

TRAGALUZ^{GRUPO}

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2025

ES INCREÍBLE LO QUE PUEDE PASAR
ALREDEDOR DE UNA BUENA MESA



CARTA DEL CEO

Me complace presentar nuestra Memoria de Sostenibilidad 2025, en la que recogemos de forma transparente los principales avances, retos y líneas de trabajo del Grupo en materia ambiental, social y de gobierno corporativo.

Grupo Tragaluz opera en un entorno exigente, marcado por cambios regulatorios, presión sobre costes y una mayor demanda de información por parte de los grupos de interés. En este contexto, avanzamos en la integración de criterios ESG en la gestión del negocio, incorporándolos de forma progresiva en la toma de decisiones operativas y estratégicas.

Con 24 restaurantes y presencia en Barcelona, Madrid, Mallorca y la Costa Brava, el crecimiento del Grupo se apoya en un modelo que busca equilibrio entre eficiencia operativa, calidad de servicio y gestión del impacto. Esta memoria recoge los principales indicadores y medidas adoptadas en este sentido.

En el ámbito social, mantenemos el foco en la estabilidad del empleo, la formación y la mejora de las condiciones laborales en un sector especialmente exigente en términos de rotación y disponibilidad. Asimismo, se han consolidado políticas orientadas a la igualdad de oportunidades, la seguridad laboral y el desarrollo profesional.

En materia ambiental, continuamos avanzando en la medición y gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a nuestra actividad. El foco se mantiene en el control de los consumos energéticos, la gestión de residuos y la eficiencia en el uso de los recursos. El crecimiento de la actividad sigue planteando retos en este ámbito, lo que refuerza la necesidad de mejorar los sistemas de seguimiento y las medidas de eficiencia.

En paralelo, se ha seguido trabajando en la cadena de suministro, priorizando relaciones estables y de proximidad, y reforzando los procesos de control de calidad y trazabilidad, aspectos clave para la consistencia del producto y la gestión del riesgo operativo.

Esta memoria se plantea como una herramienta de rendición de cuentas, en la que se recogen tanto los progresos realizados como los principales retos a abordar en los próximos ejercicios.

Gracias por seguir acompañándonos,

VICTOR XAMPENY
CEO de Grupo Tragaluz



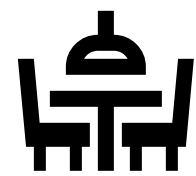
CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	4	II. GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD	12	III. GESTIÓN AMBIENTAL	17
RESUMEN EJECUTIVO	5	COMPROMISO ESG	13	ECONOMÍA CIRCULAR	18
ACERCA DEL GRUPO	6	GRUPOS DE INTERÉS	14	CAMBIO CLIMÁTICO	21
MODELO DE NEGOCIO	9	MATERIALIDAD	15	ABASTECIMIENTO RESPONSABLE	23
GOBERNANZA	10	GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES	16		
IV. NUESTRO EQUIPO	26	V. NUESTROS CLIENTES Y LA SOCIEDAD	35	ANEXOS	40
CONDICIONES LABORALES	27	EXCELENCIA	36	ACERCA DE LA MEMORIA	41
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	30	CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA	37	TABLA DE REFERENCIAS A LA LEY 11/2028	42
IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES	32	RELACIÓN CON LA SOCIEDAD	38		

I. PRESENTACIÓN

“CON UNA ACTITUD ABIERTA A NUEVAS IDEAS, EL GRUPO TRAGALUZ ESTÁ PREPARADO PARA EVOLUCIONAR EN UN ENTORNO CAMBIANTE, MANTENIENDO SU ESENCIA Y REFORZANDO SU COMPROMISO CON LA EXCELENCIA.”

RESUMEN EJECUTIVO



24

RESTAURANTES

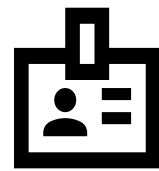
(23 EN 2024)



3.117

AFORO INTERIOR EN RESTAURANTES

(+2.900 EN 2024)



722

PERSONAS EN PLANTILLA

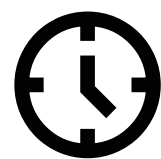
(731 EN 2024)



97%

CONTRATOS INDEFINIDOS

(98% EN 2024)



78%

PLANTILLA CON JORNADA COMPLETA

(77% EN 2024)



+16,1M €

COMPRAS DE PROVEEDORES LOCALES

(-15,8 M€ EN 2024)



13.105 h

HORAS EN FORMACIÓN

(12.112 EN 2024)



411

PROVEEDORES

(365 EN 2024)



1.650 Tn CO₂e

EMISIONES GEI

(2.084 TN CO₂e EN 2024)

ACERCA DEL GRUPO

Desde 1987, Grupo Tragaluz ha desarrollado una manera propia de entender la restauración: espacios con identidad, cocina honesta y una experiencia pensada para perdurar.

Su concepto innovador se convirtió en un referente del sector de la restauración, llevando al negocio familiar a apostar por su expansión durante los años 90, creando seis restaurantes con una propuesta única y singular.

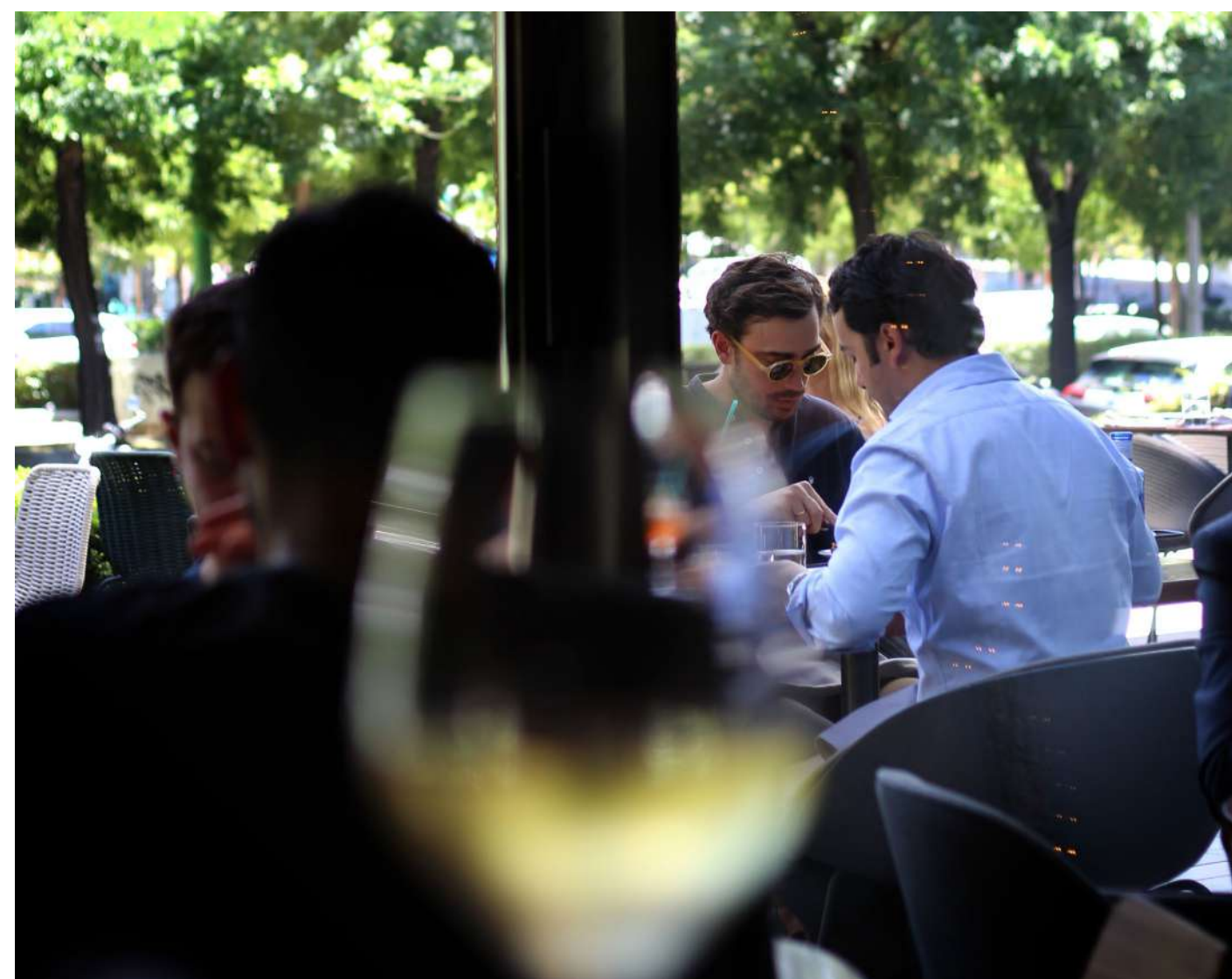
Hasta el 2017 se fueron incorporaron nuevos restaurantes en Madrid y Palma de Mallorca. En 2019 nació Skylight Partners S.L (Grupo Tragaluz) con la fusión de las sociedades gestoras de Grupo Tragaluz y En Compañía de Lobos, como fruto de la asociación entre Tomás Tarruella y Miura Found III quién adquirió las participaciones de los accionistas minoritarios en todas ellas.

Desde entonces, el Grupo ha experimentado un notable crecimiento, alcanzando los **24 restaurantes** que combinan creatividad y autenticidad.

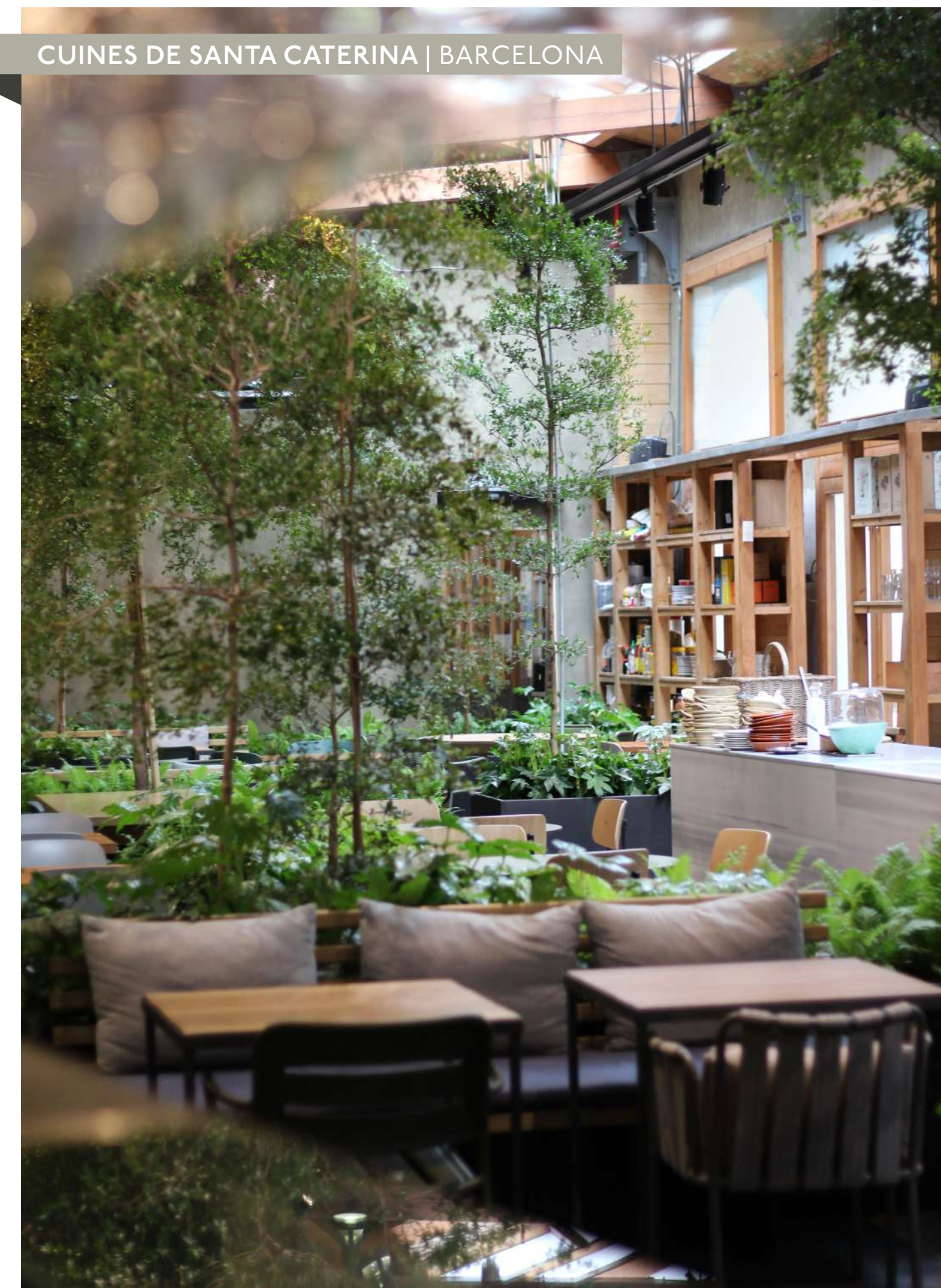
GOBIERNO CORPORATIVO

El Consejo de Administración es el órgano de gobierno superior del Grupo, encargado de tomar las decisiones clave en cuanto a la gestión y comunicación de la sostenibilidad, además de aprobar el contenido de las memorias. Asimismo, es el responsable de definir la estrategia y supervisa la gobernanza.

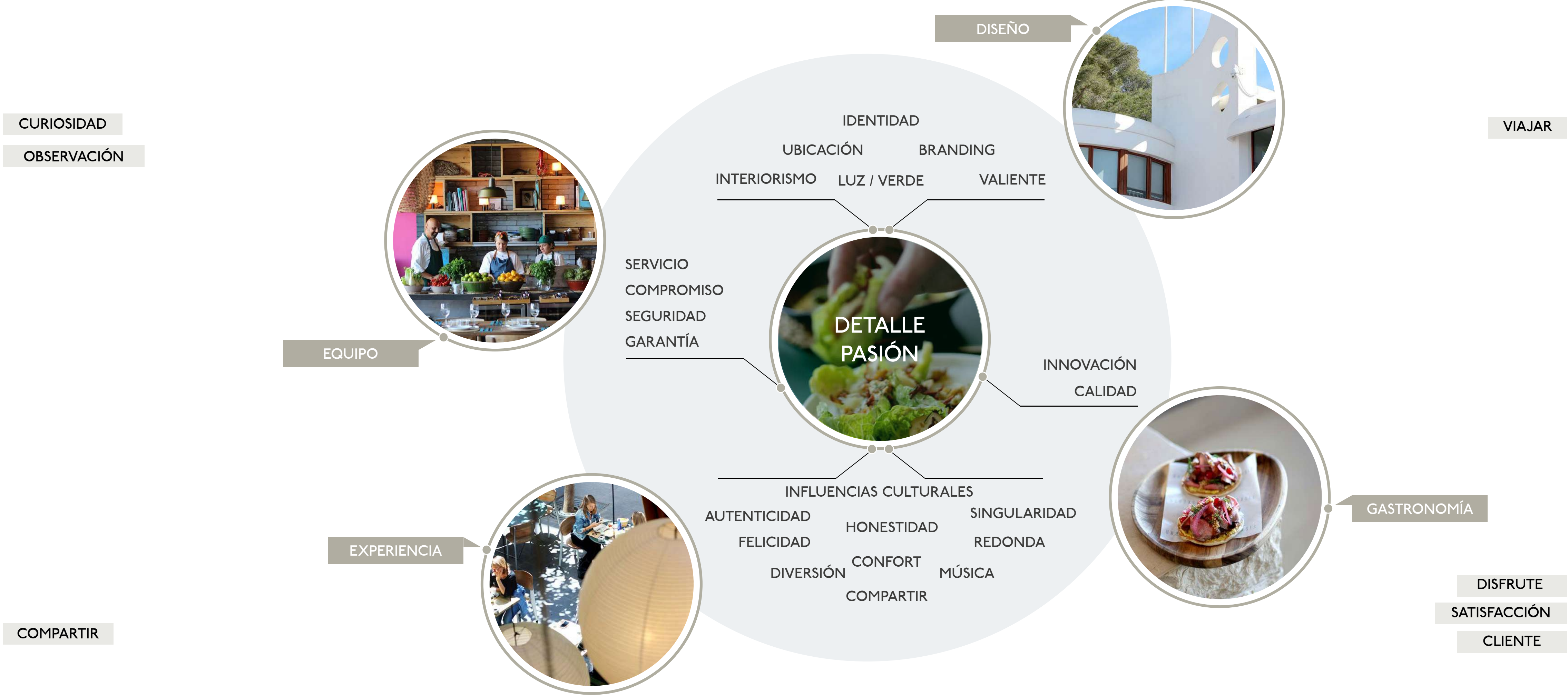
A su vez el Grupo cuenta con una dirección ejecutiva encabezada por el CEO que lidera la gestión a través de las áreas de Conceptos & Estándares, Operaciones, Administración & Finanzas, Personas & ESG, y Compras, que aportan a la organización coherencia, eficiencia y crecimiento sostenible.



CUINES DE SANTA CATERINA | BARCELONA



ADN GRUPO TRAGALUZ



RESTAURANTES Y CLUBS



BARCELONA

Desde 1991

RESTAURANTES

BAR LOBO
BAR TOMATE BARCELONA
BOSCO DE LOBOS BARCELONA
CAMPING MAR
COHETE **REBRANDING**
CUINES SANTA CATERINA
EL JAPONÉS
FISKEBAR
GALLITO
GATS
NEGRO
PEZ VELA
ROJO
TAPAS LOBITO **REBRANDING**
THE GREEN SPOT
TRAGALUZ BARCELONA

CLUBS

COHETE CLUB **NUEVO**
G SPOT CLUB
NEGRO CLUB



MADRID

Desde 2008

BAR TOMATE
BOSCO DE LOBOS
LUZI BOMBÓN
TRAGALUZ MADRID



MALLORCA

Desde 2017

MARILUZ **NUEVO**
SPOT



COSTA BRAVA

Desde 2024

RESTAURANTES

TRAGAMAR
SA MARINADA **NUEVO**

MODELO DE NEGOCIO

Operamos en un entorno marcado por la evolución del turismo, la sostenibilidad y la digitalización. Integramos innovación y coherencia para ofrecer experiencias gastronómicas memorables y accesibles, basadas en productos locales y prácticas responsables, anticipándonos a un consumidor cada vez más informado y exigente.

Priorizamos la calidad, los precios justos y la esencia de cada local. Cada restaurante está cuidadosamente diseñado para ofrecer una experiencia gastronómica única, pensada para sorprender y deleitar.

- 1. Conceptos únicos:** Cada restaurante nace de una idea singular, adaptada a su entorno y público.
- 2. Gestión centralizada, identidad independiente:** Estructura corporativa sólida que permite eficiencia operativa sin perder personalidad en cada propuesta.
- 3. Crecimiento sostenible:** Expansión estratégica en ubicaciones clave, con foco en sostenibilidad y rentabilidad a largo plazo.

PROPÓSITO

Que el cliente disfrute ofreciéndole experiencias singulares, compartiendo lo que más nos gusta (ilusión y curiosidad, viajar y conocer), creando espacios con el confort de un hogar y una cocina de chef, siempre a nuestra manera.

MISIÓN

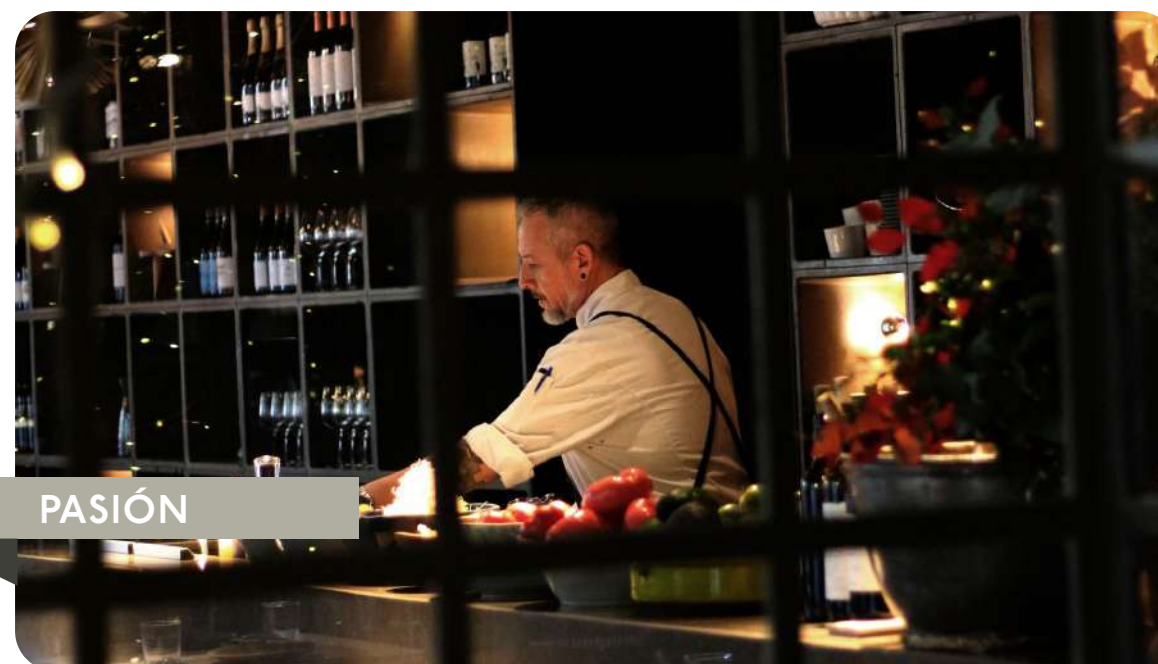
Ofrecer experiencia de restauración cercana, innovadora y honesta que supere las expectativas del cliente, mediante propuestas valientes y distintivas en cada restaurante.

VALORES



DETALLE

Valoramos los elementos singulares en todos los aspectos de la experiencia. Los detalles crean la atmósfera y construyen el buen gusto.



PASIÓN

Vamos más allá de la gastronomía. Ponemos el alma para estar cerca del cliente y ofrecerle una experiencia 360 que le fascine por encima de sus expectativas.



AUTENTICIDAD

En la sencillez está en lo auténtico. Somos honestos y transparentes, sin escenificación ni teatro. Defendemos la credibilidad de lo verdadero.



COMPROMISO

Somos un equipo responsable de crear una experiencia redonda que no falla. Hacemos las cosas bien. Creamos las circunstancias para lograr los resultados que deseamos, y no cesamos hasta conseguirlo.

GOBERNANZA

MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

El Consejo de Administración es el órgano de gobierno superior del Grupo, encargado de tomar las decisiones clave en cuanto a la gestión y comunicación de la sostenibilidad, además de aprobar el contenido de las memorias.



ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

El Grupo cuenta con un modelo y un Comité de Compliance, respaldado por el Consejo de Administración, orientado a asegurar el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables, así como la alineación con los estándares éticos y valores corporativos recogidos en el Código Ético. Este modelo se revisa y actualiza periódicamente para mantener la cobertura ante riesgos emergentes y dar respuesta a un entorno regulatorio cada vez más exigente.

El objetivo principal del modelo es prevenir, detectar y gestionar posibles desviaciones normativas, promoviendo una cultura de transparencia, responsabilidad e integridad en todas las operaciones y relaciones comerciales. Para ello, el Grupo dispone de un Canal Ético y de Mecanismos internos de control y de comunicación de posibles incumplimientos y conductas contrarias al Código Ético, con garantías de confidencialidad y tratamiento diligente de las comunicaciones, incluyendo la adopción de medidas correctoras cuando proceda.

RIESGOS Y OPORTUNIDADES

FACTORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	RIESGOS
POLÍTICOS		• Incremento de las inspecciones de terrazas. • Aumento de las cotizaciones a Seguridad Social. • Mayores rigideces en el mercado laboral. • Dificultad para la obtención de licencias.
ECONÓMICOS	• Crecimiento del PIB y especialmente del turismo. • Aumento del tráfico aeroportuario y de cruceros.	• Impacto de las guerras en Ucrania y en Oriente Medio. • Incremento de los costes de materia prima y de personal. • Reducción del poder adquisitivo.
SOCIO-CULTURALES	• Extensión de los horarios de afluencia de consumidores. • Aceptación de los “turnos”. • Absentismo.	• Dificultad para encontrar personal cualificado y con flexibilidad de horarios acorde con las necesidades del sector. • Dificultad de traslado del incremento de costes a precios de venta.
TECNOLÓGICOS	• Mejora en la calidad de los datos de gestión y de las herramientas, TPVs, Business intelligence, CRM, Información operativa. • Aplicación de la IA.	• Ciberataques.
ECOLÓGICOS	• Mayor interés por productos de proximidad y prácticas sostenibles • El cambio climático alarga la temporada de terrazas debido al aumento de las temperaturas	• Normativa más restrictiva y costosa. • Aumento de temperaturas extremas. • Aumento de fenómenos meteorológicos adversos.
LEGALES	• Mayor persecución de la economía sumergida y fraude fiscal en el sector de la restauración.	• Leyes laborales más costosas, menor flexibilidad en la contratación. • Mayor obligación de información y control.

El modelo de Compliance incorpora medidas preventivas y de control orientadas a reducir el riesgo en áreas sensibles (por ejemplo, relaciones con terceros, compras y contratación, autorizaciones internas y aprobaciones), así como procedimientos de actuación ante indicios de irregularidad. Las comunicaciones recibidas a través de los canales habilitados se analizan y gestionan conforme a criterios de proporcionalidad, trazabilidad y, en su caso, aplicación de medidas disciplinarias o correctoras.

Aunque el Grupo no tiene la condición de sujeto obligado directo conforme a la normativa vigente de prevención del blanqueo de capitales, el modelo de Compliance integra mecanismos específicos de control y prevención en este ámbito, coherentes con el perfil y naturaleza del negocio. En particular, se contemplan medidas internas de vigilancia y de escalado ante señales de alerta, así como pautas de integridad en las relaciones con terceros cuando resulte pertinente.

El Grupo reafirma su compromiso con el respeto a los derechos humanos en su actividad y, de forma proporcionada, en sus relaciones con terceros. En 2025, los riesgos de vulneración en la cadena de valor no se consideran materiales por la naturaleza del negocio y las ubicaciones de operación, contando además con el marco legal y controles laborales vigentes en España. No obstante, el Grupo mantiene un enfoque preventivo a través del Código Ético y su modelo de Compliance para detectar y gestionar posibles incidencias.

Asimismo, el Grupo respeta la libertad de asociación y la negociación colectiva conforme a la normativa laboral aplicable, promoviendo relaciones laborales basadas en el diálogo, el cumplimiento normativo y el respeto mutuo, mediante los canales internos y los mecanismos de representación previstos legalmente.

Por último, el Grupo rechaza de forma expresa el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Estos riesgos no se consideran materiales en 2025 por la naturaleza de la actividad, la localización de las operaciones y el marco regulatorio y de control laboral en España. En todo caso, el Grupo incorpora este principio en su marco ético y de cumplimiento para prevenir, detectar y corregir cualquier práctica incompatible.



II. GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

COMPROMISO ESG

Como líderes en el sector de la restauración, nos enfocamos principalmente en contribuir al ODS 3: Salud y Bienestar, promoviendo alimentación saludable y hábitos de vida conscientes. Además, nuestras operaciones contribuyen indirectamente al logro del ODS 2 (Hambre Cero), ODS 5 (Igualdad de Género), ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), ODS 10 (Reducción de las Desigualdades) y ODS 12 (Producción y Consumo Responsables).

Nuestro compromiso se refuerza con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, ratificando nuestra adhesión a los valores relacionados con los derechos humanos, estándares laborales, protección ambiental y anticorrupción. Al alinearnos con las metas y principios del Pacto Mundial, seguimos invirtiendo en la construcción de un futuro sostenible y ético, reforzando nuestra dedicación al desarrollo sostenible y a la implementación de prácticas empresariales responsables que promuevan el bienestar social.

CONTRIBUCIÓN DIRECTA



CONTRIBUCIÓN INDIRECTA



Pacto Mundial
Red Española

GALLITO | BARCELONA



RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Reconocemos el impacto que tenemos sobre las personas, empresas y entidades que interactúan en cada etapa de nuestra cadena de valor.

Para seguir avanzando y creciendo de manera conjunta y sostenible con nuestro entorno, consideramos esencial identificar y comprender las necesidades y expectativas clave de nuestros grupos de interés.

En Grupo Tragaluz mantenemos siempre abiertos todos los canales de comunicación con los diferentes grupos, fomentando un diálogo continuo con estos.

A continuación, se muestran las principales necesidades y expectativas identificadas para cada uno de estos colectivos, así como los canales de comunicación por los cuales nos relacionamos con cada uno.



GRUPOS DE INTERÉS		
	INTERESES	CANALES
CLIENTES	• Calidad y variedad de productos. • Productos saludables. • Experiencia gastronómica. • Diseño cuidado. • Servicio atento y cercano. • Entorno informal y lúdico. • Honestidad. • Calidad-precio. • Seguridad alimentaria.	• Web corporativa. • Atención al cliente. • Buzón de quejas y reclamaciones. • Newsletters y Redes Sociales (RRSS). • Interacción diaria en los restaurantes. • Canal Ético.
PROVEEDORES	• Cumplimiento de acuerdos. • Relación a largo plazo. • Apuesta por la calidad. • Prioridad por proveedores de proximidad (Km. 0). • Honestidad. • Preferencia por proveedores comprometidos con el cuidado del medioambiente.	• Web corporativa. • Reuniones periódicas. • Valoraciones de satisfacción. • Circulares, comunicados y RRSS. • Canal Ético.
EMPLEADOS	• Empleo sostenible y de calidad. • Cumplimiento de la normativa laboral, seguridad y salud en el trabajo. • Formación y desarrollo profesional. • Igualdad de oportunidades. • Buen ambiente de trabajo y conciliación. • Honestidad. • Acciones de motivación.	• Reuniones periódicas. • Portal del empleado. • Canal Ético. • Jornadas de formación. • Interacción diaria.
ACCIONISTAS E INVERSORES	• Definición de un plan estratégico. • Cumplimiento de los acuerdos de socios. • Transparencia. • Creación de valor a largo plazo. • Cumplimiento de la legalidad/normativa. • Honestidad. • Rentabilidad. • Compromiso.	• Junta General de Accionistas. • Cuentas Anuales. • Comunicados y Foros. • Reuniones mensuales y contacto directo. • Canal Ético.
SOCIEDAD	• Comunicación y transparencia. • Contribución social y local. • Crecimiento económico. • Responsabilidad social y medioambiental. • Honestidad. • Creación de oportunidades laborales.	• Reuniones periódicas. • Comunicados y RRSS. • Foros y conferencias. • Interacción diaria.
ENTIDADES REGULATORIAS	• Cumplimiento normativo. • Transparencia. • Honestidad.	• Canales oficiales de los organismos.

MATERIALIDAD

Durante 2025, llevamos a cabo un Análisis de Doble Materialidad conforme a las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) como parte del proceso de adecuación a la Directiva sobre Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD).

Aunque el contexto normativo ha introducido ajustes en el calendario y límites de aplicación, el Grupo ha decidido mantener este enfoque para este y próximos informes no financieros, reforzando su compromiso con una gestión responsable, estructurada y alineada con los estándares europeos de reporte en sostenibilidad.

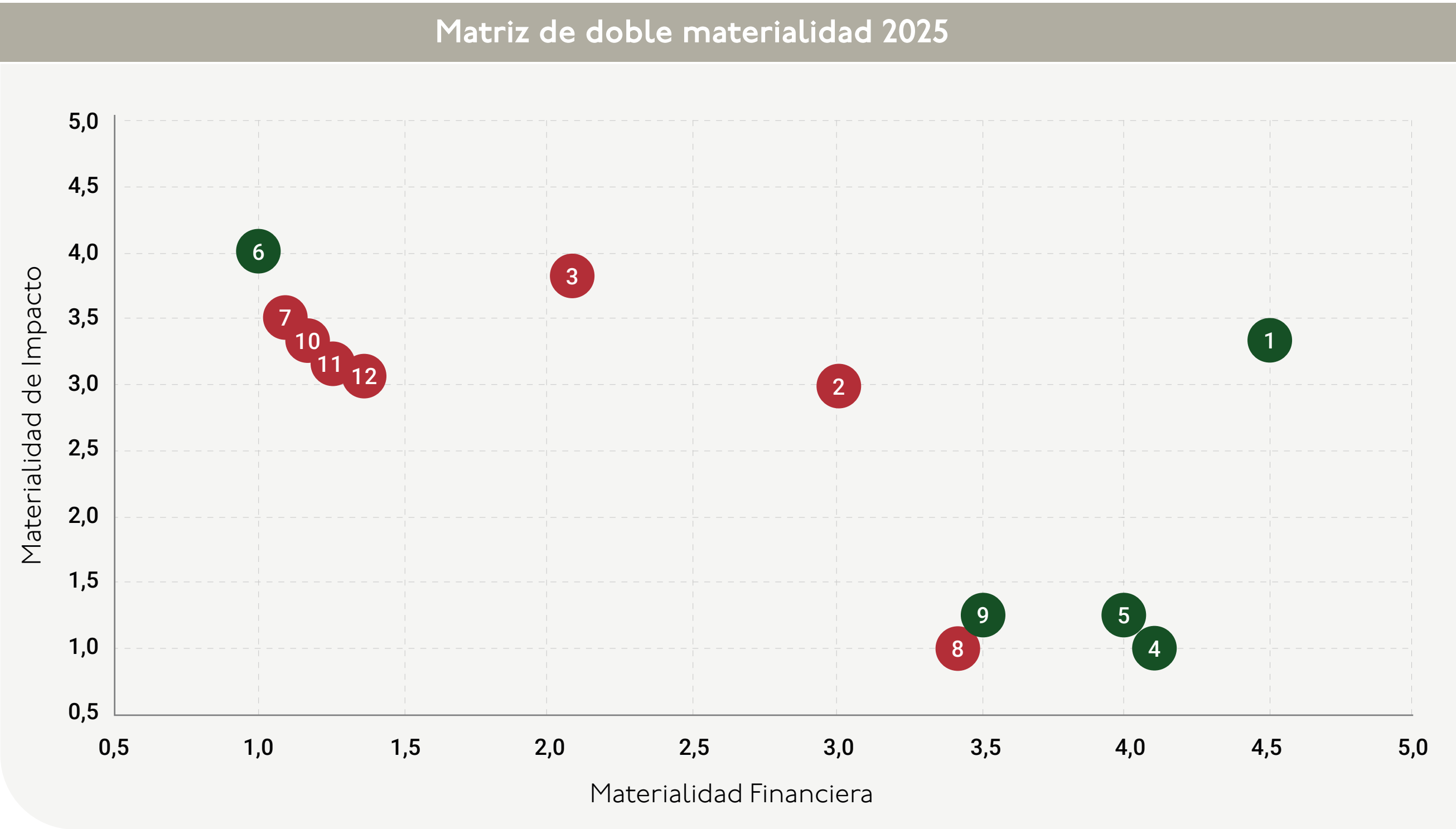
La Doble Materialidad permite analizar, desde una perspectiva integrada:

- Los impactos que nuestra actividad genera sobre el entorno (materialidad de impacto).
- Los riesgos y oportunidades que los factores ambientales, sociales y de gobernanza pueden tener sobre nuestra situación económica y financiera (materialidad financiera).

El análisis ha considerado el conjunto de nuestras operaciones y la cadena de valor, así como la perspectiva de nuestros principales grupos de interés. El proceso se ha desarrollado identificando y evaluando los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) asociados a los distintos aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.

Cada asunto ha sido analizado mediante criterios objetivos que permiten determinar su relevancia desde la perspectiva de impacto y/o financiera, estableciendo umbrales claros para su consideración como material. Este enfoque no solo permite priorizar los asuntos más significativos, sino integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas del Grupo.

La siguiente matriz recoge los asuntos que han superado los umbrales establecidos y que, por tanto, se consideran materiales para Grupo Tragaluz.



Aspectos medioambientales (E)

- 1. E1 - Adaptación al cambio climático
- 2. S4 - Impactos relacionados con la información para consumidores y/o usuarios finales
- 3. S2 - Condiciones laborales
- 4. E1 - Energía
- 5. E4 - Impactos directos en la pérdida de biodiversidad
- 6. E5 - Flujos de salida de recursos relacionados con productos y servicios

Aspectos sociales (S)

- 7. S4 - Seguridad personal de consumidores y/o usuarios finales
- 8. S4 - Inclusión social de consumidores y/o usuarios finales
- 9. E5 - Flujos de recursos, incluido el uso de recursos
- 10. S2 - Condiciones laborales
- 11. S1 - Igualdad de trato y oportunidades para todos
- 12. S1 - Igualdad de trato y oportunidades para todos

GESTIÓN DE IMPACTOS Y RIESGOS ESG

En 2025, reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad mediante una gestión sistemática de los riesgos y oportunidades ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) que pueden afectar a nuestra actividad y a la creación de valor a largo plazo. A partir del análisis de doble materialidad, priorizamos aquellos aspectos con mayor relevancia para el Grupo y nuestros grupos de interés, integrándolos en la toma de decisiones y en la mejora continua de nuestros procesos.

A continuación, describimos los principales riesgos y oportunidades identificados en medioambiente, gestión de equipos y gestión del cliente, así como las medidas adoptadas para su adecuada gestión.

MEDIOAMBIENTALES

El **cambio climático** puede afectar en alguna medida a la disponibilidad de determinados productos alimentarios y al comportamiento de la demanda (incluido el turismo), generando incrementos en el precio de materias primas y una potencial reducción del volumen de clientela. Para gestionar este riesgo, trabajamos en la anticipación y adaptación de la oferta, la planificación de compras y la eficiencia operativa, reforzando prácticas de consumo responsable de recursos y medidas de mejora continua.

La pérdida de **biodiversidad y la degradación de ecosistemas**, derivadas del cambio climático, pueden afectar a la disponibilidad y calidad de algún insumo, incrementando costes y generando alguna tensión en la cadena de suministro. Por ello, promovemos criterios de abastecimiento responsable, priorizando proveedores seleccionados bajo estándares de calidad y seguridad, y reforzamos la trazabilidad y los controles sobre materias primas críticas.

Las normativas crecientes sobre reducción de **plásticos de un solo uso** pueden aumentar costes operativos, además de implicar sanciones en caso de incumplimiento. En respuesta, avanzamos en la sustitución progresiva por alternativas, la optimización de envases en servicios de delivery y la mejora de la gestión de residuos, integrando la economía circular en nuestras operaciones.

La adopción de tecnologías más eficientes (por ejemplo, iluminación LED, equipos de cocina y refrigeración eficientes) y, cuando sea viable, la generación descentralizada, representan una oportunidad para **reducir costes energéticos** y las emisiones de GEI asociadas. En 2025 continuamos evaluando e implantando mejoras de eficiencia y medidas de control del consumo que contribuyen a una operación más resiliente.

GESTIÓN DE LOS EQUIPOS

Dadas las particularidades del sector de la restauración, especialmente en entornos de alta exigencia operativa y horarios variables, identificamos como aspectos clave la atracción y fidelización del talento, la adaptación de plantillas a la estacionalidad, la conciliación, y la garantía de igualdad de oportunidades y de un entorno de trabajo respetuoso. Para gestionar estos riesgos, mantenemos y reforzamos

nuestro marco interno de actuación, incluyendo el **Plan de Igualdad**, el **Código Ético** y **protocolos de prevención y actuación frente al acoso o conductas inapropiadas**. Asimismo, contamos con un **Canal Ético**, gestionado por un proveedor externo, que permite comunicar de forma confidencial y anónima cualquier irregularidad o situación de riesgo, fortaleciendo la cultura de transparencia, integridad y responsabilidad en el Grupo.

GESTIÓN DEL CLIENTE

Nuestro negocio presta especial atención a la **salud y seguridad de quienes consumen nuestros servicios**. Identificamos riesgos relacionados con la utilización de ingredientes que no cumplan estándares, errores en procedimientos de manipulación y la gestión de alérgenos e intolerancias. Para mitigarlos, mantenemos un enfoque preventivo y de mejora continua, aplicando el sistema APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico), reforzando la formación del equipo y asegurando controles periódicos para el cumplimiento de nuestros estándares.

Una gestión inadecuada de la **privacidad y protección de datos** podría derivar en sanciones legales y pérdida de confianza por parte de los clientes. Para gestionar este riesgo, aplicamos medidas de control y buenas prácticas en el tratamiento de la información, reforzando los procedimientos internos y la cultura de responsabilidad en el uso de datos.

Asegurar la accesibilidad a clientes con discapacidad y ofrecer opciones adaptadas a restricciones o preferencias alimentarias representa una ventaja competitiva y refuerza la experiencia del cliente. Por ello, promovemos la transparencia en la información (incluida la presencia de alérgenos) y ampliamos la oferta para atender distintas necesidades, avanzando hacia una experiencia más inclusiva, segura y alineada con nuestro compromiso con la excelencia.

III. GESTIÓN AMBIENTAL

ECONOMÍA CIRCULAR

El sector de la restauración genera impactos relevantes sobre los recursos naturales y el medio ambiente a lo largo de toda su cadena de valor, desde el abastecimiento de materias primas hasta el consumo energético, la gestión de residuos y el desperdicio alimentario.

En Grupo Tragaluz reconocemos esta responsabilidad y asumimos un compromiso con la transición hacia un modelo de economía circular, orientado a optimizar el uso de los recursos, minimizar la generación de residuos y reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones.

Para ello, definimos objetivos concretos y adoptamos medidas estratégicas como la selección responsable de proveedores, la promoción de prácticas destinadas a reducir el desperdicio alimentario y la implementación de procesos enfocados en la eficiencia energética y la disminución de nuestra huella ambiental.

Este compromiso se extiende a lo largo de toda nuestra cadena de valor, integrando criterios ambientales en la toma de decisiones y contribuyendo activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) vinculados a nuestra actividad.

MEDIDAS IMPLEMENTADAS

- Gestión selectiva de residuos en todos los restaurantes, separando materiales como envases, cartones, vidrio y residuos orgánicos.
- Promoción del uso de cajas reutilizables para la entrega de pescado a nuestros locales, minimizando así el impacto ambiental asociado al embalaje.
- Optimización en la reutilización de cajas de cartón, madera y Porex, fomentando un sistema de retorno eficiente con nuestros proveedores para futuras entregas.
- Adopción de un sistema de reciclaje especializado para los aceites utilizados en nuestras cocinas, asegurando su adecuado tratamiento y reutilización.
- Establecimiento del uso exclusivo de botellas de vidrio para el servicio de bebidas a nuestros clientes.
- Eliminación del uso de pajitas de plástico en todas nuestras instalaciones.
- Uso de servilletas reciclables y certificadas con sello “green”.
- Digitalización de la documentación operativa, incluyendo facturas y contratos, para disminuir el consumo de papel.
- Compromiso con el uso de packaging para delivery y take- away 100% compostable y ecológico.

“Somos conscientes del enorme impacto que está sufriendo nuestro planeta debido al cambio climático y luchamos por minimizar sus consecuencias.”

GALLITO | BARCELONA



GESTIÓN DE RESIDUOS

En Grupo Tragaluz continuamos avanzando en la gestión responsable de los residuos generados en nuestra actividad. Una de las principales medidas adoptadas ha sido la **eliminación total de plásticos en los servicios de entrega a domicilio y recogida en local**, sustituyéndolos por materiales ecológicos y biodegradables.

Esta decisión permite reducir la generación de residuos plásticos asociados al packaging y disminuir el impacto ambiental derivado de su uso por parte de los clientes.

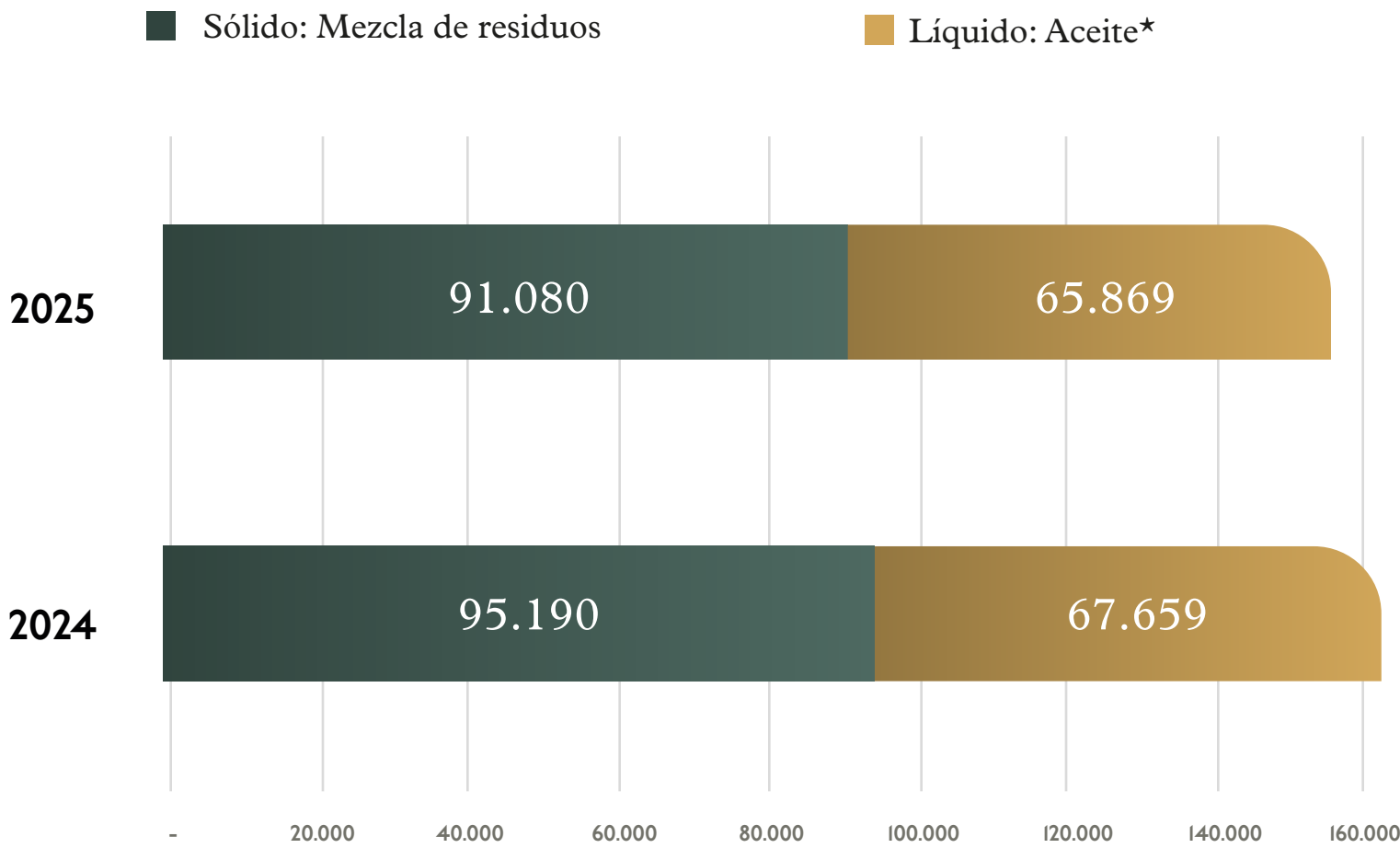
Asimismo, hemos reemplazado las botellas de plástico por botellas de cristal en el servicio de agua en todos nuestros establecimientos, apostando por alternativas más duraderas. De forma complementaria, mantenemos un programa de reciclaje de aceites usados en cocina, asegurando su correcta gestión y reutilización.

Además, En 2025 se mantuvo una tasa de **valorización del 100% de los residuos** generados y se registró una menor generación total respecto al ejercicio anterior.

Estas actuaciones responden a nuestro compromiso con una gestión más eficiente de los recursos y con la reducción progresiva de los residuos generados en nuestra operativa diaria.

Esta decisión permite reducir la generación de residuos plásticos asociados al packaging y disminuir el impacto ambiental derivado de su uso por parte de los clientes.

VOLUMEN DE RESIDUOS GENERADO POR TIPO (KG)



*El volumen de aceite se ha convertido de litros a Kg y se ha calculado en base a las facturas emitidas y los certificados recibidos por parte de los proveedores.
En 2025 disminuye el volumen de residuos debido al reaprovechamiento por parte de los proveedores.



GALLITO | BARCELONA

NUESTRO COMPROMISO FRENTE AL DESPERDICIO ALIMENTARIO

En Grupo Tragaluz seguimos consolidando nuestro compromiso con la reducción del desperdicio alimentario, integrándolo en nuestra operativa diaria a través del **Plan de Prevención del Desperdicio Alimentario**.

Desde su puesta en marcha en 2022 el plan ha evolucionado hasta implementarse de manera transversal en todos nuestros establecimientos. Hoy constituye una herramienta clave para optimizar recursos, minimizar la generación de residuos y avanzar hacia un modelo de gestión más eficiente y sostenible.

Gracias a esta iniciativa, hemos logrado mejorar la eficiencia en el uso de los alimentos en cocina y reducir progresivamente el volumen de desperdicio generado en nuestras operaciones.

Para garantizar el cumplimiento de estos objetivos, desarrollamos un conjunto de medidas que incluyen:

- La cuantificación sistemática de los residuos orgánicos mediante dispositivos de medición específicos y el registro diario de datos en cada restaurante, lo que nos permite analizar patrones y detectar oportunidades de mejora.
- Programas de formación y sensibilización dirigidos a todo el equipo, reforzando una cultura interna orientada al aprovechamiento responsable de los recursos.
- La posibilidad de que los clientes se lleven los alimentos no consumidos en envases reciclables disponibles en distintos formatos, adaptados a sus necesidades.
- La capacitación específica de los equipos de cocina en la elaboración de recetas que maximizan el aprovechamiento integral de los ingredientes.
- La revisión y ajuste de las porciones servidas, ofreciendo además la posibilidad de personalizar acompañamientos, con el objetivo de adecuar la oferta a las preferencias del cliente y reducir el desperdicio asociado.

GATS | BARCELONA



CAMBIO CLIMÁTICO

Si bien el sector de la restauración no se encuentra entre los mayores emisores de gases de efecto invernadero en España, en el Grupo Tragaluz asumimos nuestra responsabilidad frente al cambio climático y trabajamos de forma continua para minimizar nuestra huella ambiental.

Ante el contexto de crisis climática, integramos criterios de sostenibilidad en nuestros procesos, contribuyendo a la reducción progresiva de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

En base a esta concienciación, hemos adoptado una serie de medidas orientadas a la eficiencia energética y a fomentar la reducción de nuestra huella de carbono.



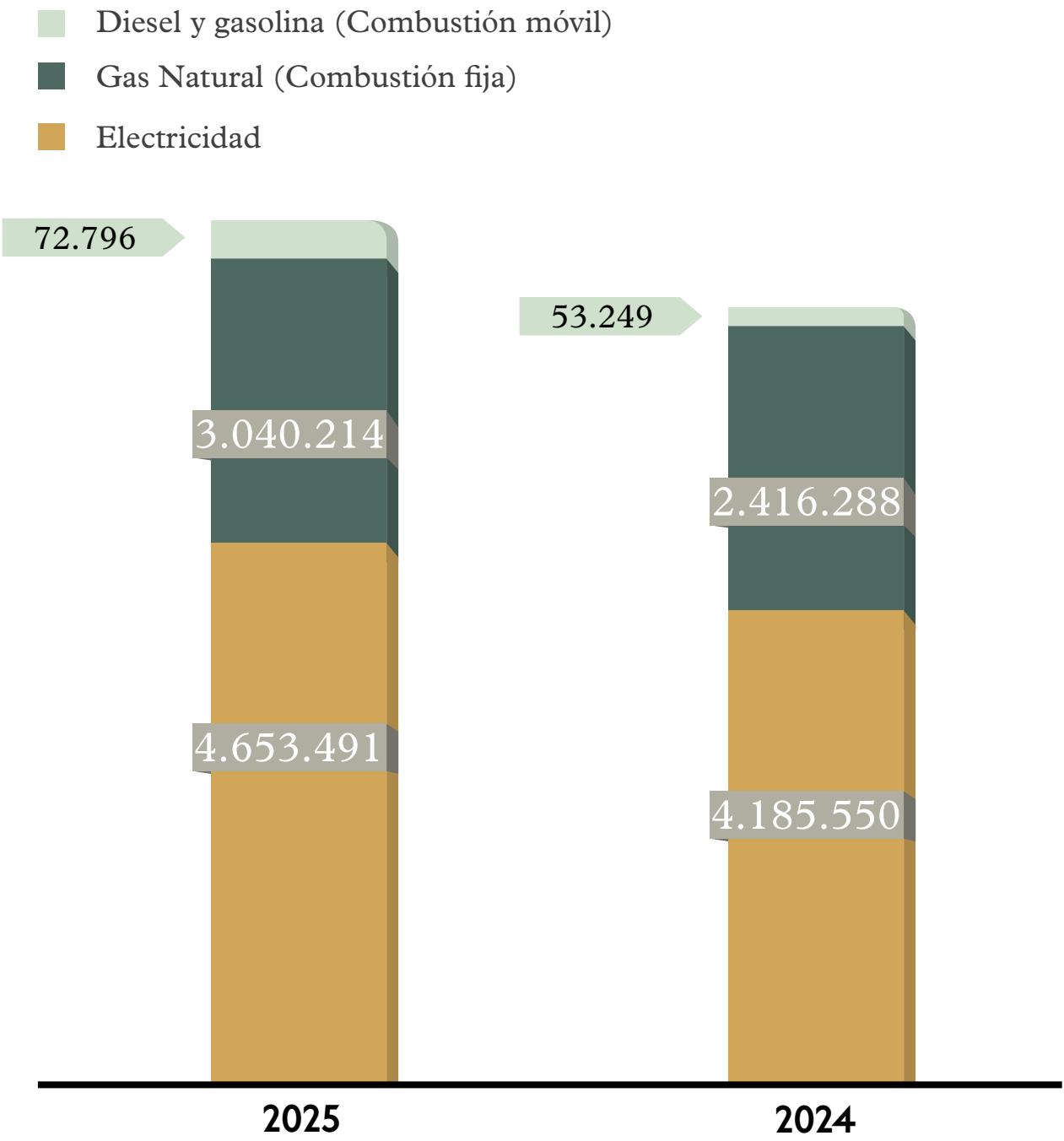
CONSUMO ENERGÉTICO

El consumo energético de la compañía, en el año 2025 ha sido de 7.766,50 kWh (6.655.088 kWh en 2024). Esta evolución está vinculada principalmente a la ampliación orgánica de la actividad.

Con el objetivo de optimizar el consumo energético, en 2025 hemos continuado realizando auditorías de eficiencia energética en distintos establecimientos, a partir de las cuales se han implementado planes de acción específicos basados en los resultados obtenidos.

Entre las principales medidas adoptadas destacan la sustitución progresiva de la iluminación convencional por tecnología LED, la incorporación de sistemas de automatización y control inteligente que permiten una gestión más eficiente de los consumos, la actualización de baterías de condensadores para optimizar el rendimiento de la red eléctrica y la instalación de sistemas de ventilación de alta eficiencia diseñados para maximizar el desempeño energético y reducir el consumo asociado a la actividad.

CONSUMO ENERGÉTICO POR FUENTE (KWH)

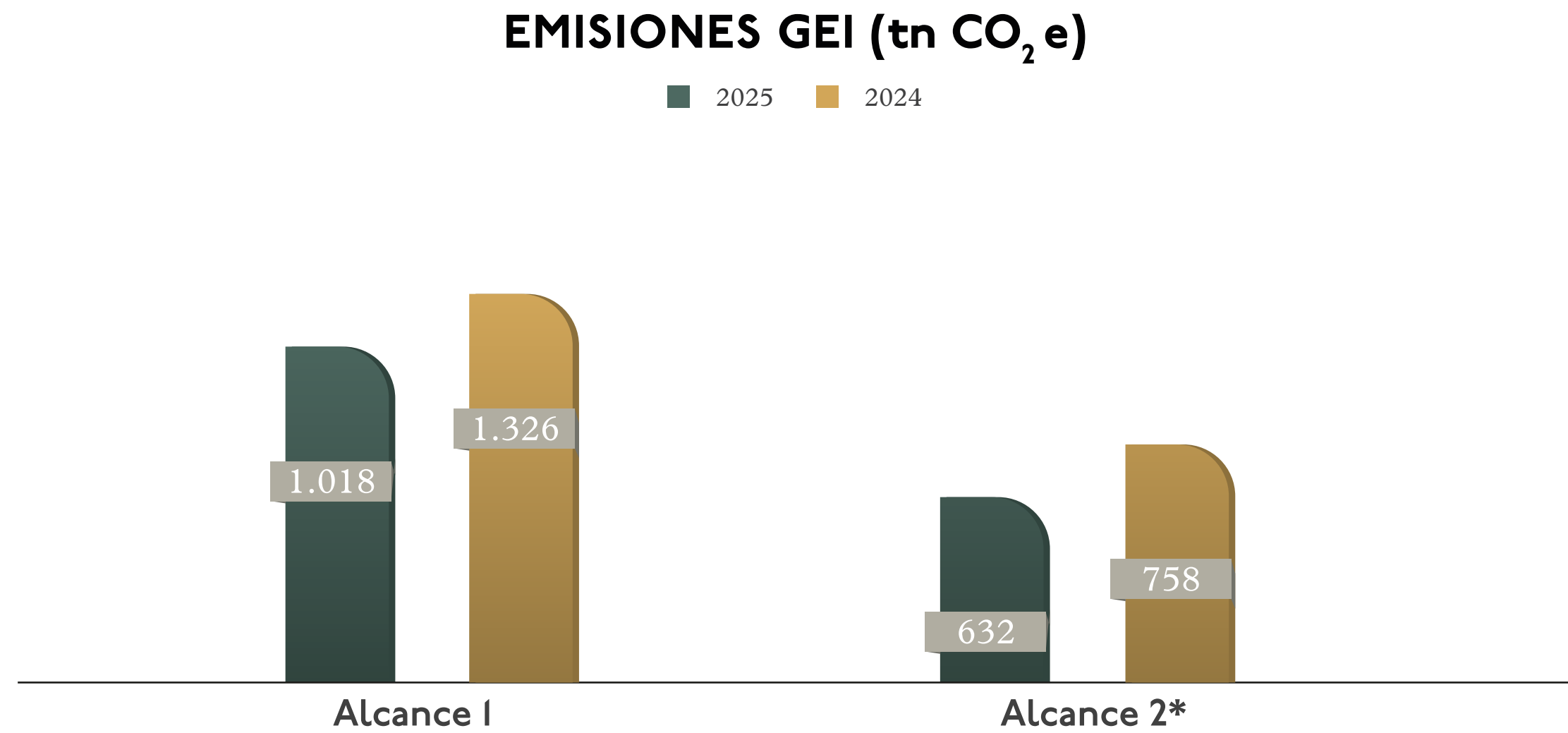


EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

En Grupo Tragaluz seguimos avanzando en la medición, análisis y gestión de nuestra huella de carbono, reforzando así nuestro compromiso con la acción climática y la protección del entorno.

En 2024, el Grupo amplió el alcance del cálculo de sus emisiones de gases de efecto invernadero, incorporando por primera vez determinadas emisiones indirectas de alcance 3 vinculadas a su cadena de valor (proveedores, transporte, uso de productos y gestión de residuos, entre otras). En 2025, y en línea con los requerimientos establecidos por la normativa aplicable (Ley 11/2028), el cálculo y reporte de las emisiones del Grupo se han focalizado en los alcances 1 y 2.

El cálculo de nuestra huella de carbono incluye las emisiones de alcance 1, derivadas directamente de nuestras actividades operativas, y las de alcance 2, asociadas al consumo de electricidad en nuestras instalaciones.



*Método basado en la localización.

FUENTE DE ENERGÍA	ALCANCE	UNIDAD DE MEDIDA	CONSUMOS 2025 VOLUMEN CONSUMIDO	EMISIONES DE GEI (TN CO ₂ e) LOCATION-BASED**	
				2025	2024
				KG CO ₂ E	KG CO ₂ E
COMBUSTIÓN FIJA	1	kWh	3.040.214	555	438
GASES REFRIGERANTES	1	Kg	305	18	875
COMBUSTIÓN MÓVIL	1	L	7.612	444	14
ALCANCE 1				1.018	1.326
ELECTRICIDAD*	2	kWh	4.653.491	632	758
ALCANCE 2				632	758
TOTAL ALCANCE 1 + 2				1.650	2.084

*Para el consumo eléctrico suministrado por comercializadoras sin Garantías de Origen, se ha aplicado el mix residual de la CNMC, resultando en un 5,1 % de energía de origen renovable

**Método basado en la ubicación: cálculo de las emisiones según el mix eléctrico medio del país o región donde se consume la electricidad, independientemente de los contratos específicos de energía renovable.

Fuentes utilizadas para el cálculo:

En fuentes de combustión fija se incluye gas natural y gases refrigerantes (R290, R449, R513 y R609) y en fuentes de combustión móvil se incluye gasolina y diesel. Las fuentes usadas para los factores de emisión son:

Alcance 1: MITECO (2024).

Alcance 2: Association of Issuing Bodies (AIB) y Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (2024).

ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

PROVEEDORES LOCALES

Garantizar la calidad de nuestras materias primas es un elemento esencial en la propuesta gastronómica de Grupo Tragaluz. Para ello, mantenemos relaciones estables y de proximidad con nuestros proveedores, basadas en la confianza, la trazabilidad y el conocimiento directo del producto. Este modelo nos permite seleccionar las mejores alternativas de suministro y asegurar la frescura y calidad de los ingredientes que utilizamos en nuestras cocinas. Priorizamos la adquisición de materias primas de origen local, especialmente de proveedores ubicados en el entorno de nuestros restaurantes.

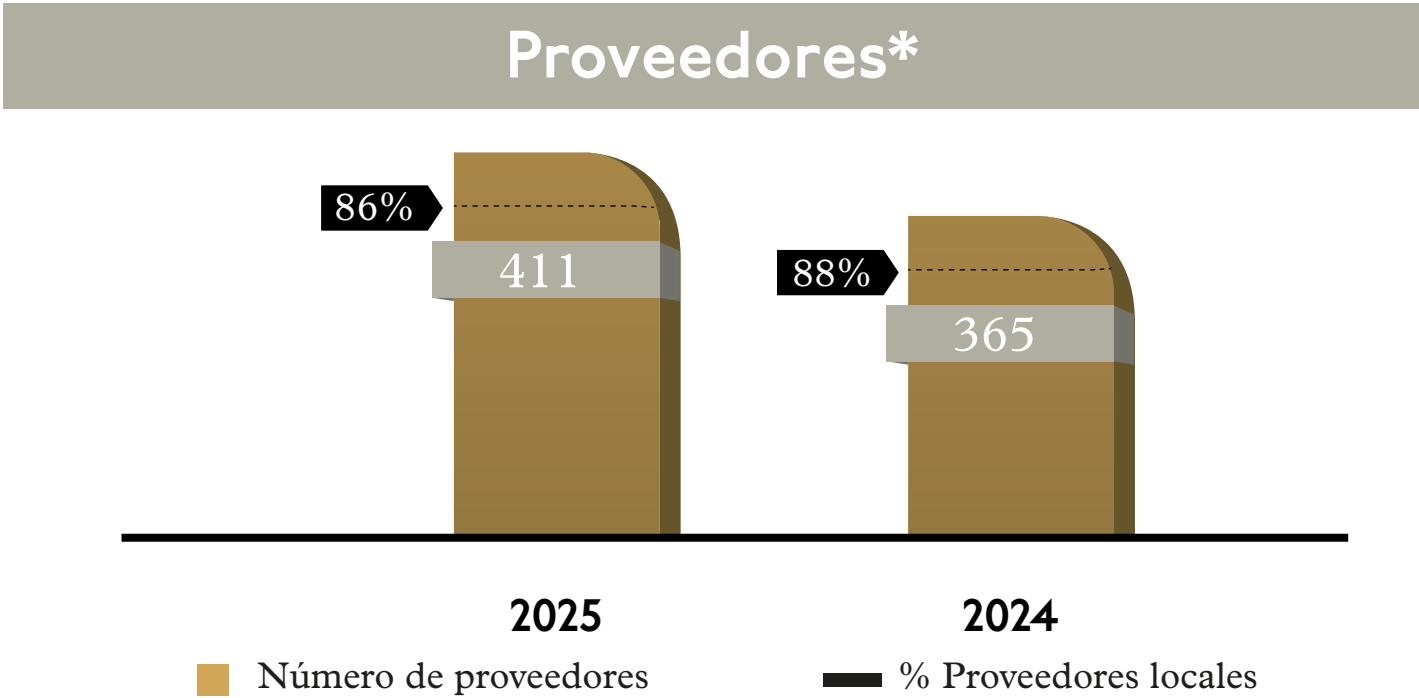
Así, durante el año 2025, colaboramos con 411 proveedores, de los cuales el 86% se encuentran en la misma comunidad autónoma que nuestros restaurantes. Esto ha supuesto una inversión de más de 16,1 millones de euros, reforzando nuestro compromiso con el desarrollo y la dinamización de la economía local, con un incremento del 2,3% respecto al año anterior.

Además, en 2025 mantenido nuestra colaboración con proveedores de Km0, incrementando el uso de productos locales en todos nuestros establecimientos. Esta iniciativa, destacada en restaurantes como Cuines de Santa Caterina y Green Spot, permite seguir reduciendo nuestra huella de carbono asociada a las compras de materias primas y ofrecer menús estacionales basados en ingredientes frescos de proximidad.

Desde 2019, la gestión de compras se encuentra centralizada con el objetivo de unificar procesos en todos los restaurantes y reforzar la coherencia en los criterios de selección de proveedores.

El equipo de compras trabaja de forma coordinada con los chefs y responsables de cada establecimiento para garantizar que los productos seleccionados cumplen los estándares de calidad definidos por el Grupo. Este proceso se apoya en un sistema de homologación y evaluación continua de proveedores, que asegura el cumplimiento de los requisitos legales y sanitarios aplicables, así como la consistencia en las propiedades organolépticas de los ingredientes.

Este modelo de gestión permite mantener un control riguroso sobre la cadena de suministro y asegurar la estabilidad en la calidad de los productos utilizados en nuestras cocinas.



*El aumento registrado en 2025 responde, en parte, a la incorporación de los proveedores procedentes de Sa Marinada.

BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS

Nuestro modelo de compras y la relación con proveedores de proximidad se enmarcan en una gestión responsable de la cadena de valor, orientada a garantizar la calidad, la trazabilidad y la continuidad del suministro. En línea con ello, consideramos que la pérdida de biodiversidad y la degradación de ecosistemas, derivadas del cambio climático o de la presión sobre recursos naturales, pueden influir en la disponibilidad, calidad y precio de determinados productos alimentarios, generando tensiones en la cadena de suministro.

Para mitigar este riesgo, reforzamos los procesos de selección, homologación y evaluación periódica de proveedores, priorizamos el abastecimiento de proximidad cuando es posible y promovemos una oferta basada en producto local y de temporada, contribuyendo además a reducir impactos asociados al transporte.



CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Para optimizar el uso de materias primas en nuestras cocinas, aplicamos criterios de eficiencia y aprovechamiento integral en todas las fases de preparación y servicio, con el objetivo de minimizar el desperdicio alimentario.

Entre las principales medidas implementadas destacan:

- **Aprovechamiento integral de los ingredientes:** promovemos la utilización completa de las materias primas. Los subproductos generados durante la preparación de frutas y verduras se incorporan en cremas y otros platos, mientras que espinas y restos de pescado o carne se destinan a la elaboración de caldos y fondos.
- **Gestión de la merma en producto terminado:** ajustamos la producción diaria para evitar excedentes, manteniendo la calidad y frescura de los platos. Cuando se detectan ingredientes que no han sido utilizados en el servicio previsto, se integran en nuevas elaboraciones del menú del día, sugerencias del chef o en el menú interno del equipo, evitando su descarte innecesario.
- **Incorporación de equipamiento especializado:** contamos con herramientas de trabajo que permiten una manipulación más precisa y eficiente de los productos, como cuchillos específicos, peladoras automáticas y robots de cocina, que optimizan el rendimiento de los ingredientes y reducen el desperdicio asociado a su preparación.

Estas prácticas forman parte de nuestra operativa diaria y contribuyen a una gestión más racional de los recursos utilizados en nuestras cocinas. A continuación, se presentan los datos de consumo de materias primas y otros productos consumidos en los restaurantes por categoría:



*Dada la dispersión de unidades de medida de compra, los datos presentados se han estimado a partir de las ventas de los platos de comida, bebida y vinos y de sus respectivos pesos. En la categoría de comida se contemplan las siguientes materias primas: pescados, verduras, frutas, hongos, carnes, lácteos, condimentos, salsas, especias, aceites, vinagres, grasas, pastelería, panadería, legumbres, pastas, arroz, conservas, enlatados, helados, sorbetes, huevos, derivados y otros. En la categoría de bebidas, se ha considerado todo aquello que no corresponde a vinos: refrescos, bebidas alcohólicas y otros.

**En 2025 hemos utilizado una metodología de cálculo mejorada y, como consecuencia, ha sido necesario recalcular también los datos correspondientes a 2024, siendo los anteriores datos: Comida: 3.620.069, Bebida: 1.259,250, Vino: 184.635.

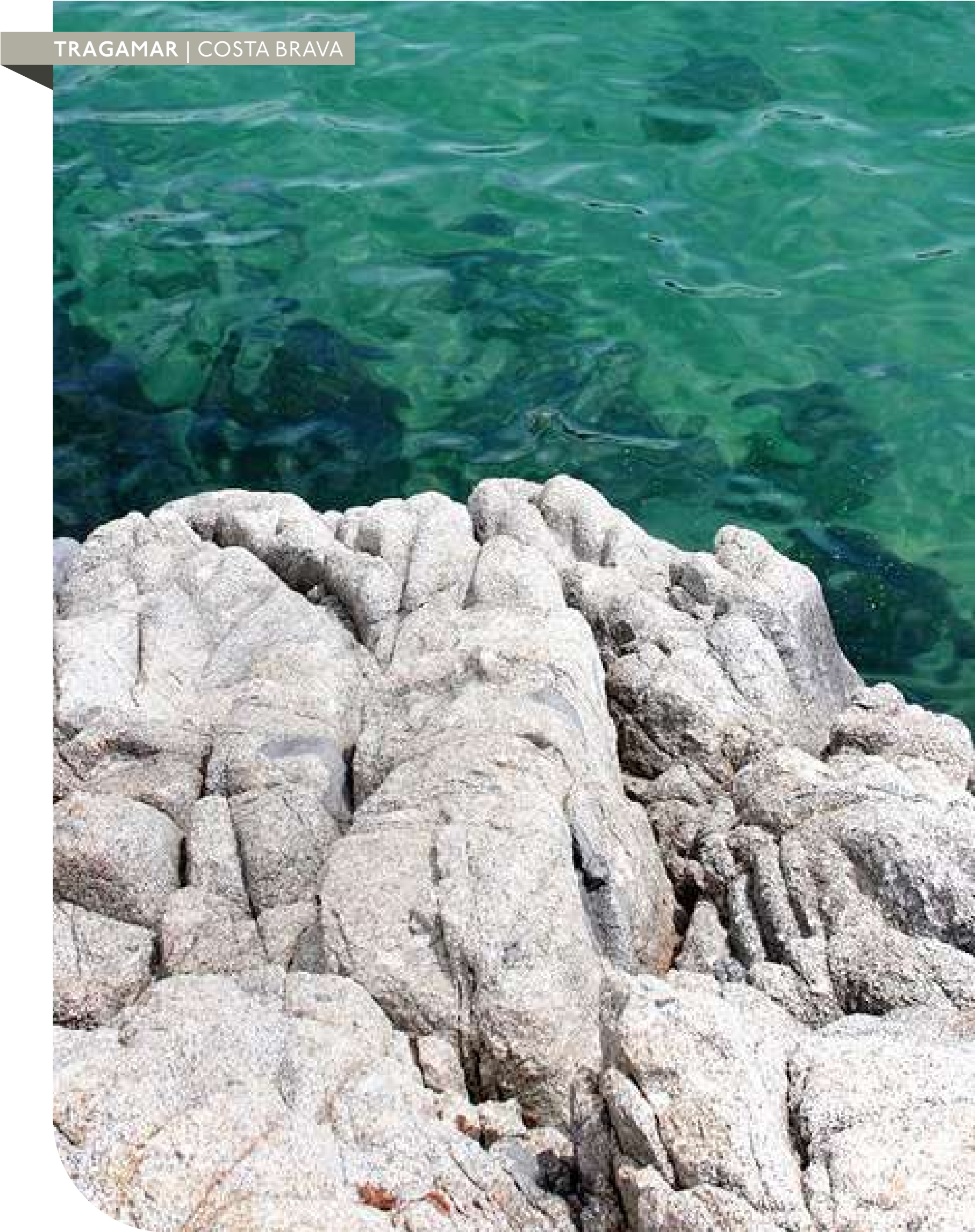
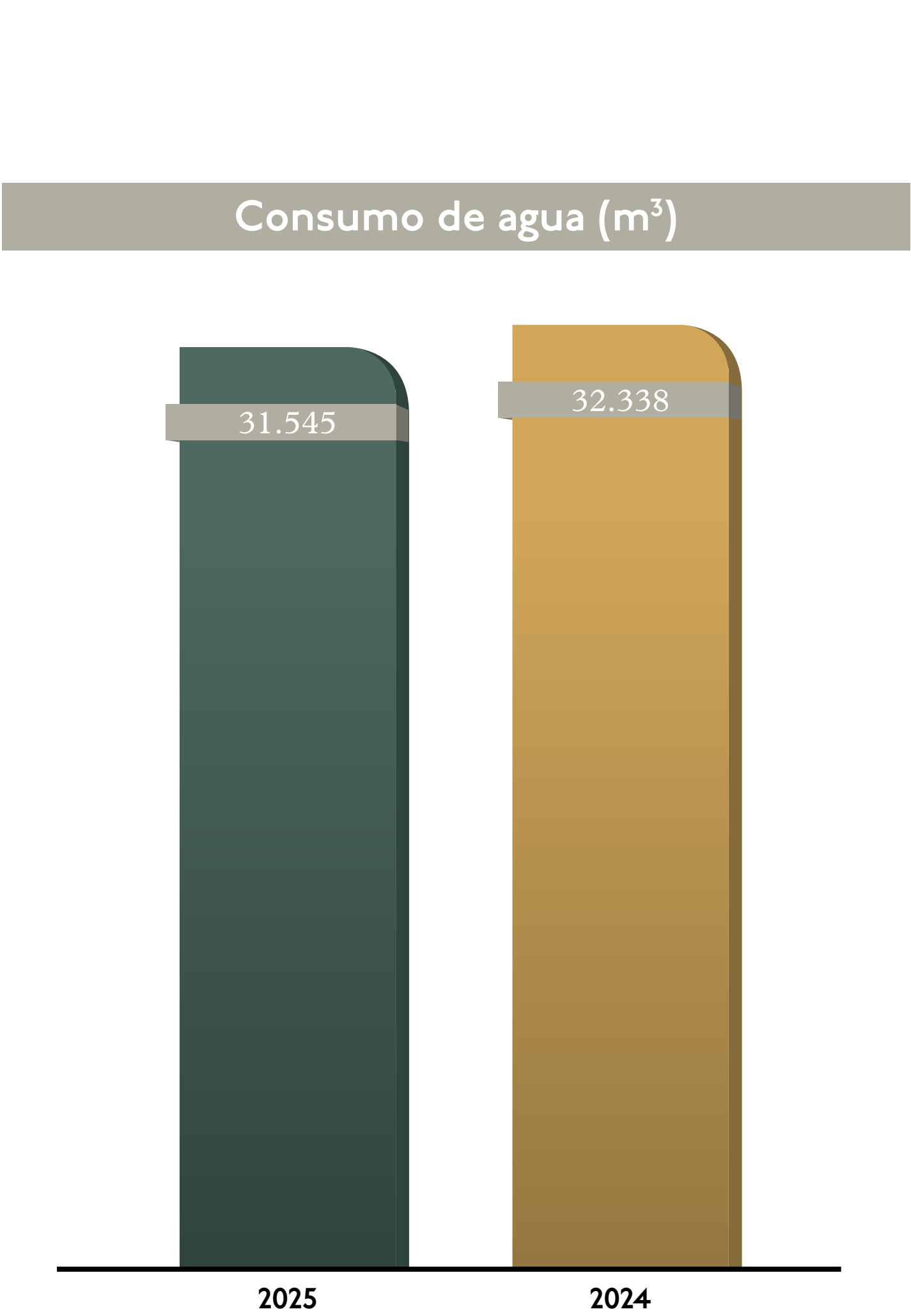
CONSUMO DE AGUA

En 2025, el consumo de agua en nuestros restaurantes, obrador y oficinas centrales fue de 29.995 m³ (32.338 m³ en 2024) procedentes de fuentes municipales, lo que refleja una reducción significativa en el uso de recursos hídricos

Somos conscientes de la relevancia de una gestión eficiente de los recursos hídricos en nuestra actividad. Por ello, mantenemos medidas orientadas a optimizar el consumo y a garantizar una correcta gestión de las aguas residuales generadas en nuestras instalaciones.

Entre las actuaciones implementadas, destaca la instalación de sistemas de decantación de grasas, plenamente operativos en todos nuestros establecimientos. Estos equipos cuentan con mantenimiento periódico realizado por un proveedor autorizado y especializado, asegurando su correcto funcionamiento y el cumplimiento de la normativa aplicable.

Asimismo, continuamos incorporando mejoras técnicas que permiten aumentar la eficiencia de estos sistemas y reforzar el control sobre los vertidos, contribuyendo a una gestión más responsable de los residuos líquidos derivados de nuestra actividad.



IV. NUESTRO EQUIPO

CONDICIONES LABORALES

Nuestro equipo es el eje sobre el que se construye nuestra misión: ofrecer experiencias gastronómicas únicas y memorables.

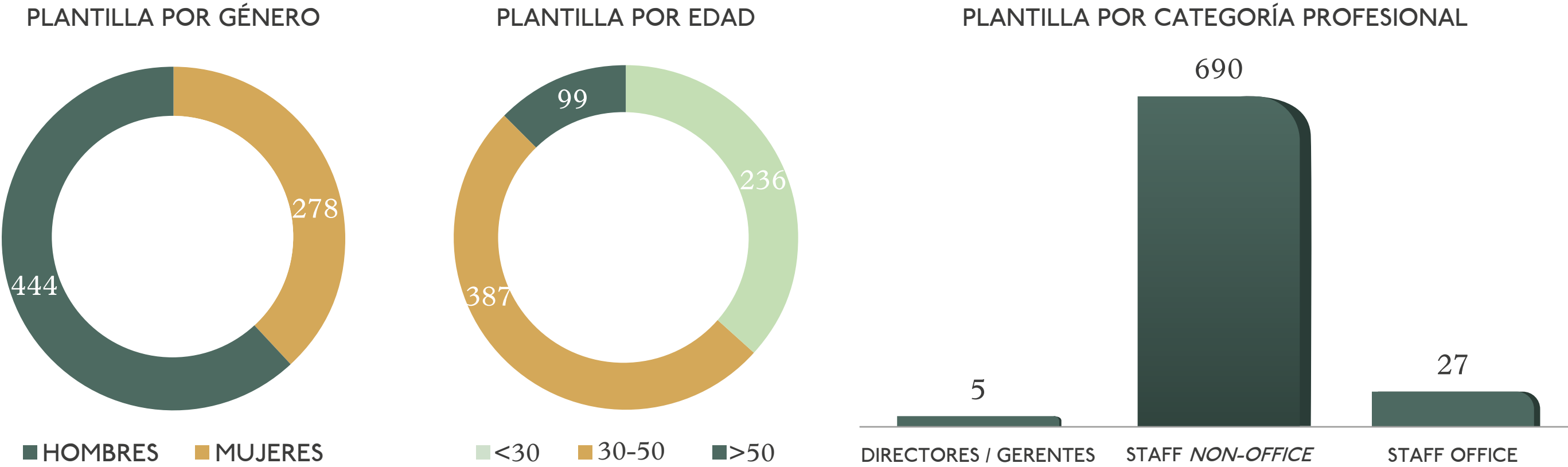
PLANTILLA

En un sector tradicionalmente marcado por la rotación, apostamos por la fidelización del talento como una prioridad estratégica. Impulsamos la formación continua, promovemos el desarrollo interno y trabajamos para consolidar un entorno laboral que favorezca la conciliación, la diversidad y la igualdad de oportunidades. Estos principios se encuentran recogidos en nuestro **Plan de Igualdad** y en el **Código Ético**, que orientan nuestras decisiones y garantizan un trato justo y equitativo en todos los niveles de la organización.

Creemos que un proyecto creativo, dinámico y en constante evolución, junto con un entorno de trabajo positivo, son factores clave para atraer y retener a los mejores profesionales. Por ello, fomentamos un modelo de liderazgo colaborativo, basado en la confianza, la empatía y la transparencia, que fortalece el compromiso y el sentido de pertenencia al Grupo.

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla de Grupo Tragaluz está compuesta por **722 personas** (731 en 2024), distribuidas entre restaurantes, obrador y oficinas centrales. A continuación, se detalla la información relativa al número de empleados según género, edad y categoría profesional.

PLANTILLA A CIERRE DE EJERCICIO 2025



PLANTILLA A CIERRE DE EJERCICIO (2025 Y 2024)

	2025				2024			
	DIRECTORES/ GERENTES	STAFF NON- OFFICE	STAFF OFFICE	TOTAL	DIRECTORES/ GERENTES	STAFF NON- OFFICE	STAFF OFFICE	TOTAL
HOMBRES	4	435	5	444	3	445	4	452
MUJERES	1	255	22	278	2	256	21	279
TOTAL	5	690	27	722	5	701	25	731
<30	-	230	6	236	-	265	4	269
30-50	3	368	16	387	3	354	14	371
>50	2	92	5	99	2	82	7	91
TOTAL	5	690	27	722	5	701	25	731

MODALIDADES DE CONTRATO

La naturaleza estacional de nuestra actividad genera variaciones en el volumen de la plantilla a lo largo del ejercicio, lo que se refleja en la diferencia entre el número de personas empleadas al cierre del año y el promedio anual de empleados.
A continuación, se presentan las modalidades de contrato por tipo de jornada, género, edad y categoría profesional, tanto a cierre de ejercicio como promedio anual de 2024 y 2025:

MODALIDADES DE CONTRATOS A CIERRE DE EJERCICIO

SEXO	2025						2024					
	H	M	<30	30-50	>50	TOTAL	H	M	<30	30-50	>50	TOTAL
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	373	177	137	322	91	550	377	172	160	307	82	549
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	59	94	89	58	6	153	66	98	101	58	5	164
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	11	4	7	6	2	15	9	8	7	6	4	17
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	1	3	3	1	-	4	-	1	1	-	-	1
TOTAL	444	278	236	387	99	722	452	279	269	371	91	731

MODALIDADES DE CONTRATOS PROMEDIO ANUAL

	2025						2024					
	H	M	<30	30-50	>50	TOTAL	H	M	<30	30-50	>50	TOTAL
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	393	193	154	341	92	587	382	178	142	329	89	560
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	37	58	53	39	3	95	43	60	55	45	3	104
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	6	3	2	6	1	9	4	2	3	3	-	6
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	-	2	1	1	-	2	1	2	1	1	-	2
TOTAL	437	257	210	386	97	693	430	242	202	378	93	672

CATEGORÍA PROFESIONAL	DIRECTORES/ GERENTES	2025			TOTAL	DIRECTORES/ GERENTES	2024			TOTAL
		STAFF NON- OFFICE	STAFF OFFICE				STAFF NON- OFFICE	STAFF OFFICE		
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	5	522	23		550	5	524	20		549
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	-	149	4		153	-	160	4		164
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	-	15	-		15	-	16	1		17
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	-	4	-		4	-	1	-		1
TOTAL	5	690	27		722	5	701	25		731

CATEGORÍA PROFESIONAL	DIRECTORES/ GERENTES	2025			TOTAL	DIRECTORES/ GERENTES	2024			TOTAL
		STAFF NON- OFFICE	STAFF OFFICE				STAFF NON- OFFICE	STAFF OFFICE		
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	5	557	24		587	5	535	20		560
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	-	93	2		95	-	101	3		104
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	-	9	1		9	-	5	1		6
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	-	2	-		2	-	2	-		2
TOTAL	5	662	27		693	5	643	24		672

SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES

La compensación económica y los beneficios sociales constituyen un elemento esencial para atraer, motivar y fidelizar al talento. En Grupo Tragaluz promovemos una política retributiva basada en la objetividad, el reconocimiento del desempeño y la igualdad de oportunidades. Aplicamos los convenios colectivos vigentes y complementamos la retribución con incentivos vinculados al rendimiento individual, definidos bajo criterios claros y transparentes.

Como parte de nuestro modelo retributivo, ofrecemos un Plan de Retribución Flexible (PRF) que permite a las personas trabajadoras acceder a ventajas fiscales y a beneficios como seguro médico para empleados y familiares. Este plan se ha ido ampliando progresivamente para incluir servicios como guardería, transporte, formación o ticket restaurante, reforzando así nuestra apuesta por la conciliación y la mejora de la calidad de vida.

Desde 2022, las personas empleadas pueden acceder al salario generado en cualquier momento del mes a través de una plataforma digital. Este sistema, junto con otros beneficios como la oferta diaria de comidas y bebidas en el entorno laboral y descuentos exclusivos en nuestros restaurantes y establecimientos asociados, contribuye al bienestar del equipo y fortalece su vinculación con el Grupo.

En materia de equidad salarial, en 2022 se identificó una brecha del 3 % entre mujeres y hombres. A partir de entonces, se han implementado medidas de revisión interna y ajustes en la política retributiva que han permitido reducir progresivamente esta diferencia, situándola por debajo del 2 % en los últimos ejercicios.

En cuanto a la retribución de la alta dirección se compone de una parte fija y otra variable, vinculada al cumplimiento de objetivos estratégicos y al desarrollo de proyectos clave para el crecimiento del Grupo.



GALLITO | BARCELONA



SPOT | MALLORCA

PEZ VELA | BARCELONA

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Trabajamos constantemente para mejorar las condiciones laborales de nuestros empleados, garantizando un entorno seguro y saludable para el desempeño óptimo de sus funciones.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

	TOTAL	2025 H	M	TOTAL	2024 H	M
NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	53	31	22	59	41	18
NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO SIN BAJA	35	16	19	24	17	7
NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA IN ITINERE	17	10	7	15	7	8
ÍNDICE DE FRECUENCIA (I.F)*	50,00			44,99		
ÍNDICE DE GRAVEDAD (I.G)**	0,7			0,57		
TOTAL HORAS TRABAJADAS	1.272.492			1.305.639		
JORNADAS PERDIDAS	1.249			992		

*I.F= Número de accidentes/Número de horas trabajadas x 1.000.000 (No se incluyen los accidentes “In itinere”, ya que se han producido fuera de horas de trabajo).

**I.G =Número de jornadas perdidas/Número de horas trabajadas x 1.000 (En las hornadas perdidas se contabilizan exclusivamente los días laborables).

SPOT | MALLORCA

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del tiempo de trabajo se realiza en conformidad con los convenios colectivos aplicables, garantizando el respeto a los periodos de descanso, las vacaciones y los días festivos. En línea con el Real Decreto-ley 8/2019, hemos implantado en todos nuestros restaurantes y oficinas un sistema de registro de asistencia mediante código QR, que nos permite monitorizar de forma precisa el cumplimiento de los horarios laborales establecidos.

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN

Conscientes de la importancia de mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional, trabajamos para facilitar la conciliación de nuestros equipos, tanto en restaurantes como en oficinas, mediante distintas medidas adaptadas a las características de cada área.

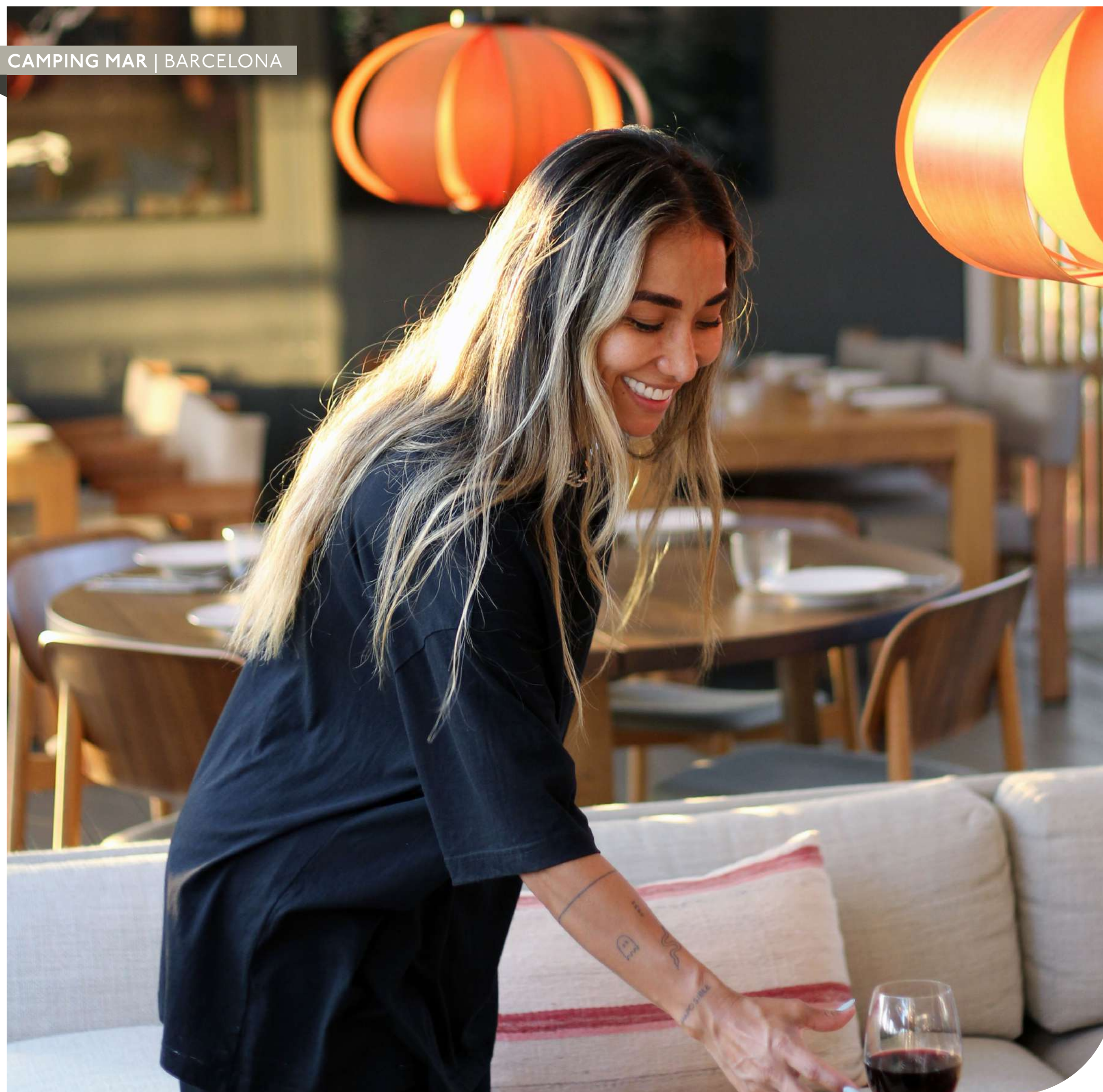
En nuestras oficinas centrales, seguimos avanzando hacia una mayor flexibilidad laboral. Actualmente aplicamos políticas que favorecen el horario flexible, adaptándose en la medida de lo posible a las necesidades y preferencias de nuestros empleados para mejorar su bienestar. Asimismo, contamos con una política de desconexión digital que limita las comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo y garantiza el respeto al tiempo de descanso.

En 2025, mantenemos nuestro compromiso con la promoción de la conciliación de la vida profesional y personal, impulsando un entorno laboral que favorece tanto el desarrollo profesional como el bienestar personal de todas las personas que forman parte del Grupo

ABSENTISMO

En 2025, se registraron un total de 1.222 jornadas perdidas (992 en 2024), sumando las incidencias por contingencias comunes y accidentes laborales, incluidos aquellos ocurridos in itinere.

CAMPING MAR | BARCELONA



IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

FOMENTO DE LA IGUALDAD

En Grupo Tragaluz integramos el principio de igualdad como un elemento esencial de nuestra cultura corporativa y de la gestión de personas. Reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un entorno laboral más justo e inclusivo, donde la igualdad de oportunidades sea una realidad para todas las personas que forman parte del Grupo.

Nuestra plantilla refleja una notable diversidad en términos de edades, trayectorias profesionales y orígenes culturales. Esta pluralidad enriquece el entorno de trabajo y contribuye a impulsar la creatividad, la colaboración y la innovación en todos los niveles de la organización.

Este compromiso se aplica de manera transversal y se traduce en iniciativas concretas como el portal interno “**Equipo Tragaluz**”, disponible desde febrero de 2023, que facilita el acceso a la información y promueve la transparencia y la participación del equipo.

Contamos con un **Plan de Igualdad** en vigor que establece medidas específicas orientadas a garantizar un entorno laboral equitativo y libre de cualquier forma de discriminación. Este plan promueve la igualdad de trato y de oportunidades sin distinción de edad, género, discapacidad, orientación sexual, origen étnico, religión, convicciones u otras condiciones personales o sociales.

FISKEBAR | BARCELONA



EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD Y COLECTIVOS VULNERABLES

Durante el 2025 contamos con 18 personas con discapacidad funcional* en la empresa, correspondientes a 6 hombres y 12 mujeres.

Colaboramos con entidades como la Fundación Catalana Síndrome de Down (FCSD), Down Madrid, AcidH, ONCE, Fundación AURA, Inclou Futur, Associació ACAPPS y el Ayuntamiento de Barcelona. A través de estas colaboraciones, continuamos impulsando la inclusión de personas con discapacidad en la compañía, reconociendo el valor que aporta la diversidad y las capacidades individuales de cada persona que forma parte de nuestro equipo.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS

A cierre de ejercicio	2025	2024
HOMBRES	6	8
MUJERES	12	10
TOTAL	18	18

*Se consideran personas con discapacidad funcional aquellas que poseen un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, pudiendo ser limitaciones físicas, sensoriales, mentales o intelectuales que, en interacción con diversas barreras, puedan obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

PROTOCOLO ANTI-ACOSO LABORAL

En Grupo Tragaluz contamos con un protocolo integral contra el acoso laboral, diseñado para prevenir, detectar y abordar cualquier forma de acoso dentro de la organización. Este protocolo establece medidas claras para la investigación y, cuando procede, la sanción de conductas inapropiadas, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso. Asimismo, proporciona a las personas empleadas un procedimiento accesible y transparente para presentar cualquier queja, reforzando la confianza y el bienestar dentro de la organización.

Este protocolo contempla:

- Implantación de la cultura preventiva
- Planes de formación
- Información y divulgación del protocolo
- Equipo de referencia para la prevención del acoso laboral
- Procedimiento de denuncia
- Vías de resolución de los conflictos

Además, contamos con un Canal de Denuncias para poder informar de este tipo de conductas. En 2025, al igual que el año anterior no se han registrado casos de vulneración en cuestiones de acoso laboral u otras conductas discriminatorias a través de los canales puestos a disposición de la plantilla.

DESARROLLO Y FORMACIÓN

El desarrollo personal y profesional de nuestras personas es uno de los aspectos más importantes para el Grupo. Por ello, apostamos por una formación continua, práctica y orientada a resultados, que fortalezca las competencias de nuestro equipo y contribuya directamente a la excelencia en el servicio.

En 2025, se realizaron 13.105 horas de formación (un 8% más que el año anterior) con una media de 18,2 horas por empleado, y se realizaron 45 promociones internas, reflejo de nuestro compromiso con la promoción interna y el crecimiento profesional.

Los programas formativos se centraron en áreas clave para el sector de la restauración, como la gestión de residuos en restaurantes, la manipulación de alimentos, la prevención de alergias e intolerancias y la reducción del desperdicio alimentario. Asimismo, se reforzó la formación en excelencia en el servicio, primeros auxilios e inglés, asegurando un desarrollo integral alineado con las necesidades operativas y las expectativas de nuestros clientes.

En el marco del desarrollo del talento y el fortalecimiento de la cultura organizativa, durante el ejercicio se han impartido un total de 894 horas de formación específicas en liderazgo y coaching dirigidas a mandos intermedios y responsables de equipo. Estas acciones formativas tienen como objetivo potenciar habilidades clave como la gestión de personas, la comunicación efectiva, la toma de decisiones y el acompañamiento al desarrollo profesional de los equipos. La compañía considera que el refuerzo de estas competencias en los líderes tiene un impacto directo en la mejora del clima laboral, el compromiso de las personas y, en última instancia, en el desempeño global de la organización.

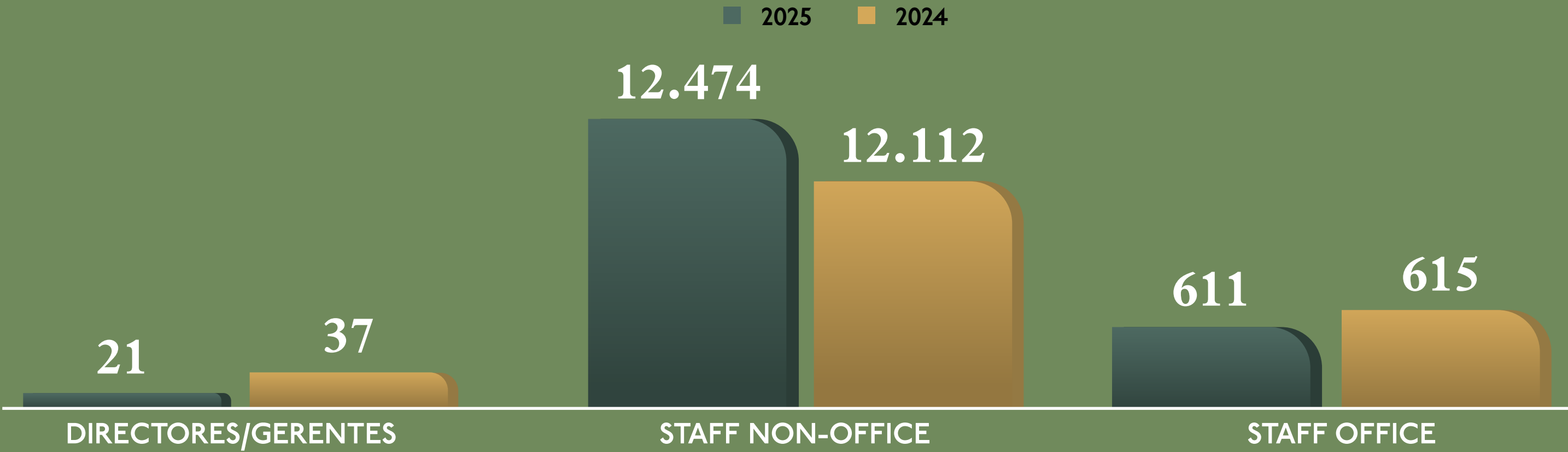
RELACIONES LABORALES

En Grupo Tragaluz contamos con mecanismos consolidados para asegurar relaciones laborales justas y de calidad en toda la organización. El 100 % de nuestra plantilla está cubierta por el Convenio Colectivo de Hostelería y Restauración, lo que garantiza condiciones laborales adecuadas y alineadas con la normativa del sector.

Además, reconocemos y promovemos el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de nuestros trabajadores, incluyendo la libertad de asociación, la representación sindical y la negociación colectiva, como pilares de un entorno laboral basado en el respeto, el diálogo y la participación.



HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL



V. NUESTROS CLIENTES Y LA SOCIEDAD

EXCELENCIA

En Grupo Tragaluz cuidamos cada detalle de la experiencia de nuestros clientes, desde la conceptualización y diseño de nuestros espacios hasta la atención en nuestros restaurantes. Cada establecimiento adapta estos procesos a su propia identidad, manteniéndose alineado con la filosofía y los valores del Grupo.

Situamos al cliente en el centro de nuestra actividad, con el objetivo de cumplir sus expectativas y garantizar una experiencia segura y satisfactoria. Para ello, contamos con Manuales de Procedimiento específicos para cada restaurante, en los que se definen tanto el concepto de cada establecimiento como los procesos que deben seguirse en la relación con nuestros clientes. Además, velamos por prevenir cualquier práctica que pueda perjudicarles, como la publicidad engañosa o el uso indebido de sus datos personales.

En este sentido, el Grupo también promueve la inclusión y accesibilidad universal, garantizando que sus espacios y servicios sean accesibles para todas las personas. Esto se traduce en la adaptación progresiva de las instalaciones físicas, incluyendo accesos y baños adaptados para personas con movilidad reducida, así como en la incorporación de medidas que faciliten la experiencia de clientes con distintas necesidades, como cartas en braille o formatos accesibles. Asimismo, se procura ofrecer opciones en los menús que atiendan a diferentes necesidades alimentarias, contribuyendo a una experiencia inclusiva y respetuosa con la diversidad de los clientes.

ESCUCHA ACTIVA Y EXPERIENCIA DEL CLIENTE

Mantener un diálogo abierto con nuestros clientes es clave una vez finalizado el servicio. Sus opiniones, sugerencias y valoraciones nos permiten identificar oportunidades de mejora e impulsar un proceso continuo. Por ello, contamos con diversos canales para recoger sugerencias, comentarios, quejas y reclamaciones, garantizando una atención ágil y estructurada. Estos canales incluyen nuestras páginas web, redes sociales, conexión Wi-Fi social en los establecimientos y puntos de contacto directo en cada restaurante.

Además, realizamos encuestas de satisfacción para conocer de forma directa la percepción de nuestros clientes sobre el servicio recibido. Este proceso se complementa con el uso de GastroRanking, una herramienta que integra y analiza valoraciones publicadas en distintas plataformas digitales, permitiendo realizar un seguimiento objetivo de indicadores clave como la calidad gastronómica, el ambiente, la atención al cliente, la relación calidad-precio y la experiencia global.

En 2025, recopilamos 30.469 opiniones (24.601 en 2024), permitiéndonos identificar áreas de mejora y fortalecer aquellos aspectos más valorados por nuestros clientes. La valoración media alcanzada fue de 9.1 sobre 10 (8,7 en 2024) con un 85 % de opiniones positivas.

En lo relativo a reclamaciones formales, se registraron 8 incidencias durante 2025 (10 en 2024), todas ellas gestionadas y resueltas según nuestros protocolos internos. Asimismo, no se han recibido notificaciones a través de las hojas oficiales de reclamación por parte de los Ayuntamientos durante el año.

Nuestra prioridad sigue siendo mejorar de forma continua la experiencia del cliente, apoyándonos en la escucha activa y en el análisis de la información recibida para reforzar nuestra propuesta de valor en todos los puntos de contacto.

EL JAPONÉS | BARCELONA



CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

CONTROLES DE CALIDAD

Gracias a la incorporación de herramientas digitales y el perfeccionamiento de técnicas de manipulación responsable, aseguramos que cada plato no solo cumpla con los más altos estándares de calidad, sino que también garantice una seguridad alimentaria total. Asimismo, aseguramos que todas las materias primas utilizadas en la preparación de nuestros platos cumplan con los estándares más rigurosos de calidad.

Para asegurar la correcta aplicación de estos estándares, contamos con un sistema de control que abarca tanto la selección de materias primas como los procesos de recepción, almacenamiento, conservación y manipulación de los ingredientes. Los chefs de cada restaurante realizan verificaciones diarias “in situ” sobre los puntos críticos del proceso, prestando especial atención a las condiciones de almacenamiento, temperaturas, fechas de caducidad y procedimientos de manipulación.

De manera complementaria, disponemos de un servicio externo especializado que lleva a cabo auditorías periódicas del sistema APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos). Estas revisiones permiten identificar áreas de mejora y establecer planes de acción preventivos y correctivos, incluyendo formación específica para los equipos cuando resulta necesario.

Este enfoque nos permite mantener un control riguroso sobre la seguridad alimentaria y asegurar la consistencia en la calidad de los productos ofrecidos en todos nuestros establecimientos.

Para minimizar cualquier riesgo asociado, supervisamos todo el proceso, desde la selección de los ingredientes hasta la presentación final del plato. Este enfoque se basa en la evaluación y control de distintos aspectos clave:

- **Cadena de suministro:** Establecemos estrictos estándares de calidad e higiene para nuestros proveedores, abarcando tanto los procesos de producción como el transporte y la entrega de los ingredientes.
- **Procesos internos:** Supervisamos la recepción, el almacenamiento, la manipulación y la rotación de los ingredientes en nuestros establecimientos, garantizando su correcta conservación desde su llegada hasta su utilización.
- **Mantenimiento de instalaciones:** Nos aseguramos de que nuestros almacenes, cámaras frigoríficas y áreas de trabajo se mantengan en condiciones óptimas para preservar la seguridad y calidad alimentaria.
- **Formación del equipo:** Formamos a nuestro personal para que conozca las características, caducidades, comportamientos y el manejo adecuado de cada ingrediente.
- **Manipulación y preparación:** Ponemos especial atención en la correcta manipulación de los alimentos durante la elaboración de las recetas, garantizando el cumplimiento de los estándares de seguridad alimentaria.

THE GREEN SPOT | BARCELONA



RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, establecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) contempla 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) orientados a promover un modelo de desarrollo más inclusivo, equilibrado y sostenible.

Alcanzar estos objetivos requiere la colaboración activa de múltiples actores, entre ellos las administraciones públicas, organizaciones sociales, instituciones educativas y, de manera clave, el sector privado.

APORTACIÓN SOCIAL

En este contexto, Grupo Tragaluz reafirma su compromiso con el desarrollo local y sostenible, impulsando iniciativas sociales en las comunidades donde está presente.

EUROFIRMS, INTEGRACIÓN LABORAL

En 2025, hemos realizado una aportación económica de 195 euros a Eurofirms Foundation, como parte de nuestro compromiso con el apoyo a iniciativas sociales y al desarrollo de las comunidades en las que operamos.

Eurofirms Foundation es una fundación de carácter benéfico-asistencial que trabaja para promover la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, impulsando proyectos que fomentan la igualdad de oportunidades, la integración y la sensibilización en el ámbito empresarial y social.



FUNDACIÓ ROURE, ACCIÓN SOCIAL

En 2025 colaboramos con Fundació Roure en Barcelona, apoyando su labor con personas mayores, familias y colectivos en riesgo de exclusión social.

Grupo Tragaluz realizó una aportación de 5.160 euros para impulsar sus proyectos, contribuyendo al bienestar y la inclusión de las personas más vulnerables.



BARCELONA GLOBAL

Grupo Tragaluz refuerza su compromiso con la proyección internacional de Barcelona mediante una aportación de 300 euros a Barcelona Global, asociación que impulsa la innovación, la competitividad y la atracción de talento.

Con esta colaboración, se suma a una red de entidades que trabajan por fortalecer el posicionamiento global de la ciudad.



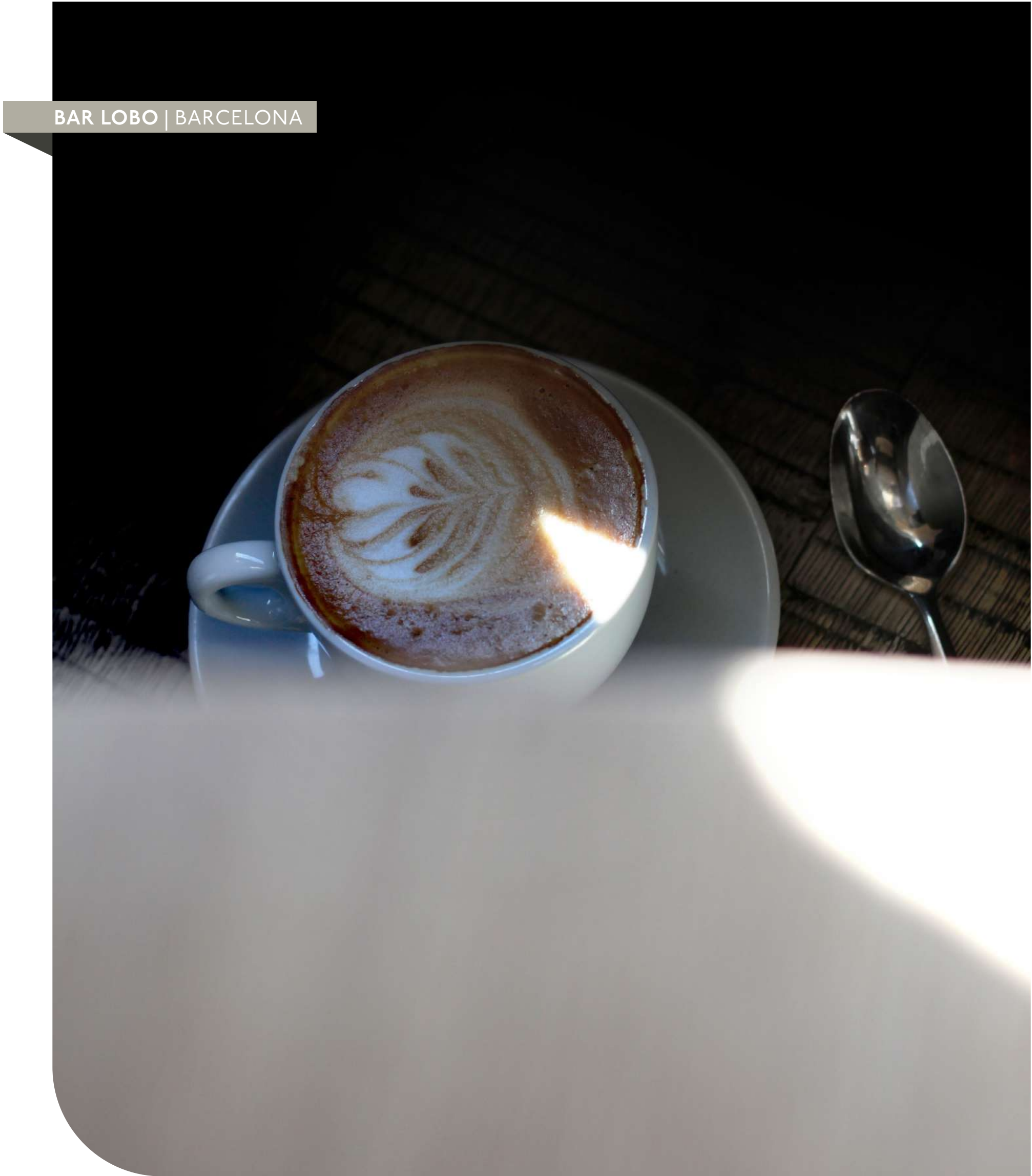
SOLAN DE CABRAS

Un año más, Solán de Cabras, junto a la AECC, llevó a cabo la campaña “Gotas de Solidaridad” contra el cáncer de mama. Se lanzó una edición especial de su botella rosa y se donaron 20.000 minutos de atención psicológica para pacientes y familiares. Además, más de 1.200 personas participaron dejando mensajes de apoyo. La campaña finalizó el 19 de octubre, Día Mundial contra el Cáncer de Mama, cumpliendo sus objetivos gracias a la colaboración de todos.

INFORMACIÓN FISCAL

Entendemos nuestra relación con la sociedad como un compromiso que trasciende nuestra actividad empresarial. En este sentido, consideramos que nuestra contribución fiscal es también una forma de generar valor y aportar al entorno en el que operamos. A continuación, se detallan los resultados obtenidos en España, país donde se concentra la actividad del Grupo, así como los impuestos sobre beneficios correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025 (en euros):

	2025	2024
RESULTADO DEL EJERCICIO	(4.772.048)	(133.128)
GASTO DEVENGADO POR IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS	(868.770)	(265.694)
SUBVENCIONES RECIBIDAS	0	0



ANEXOS

ACERCA DE LA MEMORIA

Esta Memoria de Sostenibilidad corresponde al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 de Skylight Partners S.L., (en adelante, “Grupo Tragaluz” o “el Grupo”) con domicilio social establecido en Calle Minerva núm. 2 P. 1, (08006), Barcelona, Cataluña y ha sido elaborada de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No financiera y Diversidad, tomado como referencia los Estándares de GRI (2021) de manera selectiva.

Asimismo, de conformidad con los requisitos legales, la información presentada ha sido sometida a verificación por un experto independiente de servicios de verificación (se incluye el informe de verificación en el Anexo) y ha sido aprobada por el Consejo de Administración.

Las cuestiones significativas para la empresa y sus grupos de interés han sido identificadas a través de un análisis de materialidad. Todos los datos relativos a la gestión del medioambiente, empleados y sociedad proporcionan de forma comparativa con el año anterior (ejercicio 2024).

De forma complementaria, se hace referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 17 objetivos globales adoptados por las Naciones Unidas en 2015 para alcanzar un futuro más justo y sostenible para todos. El modelo de negocio de Grupo Tragaluz contribuye directamente a la consecución del ODS 3 (Salud y Bienestar), e indirectamente a los ODS 2 (Hambre cero), 5 (Igualdad de género), 8 (Empleo decente y Crecimiento económico), 10 (Reducir desigualdades) y 12 (Consumo y Producción responsable).

Por último, las declaraciones a futuro que reflejan las expectativas y proyecciones sobre eventos futuros por parte del Grupo presentadas a lo largo de la Memoria implican riesgos e incertidumbres que pueden hacer que los resultados reales difieran de los proyectados.

Esta Memoria de Sostenibilidad se encuentra disponible en el [sitio Web corporativo de Grupo Tragaluz](#). Para cualquier duda o consulta en relación con su contenido u otras cuestiones de sostenibilidad, puede ponerse en contacto con Ángeles Hermoso, Directora de Personas & ESG, al correo electrónico sostenibilidad@grupotragaluz.com.

THE GREEN SPOT | BARCELONA



REFERENCIAS A LA LEY 11/2018

REFERENCIAS A LOS CONTENIDOS ESTABLECIDOS POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

El Estado de Información no Financiera, contenido en esta memoria de sostenibilidad, se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información no Financiera y Diversidad, así como los Estándares GRI para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad en su versión más actualizada a modo de referencia.

El uso de los Estándares GRI se ha hecho de manera selectiva por lo que el presente informe no constituye un informe de conformidad con GRI. Los estándares utilizados se detallan debajo de la tabla de referencias.

Para la selección de los contenidos relevantes se ha realizado un análisis de materialidad previo a la elaboración de la memoria para determinar a partir de los contenidos requeridos por la citada Ley, aquellos contenidos a incluir detalladamente, identificar aquellos para los que por la falta de sistemas de información adecuados o por los que la baja relevancia en el negocio del Grupo se incluye una explicación de los motivos de su omisión.

Este material hace referencia a contenidos parciales de los siguientes estándares GRI, habiendo utilizado su última versión de 2021:

205: Lucha contra la corrupción, 301: Materiales, 302: Energía, 303: Agua, 304: Biodiversidad, 305: Emisiones, 306: Efluentes y residuos, 401: Empleo, 402: Relación trabajador-empresa, 403: Salud y seguridad en el trabajo, 404: Formación y educación, 405: Diversidad e igualdad de oportunidades, 406: No discriminación, 407: Libertad de asociación y negociación colectiva, 408: Trabajo infantil, 409: Trabajo forzoso u obligatorio, 412: Evaluación de los derechos humanos, 413: Comunidades locales, y 414: Evaluación social de los proveedores.

CONTENIDOS	PÁGINA
CONTENIDOS GENERALES	
DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO	6-9
MARCOS UTILIZADOS	43
RIESGOS RELACIONADOS CON LAS CUESTIONES DEL EINF	11, 16
MEDIO AMBIENTE	
INFORMACIÓN DETALLADA	18-25
CONTAMINACIÓN	La contaminación no se ha identificado como un asunto material para la compañía, al no haberse detectado impactos significativos asociados a esta materia en el análisis de doble materialidad.
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	18-20
USO SOSTENIBLE DE RECURSOS: AGUA	25
USO SOSTENIBLE DE RECURSOS: MATERIALES	23-24
USO SOSTENIBLE DE RECURSOS: ENERGÍA	21
USO SOSTENIBLE DE RECURSOS: EFICIENCIA ENERGÉTICA	21
CAMBIO CLIMÁTICO: EMISIONES DE GEI	22
CAMBIO CLIMÁTICO: ADAPTACIÓN	22
CAMBIO CLIMÁTICO: METAS DE EMISIONES GEI	22
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD: MEDIDAS	23
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD: IMPACTOS	23
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	
EMPLEO: NÚMERO DE EMPLEADOS	27
EMPLEO: MODALIDADES CONTRATOS DE TRABAJO	28
EMPLEO: NÚMERO DE DESPIDOS	En 2025 se realizaron 69 despidos (78 en 2024), 41 hombres y 28 mujeres (55 y 23 respectivamente en 2024). Todas las personas corresponden a la categoría de personal de restaurantes o (staff-non office). Por edades, 26 corresponden a hombres menores de 30 años como en 2024, 36 al tramo de 30 a 50 años (45 en 2024) y 7 a mayores de 50 años igual que en 2024.
EMPLEO: REMUNERACIONES	29

CONTENIDOS	PÁGINA
EMPLEO: BRECHA SALARIAL	29
EMPLEO: REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS	29
EMPLEO: DESCONEXIÓN LABORAL	31
EMPLEO: DISCAPACIDAD	33
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	31
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: ABSENTISMO	31
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: CONCILIACIÓN	31
SALUD Y SEGURIDAD: CONDICIONES	27, 29-30
SALUD Y SEGURIDAD: ACCIDENTES Y ENFERMEDADES	30
RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA	34
FORMACIÓN	34
IGUALDAD	32
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	
COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	36-39
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	23
CONSUMIDORES: SALUD Y SEGURIDAD	36-37
CONSUMIDORES: RECLAMOS	36
CONSUMIDORES: INFORMACIÓN FISCAL	39
RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	
DUE DILIGENCE DE DERECHOS HUMANOS	10-11, 13
RIESGOS Y MEDIDAS	10-11
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	11
DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO	11
TRABAJO FORZOSO E INFANTIL	11
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	
PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO	10-11
PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL	10-11 38
APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	38

TRAGALUZ^{GRUPO}

Es increíble lo que puede pasar
alrededor de una buena mesa