

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2022



ÍNDICE

1.	OBJETO Y ALCANCE DEL INFORME	3
2.	MODELO DE NEGOCIO	4
2.1.	Estructura organizativa	4
2.2.	Misión, visión y valores	6
2.3.	Entorno empresarial.....	7
2.4.	Principales riesgos y factores que pueden afectar a la evolución de la compañía	10
2.5.	Compromiso con la sostenibilidad	11
3.	CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.....	13
3.1.	Principales impactos y riesgos medioambientales	13
3.2.	Uso sostenible de recursos	15
3.3.	Contaminación y cambio climático	18
3.4.	Gestión sostenible de residuos y economía circular.....	19
3.5.	Protección de la biodiversidad	20
4.	PERSONAS Y BIENESTAR.....	21
4.1.	El equipo Iberext	21
4.2.	Desarrollo profesional.....	25
4.3.	Igualdad e inclusión.....	27
4.4.	Seguridad y Salud	29
4.5.	Relaciones sociales.....	30
5.	IMPACTO SOCIAL.....	32
5.1.	Relaciones con las comunidades locales.....	32
5.2.	Proveedores	33
5.3.	Clientes y consumidores	34
5.4.	Información fiscal	35
6.	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	36
7.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	37
8.	ANEXO CONTENIDOS LEY 11/2018.....	38

1. OBJETO Y ALCANCE DEL INFORME

El presente Estado de Información no Financiera (en adelante, EINF) expone la información requerida por 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, y está elaborado tomando como referencia el estándar internacional *GRI Sustainability Reporting Standards*.

En su contenido se detallan los principales aspectos necesarios para comprender la evolución, los resultados y el impacto de la actividad de Iberext, S.A. (en adelante Iberext o la compañía). Por tanto, se describen las principales políticas y medidas adoptadas, los resultados de su aplicación, los principales riesgos y su gestión y los principales indicadores no financieros con relación a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

La información presentada incluye todas las actividades desarrolladas por Iberext durante el ejercicio 2022 (entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022).

El alcance del presente EINF abarca la actividad de Iberext, S.A., constituida en 1989 como sociedad anónima y que actualmente desarrolla su actividad a través de 16 centros de trabajo repartidos por el territorio español y con domicilio social en la Comunidad de Madrid.

En este informe se recoge información no financiera correspondiente a los impactos económicos, ambientales y sociales de Iberext y se presentan indicadores relativos a su desempeño durante el ejercicio 2022. Asimismo, atendiendo al requisito de aportar datos evolutivos y comparables que faciliten la comprensión de la información reportada, se integran también valores cuantitativos correspondientes al ejercicio 2021.

2. MODELO DE NEGOCIO

En Iberext, contamos con más de 34 años de experiencia en el sector de la seguridad como empresa global de Protección Activa y Pasiva contra incendios.

Nuestra actividad principal se centra en el diseño, instalación y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios a través de un equipo humano propio altamente cualificado, lo que nos permite ofrecer al mercado soluciones innovadoras y globales mediante las que se cubren todas las posibles necesidades de la cartera de clientes.

A pesar de que los servicios están dirigidos a un público objetivo muy variado, nos centramos especialmente en clientes del sector industrial, hotelero, grandes superficies y residencial. Nuestra actividad está regulada legalmente mediante el vigente Reglamento de Protección contra Incendios, que tiene como objeto principal la determinación de las condiciones y los requisitos exigibles al diseño, instalación, mantenimiento e inspección de los equipos, sistemas y componentes que conforman las instalaciones de protección contra incendios.

2.1. Estructura organizativa

Nuestro equipo humano, está formado por más de 300 profesionales altamente especializados repartidos en 16 delegaciones por todo el territorio nacional, destacando la delegación de Madrid con más de la mitad de los trabajadores, en donde, además, se presta servicio al resto de delegaciones. A través de este equipo humano, asistimos a más de 30.000 centros cada año.

La gestión de la compañía se basa en una política de libertad responsable de sus integrantes, dotándolos de medios y conocimientos para que desarrollen su trabajo bajo unos objetivos muy claros y lograr un servicio de calidad que garantice la protección de bienes y personas a unos resultados económicos saneados que posibiliten la reinversión y unas retribuciones más altas.

Ofrecemos un servicio cercano, ágil y eficaz, con carácter diferenciador, como garantía de crecimiento y de fidelización de nuestros clientes.

Para hacer esto posible, los distintos departamentos ejercen funciones específicas, dependiendo todos ellos directamente del Gerente.

Tabla 1. Departamentos y funciones de Iberext

DEPARTAMENTOS	FUNCIONES
DEPARTAMENTO COMERCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoría y gestión de clientes - Emisión, actualización y revisión de la lista de precios y tarifas - Aprobación, emisión y comunicación de las condiciones especiales de venta - Correcta tramitación de pedidos

DEPARTAMENTOS	FUNCIONES
DEPARTAMENTO TÉCNICO	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento, correctivos y obras de PCI en clientes - Organización y realización de cursos y seminarios a clientes - Organización y realización de pruebas y demostraciones de producto - Apoyo técnico, visitas a obras y/o clientes
DEPARTAMENTO RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la política de recursos humanos dirigida al bienestar y desarrollo de los empleados - Establecer y gestionar los planes de formación, así como su seguimiento para que los empleados puedan desarrollar sus competencias. Gestión documental de las acciones formativas y evaluación de su eficacia - Garantizar los perfiles adecuados en los diferentes procesos de selección e implantar medidas dirigidas a la igualdad de oportunidades - Asegurar que los procesos de contratación, selección y retribución se realizan conforme a la política de Iberext. - Gestión retributiva de la plantilla
DEPARTAMENTO DE COMPRAS Y ALMACÉN	<ul style="list-style-type: none"> - Suministro de materiales para la realización de trabajos en clientes - Realización de pedidos y solicitud al proveedor de la documentación necesaria para su homologación - Mantener actualizados los registros informáticos de materiales y proveedores homologados - Garantizar la correcta recepción de pedidos y el correcto almacenamiento
DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de copias de seguridad - Control y seguimiento del <i>hardware</i> y <i>software</i> necesarios - Desarrollo de nuevas herramientas informáticas que faciliten y optimicen la operativa de la empresa
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar, y establecer acciones para reducir y eliminar los riesgos, así como asegurar el cumplimiento de las medidas de seguridad y prevención de riesgos de los trabajadores - Gestionar la documentación de habilitación de la compañía y los empleados para el correcto cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades económicas - Poner en marcha políticas preventivas y aumentar el nivel de concienciación preventiva dentro de la compañía

DEPARTAMENTOS	FUNCIONES
DEPARTAMENTO FINANCIERO, FISCAL Y CONTABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la política financiera, en la que prima la tranquilidad económica al riesgo y una política de inversiones enfocada en disponer de los mejores medios para ofrecer un mejor servicio a nuestros clientes por encima de la búsqueda de una mayor rentabilidad - Cumplir con las obligaciones contables y fiscales de la compañía

2.2. Misión, visión y valores

Misión: “Al servicio de las personas creando un mundo más seguro y feliz”

El eje central sobre el que gira nuestra actividad son las personas, lo que supone un gran aspecto diferenciador para la compañía. Servimos a las personas, a los trabajadores para que desempeñen su labor en un entorno donde se sientan realizados, valorados y motivados, así como a los clientes garantizando un contexto seguro a través de la actividad desarrollada. En la misión está implícita nuestra obra social, como una manera de aportar y colaborar con la sociedad.

Visión: “Evolucionar con innovación para proteger y cumplir los sueños de las personas”

En esta línea nuestra visión se establece en base a tres objetivos principales:

- Incentivar el desarrollo de los trabajadores, que se sientan motivados y plenamente valorados dentro de la compañía.
- Dotar a los trabajadores de un salario competitivo que les permita mantener una capacidad adquisitiva con la que desarrollar una buena calidad de vida.
- Innovar como fundamento para la protección y evolución de las organizaciones del entorno. Innovar supone cuestionarse la manera de proceder, buscar una mejora continua, adaptarse y adelantarse a los cambios, así como motivar al equipo humano con la aportación de nuevas ideas.

Valores

Nuestro éxito depende del alineamiento existente entre las acciones de la empresa y de los trabajadores con los valores establecidos.

Todas las personas de la organización deben analizar en qué medida están trabajando bajo estos valores y en caso de ser necesario, establecer medidas de acción que permitan una plena alineación con los mismos.



Imagen 1. Valores definidos en Iberext

2.3. Entorno empresarial

2.3.1. Presencia territorial

Iberext nace en Arganda del Rey, y durante los primeros años de crecimiento de la compañía ofrece servicio a sus clientes en el área de la Comunidad de Madrid, para, unos años más tarde, poder dar servicios al resto de territorio nacional, siendo la delegación de Valladolid (Castilla y León) la primera delegación que se estableció fuera de la Comunidad de Madrid.

En los últimos años hemos seguido una política de expansión que se materializa en la apertura de 16 delegaciones a lo largo del territorio español, lo que nos permite estar presente en cada una de las Comunidades Autónomas a excepción de Cantabria, La Rioja, Navarra y Murcia, que son atendidas desde los centros más cercanos.



Imagen 2. Localización de las delegaciones de Iberext

Como primer paso para una posible internacionalización de la compañía se establece como objetivo a largo plazo la expansión hacia Portugal.

2.3.2. Productos y servicios

La experiencia de la compañía en el ámbito de la Protección Contra Incendios permite la “personalización” de las instalaciones a las características y particularidades de cada establecimiento en función de sus necesidades, buscando la mejor solución técnico-económica para cada situación dentro del marco normativo y regulatorio existente.

En nuestro Centro Tecnológico en Arganda del Rey (Madrid) disponemos de áreas específicas para diseño técnico e ingeniería, laboratorio y talleres para realización de procesos de pruebas, salas de formación y numerosos espacios habilitados para la demostración “in situ” de los distintos sistemas técnicos destinados a la Protección Contra Incendios. Este Centro es referencia indiscutible como ejemplo único en Europa de Sala de Exposiciones Interactiva, donde no solo se diseñan y ensayan nuevas soluciones en Sistemas Protección Contra Incendios y Seguridad Electrónica, sino que se muestran en funcionamiento las últimas innovaciones técnicas.

Tabla 2. Productos y servicios de Iberext

PRODUCTO/SERVICIO	DESCRIPCIÓN
INGENIERÍA	Diseño de los sistemas de protección contra incendios en edificios nuevos o en los que se produce un cambio en la actividad o requerimiento de la compañía aseguradora de adaptación a la normativa.
INSTALACIÓN DE SISTEMAS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	Se distinguen 15 sistemas de protección contra incendios dentro de este servicio ofrecido por Iberext. Algunos de ellos son: Sistema de detección y alarma de incendios, Sistema de abastecimiento de agua contra incendios, Sistema de hidrantes contra incendios, extintores, bocas de incendios, o sistemas automáticos de extinción de incendios.
MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	Mantenimiento de sistemas de protección contra incendios de acuerdo con la normativa contra incendios en vigor e indicaciones del fabricante.
AUDITORÍAS EN SISTEMAS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	Realización de inspecciones y auditorías en Protección Contra Incendios con el objetivo de conocer el nivel de seguridad de los edificios y garantizar el correcto funcionamiento de los sistemas. Tras el análisis de las instalaciones, se realiza una propuesta de acciones correctivas encaminadas a la minimización de riesgos.
FORMACIÓN EN PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	Formación de sistemas para el personal de seguridad y mantenimiento del cliente final o de las brigadas de primera intervención.

Desde Iberext ofrecemos cursos de formación de Sistemas de Protección Contra Incendios en modalidad tanto presencial como *online*: extintores, BIEs, hidrantes y detección de incendios. Estamos inscritos en el Registro Estatal de Entidades de Formación. Contamos con más de 100 técnicos certificados por Cepreven para la manipulación de gases fluorados en cumplimiento del Anexo III del vigente RIPCI R.D. 513/2017 en el que se exige dicha cualificación. Además, impartimos cursos especializados en mantenimiento, prevención y extinción de incendios.

2.3.3. Posicionamiento estratégico

Operamos en un mercado muy amplio y con gran estabilidad productiva derivada de la regulación normativa del sector, que establece la obligatoriedad de adquirir y mantener equipos e instalaciones de protección contra incendios para determinados tipos de establecimientos. La aprobación del Real Decreto del Reglamento de instalaciones de protección contra incendios en el año 2017 supone la profesionalización del sector y conlleva un gran impulso de las empresas que operan en el mismo. De esta forma, se reguló la inspección periódica de edificios y centros por organismos de control acreditados (OCA'S) que velan por el mantenimiento de las medidas de protección y su adaptación a la norma.

Tabla 3. Cifras de facturación de Iberext (millones de euros)

AÑO	FACTURACIÓN
2020	26,9
2021	31,9
2022	39,1

Dentro de la actividad que desarrollamos, se pueden distinguir dos líneas de trabajo: actividades primarias y actividades de apoyo. A través de cada una de las actividades que tienen lugar dentro de la compañía se persigue generar una ventaja competitiva en el mercado.

Tabla 4. Tipo de actividad y ventaja competitiva

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	VENTAJA COMPETITIVA
ACTIVIDADES PRIMARIAS	Logística de entrada	Cada una de las 16 delegaciones de la compañía a lo largo del territorio nacional cuenta con un almacén de repuestos para poder atender al servicio postventa en el menor tiempo posible. Contamos con bases de datos eficaces para la gestión de los contratos de mantenimiento de los clientes.
	Logística de salida	A través de nuestra flota de vehículos garantizamos un transporte de mercancías seguro y de calidad. Además, establecemos programas de formación para el transporte de cilindros.
	Marketing y ventas	La política de marketing de la compañía se dirige a potenciar la marca como empresa diferencial e innovadora, con la organización de jornadas formativas a clientes y personal del sector como elemento diferenciador.

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	VENTAJA COMPETITIVA
	Servicios de mantenimiento	<p>Nuestra propia actividad, con la que perseguimos mejorar las instalaciones de los clientes.</p> <p>Tenemos, además, un servicio postventa que busca en todo momento ser una solución ágil y resolutive con una atención 24/7.</p> <p>Para ello, contamos con tres departamentos específicos: Grupos de presión, de detección y evacuación de humos y de puertas cortafuego, que nos diferencian del resto de compañías del sector.</p>
ACTIVIDADES DE APOYO	Gestión de RRHH	Dedicamos importantes esfuerzos a la formación continua de los trabajadores. Ofrecemos 50 horas anuales de media a cada empleado. También nos centramos en la captación de personal con altas capacidades técnicas que serán complementadas con formación interna. Situamos el conocimiento como un punto clave en la compañía y como elemento diferenciador ante los competidores. En esta línea establecemos acuerdos con diferentes centros de formación para la captación de talento.
	Desarrollo de tecnología	En los últimos años se ha impulsado un proceso de digitalización en la compañía y de desarrollo de un programa de gestión que ha permitido una centralización de la información y una optimización de los procesos. En este contexto, trabajamos de la mano con nuestros proveedores para el testeo e I+D+i de producto previo al lanzamiento en el mercado.
	Compras	Enfocamos la política de compras hacia la adquisición de productos de alta calidad. Además de ofrecer un servicio a la altura de las exigencias del mercado, supone una gran ventaja desde el punto de vista del servicio postventa.

2.4. Principales riesgos y factores que pueden afectar a la evolución de la compañía

En Iberext identificamos los principales riesgos y tendencias a los que podemos estar expuestos debido a la naturaleza de la actividad que desempeñamos y que pueden afectar a medio largo plazo a la evolución de la compañía:

- Fluctuación del precio de las materias primas: El precio de los productos que comercializamos se encuentra ligado al precio de la materia prima necesaria para su fabricación. Asumimos dicho riesgo por el periodo en que el producto esté almacenado en los almacenes de nuestras propias delegaciones.
- Desabastecimiento: Riesgo asociado a la incapacidad de afrontar la demanda emergente debido a la falta de *stock* o dificultad de adquisición de materias primas. Esto

tiene un efecto directo en los costes de producción, así como en el precio final del producto o servicio.

- Mercado energético: Debido a un contexto de mercado energético europeo donde los precios de la energía y combustible alcanzan máximos históricos, es inevitable que se produzca una subida de los costes de explotación.
- Crédito o impago: Riesgo que surge como consecuencia del incumplimiento del pago por parte del cliente.
- Reclamaciones de clientes: En Iberext asumimos el riesgo de los posibles defectos de fabricación o instalación existentes en los sistemas contra incendios respecto a los clientes finales.
- Cambio tecnológico: La tendencia a la digitalización del sector es innegable. Los sistemas electrónicos permitirán realizar el mantenimiento de las instalaciones con una mayor rapidez, control y eficacia, llegando incluso a poder realizar alguna de estas tareas a distancia. Esto supondrá, además de un servicio más eficaz, un abaratamiento de los costes.
- Cambios en la normativa: Al tratarse de una actividad regulada legalmente mediante el vigente Reglamento de Protección contra Incendios, la tendencia del mercado y la actividad de la compañía están estrictamente sujetos a los cambios en la normativa aplicable. Una de las tendencias futuras identificadas se encuentra en la potenciación de la Protección Pasiva ante incendios con una modificación normativa que obligará al mantenimiento de este tipo de sistemas. Se trata de un conjunto de soluciones que se aplican durante la construcción de las edificaciones y que tiene por objetivo principal aumentar la resistencia al fuego de los edificios, disminuyendo la propagación del incendio. La Protección Pasiva es el área con mayor capacidad de crecimiento a futuro por lo que Iberext está trabajando para aprovechar esta futura oportunidad de mercado con el desarrollo de un área de protección pasiva con personal especializado.
- Multinacionales y fondos de inversión: Derivado de la madurez del sector de protección contra incendios, se está produciendo un relevo generacional lo cual propicia a la entrada de empresas multinacionales y fondos de inversión que lo perciben como un sector atractivo.

2.5 Compromiso con la sostenibilidad

En Iberext, buscamos, a través de la sostenibilidad, liderar el cambio hacia un futuro más sostenible, justo y seguro. Con esto en mente, adoptamos un enfoque integral para la sostenibilidad que se extiende a todas las áreas de nuestro negocio, permitiéndonos ofrecer soluciones innovadoras que aborden los desafíos que enfrenta nuestra sociedad sin comprometerla.

Contamos con un conjunto de herramientas y políticas de gestión específicos para extender nuestros valores y principios a toda nuestra actividad. Entre ellos, destacan nuestro Código Ético y de Conducta, el Plan de Igualdad, el Protocolo para la Prevención y Actuación en los Casos de Acoso, el Manual de comportamiento, la Política de Responsabilidad Corporativa y nuestro Sistema Integrado de Gestión. Estos instrumentos nos permiten garantizar que respetamos los derechos humanos, protegemos el medio ambiente y fomentamos una cultura empresarial ética

y responsable en toda la organización. A lo largo del presente informe se mencionan y detallan, especificando pertinentemente los indicadores que demuestran sus resultados.

El año pasado, en Iberext dimos un paso más al unirnos formalmente a la iniciativa de la ONU como empresa miembro del Pacto Mundial. Este paso nos compromete a implementar los diez principios universales en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y a promover activamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestras operaciones y en nuestras relaciones comerciales. Esta adhesión nos permite estar en sintonía con las mejores prácticas empresariales internacionales en cuanto a sostenibilidad, y nos brinda la oportunidad de colaborar con otras empresas y organizaciones en la búsqueda de soluciones innovadoras para hacer frente a los desafíos globales.

3. CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

A través de la Política de Responsabilidad Corporativa formalizamos nuestro compromiso con el medio ambiente y la sostenibilidad en el marco de las actividades que desarrollamos, esforzándonos por ir más allá de las exigencias enmarcadas en la normativa legal aplicable. Por ello, desarrollamos acciones dirigidas a reducir el impacto de nuestra actividad, involucrando también a los proveedores. Nos comprometemos a hacer propios los retos ambientales y a llevar a cabo los objetivos de negocio mediante la protección del medio ambiente. Por este motivo, establecemos las siguientes premisas:

- Garantizar el cumplimiento de la legislación medioambiental vigente.
- Canalizar esfuerzos hacia una reducción progresiva de las emisiones contaminantes.
- Mejora continua con la definición de objetivos y acciones correctivas y preventivas.
- Fomentar la sensibilización medioambiental de todos sus trabajadores mediante la información y formación, impulsando asimismo el reciclado y reutilización de materiales.

En consonancia con este compromiso con el medio ambiente, en Iberext disponemos de los siguientes mecanismos de gestión:

- Política de Responsabilidad Social Corporativa que manifiesta el compromiso de la organización a contribuir al desarrollo sostenible y a fomentar una cultura de respeto con el medioambiente, reduciendo el impacto ambiental de las actividades de la empresa.
- Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001:2015 y la correspondiente certificación.
- Manual de Buenas Prácticas Ambientales en la que se establece un conjunto de acciones dirigidas a reducir el consumo de energía, agua y gestión de residuos.
- Declaración de compromiso ambiental a proveedores en la que se le solicita el compromiso de disponer de autorizaciones reglamentarias que puedan exigirse para la realización de la actividad, gestión adecuada de residuos conforme a la legislación vigente, entre otros requisitos en materia ambiental.

3.1 Principales impactos y riesgos medioambientales

En el desarrollo de nuestra actividad, implementamos las medidas oportunas para mitigar y, en caso de ser necesario, reaccionar de manera eficaz ante un posible peligro para la salud o el medio ambiente.

Con el objetivo de minimizar los riesgos e impactos ambientales, en Iberext realizamos evaluaciones de impacto ambiental y contamos con una matriz de identificación y evaluación de estos riesgos. Con esta herramienta se busca determinar los principales impactos que la compañía puede originar, identificar la actividad concreta que lo provoca y definir si se origina de manera directa o indirecta en relación con la actividad desarrollada. Asimismo, permite realizar una evaluación de cada uno de los aspectos identificados y categorizarlos en función de su grado de impacto y de esta manera poder centrar la atención en aquellos más significativos.

A su vez, dentro del programa de objetivos para el año 2021-2022 se incluyen planes de acción que tienen como fin reducir nuestros impactos en el medio ambiente.

En este sentido, identificamos los siguientes aspectos relevantes en materia ambiental para el conjunto de nuestra actividad:

Generación de residuos peligrosos y no peligrosos: A pesar de no considerarse un impacto significativo en la actividad de la compañía se identifica con el objetivo de hacer seguimiento y considerar con antelación las medidas de gestión oportunas en caso de ser necesario.

Vertidos: En la misma línea no se considera un impacto relevante en relación con la actividad desarrollada. Sin embargo, se identifica con el objetivo de realizar un seguimiento del impacto que pudiese originar. Los posibles vertidos se derivarían de la limpieza de los extintores.

Emisiones atmosféricas: A pesar de que, debido a la naturaleza de las actividades desarrolladas, no se considera que la compañía genere un gran impacto en este sentido, se identifica y se propone como aspecto de mejora la reducción de los gases de combustión originados por los vehículos empleados en su actividad, así como los que provienen de las bombas de diésel del equipo de presión.

Consumo energético: Se trata de uno de los aspectos con un mayor impacto identificado. Se refiere en concreto al consumo de recursos como la energía eléctrica, la gasolina y el gasoil.

Consumo de materias primas y recursos naturales: Otro aspecto relevante es el consumo de papel, pinturas, dióxido de carbono y nitrógeno, estos últimos empleados en el mantenimiento y retimbrado de los extintores.

Otros: En nuestra matriz de identificación de los impactos ambientales derivados de nuestra actividad, reservamos un espacio para señalar los residuos derivados de las acciones desarrolladas por empresas subcontratadas.

Situaciones de emergencia: Por último, consideramos significativo señalar aquellas posibles situaciones que podrían surgir en el desarrollo de la actividad y suponer un impacto negativo en el medio ambiente como es un incendio, derrames de gasoil por incidencias en las bombas de diésel, inundaciones por rotura de la tubería de agua o un escape de gas.

3.2.4 Prevención y mitigación de riesgos e impactos ambientales

Los resultados obtenidos de la evaluación de riesgo, mencionada anteriormente, se tienen en cuenta para la implementación de objetivos de mejora y para establecer los riesgos y oportunidades asociadas con sus impactos ambientales. La identificación de aspectos ambientales se revisa mínimo anualmente y siempre que se produzca algún cambio que pueda producir nuevos impactos o riesgos ambientales. Este seguimiento se realiza con la supervisión de la Dirección, de detectarse deficiencias, se recoge una No conformidad. En el caso de que esté planeada la incorporación de nuevos proyectos a la actividad de la compañía, los impactos ambientales de los mismos deben de ser identificados previamente, es decir en las etapas iniciales del proyecto con una mayor posibilidad de prevenir o mitigar dichos impactos y cumplir de este modo con el principio de prevención de la contaminación.

En nuestro compromiso con la prevención y mitigación de los riesgos e impactos ambientales, contamos con una Declaración de Compromiso Ambiental para proveedores, en la que se recogen los requisitos en materia ambiental (autorizaciones, gestión de residuos, procedimientos, etc.) que deben cumplir. En la misma línea, contamos con un Manual de Buenas Prácticas, disponible y accesible para todos nuestros empleados en el que se recogen medidas encaminadas a mejorar la eficiencia energética e instrucciones necesarias para la manipulación de residuos químicos.

Asimismo, en Iberext contamos con una póliza de seguros de Responsabilidad Civil que incluye la cobertura de daños ambientales. En concreto, cubre la contaminación accidental con un importe de hasta 10 millones de euros por siniestro y periodo de anualidad del seguro.

3.2 Uso sostenible de recursos

El compromiso ambiental de la compañía en este ámbito se centra en un uso eficiente de los recursos con el objetivo de lograr minimizar nuestro impacto en el entorno. A través del Manual de Buenas Prácticas proponemos una serie de medidas para un consumo responsable de los recursos (energía y agua) con el fin de contribuir entre toda la plantilla a un desarrollo sostenible.

3.3.4 Consumo de agua

El consumo de agua que realizamos en Iberext procede de la red municipal de abastecimiento. Además de emplear este recurso en nuestra actividad, también se emplea en los aseos de los centros de trabajo y en las tareas de limpieza de las instalaciones. En el 2022 se ha consumido un total de 1.783 m³.

Tabla 5. Consumo anual de agua (m³)

Fuente de captación	2021	2022
Abastecimiento de la red pública (m ³)	1.331	1.783

Entre las iniciativas que se desarrollan para mejorar el desempeño en términos de consumo de agua durante el 2022 destaca:

- Instalación de temporizadores en las máquinas de lavado de extintores lo que supone un notable ahorro en el consumo de agua.

3.3.5 Consumo de energía

La energía consumida en Iberext en el desarrollo de nuestra actividad, abarca las siguientes fuentes y usos:

- Combustibles fósiles: principalmente se emplean para el consumo de la flota de vehículos de la compañía.
- Energía eléctrica: es usada para iluminación y climatización de los centros de trabajo, y en algún caso (Madrid-Sevilla) para accionar los equipos de recarga de extintores. El 11,74 % de la electricidad consumida por la compañía tiene origen renovable.

Tabla 6. Consumo energético anual indirecto y directo

Tipo de consumo	2021	2022
Consumo energético indirecto (kWh)		
Consumo eléctrico de la red pública	400.110	375.068
Consumo eléctrico de energías renovables ¹	24.978	43.000
Consumo energético directo (L)		
Gasolina	37.271	38.495
Gasoil	293.067	344.029

Durante este ejercicio, el consumo energético indirecto ha sido de 375.068 kWh, logrando su reducción con respecto al año 2021 en un 6 %. Además, cabe destacar el incremento de la proporción de energía de origen renovable consumida que supone un 11 % del total, en comparación con el 6 % del ejercicio anterior. Esto, sumado a la reducción del consumo de energía eléctrica convencional refleja nuestro compromiso con la progresiva transición hacia el consumo de una energía más limpia.

Con respecto al consumo energético directo, se aprecia un incremento del 16 % con respecto al año 2021.

En Iberext, monitoreamos con regularidad el consumo energético con el objetivo de disminuir progresivamente nuestro consumo energético y realizar un uso más responsable de los recursos empleados en el desarrollo de nuestra actividad. Por este motivo, establecemos medidas que favorecen la reducción de las necesidades de energía y ponemos a disposición de todo el personal de la compañía un Manual de Buenas Prácticas que recoge las siguientes medidas:

- Instalación lumínica de bajo consumo en sus centros.
- Revisión periódica del equipo de calefacción y refrigeración para evitar incidencias que puedas desencadenar en un aumento del consumo eléctrico.
- Regulación de los sistemas de climatización para evitar los excesos o defectos de temperatura.
- Instalación de sistemas regulatorios como termostatos o temporizadores en las instalaciones eléctricas y de climatización.
- Apagado de equipos durante los periodos de inactividad.
- La instalación lumínica de las zonas comunes y aseos funciona mediante detectores de presencia, lo que supone un ahorro al evitar que la luz esté activa cuando la estancia permanece vacía.
- Siempre que sea posible, priorizar las fuentes de luz natural y apagar la iluminación cuando se abandone la estancia.
- Cumplimiento de los requisitos y prácticas ambientales del cliente cuando el trabajo es desarrollado en sus instalaciones.

¹ Incluido en el consumo eléctrico total. Proveniente de la compra de energía renovable confirmada por el proveedor.

De forma complementaria, dentro de nuestro compromiso por impulsar una movilidad más sostenible, trabajamos para renovar parte de nuestra flota bajo criterios más sostenibles de cara al próximo ejercicio.

Por otro lado, en nuestra sede central en Arganda del Rey contamos con una instalación de paneles solares en la cubierta del edificio para la generación de energía renovable, que posteriormente se vende a la empresa suministradora. En el ejercicio 2022, hemos trabajado en la ampliación de nuestra red de plantas solares, con la instalación de 12 kW adicionales en nuestra delegación de Sevilla y 8 kW en Málaga a principios de 2023. Ambos proyectos, que iniciarán su servicio en el momento en el que se finalicen de gestionar los permisos necesarios, reflejan nuestro deseo de consolidar la producción de energía verde como parte de nuestra estrategia para minimizar nuestro impacto sobre el medio ambiente.

3.3.6 Consumo de recursos y materiales

En Iberext, como empresa dedicada al diseño, instalación y mantenimiento de todos los sistemas de seguridad no fabricamos ni transformamos productos. Los equipos y materiales (equipos electrónicos, extintores, mangueras, etc.) son suministrados a través de proveedores ya montados y embalados por lo que desde Iberext solo nos encargamos de la instalación y posterior mantenimiento. Entre los materiales y compuestos utilizados, destacamos:

Papel: El consumo se deriva de la actividad general desarrollada en oficina y de los informes y documentos de apoyo empleados por el equipo de técnico. Como medida para minimizar su consumo, seguimos implementando mejoras en la herramienta de gestión para permitir al equipo técnico acceder a todos los documentos necesarios en el desarrollo de su trabajo (planos, listados de equipos, etc.). La digitalización de estos documentos implica mayor eficiencia y ahorro de papel suponiendo uno de los puntos fundamentales de su transformación digital. Por otro lado, se ha suprimido las impresoras existentes de uso común como medida encaminada a reducir el número de impresiones. En Arganda del Rey se ha habilitado un sistema de impresión por identificación en la impresora que optimiza la impresión y permite una revisión previa, evitando la impresión de copias innecesarias.

Por otro lado, en el Manual de Buenas Prácticas se recoge una serie de indicaciones respecto al uso de papel en desempeño de las tareas, por ejemplo:

- Priorizar el correo electrónico o la mensajería instantánea en las comunicaciones internas en detrimento del fax o envío de notas escritas.
- Depositar el papel usado por ambas caras en la sección adecuada para posibilitar su reciclaje.
- Priorizar la lectura y trabajo en documentos digitales para minimizar el número de impresiones.
- Emplear ambas caras del papel tanto en las impresiones, fotocopias o escritos a mano.

Dióxido de Carbono (CO₂): empleado en los extintores. Contamos con máquinas de llenado capaces de conseguir la recuperación de CO₂.

Nitrógeno (N): que se halla dentro del cilindro del extintor, consigue mantener la presión necesaria para que el agente extintor pueda salir de manera correcta.

Polvo de extintores: usado para el mantenimiento y retimbrado de los extintores.

3.3 Contaminación y cambio climático

Año tras año establecemos medidas para la reducción de nuestra huella ambiental. Debido a nuestra actividad, la huella de la compañía está compuesta por:

- Consumo de agua
- Consumo de energía
- Emisiones GEI generadas por el consumo de energía

3.3.1 Huella de carbono

En el desarrollo de nuestra actividad, generamos una huella de carbono compuesta por:

- Emisiones directas (Alcance 1): derivadas del consumo de combustibles fósiles para las instalaciones fijas y para la flota de vehículos.
- Emisiones indirectas (Alcance 2): derivadas del consumo de electricidad en los distintos centros de trabajo (oficinas y almacenes).

Tabla 7. Emisiones generadas GEI directa e indirectamente²

	2021 ³	2022 ⁴
Alcance 1 (t CO ₂ eq)	871,63	953,22
Alcance 2 (t CO ₂ eq)	115,01	90,65
TOTAL (t CO₂eq)	986,63	1.043,88

Durante el ejercicio 2022 las emisiones del alcance 2 se han logrado reducir en un 21 % con respecto al ejercicio anterior, gracias al incremento del consumo de energía verde certificada. Las emisiones de gases de efecto invernadero tanto directas como indirectas han incrementado en un 6 % con respecto al ejercicio anterior en parte debido al incremento de la flota de vehículos.

3.3.2 Contaminación lumínica y acústica

La contaminación acústica y lumínica no se considera un aspecto relevante en términos de contaminación debido tanto a la naturaleza de las actividades desarrolladas como a la ubicación de nuestras instalaciones en polígonos industriales, tradicionalmente lejanos a núcleos de población.

² Los resultados de las emisiones GEI para los años 2021 y 2022, no son exactamente comparables debido al uso de diferentes metodologías para su cálculo.

³ Los factores de emisión aplicados proceden de la herramienta GHG Protocol para el cálculo de emisiones derivadas de la combustión estacionaria, versión 4.1 del World Resources Institute (WRI).

⁴ Los factores de emisión aplicados proceden del Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del MITECO. Mayo 2023. Versión 27.

3.4 Gestión sostenible de residuos y economía circular

Trabajamos día a día por reducir la cantidad de residuos generados y minimizar nuestro impacto en el medio ambiente. De esta forma, todos nuestros residuos son tratados a través de gestores de residuos autorizados y cada delegación cuenta con sus gestores locales.

Los principales residuos generados recogidos a través de estos gestores autorizados (Safety Kleen en Galicia, Cogersa en Asturias, Reciclatges Tamayo en Barcelona, etc.) son:

- Residuos peligrosos generados:
 - Durante el mantenimiento de grupos de presión y bombonas diésel: Aceites usados, filtros de aceite de los motores, baterías y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos como son los detectores no iónicos, centrales y pulsadores.
 - Durante la pintura de extintores o equipos y la limpieza de instalaciones: Envases plásticos y metálicos y trapos contaminados.
 - En los desplazamientos hacia las instalaciones del cliente: Residuos derivados del mantenimiento de los vehículos.
 - En el mantenimiento de las instalaciones y en las actividades desarrolladas en el laboratorio: Aerosoles.
- Residuos no peligrosos generados:
 - En la actividad general de la oficina: Papel y cartón, aparatos electrónicos, plásticos y envases.
 - En los comedores puestos a disposición para los trabajadores: Restos orgánicos, plásticos y envases.
 - Durante el mantenimiento de equipos del cliente: Polvo de extintores, recipiente de los extintores y chatarra.
 - Durante la realización de obras e instalaciones: Residuos de construcción y demolición.

Desde hace años trabajamos a nivel nacional con Recexval una empresa especializada en el reciclaje de extintores que genera nuevas materias primas a partir de todos sus componentes:

- Todos los elementos metálicos son reciclados como chatarra.
- Las partes plásticas (lanza, sonda y base) se recicla como plástico.
- El caucho de las mangueras y lanzas se tritura y posteriormente se vende a empresas que lo utilizan para el suelo de parques infantiles.
- El polvo de los extintores se procesa hasta formar una pasta y se vende a empresas fabricantes de fertilizantes.

En el ejercicio 2022, se gestionaron 275 toneladas aproximadamente de residuo de extintor.

A nivel nacional también trabajamos con Meresis, empresa autorizada para la gestión de los detectores iónicos ya que contienen un componente radioactivo en su interior.

Por otra parte, el desperdicio alimentario no supone un impacto relevante dentro de nuestra actividad, al carecer de actividad relacionada con la producción o manipulación de alimentos. Por este motivo, no contamos con acciones específicas para su reducción o prevención. No obstante, ante situaciones concretas donde se ha detectado un importante excedente de

alimento que inicialmente se iba a consumir en los comedores de las instalaciones, desde Iberext hemos tomado las medidas necesarias para evitarlo.

3.5 Protección de la biodiversidad

La actividad que desarrollamos en Iberext no presenta un impacto directo sobre la biodiversidad de los territorios en los que se ejecuta. Por esto, no se presenta información específica acerca de las consecuencias ocasionadas en este ámbito. Nuestra actividad no se desarrolla en áreas protegidas ya que se realiza principalmente en los polígonos industriales donde se sitúan los centros de trabajo, así como en las instalaciones del cliente.

4. PERSONAS Y BIENESTAR

Nuestra misión es el servicio a las personas. El compromiso, vocación y competencia de todos nuestros compañeros hacen posible ofrecer servicios de excelencia. Estamos, por tanto, comprometidos con su bienestar y buscamos fomentar su desarrollo profesional y personal desde su inicio en la compañía. Es por ello que nuestro modelo de gestión de personas pone a nuestros empleados en el centro desde los procesos de selección, llevando a cabo numerosas acciones de formación, conciliación, equidad y salud y seguridad laboral.

Para dar soporte a nuestra responsabilidad con nuestros trabajadores y asegurar que se aplican estos principios en toda la compañía, en Iberext contamos con distintos instrumentos de gestión entre los que destacan:

- Convenio Colectivo
- Plan de Igualdad
- Protocolo para la Prevención y Actuación en los Casos de Acoso
- Protocolo de Imagen y Saber Estar
- Plan de Formación
- Código Ético y de Conducta
- Código de Conducta Telemática
- Política de Responsabilidad Social Corporativa
- Canal ético de denuncias

4.1 El equipo Iberext

En el ejercicio 2022, nuestro equipo humano estaba formado por una media de 30,48 mujeres y 257,86 hombres, un total de 288,34 trabajadores de media⁵. Es por tanto una plantilla muy masculinizada, llegando a alcanzar un 89 % de empleados varones. Estas cifras van acordes con el resto de las empresas del sector de la seguridad, que a pesar de su progreso en los últimos años en la incorporación de trabajadoras mujeres, ha sido tradicionalmente generador de empleo masculino.

Conscientes de esto, buscamos reducir esta diferencia dentro de la propia empresa, asegurando procesos de selección justos, fomentando la contratación de mujeres e impulsando la promoción interna. En este ámbito, hemos definido objetivos dentro de nuestro Plan de Igualdad para aumentar la presencia de empleadas en aquellos puestos, categorías y departamentos en las que se encuentran subrepresentadas. En el presente ejercicio la proporción de mujeres es de un 11 % del total de la plantilla.

⁵ Media de plantilla en Equivalente a Tiempo Completo (ETC). A la hora de contabilizar los datos de plantilla media, no se ha tenido en cuenta a un trabajador autónomo perteneciente a la categoría profesional de Dirección y que cobra en condición de consejero exclusivamente. Su remuneración está incluida en la Tabla 12. Retribución media anual (bruta) de los consejeros.

Tabla 8. Plantilla media (ETC) por sexo, edad y categoría profesional.

		2021			2022		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	< 30	-	-	-	-	-	-
	30-50	2,5	1,82	4,32	2,50	2,00	4,50
	> 50	2	-	2	2,00	-	2,00
Profesionales	< 30	4,16	-	4,16	3,59	-	3,59
	30-50	44,01	2,92	46,93	43,01	3,80	46,82
	> 50	10,06	1	11,06	14,14	1,00	15,14
Personal técnico	< 30	3	-	3	2,37	-	2,37
	30-50	94,20	-	94,20	90,12	0,90	91,02
	> 50	17,24	-	17,24	18,66	-	18,66
Técnico ayudante	< 30	10,26	-	10,26	14,35	-	14,35
	30-50	27,13	-	27,13	37,55	0,74	38,30
	> 50	1	-	1	1,92	-	1,92
Auxiliares especialistas	< 30	0,94	1,17	2,1	4,66	3,35	8,01
	30-50	11,31	12,96	24,27	19,52	12,49	32,01
	> 50	1,3	4,35	5,65	3,47	6,19	9,66
TOTAL		229,11	24,22	253,33	257,86	30,48	288,34

4.1.1 Contratación

Muestra de nuestro compromiso con la estabilidad laboral, en el año 2022 un 99 % de los empleados contaba con un contrato indefinido.

Tabla 9. Promedio anual de contratos (ETC) por sexo, edad y categoría profesional

Tipo de Contrato Tipo de Jornada	2021			
	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
Sexo				
Hombres	224,16	4,13	0,30	0,53
Mujeres	21,26	2,60	-	0,36
Rango de edad				
< 30	18,97	-	0,30	0,26
30-50	190,97	5,25	-	0,63
> 50	35,48	1,48	-	-

Tipo de Contrato	2021			
	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial
Categoría profesional				
Dirección	5,82	0,50	-	-
Profesionales	60,12	1,50	-	0,53
Personal técnico	114,44	-	-	-
Técnico ayudante	38,39	-	-	-
Auxiliares especialistas	26,64	4,73	0,30	0,36

Tipo de Contrato	2022			
	Indefinido		Temporal	
	Completa	Parcial	Completa	Temporal
Sexo				
Hombres	252,17	3,42	1,87	0,40
Mujeres	26,12	3,79	-	0,57
Rango de edad				
< 30	27,73	-	-	0,58
30-50	205,83	4,78	1,87	0,17
> 50	44,73	2,43	-	0,22
Categoría profesional				
Dirección	6,00	0,50	-	-
Profesionales	64,35	0,80	0,40	-
Personal técnico	112,05	-	-	-
Técnico ayudante	54,57	-	-	-
Auxiliares especialistas	41,32	5,92	1,47	0,97

4.1.2 Despidos

Durante el ejercicio 2022, se han producido 14 despidos de empleados de Iberext. Se muestra a continuación esta información desagregada por sexo, rango de edad y categoría profesional:

Tabla 10. Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional

	2021	2022
Sexo		
Mujeres	1	0
Hombres	6	14
Rango de edad		
< 30	1	1
30-50	6	12
> 50	0	1
Categoría profesional		
Dirección	0	0
Profesionales	1	1
Personal técnico	1	0
Técnico ayudante	3	10
Auxiliares especialistas	2	3

4.1.3 Remuneraciones

Parte de nuestra visión corporativa, es poder proporcionar a nuestros empleados de un salario competitivo que les permita mantener una capacidad adquisitiva con la que desarrollar una buena calidad de vida.

Tabla 11. Remuneraciones medias anuales (€) por sexo, edad y categoría profesional (ETC)

		2021 ⁶		2022	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	< 30	-	-	-	-
	30-50	193.242,36 €	94.428,96 €	205.049,13 €	87.912,46 €
	>50	89.014,84 €	-	96.847,58 €	-
Profesionales	< 30	45.914,35 €	-	40.186,45 €	-
	30-50	58.833,33 €	53.760,71 €	56.852,01 €	57.252,46 €
	> 50	72.165,85 €	40.399,32 €	66.842,70 €	42.811,52 €
Personal técnico	< 30	38.454,32 €	-	38.308,86 €	-
	30-50	38.327,41 €	-	42.099,00 €	31.937,07 €
	> 50	34.163,10 €	-	40.195,31 €	-
Técnico ayudante	< 30	37.145,67 €	-	36.322,88 €	-
	30-50	40.371,99 €	-	43.936,74 €	40.807,43 €
	> 50	28.730,10 €	-	30.580,63 €	-

⁶ Se han modificado datos de remuneraciones medias anuales referentes al ejercicio 2021.

		2021 ⁶		2022	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Auxiliares especialistas	< 30	66.226,50 €	29.914,92 €	44.693,81 €	43.767,48 €
	30-50	44.234,83 €	34.175,46 €	38.858,92 €	41.556,03 €
	> 50	30.087,20 €	35.045,99 €	40.858,51 €	37.155,66 €

Tabla 12. Retribución media anual (bruta) de los consejeros

	Mujeres	Hombres
Retribución media anual 2021 (€)	12.000,00	113.567,67
Retribución media anual 2022 (€)	12.000,00	119.484,35

Las diferencias en la retribución media anual de los consejeros por razón de sexo son debido a que la única consejera percibe parte de su retribución como trabajadora de la empresa. Sin embargo, uno de los consejeros percibe toda la retribución en su función como consejero delegado con todas las facultades del Consejo, siendo su situación de trabajador autónomo.

Tabla 13. Brecha salarial ajustada ⁷

2021 ⁸	2022
18 %	13 %

El análisis de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, una vez ajustado a igual categoría profesional, y edad, define una brecha salarial del 13 % a favor de los hombres. En Iberext, estamos comprometidos en asegurar que todas las personas, independientemente de su sexo, reciban un trato justo y una remuneración acorde a sus habilidades y contribuciones, por lo que trabajamos cada año por reducir esta brecha. A través de medidas concretas como la revisión salarial y la promoción de la diversidad, estamos progresando en la creación de un entorno laboral más representativo de nuestros valores de equidad y equitativo y justo. Muestra de ello es la implementación de nuestro Plan de Igualdad y definición de objetivos específicos relacionados con la retribución igualitaria⁹. Gracias a estos esfuerzos e iniciativas implementadas, hemos logrado reducir cinco puntos la brecha salarial de género. Complementariamente, para ratificar que cumplimos con los requisitos legales en este ámbito, en marzo de 2023 se llevó a cabo una auditoría retributiva en la que se concluyó que los salarios de Iberext están conformes a la legislación vigente.

⁷ El cálculo de la brecha salarial se ha realizado siguiendo la siguiente metodología: división entre el sumatorio de las diferencias entre las remuneraciones medias de hombres y mujeres por categoría profesional y edad, entre el sumatorio del promedio trabajado total de hombres y mujeres por categoría profesional y edad. Se realiza una ponderación para comparar diferencias por rango de edad dentro de cada categoría.

⁸ Se ha actualizado el dato de la brecha salarial ajustada correspondiente al ejercicio 2021 debido a la modificación de remuneraciones medias anuales indicado en la nota 6.

⁹ Objetivo E.1: Asegurar la igualdad retributiva en toda la empresa.

4.2 Desarrollo profesional

Para garantizar el bienestar de nuestros trabajadores es esencial ofrecer unas condiciones laborales que se adapten a sus necesidades e inquietudes personales y fomenten su proactividad, curiosidad y aptitudes. A continuación, se desarrollan las distintas medidas que se están desarrollando para hacer esto posible.

4.2.1 Apostando por la formación

En Iberext buscamos impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores a través de la mejora y desarrollo de sus propias competencias y capacidades fomentando: un aprendizaje continuo, el uso de herramientas digitales, la capacidad de comunicación, la inteligencia emocional, la resiliencia y la gestión al cambio.

Cada año, se realiza un **plan de formación** en función de las necesidades formativas de los empleados para desarrollar su trabajo, identificados en la evaluación de desempeño y del plan estratégico de la compañía. El plan de formación es a su vez revisado por la Dirección para garantizar su cumplimiento. Se incluye en dicho proceso de formación una evaluación de la eficacia para velar que las acciones formativas desarrolladas cumplen con las expectativas requeridas.

Cada empleado tiene acceso a distintos recursos formativos. Por un lado, contamos con un plan de formación de acogida dirigido a las nuevas incorporaciones para cada uno de los departamentos de la compañía. Además, se realizan cursos en materias específicas en modalidad tanto presencial, como *online*, a los cuales se accede a través de un aula virtual personal. Durante este ejercicio, se han realizado formaciones en distintas temáticas, entre las cuáles se incluyen: Liderazgo, negociación, detección y prevención, seguridad y reciclaje entre otros.

Tabla 15. Horas de formación impartidas por categoría profesional

	2021	2022
Dirección	376,00	506,60
Profesionales	1.798,00	2.422,30
Profesional técnico	3.916,45	5.276,00
Técnico ayudante	2.675,90	3.605,00
Auxiliares especialistas	7.85,00	1.057,60
TOTAL	9.551,35	12.867,75

4.2.2 Organización del trabajo

En Iberext, nuestra jornada laboral tiene un horario general de atención de 8:00 a 19:00 horas, aunque ofrece a sus clientes servicio las 24 horas por tratarse de una mantenedora de equipos de protección frente a incendios y atender urgencias.

La organización de los tiempos de trabajo es formalizada conforme a la jornada laboral establecida en los diferentes convenios colectivos, cumpliendo con los descansos establecidos

por ley entre jornada y jornada y el descanso semanal, realizando un registro horario con el fin de garantizar su cumplimiento.

Absentismo laboral

El absentismo laboral registrado en Iberext incluye el cómputo de horas correspondientes a incapacidad temporal debido a enfermedades comunes (problemas respiratorios, digestivos, etc.) y se han registrado un total de 13.120 horas, lo que supone con respecto al anterior ejercicio una reducción del 29 %.

Tabla 17. Horas de absentismo laboral registradas

	2021 ¹⁰	2022
Horas anuales de absentismo laboral	18.432	13.120

Conciliación familiar y desconexión digital

Para garantizar el bienestar de nuestros empleados sabemos que es clave facilitar la compatibilidad entre sus necesidades personales y obligaciones laborales. Es por ello que facilitamos la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la flexibilidad de horarios, ofreciendo opciones como la reducción de la jornada laboral por el cuidado de un menor, la posibilidad de realizar un día de teletrabajo a la semana y dos días extra al mes para solventar situaciones personales, entre otras.

Contamos además con una serie de actuaciones orientadas a promover la desconexión digital con el fin de garantizar el tiempo de descanso, así como la intimidad personal y familiar. De forma complementaria ponemos a disposición de nuestra plantilla recursos para fomentar las buenas prácticas en este ámbito.

4.3 Igualdad e inclusión

4.3.1 Igualdad de oportunidades

Como un paso más allá del cumplimiento de la ley, definimos nuestra postura como empresa frente a la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, tanto de nuestros empleados como con las relaciones con los grupos de interés. A través del **Plan de Igualdad**, establecemos una línea de trabajo de mejora continua para avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Conocedores de los requerimientos establecidos en el RD 902/2020 de 13 de octubre, realizamos el registro salarial, el sistema de valoración de puestos, así como la auditoría retributiva.

El Plan de Igualdad tiene como alcance la totalidad de la plantilla afectando, de este modo, a todas las personas que presenten una relación con Iberext, en calidad de trabajadores. El cumplimiento de este plan es de carácter indefinido, ya que forma parte de nuestros valores y cultura corporativa.

¹⁰ Se ha modificado el dato de horas anuales de absentismo laboral referentes al ejercicio 2021 por una incongruencia en el cálculo.

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar en el Plan son:

- Conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a todos los niveles, garantizando la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar la ausencia de discriminación, directa o indirecta relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, etc.

Como objetivos específicos destacan los siguientes:

- Generar una cultura empresarial de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Impulsar y desarrollar medidas que mejoren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares, tanto en su salario base como en complementos.
- Elaborar y difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.

Para cada una de estas áreas de actuación se establecen, a su vez, objetivos y medidas concretas para trabajar en la consecución de las metas definidas. Con el objetivo de aumentar la contratación de mujeres en puestos de escasa representación se establecen las siguientes medidas:

- Comunicar a los responsables el objetivo de la empresa de aumentar el número de mujeres en puestos donde están subrepresentadas.
- Ampliar las fuentes de trabajo de escuelas profesionales, establecer acuerdos con colegios profesionales, ayuntamientos y/o otros organismos públicos o privados.
- Preferencia de contratación de mujeres en puestos subrepresentados en caso de candidaturas que demuestran las mismas competencias para el puesto.
- Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada departamento y puesto para comprobar la tendencia al equilibrio entre sexos.

Con la finalidad de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, contamos además con una Comisión de Igualdad como organismo encargado de su gestión, aplicación, revisión y seguimiento, entre otras funciones asignadas.

Por otra parte, también asumimos un firme compromiso contra las conductas abusivas en el entorno laboral. A través del **Protocolo para la prevención y actuación ante los casos de acoso**, aprobado en 2022, se responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar, y en su caso solventar con todas las garantías, todas las formas de violencia, discriminación y modalidades de acoso (acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral o “mobbing”) que ocurran en el ámbito laboral. El presente protocolo afecta a todas las personas vinculadas contractualmente con la compañía, así como por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en nuestro centro o centros de trabajo. Por este motivo, se ha anunciado públicamente a través de nuestra web corporativa y se han realizado formaciones internas para nuestros empleados.

Además, contamos con un canal de denuncias interno a través del cual se puede reportar cualquier comportamiento de acoso. Durante el 2022 no se ha recibido ninguna denuncia por parte de nuestros trabajadores.

4.3.2 Inclusión y accesibilidad universal

Durante este ejercicio, una media de 6,5 personas con alguna discapacidad ha formado parte de nuestro equipo de profesionales, lo que supone un ligero aumento con respecto las cifras del año pasado.

Considerando la importancia de la integración de las personas con discapacidad y buscando aumentar su presencia en Iberext, se han llevado a cabo medidas en los procesos de selección del personal. Esto se materializa en el hecho de que ante igualdad de condiciones de los candidatos y siempre que el puesto vacante fuese compatible, se ha dado prioridad a aquellas personas que presentaban algún tipo de discapacidad.

Tabla 16. Promedio de personas con discapacidad (ETC)

	2021	2022
Personas con discapacidad en plantilla	6,37	6,50

Conscientes de la importancia de lograr la plena accesibilidad a personas con movilidad reducida u otro tipo de discapacidad a nuestras instalaciones y de este modo transformar en accesible todos nuestros espacios, en el 2022 hemos renovado la Certificación AIS con la categoría de 5 estrellas en accesibilidad en el Centro Tecnológico de Madrid por tres años más. Esta certificación va sujeta a la realización de auditorías de seguimiento de las que, en caso de detectar alguna desviación respecto a los requerimientos de la legislación vigente, se planificaría un plan de acción con el objetivo de establecer las medidas correctivas necesarias.

4.4 Seguridad y Salud

La seguridad y salud representa una de las prioridades de nuestro modelo de gestión de personas. Por este motivo, desde octubre de 2022, contamos con **un Servicio de Prevención Propio (SPP)** para gestionar la prevención de una manera más integral contando con las especialidades de seguridad e higiene quedado externalizadas con el **Servicio de Prevención Ajeno (SPA)** ergonomía, vigilancia de la salud y psicología. Se han designado trabajadores designados a nivel nacional para apoyar en la detección los de riesgos de puestos de trabajo y salud laboral con el objetivo de identificar, evaluar y establecer las medidas necesarias para la corrección de riesgos existentes, así como reconocimientos anuales voluntarios para los trabajadores. Por este motivo, dentro de nuestro Plan de formación se incluyen cursos formativos dirigidos a la Prevención de Riesgos Laborales (trabajos en altura, primeros auxilios, uso de desfibriladores, señalización, etc.) y bienestar (gestión del estrés). También nos preocupamos por la promoción de hábitos saludables y la salud mental, como complementos a nuestras principales medidas de prevención. Algunos ejemplos de acciones que se han implementado en nuestros centros de trabajo son la divulgación de artículos de nutrición,

fomento de la práctica de actividades deportivas, y los esfuerzos dirigidos a conseguir un espacio de trabajo confortable.

Gracias al esfuerzo de los departamentos de Calidad y Prevención de Riesgos Laborales de Iberext contamos con la certificación ISO 45001 de seguridad y salud de los trabajadores.

4.4.1 Indicadores de seguridad y salud

En el 2022 se han producido un total de 21 accidentes de trabajo, de los cuales un 28,6 % precisaron de un periodo de incapacidad temporal o baja laboral. Esto supone una reducción del total de accidentes de un 32 % con respecto al anterior ejercicio, lo que respalda la efectividad de las medidas instauradas en materia de prevención. A continuación, se muestran los resultados de los índices de 2022 desglosados por sexo:

Tabla 14. Número de accidentes laborales e índices de accidentalidad

		2021		2022	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes por gravedad					
Con baja	En centro de trabajo	8,00	0,00	5,00	0,00
	In itinere	0,00	0,00	1,00	0,00
Sin baja	En centro de trabajo	23,00	0,00	12,00	1,00
	In itinere	0,00	0,00	2,00	0,00
Índices de accidentalidad					
ÍNDICE GRAVEDAD ¹¹		0,35	0,00	0,27	0,00
ÍNDICE FRECUENCIA ¹²		61,02	0,00	33,45	1,67

Por último, en lo que respecta a las enfermedades profesionales relacionadas con las actividades de la compañía, durante el año 2022 no se registraron casos confirmados.

4.5 Relaciones sociales

Desde Iberext, defendemos y respaldamos el derecho de libre asociación de nuestros empleados y mantenemos relaciones estables y directas con los trabajadores en cada uno de nuestros centros de trabajo.

Para fomentar y promover el diálogo, poder contar con el punto de vista de todos los profesionales, así como, para mejorar el proceso de intercambio de información, disponemos de un comité de empresa para la delegación de Madrid, y un foro de comunicación en el que participan una representación de los trabajadores y del resto de delegaciones. El objetivo principal de este foro es tratar asuntos de interés, proponer aspectos de mejora en la compañía, así como plantear dudas o cuestiones que puedan surgir.

¹¹ Índice de gravedad: = (nº de días de baja / nº de horas trabajadas) x 10³

¹² Índice de frecuencia = (nº de accidentes / nº de horas trabajadas) x 10⁶

En julio del 2022 se ha constituido además el Comité de Empresa de la Delegación de Madrid. En el resto de los centros, no existe representación legal de los trabajadores, ya que han decidido no ejercer su derecho sindical.

Por último, la totalidad (100 %) de los empleados de Iberext están cubiertos por los correspondientes convenios colectivos establecidos en cada territorio:

CONVENIO/S APLICADO/S
Industria Siderometalúrgica de la provincia de A Coruña.
Industria, servicios, tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante.
Sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias.
Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz.
Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Barcelona.
Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Bizkaia.
Sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Ciudad Real.
Sector del metal de las Illes Balears.
Actividad siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas.
Industria, Servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid. (Madrid principal, Instalaciones)
Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Málaga.
Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla.
Siderometalurgia e instalaciones eléctricas de Santa Cruz de Tenerife.
Industria, Tecnología y Servicios del sector del Metal de la Provincia de Valencia.
Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Valladolid.
Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza.

5. IMPACTO SOCIAL

Desde Iberext, reconocemos nuestra influencia sobre los territorios en los que llevamos a cabo nuestra actividad, a nivel económico, ambiental y social. En base a nuestros valores, y siendo conscientes de nuestro importante papel en la creación de empleo y la generación de riqueza local, queremos ser un agente de cambio positivo en estas comunidades.

Buscando ir más allá, también participamos en iniciativas de carácter social para promover la educación, la inclusión social y el bienestar de la población. Las relaciones con nuestros grupos de interés se basan en una relación de confianza, transparencia, cercanía, apoyo y colaboración. Por lo tanto, establecemos canales de comunicación abiertos y efectivos para entender y satisfacer todas sus necesidades.

A lo largo del siguiente capítulo, se explorarán las iniciativas y acciones que Iberext ha llevado a cabo durante el último año para contribuir al bienestar social y atender a las expectativas de nuestras comunidades, clientes, consumidores y proveedores.

5.1 Relaciones con las comunidades locales

Desde Iberext, buscamos favorecer el desarrollo de todas las comunidades locales donde operamos. En concreto, junto con el ayuntamiento de Aranda del Rey llevamos a cabo proyectos de promoción del empleo mediante la priorización de la contratación local, inserción laboral haciendo uso de la bolsa de empleo, así como formación dual en empresa y centros formativos de la localidad.

Además de influir en el desarrollo económico de la zona, queremos también tener un impacto positivo en el ámbito social, para lo que realizamos convenios de colaboración con diferentes centros formativos en donde desarrollamos charlas periódicamente, así como distintos proyectos formativos.

Por otra parte, a través Iberext Obra Social destinamos el 1 % de los beneficios de la compañía a obras sociales y fomentamos acciones solidarias a lo largo de todo el año. Colaboramos con organizaciones sin ánimo de lucro, como Pegasus Sport, mediante campañas de recogida de ropa o de alimentos, acciones de apoyo al deporte y campañas de donación de sangre, entre otras actividades.

Acciones de asociación y patrocinio

En línea con nuestro compromiso con la acción social, durante el ejercicio 2022 contribuimos económicamente con diferentes asociaciones sin ánimo de lucro, siendo la aportación económica total de 20.388 €.

La diferencia en las aportaciones entre los años 2021 y 2022 se debe principalmente a un incremento en 2021, como resultado de la recuperación posterior a la pandemia. Parte de los fondos asignados a la obra social en 2020 y no utilizados debido a la situación del COVID-19 fueron donados en el ejercicio 2021.

Tabla 18. Aportaciones a fundaciones y/o entidades sin ánimo de lucro

	2021	2022
Aportaciones a fundaciones y/o entidades sin ánimo de lucro	57.866 €	20.388 €

En este ejercicio destaca nuestro acuerdo de colaboración con la Agrupación Deportiva Arganda con el objetivo de impulsar el fútbol de base femenino y de inclusión. Desde Iberext se patrocinará en esta temporada parte de los gastos de prendas y material deportivo de ambos equipos de fútbol y se costeará también parte de los gastos de los monitores de capacidades especiales asignados al equipo de fútbol inclusivo.

Por otra parte, hemos colaborado con el Centro de rescate de primates Rainfer donando bocas de incendio para su uso como elementos de juego en las actividades lúdicas de los animales residentes en sus instalaciones.

A través de nuestros empleados hemos colaborado económicamente con la guerra de Ucrania y con la Cruz Roja a través de campañas de donación de sangre.

Además, hemos apoyamos económicamente a fundaciones y /o entidades sin ánimo de lucro. En este ejercicio destacamos las siguientes:

FUNDACIONES Y ENTIDADES BENEFICIARIAS DE LOS APOYOS ECONÓMICOS	
DESARROLLO INTERNACIONAL	Médicos Sin Fronteras
	Pacto Mundial de Naciones Unidas
	Fundación UNICEF
	Fundación Comparte
	Fundación Juan Carrión para Afectados por la Guerra de Ucrania
IMPULSO DE LA SALUD	Asociación de Enfermos Alzheimer
	Fundación ANESVAD
	Caminando con Aitana
	Hospi-Ratón
	Asociación CEPREVEN
PROMOCIÓN DEL DEPORTE	Asociación MANISTABCN
	A.D. Arganda C.F.
	Club Ciclismo el Templo del Biker
	Frontenis Rivas Club
	Gimnastica Segoviana
COMUNIDADES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN	Fundación APADEMA
	Residencia Ntra. Casa la Grande
OTRAS APORTACIONES	Fundación Escuela Teresiana - Revista Retazos
	Asociación Santiago Apóstol
	Ayuntamiento Juarros Del Voltoya
	Ayuntamiento Sepúlveda
	Ayuntamiento Martín Muñoz de las Posadas
	Asociación Profesional de Bomberos de Empresa

5.2 Proveedores

De forma integrada en nuestras relaciones con proveedores y con el fin de garantizar la reducción de los impactos ambientales para toda nuestra cadena de valor, instamos a nuestros proveedores a cumplir los requisitos descritos en nuestra **Declaración de Compromiso Ambiental** para proveedores. Esta Declaración tiene en cuenta los siguientes requisitos:

- Disponer de las autorizaciones reglamentarias exigidas para la realización de su actividad.
- Tratar correctamente los residuos generados en su actividad y su gestión a través de gestores autorizados conforme a la legislación vigente.
- No verter sustancias peligrosas a la red de saneamiento ni gases peligrosos sin previa autorización.
- Realizar sus actividades con el menor impacto ambiental posible.

Además, contamos con canales de comunicación para aclarar cualquier duda o consulta: un número de teléfono y un correo electrónico.

En el presente ejercicio, se ha iniciado la elaboración de un procedimiento de evaluación, supervisión y auditoría para nuestros proveedores que tendrá efecto a partir del próximo ejercicio.

5.3 Clientes y consumidores

En el desarrollo de nuestra actividad, prevalece el ofrecer un servicio excelente a nuestros clientes, a través de la combinación de nuestra elevada capacidad técnica y cercanía. Nuestros dos objetivos primordiales son claros: velar por la salud y seguridad de los clientes, así como satisfacer sus necesidades. Teniendo esto en cuenta, para asegurar que nuestros productos y servicios se encuentran alineados a los estándares de la compañía y las expectativas de nuestros clientes, contamos con manuales y certificaciones que acreditan el cumplimiento de los correspondientes estándares de calidad y seguridad descritos a continuación:

- Política Integrada de Gestión.
- Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad conforme con la Norma ISO 9001:2015.
- Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme la Norma ISO 45001:2018.

Además, en Iberext disponemos de canales de comunicación con nuestros clientes con el fin de conocer cualquier incidencia relacionada con sus productos y/o servicios, así como también recibir consultas y sugerencias. Estos canales de comunicación son principalmente:

- Correo electrónico de atención al cliente.
- Encuesta de calidad de servicio y satisfacción incluida en el informe que se entrega al cliente cuando se finaliza la prestación del servicio.

En el año 2022, el total de quejas y reclamaciones registrado por Iberext ha sido de 47 incidencias, resueltas en un 100 %. En comparación con el ejercicio 2021 suponen una reducción del 38 %.

5.4 Información fiscal

En el siguiente cuadro se presentan los beneficios obtenidos durante el ejercicio 2022, así como los impuestos sobre beneficios pagados.

Tabla 19. Información fiscal

	2021	2022
Beneficios obtenidos	2.899.914,71 €	3.017.691 €
Impuestos sobre beneficios pagados	723.926,78 €	715.454,90 €

En 2022, no fuimos beneficiarios de ningún tipo de subvención pública.

Tabla 20. Subvenciones recibidas por Iberext

	2021	2022
Subvenciones públicas recibidas	10.000 €	0,00 €

6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En Iberext proclamamos nuestro fuerte compromiso por el respeto de los derechos humanos como elemento imprescindible en el desarrollo de las actividades, respetando en todas nuestras prácticas y procedimientos los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Este compromiso en el marco de las operaciones propias de la compañía queda reflejado a través de nuestro Código Ético y de Conducta, el cual constituye uno de los elementos principales de gestión de la responsabilidad social corporativa de la compañía, y es el instrumento para el desarrollo de los valores corporativos (Cultura de respeto a la legalidad, Integridad y lealtad, Respeto a la ética profesional, Transparencia, etc.). Estos principios son de obligado cumplimiento para todos los miembros de Iberext independientemente de su responsabilidad, departamento, cargo en la organización o lugar geográfico en el que desempeñe su actividad.

El Código Ético también pone de manifiesto las conductas esperadas de los “socios de negocio”, aquellas personas con las se prevé establecer algún tipo de relación de negocios. Asimismo, rechazamos cualquier modalidad de abuso o transgresión del Código que pueda afectar a los grupos de interés. Con el objetivo de garantizar su cumplimiento y efectividad, el Código Ético está a disposición de toda persona perteneciente a Iberext y se ofrecen cursos de formación tanto de forma presencial como telemática de su contenido.

Las infracciones del Código Ético comprometen nuestra reputación por lo que es de notoria obligatoriedad informar sobre cualquier práctica irregular por parte de clientes, proveedores, contratistas o cualquier persona/grupo relacionado con la organización al Comité de Ética y Prevención a través de los canales establecidos al efecto para su resolución.

En Iberext también disponemos de un Código de Conducta Telemática, con el objetivo de concienciar a los empleados sobre la seguridad en los equipos informáticos y de comunicación propiedad de la organización.

Durante el ejercicio 2022, no hemos identificado acciones contrarias a los derechos humanos en el ámbito de su actividad ni se han registrado denuncias por la vulneración de derechos humanos contra la compañía.

7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

En Iberext, enmarcamos nuestra actividad en el comportamiento ético en todas las operaciones y relaciones con los grupos de interés y el estricto cumplimiento de la legalidad vigente, incluyendo la relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno. Por ello, a través del Código Ético y de Conducta, rechazamos cualquier comportamiento contrario a la gestión ética y transparente en nuestras operaciones, así como las actuaciones constitutivas de infracciones por cohecho, tráfico de influencias, soborno, pagos y cobros ilícitos y blanqueo de capitales, entre otras.

Establecemos, además, mecanismos de supervisión y control internos que nos permiten garantizar el cumplimiento de la Política de Responsabilidad Corporativa en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, y prevención del blanqueo de capitales.

En el ejercicio 2022, enmarcado en nuestro compromiso con garantizar un comportamiento ético y responsable en todos nuestros centros de trabajo, hemos realizado auditorías externas con el objetivo de analizar posibles riesgos e impactos significativos en materia de corrupción y soborno.

8. ANEXO CONTENIDOS LEY 11/2018

LEY 11/2018	EINF 2022
Entorno empresarial	Pág. 4-10
Organización y estructura	Pág. 4-6
Mercados en los que opera	Pág. 7
Objetivos y estrategias	Pág. 7-10
Factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	Pág. 10-11
Aspectos medioambientales	
Políticas Medioambientales	Pág. 11-12
Principales riesgos	Pág. 13-15
General	
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente, en su caso en la salud y la seguridad	Pág. 13-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Pág. 13
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág.14-15
Aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Pág. 13-15
Contaminación	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente	Pág.15-18
Contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica	Pág. 15-18
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de deshechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Pág. 19-20
Uso sostenible de los recursos	
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Pág. 15
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	Pág. 17-18
Consumo directo e indirecto de energía	Pág. 15-16
Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	Pág. 16-17
Cambio climático	Pág. 18
Protección de la biodiversidad	Pág. 20
Cuestiones sociales y relativas al personal	
Políticas Laborales y resultado de las políticas	Pág. 11, 21
Principales riesgos	Pág. 5, 21

LEY 11/2018	EINF 2022
Empleo	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Pág. 21-22
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Pág. 22-23
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Pág. 23-24
Remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Pág. 24-25
Brecha salarial, la remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Pág. 25
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	Pág. 25
Implantación de políticas de desconexión laboral	Pág. 26-27
Empleados con discapacidad	Pág. 29
Organización del trabajo	
Organización de tiempo de trabajo	Pág. 26-27
Número de horas de absentismo	Pág. 26
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Pág. 27
Salud y seguridad	Pág. 29-30
Relaciones Sociales	Pág. 30-31
Formación	Pág. 26
Accesibilidad	Pág. 29
Igualdad	Pág. 27-29
Información sobre el respeto de los derechos humanos	
Políticas de Derechos Humanos y resultado de estas políticas	Pág. 36
Diligencia debida en materia de derechos humanos	Pág. 36
Principales riesgos en DDHH	Pág. 36
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
Políticas contra la corrupción y el soborno	Pág. 37
Riesgos de Corrupción y Soborno	Pág. 37
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Pág. 37
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Pág. 37
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Pág. 32-33

LEY 11/2018	EINF 2022
Información sobre la sociedad	
Políticas y resultados de las políticas	Pág. 9-13, 15-16, 18-19, 21-30, 34, 36 y 37
Principales riesgos	Pág. 10-11
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Pág. 11
Subcontratación y proveedores	Pág. 34
Consumidores	Pág. 34-35
Información fiscal	Pág. 35