos salariales existentes en **Unipreus** están asociados directamente al puesto de trabajo y no al sexo de la persona que lo ocupa.

6.6 Conciliación y organización del trabajo

Siendo nuestros Recursos Humanos el mayor activo de UNIPREUS, tenemos implementadas medidas de flexibilidad laboral, que son apreciadas por nuestros colaboradores/as:

- En oficinas: Entrada y salida flexible de lunes a jueves y viernes horario intensivo
- En tiendas: Jornadas intensivas de mañana o tarde en función de necesidades

Posibilidad de compensación de horas mediante una “bolsa de horas” - que permite distribuir la jornada laboral de manera irregular según las necesidades organizativas de la empresa adecuadas al sector Retail.

Esta flexibilidad permite planificar hasta un 10% más de la jornada del colaborador/a pactada por contrato y fijado por Convenio.

Esta compensación siempre es pactada, voluntaria y de mutuo acuerdo con el colaborador/a.

Además, se cuentan con las siguientes medidas de conciliación, y que se brindan a nuestros colaboradores/as cuando comienzan a trabajar en UNIPREUS:

- Jornada Intensiva
- Reducciones de jornada para la atención a personas dependientes (ascendientes y descendientes)
- Jornadas coincidentes con horario escolar
- Flexibilidad horaria.
- Teletrabajo aplicable al personal de determinados departamentos (áreas técnicas y de gestión).

En cuanto a la desconexión digital, esta se aplica a nivel de toda la empresa. Todo el personal tiene sustitutos en sus días de permiso, descanso o vacaciones, que garantizan la desconexión digital.

Mediante comunicación interna, se ha trasladado a nuestros colaboradores/as una serie de recomendaciones con la finalidad de asegurar la desconexión digital.

Durante el año 2025 se ha desarrollado un protocolo de desconexión digital, el cual prevemos que se pueda aprobar durante el año 2026.



6.7 Accesibilidad de las personas con discapacidad

Tal como se ha mencionado, contamos con 10 personas con capacidades especiales dentro de nuestra plantilla.

	2025				2024			
%Discapacidad	**Hombre**	**Tipo Contrato**	**Mujer**	**Tipo Contrato**	**Hombre**	**Tipo Contrato**	**Mujer**	**Tipo Contrato**
33	1	Indefinido Tiempo Completo		Indefinido Tiempo Completo	2	Indefinido Tiempo Completo	1	Indefinido Tiempo Completo
33		Indefinido Tiempo Parcial	2	Indefinido Tiempo Parcial	1	Indefinido Tiempo Parcial	1	Indefinido Tiempo Parcial
35			1	Indefinido Tiempo Parcial				
36						Indefinido Tiempo Completo	1	Indefinido Tiempo Completo
37			2	Indefinido Tiempo Completo	1	Indefinido Tiempo Parcial	1	Indefinido Tiempo Parcial
44	1	Indefinido Tiempo Parcial						
50	1	Indefinido Tiempo Completo						
56	1	Indefinido Tiempo Parcial						
65	1	Indefinido Tiempo Parcial						
Total General	**5**		**5**		**5**		**4**	

Nuestras instalaciones son adecuadas para que las personas con dificultades de accesibilidad puedan acceder correctamente. Todos nuestros centros están a cota 0 del nivel de la acera en la calle, asimismo, existen aseos para clientes con movilidad reducida. Además, para el acceso en los centros donde hay 2 plantas, se cuenta con ascensores para los clientes con movilidad reducida.

6.8 Compensación y beneficios

Ofrecemos una retribución variable basado en cumplimiento de objetivos. En función del departamento, puesto de trabajo y/o acuerdo individual con la persona trabajadora, se establece un % de salario variable ligado a los resultados fijados de manera mensual, semestral o anual. Es autorizada por el Comité de remuneraciones y la Dirección General, previa supervisión del responsable de área. Se comunican al personal por parte de Dirección de RRHH y el responsable del departamento correspondiente.

Además, brindamos beneficios adicionales, entre los cuales están:

- Compensación de 40€ por el día del aniversario.
- Compensación por Navidad de 50€.
- Descuentos en gimnasios y otros servicios.
- 20% de descuento en compras de todos los productos comercializados en UNIPREUS.

Los miembros del Consejo de Administración no reciben remuneración de ninguna clase atribuida a su posición de Consejeros/as, al igual que en el ejercicio anterior.



7. Derechos Humanos

UNIPREUS dispone de un Código Ético y de procedimientos con el propósito de evaluar, prevenir y mitigar los riesgos asociados a la vulneración de los derechos humanos.

A este respecto, nuestra compañía lleva adelante medidas de protección y aseguramiento de los derechos humanos, tanto a nivel interno como en sus relaciones comerciales (a través de la selección de proveedores, teniendo en cuenta criterios de anticorrupción, soborno, blanqueo de capitales y de protección de datos), sociales (ya sea en los derechos laborales a partir de la libertad de asociación y la negociación colectiva, las condiciones de contratación y de salud y seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y condiciones salariales, la no discriminación, las medidas inclusivas de personas con capacidades diferentes, la no contemplación del trabajo forzoso ni infantil, etc.), y ambientales (que afectan los derechos humanos, como las medidas tomadas para provocar un menor impacto ambiental).

Durante el período de este informe, no hemos recibido reclamaciones ni denuncias relativas a la vulneración de derechos humanos (al igual que en el ejercicio anterior).



8. Sociedad

8.1 Compromiso de la Empresa con el Desarrollo Sostenible

UNIPREUS está comprometida con el desarrollo sostenible a partir de sus iniciativas ambientales y sociales.

En su estrategia de crecimiento se compromete a impactar positivamente en el entorno ya sea a partir de acciones tendientes a la creación de empleo de calidad, estrategias de ofrecimiento de cercanía a los clientes mediante la disponibilidad y ampliación de oferta comercial (a través de acciones de expansión territorial y nuevos canales de venta y propiciando la compra

a proveedores locales por sobre los internacionales, incluyendo requisitos sostenibles), ofrecimiento de productos con estándares de calidad y cuidadosos con el medioambiente, relaciones de cooperación con Administraciones Públicas y ONGs, e incluyendo estrategias cuidadosas con el medioambiente como inversiones realizadas para el cambio de sistemas de iluminación y compra de mobiliario con métodos de fabricación sostenibles.

Su volumen de actividad genera empleo a 351 empleados, generando un impacto social positivo.

8.2 Relaciones con el entorno y Asociaciones

Procuramos favorecer actuaciones dedicadas a conseguir la integración de la empresa en la sociedad. Colaboramos:

- Con las administraciones y empresas locales en el flujo de conocimiento.

Con las administraciones locales mantenemos una cordial relación y con las empresas locales, intercambiamos información de manera habitual a partir de participar en COMERTIA (Asociación de Comercios de Barcelona), con quienes nos reunimos periódicamente.

Además, formamos parte de diferentes asociaciones de comerciantes, tanto en Lleida como en Vic, como la Asociación de la Empresa Familiar – AECOC –

Adicionalmente, formamos parte de las siguientes asociaciones:

- COMERTIA: Asociación Catalana de la Empresa Familiar del Retail
- Cercle de l'Empresa Familiar a Lleida
- Federació Provincial d'Empresaris de Comerç de Lleida
- Associacio d'Empresaris dels Polígons Vic Nord
- Associació de Comerciants La Marina(Barcelona)
- Con entidades de voluntariado como Caritas y Cruz Roja.
- En ofertas de prácticas laborales con alumnos de la Universidad de Lleida y FP de centros de Lleida.

8.3 Contribución a la comunidad

Patrocinios realizados durante el período del Informe:

- Patrocinio Mitja Marató de Lleida (noviembre 2025)
- Patrocinio Cursa de Bombers de Lleida (mayo 2025)
- Patrocinio actividades deportivas del año 2025 gestionadas por el Ayuntamiento de Sabadell.
- Patrocinio de la "Lliga de Curses Gran Penedès"
- Donación al Institut de Recerca Biomédica de Lleida Fundació Dr. Pifarré con el objetivo de ayudar al desarrollo de su labor.

Este año participamos en el Partido de las Celebridades para La Marató de 3Cat, y estamos especialmente encantados de ser los responsables de la ropa deportiva para un evento tan especial. Colaborar en iniciativas benéficas como esta forma parte de nuestro compromiso con el deporte y con causas que tienen un impacto positivo en la sociedad.
(Pendiente añadir foto colaboración Marató 3Cat)

Las diferentes entidades encajan con nuestro espíritu de fomentar el deporte base. Los compromisos, según el contrato firmado con las organizaciones, son entre otros:

- Aportación económica
- Aportación en especie de material deportivo en los diferentes eventos organizados.

También realizamos colaboraciones en eventos deportivos y en proyectos vinculados a la sostenibilidad. Las colaboraciones de año 2025, entre otros, han sido:

- Pedalada Popular a Lleida (septiembre 2025) en colaboración en el Ayuntamiento de Lleida
- IX Cursa inclusiva Fundació Aspros Lleida "Nosaltres També Podem" (octubre 2025)
- Patrocinio Beca AVRIGA FVSCVS 2025 convocada por el Consell Esportiu del Tarragonés.

En el marco de nuestro compromiso con el desarrollo social y la generación de oportunidades en nuestro entorno, impulsamos diversas iniciativas orientadas a la formación y capacitación de jóvenes. Estas actuaciones se centran en facilitar el acceso al conocimiento práctico, fomentar la empleabilidad y contribuir al desarrollo de competencias profesionales.

Entre las acciones desarrolladas destacamos:

- Sesión organizada por el Instituto Municipal de Ocupación Salvador Seguí de Lleida, dentro de la campaña "Summer Job". Desde Unipreus hemos compartido con los jóvenes participantes una visión realista y de primera mano sobre cómo funcionan los procesos de selección, las competencias y las habilidades que valoran los equipos de RRHH y cómo pueden prepararse para afrontar con éxito una entrevista de trabajo.

- En wala Sabadell recibimos a los alumnos del curso de Atención al Cliente y Comercio Electrónico impartido por la organización "Sabadell Promotion- Vapor Llonch."

- En wala Tarragona tuvimos la oportunidad de recibir a un grupo de personas en busca activa de empleo, a través del programa "Tarragona Impulsa". Los participantes pudieron conocer de primera mano los perfiles profesionales que buscamos, así como las competencias más valoradas para cada puesto.





UNIPREUS es una empresa que se involucra socialmente y desarrolla articulaciones con ONG's reconocidas por su trayectoria e impacto social.

A partir de la articulación con Worldcoo, el Cliente puede realizar donaciones a través de nuestros TPV físicos. Antes de realizar el pago se le explica el proyecto vigente y se solicita si quiere añadir una aportación solidaria a su compra. Los importes que se han logrado durante los proyectos finalizados el año 2025, a partir de estas aportaciones de los clientes, han sido los siguientes:

ORGANIZACIÓN	OBJETIVO	BENEFICIARIOS DIRECTOS	BENEFICIARIOS INDIRECTOS	CANTIDAD €
Creu Roja	Promoción del éxito escolar con niños y jóvenes en situación de vulneravilidad	300	600	7.736 €
Aprenem Autisme	**Deporte y ocio inclusivo para niños/as autistas**	25	75	10.844 €
Fundació Institut d'Investigació i Innovació Parc Taulí	**Prótesis 3D para el cáncer de mama**	150	450	7.071 €
Comité de Emergencia	**Emergencia Terremoto Myanmar**	199	399	989 €
Creu Roja	**Ayuda emergencia inundiaciones-Emergencia DANA**	200	300	**11.330 €**
	TOTAL			**37.970 €**

Los datos han sido informados por Worldcoo, empresa que gestiona las campañas de redondeo solidario. El redondeo solidario es un mecanismo que nos permite, de forma automática y en el caso de que el cliente pague con tarjeta, ofrecerle colaborar con la campaña.
En el Ejercicio anterior el importe de las donaciones a través de Worldcoo ascendió a 33.397€.

En UNIPREUS además existe un compromiso social para el aprovechamiento de prendas para darles uso vía donación a entidades sin ánimo de lucro. A la vez, con esta acción se evita la destrucción de las prendas y por consiguiente la generación de residuos.

Alguna de las entidades a las cuales se ha efectuado este tipo de donaciones han sido: Caritas Lleida, Arrels Fundació, Asociación Reto.



8.4 Subcontratación y proveedores - Proceso de Contratación

UNIPREUS cuenta con una Política de Compras con el objetivo de que los procesos sean transparentes, imparciales, pertinentes y alineados con una gestión rigurosa.
La relación de UNIPREUS con los proveedores se articula alrededor de los compromisos de Imparcialidad, Transparencia y cercanía, aplicación de estándares de sostenibilidad, y coherencia.

Los criterios para la selección de proveedores son los siguientes:

- Cumplir con el marco legal en su ámbito geográfico de actuación.

- Respetar los derechos humanos, así como los tratados y convenciones internacionales sobre trabajadores y sus familias, y los relativos a la lucha contra la xenofobia y el racismo.

- Cumplir los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, referidos al trabajo forzoso, el trabajo infantil y el derecho de sindicación.

- Respetar el medio ambiente, cumpliendo la legislación vigente de cada país de origen y manteniendo los mismos estándares en cualquier lugar que actúen.

- Respetar la salud pública tanto en sus productos como en sus procesos de producción, cumpliendo la legislación vigente en el país de origen.

- No realizar prácticas comerciales injustas que produzcan o mantengan situaciones de dependencia en países en vías de desarrollo y/o impidan el desarrollo social y económico de sus habitantes o participen de forma significativa en el capital de una empresa que lo haga.

- Disponer de permiso para operar en el país donde se deberá prestar, entregar y/o construir el objeto de la compra.

- Protección de la propiedad intelectual y uso responsable de datos personales.

- Respetar y cumplir todos los estándares de sostenibilidad y ecologismo.

Una vez seleccionado el proveedor, UNIPREUS se reserva el derecho a solicitar, de forma previa a la formalización de la contratación, aquella documentación legal y/o financiera que estime necesaria para constatar algunos de los criterios, así como realizar visitas in situ para garantizar el debido cumplimiento.

Nuestros proveedores deben aceptar y fomentar los principios recogidos en nuestro Código Ético de Conducta para Proveedores.

A través del cumplimiento de criterios mínimos y criterios positivos se define su selección. Entre los criterios mínimos se encuentra, por ejemplo, el ámbito de actuación y, como criterio positivo, el fomentar ella eficiencia energética y ofrecer beneficios laborales a sus trabajadores. Además, se tienen en cuenta otros criterios como el perfil del proveedor (cumplimiento de estándares de calidad, referencias y localización geográfica, entre otros), precio, capacidad técnica, tecnología e infraestructura, desempeño y nivel de servicio, filosofía corporativa y sostenibilidad.

Otros aspectos que se tienen en cuenta en materia de sostenibilidad en los procesos de compra, son que los proveedores participen en iniciativas o certificaciones como las que se citan a continuación:

- Care for fiber = Productos realizados con las materias primas más sostenibles, como el algodón orgánico, algodón reciclado, etc.

- Care for water = Productos realizados con tecnologías que usan menos agua

- Care for planet= Artículos que han sido producidos con energías renovables o con procesos que reducen emisiones

- BCI = Better Cotton Initiative

- BSCI = Business Social Compliance Initiative

- OEKO-TEX MADE IN GREEN Y OEKO-TEX STANDARD 100

El número total de nuestros proveedores es de 288, de los cuales, el 13,5% es de origen internacional, el 27,1% proviene de Cataluña y el 59,4% es resto de España. El volumen de compras de productos durante el año 2025 ascendió a cerca de 31 M€.
Respecto al año 2024, el número total de nuestros proveedores fue de 317, de los cuales, el 12,9% es de origen internacional, el 25,2% de Catalunya y el 61,8% es resto de España. El volumen de compras de productos durante el año 2024 ascendió a 31M€.

En lo relativo a Proveedores de Servicios el volumen de compras ascendió a 8,2M€ durante el año 2025, que incluye 234 proveedores y corresponde el 6,0% internacionales, 71,4% de Cataluña y 22,6% de resto de España.

Para el año 2024 el volumen de compras a Proveedores de Servicios ascendió a 7,9M€, con un total de 224 proveedores, de los cuales el 4,9% fueron internacionales, el 71,4% de Cataluña y 23,7% de resto de España.

UNIPREUS compra el producto que posteriormente distribuye en sus tiendas. El producto está categorizado en familias y éstas englobadas en 30 especialidades deportivas.
Cataluña y 23,7% de resto de España.

UNIPREUS compra el producto que posteriormente distribuye en sus tiendas. El producto está categorizado en familias y éstas englobadas en 30 especialidades deportivas.

8.5 Mecanismos de control y validación

Cada ejercicio se realizan evaluaciones de Proveedores lo que nos permite, corregir desviaciones, anticiparnos a problemas, analizar rendimiento y tomar decisiones estratégicas en cuanto a suministro.
Los principales KPI, o indicadores que empleamos, son:

- Fiabilidad en la Entrega: contando en negativo tanto los retrasos como las entregas adelantadas, ya que también suponen un coste financiero y de almacenaje.

- Retrasos en la Entrega: en este caso solo tenemos en cuenta los días que el proveedor entrega con retraso.

- Calidad en las entregas: Se trata de medir las veces que nuestro proveedor entrega sin incidencias en cuanto a calidad, packaging y cantidad. Si hay una sola pieza errónea, se cuenta el pedido como fallido.

Esta evaluación se realiza periódicamente a modo de auditoría interna, supervisada por el departamento de logística, dentro de la empresa.

Una vez ejecutada la compra, se realiza su seguimiento para garantizar que se cumplan con los plazos de entrega.
Como iniciativa de mejora, estamos en pleno desarrollo de un nuevo software ERP diseñado por y para nuestra empresa, que no sólo automatizará todos los procesos y reunirá de forma

UNIPREUS S.L. I Estado de Información No Financiera 2025 I 8. Sociedad

eficiente todos los datos necesarios, sino que hará más eficiente, optimizará y mejorará muchas de las prácticas usadas en la actualidad.

8.6 Medidas para la salud y seguridad de los clientes

Nuestro perfil de cliente es el siguiente:

- Cliente de material técnico, enfocado en el deporte.

- Cliente de ropa y calzado de moda casual y deportiva.

- Familias con hijos de edad adolescente (que consumen ropa deportiva) y con hijos menores (ropa infantil).

Nuestras ventas están distribuidas en un 97% de venta minorista y un 3% a instituciones o clubes.

Contamos con una Política de Calidad y Seguridad del Producto que incluye un criterio de usabilidad, un procedimiento formalizado de devolución, que incluye los pasos para asegurar la calidad y la seguridad del producto al cliente.

Tal y como se mencionó en el apartado 8.4, UNIPREUS destaca la inclusión de productos más sostenibles (Care for fiber, Care for Water, Care for planet, BCI, BSCI, OEKO) y, de esa manera, contribuye a la salud y seguridad del cliente. Respecto a la oferta de productos sostenibles, contamos con comunicados de los beneficios de estos productos en nuestras tiendas (Plan de señalización de productos totalmente ECO).

El hecho de incluir una gama de productos de algodón orgánico, polyester reciclado, packaging con sello FSC muestra nuestro compromiso con la salud y la seguridad de nuestros clientes, así como con la sostenibilidad del planeta.

8.6.1 Comunicación con el cliente

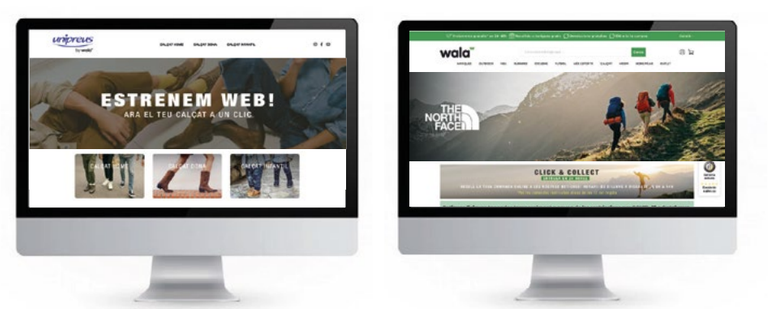
Buscamos desarrollar relaciones a largo plazo, basadas en la confianza mutua y el diálogo abierto. Contamos con una base de clientes formada por más de 500.000 socios de nuestro club de fidelización.

Con el objetivo de mejorar la experiencia del cliente, la omnicanalidad es otra de las propuestas de valor que ofrece UNIPREUS permitiéndoles estar en contacto constante con la empresa a través de múltiples canales al mismo tiempo como, por ejemplo:

- Ubicaciones físicas
- Páginas web
- Redes sociales
- Comunicación telefónica

Todo ello nos permite comunicarnos con el Cliente de manera ágil, rápida, efectiva y sencilla

unipreus.com **walashop.com**



Experiencia cliente

Trabajamos para que nuestros clientes disfruten de su mejor experiencia de compra a través de la implementación de una serie de iniciativas pensadas para lograr su satisfacción y fidelización.

- Se ofrece al cliente distintas modalidades de recogida de pedidos realizados a través de la plataforma online, desde recogida en tienda en un plazo máximo de 24 horas o bien a domicilio. Se han habilitado unos puntos de "Click and Collect" en algunas tiendas para la recogida online con la finalidad de facilitar una mejor experiencia cliente.

- En el canal online, eliminación de los tickets de compra en formato papel que se incluían en los pedidos online, que han sido sustituido por tickets digitales.

- Packaging de pedidos online en bolsas de plásticos de material 70% reciclado y 100% reciclable y para en cajas de cartón para artículos de mayor volumen.

En la citada Política de Calidad y Seguridad del Producto, se indica cómo se procede con las comunicaciones de nuestros clientes, las cuales se canalizan a través de los siguientes canales:

- Cuentas de correo electrónico

- Hojas oficiales en tiendas

- Cuentas en redes sociales

- Chats integrados en la web Walashop.com

- Comentarios en Trustpilot (Walashop)

- Google My Business

UNIPREUS analiza la naturaleza y el contenido de las reclamaciones, así como de las opiniones y sugerencias recibidas por los diferentes canales habilitados.

Todas las comunicaciones y reclamaciones se gestionan por el departamento de marketing de la central. Las hojas de reclamaciones que se recogen en tiendas se remiten al mismo departamento para su tramitación.

- Reclamaciones relativas a productos: Siguiendo los parámetros establecidos por la central, las tiendas resuelven en la mayoría de las ocasiones en el mismo momento en que se presentan. Esto ha sido posible gracias a la política de dotar de mayor autonomía a nuestros equipos de sala de ventas.

- Reclamaciones relativas a la atención recibida, precios, tiempo de espera u otros.

La resolución de las reclamaciones se tramita en un plazo de 48 horas, o en su caso dentro de los plazos reglamentarios.

Mediante el canal de Google My Business y Trustpilot, este año 2025 se han recibido un total de 1.911 contactos (entre contactos positivos o negativos) por parte de nuestros clientes y 4 reclamaciones oficiales. En el ejercicio anterior se recibieron un total de 3.315 contactos por parte de nuestros clientes y 8 reclamaciones oficiales.



9. Información fiscal

9.1 Beneficios obtenidos por país - Impuestos pagados sobre beneficios

Unipreus opera únicamente en España.
El Resultado antes de Impuestos Consolidado del grupo Unipreus del ejercicio cerrado a 28/02/26 fue de 3.225.241,68 euros y en el ejercicio cerrado a 28/02/25 fue de 3.190.547,02 euros.

A nivel consolidado el total de pagos realizados durante el período 01/03/25-28/02/26, en concepto de Impuesto de Sociedades, ascendió a un total de 759 miles de euros y durante el período 01/03/24-28/02/25, ascendió a un total de 740 miles de euros.

9.1.1 Subvenciones recibidas

No se han recibido subvenciones y Ayudas en el Período del Informe, al igual que en el ejercicio anterior.



10. Anexo I: Matriz de Trazabilidad Ley 11/2018 EINF

Índice contenidos de la Ley 11/2018 y contenidos del EINF

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018. de 28 de diciembre. por la que se modifica el Código Mercantil. el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010. de 2 de julio. y la Ley 22/2015. de 20 de julio. de Auditoría de Cuentas. en materia de información no financiera y diversidad.

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial, organización y estructura): actividades, marcas, productos y servicios; tamaño de la organización.	2-1; 2-6	2, 2.1, 2.2, 2.4
Mercados en los que opera: ubicación sede y ubicación operaciones	2-6	2.3
Objetivos y estrategias de la organización	2-23	2.1
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2-1; 2-6	2.5
Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación	2-29	2.6
Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales.	3-1; 3-2; 3-3	2.6.1, 2.6.2
Cuestiones Medioambientales		
Principales riesgos ambientales que afectan a la organización relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	2-23	4.3.3, 5
Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	2-24; 3-3	3.1.1
Información general detallada		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	2-23; 3-3	4.3.3; 5

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental[1]	2-23; 3-3	NA
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-23; 3-3	4.3.3 y Nota 1
Aplicación del principio de precaución	2-23; 3-3	5.1
Cantidad de provisiones y garantías por riesgos ambientales[2]	2-27; 3-3	NA
Contaminación		
Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO2eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NOx, SOx, CO, COV, etc.)	3-3	5.1.1, 5.1.2
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3; 306-4; 306-5	5.2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos[3]	306-2	NA
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	3-3; 303-5	5.3.2
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3-3; 301-1	5.3.3
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y uso de energías renovables	3-3; 302-1; 302-4	5.3.1
Cambio climático		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1; 305-2	5.1.1
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3	5.1.1

[1]UNIPREUS no cuenta con Certificación Ambiental. Nuestra actividad no está sujeta a la Ley 26/2007 de Responsabilidad medioambiental por lo que no estamos obligados a constituir una garantía financiera por riesgos ambientales (al igual que en el ejercicio anterior).

[2]No disponemos de provisiones y garantías por riesgos ambientales, al igual que en el ejercicio anterior.

[3]UNIPREUS no emite emisiones distintas de las CO2eq

[4]El desperdicio de alimentos no es material en nuestro caso debido al tipo de actividad que el grupo desarrolla.



Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin[4]	3-3	5.1.1
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad[5]	3-3	NA
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas[6]	304-2	NA

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	2-23	4.1, 4.3.1, 6.5, 6.7
Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	2-24; 3-3	3.1 y 3.1.1
Empleo		
Número de empleados por país	2-7	6.1.1
Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 405-1	6.1.2
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7	6.1.3
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	6.1.5
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	3-3	6.1.4

[5] No se cuenta con metas de reducción establecidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

[6] Debido a la naturaleza y ubicación de nuestro negocio, no nos encontramos en áreas protegidas. Por tanto, no aplica este indicador.

[7] Debido a la naturaleza y ubicación de nuestro negocio, no nos encontramos en áreas protegidas. Por tanto, no aplica este indicador.

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad[8]	3-3; 405-2	6.1.4
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	3-3	6.8
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3	6.6
Empleados con discapacidad	405-1	6.7
Organización del trabajo		
Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)	3-3	6.6
Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3	6.6
Número de Horas de absentismo	3-3	6.3
Salud y seguridad		
Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3, 403-1	6.3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-9; 403-10	6.3
Relaciones sociales		
Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2-29	6.4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	6.4
Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	3-3	6.4
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	2-29	6.4

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Formación		
Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	3-3; 404-2	6.2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	3-3; 404-1	6.2
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	6.7
Igualdad		
Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3	2.5, 6.5
Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	2-23; 3-3	2.5, 6.5
Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	2-23; 3-3	2.5, 6.5
Respeto a los derechos humanos		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	2-23	4.3.2, 7
Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	2-24; 3-3	2.5, 7
Derechos humanos		
Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-26; 3-3; 414-2	6.4, 7
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-23; 2-26; 3-3; 414-2	7

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	404-1	7
Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	2-23; 3-3	6.4
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	2-23	4.1, 4.3.2
Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	2-24; 3-3	3.2
Corrupción y el soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-23; 2-25; 2-26; 205-2; 205-3	3.2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2-23; 2-26	3.2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1; 3-3	8.3
Información sobre la sociedad		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	2-23	4.1
Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	2-24; 3-3	3.1.2, 4

Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Apartado
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales)	3-3	8.1, 8.4
Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3	8.2, 8.3
Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29; 3-3	2.6, 8.2, 8.3
Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	2-28; 3-3	8.2; 8.3
Subcontratación y proveedores		
Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	2-24; 2-6; 3-3	8.4
Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos	2-24; 2-6; 3-3	8.4
Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	2-24; 2-6; 3-3	8.4, 8.5
Consumidores		
Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	2-16; 3-3	8.6
Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-25; 3-3	8.6.1, 7
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos por país	207-4	9.1
Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	207-4	9.1
Las subvenciones públicas recibidas	102-4	9.1.1

DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN

EQA

Declaración de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera de UNIPREUS, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2025

European Quality Assurance Spain, S.L. (en adelante EQA), con domicilio social en C/Joaquín Bau, nº2, 1ª Planta, Esc.Dcha. 28036, como organismo de verificación de tercera parte, y en su representación Dª Esperanza Martínez, Directora de Certificación de la entidad y persona responsable de la toma de decisión.

DECLARA QUE:

UNIPREUS, S.L., con domicilio social en P.I. La Creu del Batlle, km. 459 – 25194 Lleida ha contratado a EQA, a través de su representante legal D. Jordi Querol Viñes, la realización de la verificación independiente del Estado de Información No Financiera de su organización.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, EQA ha realizado la verificación, con alcance de seguridad limitada del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el **28 de febrero de 2026**, de **UNIPREUS, S.L.** (en adelante "la organización") y sus sociedades dependientes, que forma parte de su Informe de Gestión **consolidado** mismo ejercicio.

El contenido del Informe de Gestión **consolidado** incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el **ANEXO I (apartado 10 y páginas 54 A 60 del EINF)** incluida en el citado Estado de Información no Financiera, siendo los datos y la información de naturaleza histórica.

Responsabilidad de la Dirección

La Dirección de la organización es responsable de la preparación, del contenido y de la presentación del EINF, según la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el seguimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en **ANEXO I (apartado 10 y páginas 54 A 60)**, del citado EINF.

Asimismo, la dirección de la organización es responsable de definir, implementar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF, así como para el seguimiento del grado de cumplimiento de requisitos exigidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Número: 02.776.501

Fecha de Verificación: 02/07/2026

European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA España) - Calle Joaquín Bau nº 2 | 1ª Planta | Escalera Derecha | 28036 Madrid
Queda sujeto al "Procedimiento de Certificación y Condiciones Generales" establecido por EQA

DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN

Independencia y Competencia

El equipo auditor ha cumplido los requerimientos de independencia, imparcialidad y demás exigencias de ética, basando sus actuaciones en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

EQA es un prestador independiente de servicios de verificación tal y como se contempla en la Ley 11/2018.

Objetivo de la verificación

El objetivo de la verificación es asegurar que la información reportada por la organización en el Estado de Información No Financiera de **UNIPREUS, S.L.**, de 29-06-26, es precisa, completa, transparente y libre de errores u omisiones.

Nuestra responsabilidad

La responsabilidad de EQA se circunscribe en expresar nuestras conclusiones en una declaración de verificación independiente de seguridad limitada, basada en los procedimientos realizados y en las evidencias que se han obtenido. El encargo se ha realizado de acuerdo con el "Programa EQA – Verificación de Informes de Sostenibilidad" y los requisitos de la Norma Internacional UNE-EN ISO/IEC 17029 "Evaluación de la conformidad. Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

El alcance de un encargo de seguridad limitada es sustancialmente inferior al de un encargo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es menor.

Los procedimientos realizados se basan en el juicio profesional de los expertos que han intervenido en el proceso e incluyen consultas, observación de procesos, evaluación de documentación, procedimientos analíticos, y pruebas de revisión por muestreo que, con carácter general, se describen a continuación:

- ✓ Reuniones con el personal de los diversos departamentos de la Organización involucrados para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión.
- ✓ Comprobación de los procesos de los que dispone la organización para determinar cuáles son los aspectos materiales en relación con sus actividades.
- ✓ Análisis de los procedimientos utilizados para recopilar y validar los datos e información presentada en el EINF.
- ✓ Análisis de la adaptación del EINF a lo señalado en Ley 11/2018.

Número: 02.776.501

Fecha de Verificación: 02/07/2026

DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN

- ✓ Comprobación de datos, en base a la selección de una muestra, y realización de pruebas sustantivas de la información cuantitativa y cualitativa contenida en el EINF.

Conclusiones de la Verificación

Como resultado de los procedimientos que se han realizado y de las evidencias obtenidas, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la información contenida en el EINF de **UNIPREUS** y **sus sociedades dependientes** correspondiente al ejercicio anual finalizado el **28/02/2026**, no está presentada de manera adecuada, ni que existan incorreciones ni omisiones materiales que nos haga pensar que el informe no cumple los requisitos de la Ley 11 del 2018 recogidos en **ANEXO I (apartado 10 y páginas 54 A 60)** del citado EINF.

Uso y distribución

La presente Declaración de Verificación se emite a la dirección de **UNIPREUS, S.L.** de acuerdo con los términos del contrato suscrito entre ambas partes.

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

Esperanza Martínez García
Directora de Certificación

Número: 02.776.501

Fecha de Verificación: 02/07/2026

European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA España) - Calle Joaquín Bau nº 2 | 1ª Planta | Escalera Derecha | 28036 Madrid
Queda sujeto al "Procedimiento de Certificación y Condiciones Generales" establecido por EQA