

Estado de Información No Financiera

IBEREXT, S.A.

Ejercicio 2025



Compromiso, seguridad y sostenibilidad
al servicio de las personas

1. General

La empresa Iberext, S.A. (en adelante Iberext o la empresa), constituida en 1989 como sociedad anónima, desarrolla su actividad de Protección Activa y Pasiva Contra Incendios a través de 17 centros de trabajo repartidos por el territorio español, con domicilio social en la Comunidad de Madrid.

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) de Iberext, S.A. se elabora de conformidad con 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. Asimismo, se ha tomado como referencia el estándar internacional *GRI Sustainability Reporting Standards*.

El informe recoge las políticas y medidas aplicadas, los resultados de su implementación, los principales riesgos e indicadores no financieros del ejercicio 2025 relativos a impactos económicos, ambientales y sociales, incluyendo el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno. Con el fin de facilitar el análisis evolutivo y la comparabilidad, se incluyen datos cuantitativos correspondientes a 2025, 2024, 2023 y 2022 cuando están disponibles.

El alcance del presente EINF abarca la totalidad de la actividad de Iberext durante el ejercicio 2025 (entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025).

1.1 Modelo de negocio

1.1.1 Principales factores y tendencias que pueden afectar al futuro desarrollo

Entre los principales factores y tendencias con potencial impacto en la evolución de Iberext se identifican:

- Fluctuación del precio de las materias primas: el precio de los productos que comercializamos está ligado al precio de la materia prima necesaria para su fabricación. Por tanto, 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 deriva en un efecto directo en los costes de producción y en el precio final del producto o servicio.
- Mercado energético: en un mercado energético europeo donde los precios de la energía y del combustible alcanzan máximos históricos, inevitablemente se está produciendo 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.
- Transformación tecnológica: la creciente tendencia del sector hacia la digitalización y la automatización permitirá realizar el mantenimiento de las instalaciones con una mayor rapidez, control y eficacia, llegando incluso a poder realizar determinadas tareas a distancia. Esto supondrá no solo la prestación de un servicio más eficaz, sino también un abaratamiento de los costes.
- Cambios en la normativa: se ha identificado la posibilidad de una futura tendencia normativa hacia la potenciación de la Protección Pasiva ante incendios que obligará al mantenimiento de este tipo de sistemas. La Protección Pasiva se refiere a 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 oportunidad de mercado a través del desarrollo de un área especializada en esta línea de servicio.
- Aumento de la competencia por concentración del sector: debido a la madurez del sector de protección contra incendios, se está produciendo un relevo generacional que propicia a la entrada de empresas multinacionales y fondos de inversión, que lo perciben como un sector atractivo, lo cual conllevaría un aumento de la competencia.

1.1.2 Descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo entorno empresarial, organización y estructura

Iberext es una empresa global de Protección Activa y Pasiva Contra Incendios con más de 35 años de experiencia en el sector de la seguridad como empresa global de Protección Activa y Pasiva contra incendios. Nuestra actividad principal gira en torno al diseño, instalación, mantenimiento y formación en todo tipo de sistemas de detección y extinción de incendios según normativa UNE y otras de prestigio internacional (NFPA (National Fire Protection Association), APSAD (Assemblée Plénière des Sociétés d'Assurances Dommages), FM (Factory Mutual), etc.).

Esta actividad está regulada legalmente mediante el vigente Reglamento de instalaciones de protección contra incendios (aprobado por el Real Decreto 513/2017, de 22 de mayo), 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.

Para el desarrollo de nuestra actividad, contamos con un equipo altamente cualificado que nos permite ofrecer al mercado soluciones innovadoras y globales capaces de cubrir todas las necesidades de nuestra cartera de clientes. Nuestra amplia experiencia nos permite adaptar las instalaciones a las características y particularidades de cada establecimiento en función de sus necesidades, con el fin de ofrecer la mejor solución técnico-económica para cada situación y riesgo dentro del marco normativo y regulatorio existente.

Estructura organizativa

Nuestro equipo humano, integrado por una media anual de 410 profesionales altamente especializados, se reparten entre 17 delegaciones distribuidas en todo el territorio nacional y nos permite prestar asistencia a más de 30.000 centros de trabajo y empresas cada año.

Nuestra delegación de Madrid alberga a más de la mitad de los trabajadores y presta servicio al resto de delegaciones. Además, cuenta con un Centro Tecnológico de más de 9.000 m² que dispone de áreas específicas para diseño técnico e ingeniería, laboratorio y talleres para realización de procesos de pruebas, salas de formación propiamente dicha y numerosos espacios habilitados para la demostración de los distintos sistemas técnicos destinados a la Protección Contra Incendios y seguridad electrónica. También disponemos de más de 400 m² de talleres tecnológicamente equipados para realizar revisiones y recargas de equipos, un laboratorio de pruebas con fuego real y salas de formación para cursos teóricos y prácticos.

Nuestro servicio se distingue por ser 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. Departamentos y funciones de Iberext.

DEPARTAMENTOS	FUNCIONES
DEPARTAMENTO COMERCIAL	- 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 - Fidelizar y mantener a los clientes mediante comunicación efectiva, visitas planificadas, entrega de documentación y destacando los puntos diferenciales de Iberext - Identificar oportunidades de crecimiento para aumentar el volumen de negocio y la rentabilidad con los clientes actuales
DEPARTAMENTO TÉCNICO	- 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 - Taller

DEPARTAMENTOS	FUNCIONES
DEPARTAMENTO DE PERSONAS Y BIENESTAR	- 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 - Evaluar el clima laboral existente dentro de la compañía, para poder establecer planes correctivos y trabajar sobre su seguimiento
DEPARTAMENTO DE APROVISIONAMIENTO Y LOGÍSTICA	- 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 - Resolver incidencias relativas a cliente interno, proveedores y clientes externos (ocasionalmente)
DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA	- 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 EMPRESARIALES	- 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
DEPARTAMENTO FINANCIERO, FISCAL Y CONTABLE	- 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

DEPARTAMENTOS

FUNCIONES

DEPARTAMENTO DE CLIENTES NACIONALES

- Atender al cliente externo en sus peticiones y realizar seguimientos de tareas pendientes para poder facilitar información actualizada.
- Realizar la facturación semanal y hacer llegar a los clientes las facturas y la documentación necesaria a cada cliente de los trabajos realizados en sus centros, en plazo y con calidad.
- Llevar un buen control de los trabajos pendientes de realizar, tanto revisiones como reparaciones.
- Realizar un chequeo de los informes para detectar incidencias
- Actualizar y comunicar los cambios de tarifa de los clientes cuando corresponda.
- Mantener actualizada la base de datos y procedimientos de clientes

DEPARTAMENTO DE CALIDAD Y MEJORA CONTINUA

- Planificar, coordinar y apoyar la implementación efectiva del Proyecto de Análisis y Mejora de procesos de empresa
- Entrenar, hacer coaching y evaluar madurez de la implementación de las prácticas y herramientas LEAN
- Asegurar la estructura correcta y transferencia de conocimientos
- Generar reportes de estatus de implementación: cumplimiento del plan, calidad de implementación, impacto en indicadores
- Creación y seguimiento de la gestión documental de la compañía
- Informar a la Dirección sobre la efectividad de las acciones emprendidas
- Vigilar la implantación del Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001.
- Defender auditorías, tanto internas como externas, del sistema de gestión medioambiental basado en la norma ISO 14001
- Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente para la obtención y consolidación del Certificado de Empresa

DEPARTAMENTO DE MARKETING

- Realizar la gestión de campañas e iniciativas de marketing
- Crear, revisar y modificar de ser necesario todo el material a ser utilizado para representar la marca de empresa
- Coordinar las campañas de Marketing con las actividades de Ventas.
- Gestionar y crear contenidos que ayuden a la optimización del motor de búsqueda para el sitio web corporativo.
- Gestionar las redes sociales.
- Definir y velar por el cumplimiento de las políticas relativas a su área

DEPARTAMENTOS	FUNCIONES
DEPARTAMENTO DE COBROS	- Gestionar el cobro de las facturas emitidas a los clientes, garantizando una tesorería saneada. - Hacer seguimiento de los compromisos de pago que no se haya cumplido. - Actualizar los datos de los clientes en la base de datos - Informar al departamento comercial sobre facturas pendientes e incidencias que requieran su intervención - Realizar el envío mensual del listado de las facturas pendientes de cobro - Realizar la gestión de recibos devueltos - Realizar la gestión de Plataforma de facturas de clientes

Productos y servicios

La dilatada experiencia de nuestro equipo en el ámbito de la Protección Contra Incendios permite la “personalización” de las instalaciones en función de las necesidades, características y particularidades de cada establecimiento, buscando la mejor solución técnico-económica para cada situación, siempre dentro del marco normativo de aplicación.

Nuestro Centro Tecnológico en Arganda del Rey (Madrid) dispone 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 además se muestra el funcionamiento de las últimas innovaciones técnicas.

Desde Iberext, impartimos 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 137 técnicos certificados por Cepreven para la manipulación de gases fluorados en cumplimiento del Anexo III del vigente RIPC R.D. 513/2017, que exige dicha cualificación. Además, impartimos cursos especializados en mantenimiento, prevención y extinción de incendios.

En Iberext, también ofrecemos Auditorías de Protección Contra Incendios y estudio e implantación de adecuaciones de Accesibilidad Universal según norma AIS 1/2018 en todo tipo de espacios.

Tabla. Productos y servicios de Iberext.

PRODUCTO/SERVICIO	DESCRIPCIÓN
INGENIERÍA Y DISEÑO	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.
TALLERES PARA REVISIÓN Y RECARGA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	Talleres propios tecnológicamente equipados y con personal técnico cualificado para realizar revisiones y recargas de equipos de Protección Contra Incendios (retimbrado de mangueras de incendio, retimbrado y recarga de extintores, reparación, carga y retimbrado de botellas de gases...) de acuerdo con la Norma UNE 23120.
LABORATORIO DE EQUIPOS DE RESPIRACIÓN AUTÓNOMA Y EPIS	Laboratorio acreditado para la realización de revisiones, recargas, pruebas volumétricas de botellas y mantenimientos de Equipos de Respiración Autónoma (ERAs) homologado por los mejores fabricantes además de laboratorio de detección de gases.

1.1.3 Mercados en los que opera

Iberext opera en España a través de 17 delegaciones distribuidas por todo el territorio nacional.

Así en un principio Iberext nace en Arganda del Rey y, durante nuestros primeros años, ofrecíamos servicio principalmente en la Comunidad de Madrid. Con el tiempo, fuimos creciendo y ampliando nuestra capacidad para dar cobertura al resto del territorio nacional.

La apertura de nuestra delegación en Valladolid, en Castilla y León, marcó el inicio de nuestra expansión fuera de Madrid.

En los últimos años, hemos seguido una clara estrategia de crecimiento que nos ha llevado a abrir delegaciones en distintos puntos de España. Gracias a ello, hoy estamos presentes en todas las Comunidades Autónomas, a excepción de Cantabria, La Rioja, Navarra y Murcia, para atender a nuestros clientes desde el centro más próximos.

La propuesta de valor se basa en soluciones técnico-económicas adaptadas a las características de cada instalación y riesgo, apoyadas en un equipo altamente cualificado y en capacidades propias de ingeniería, laboratorio, taller y formación. Iberext imparte formación en Sistemas de Protección Contra Incendios (modalidad presencial y *online*) y dispone de personal técnico certificado para la manipulación de gases fluorados, conforme a los requisitos del RIPCI.

Tabla: Facturación Anual de Iberext, S.A (Millones de Euros)

2022	2023	2024	2025
39,1	45,3	53,37	57,70

1.1.4 Objetivos y estrategias de la organización.

Posicionamiento estratégico

En Iberext operamos en un mercado amplio y con una notable estabilidad, favorecida por una regulación que obliga a determinados establecimientos a contar con equipos e instalaciones de protección contra incendios, así como a garantizar su correcto mantenimiento.

La aprobación del Real Decreto que regula las instalaciones de protección contra incendios, en 2017, marcó un antes y un después en el sector. Supuso un impulso decisivo para las empresas ya consolidadas y fomentó una mayor profesionalización. Desde entonces, se estableció la obligatoriedad de realizar inspecciones periódicas a edificios y centros a través de organismos de control acreditados (OCA's), encargados de velar por el cumplimiento de la normativa y el adecuado estado de las medidas de protección.

La actividad que desarrollamos se desdobra en 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 Tipo de actividad y ventaja competitiva.

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	VENTAJA COMPETITIVA
ACTIVIDADES PRIMARIAS	Logística de entrada	Cada una de las 17 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	Nuestra flota de vehículos garantiza un transporte de mercancías seguro y de calidad. Además, contamos con programas de formación específicos para el transporte de cilindros.
	Marketing y ventas	La política de marketing de la compañía busca potenciar la imagen de marca como empresa diferenciada e innovadora; esto se logra principalmente a través de la organización de jornadas formativas dirigidas a clientes y a personal del sector.
	Servicios de mantenimiento	A través de esta actividad perseguimos mejorar las instalaciones de los clientes. Para ello, contamos con tres departamentos específicos que nos diferencian del resto de compañías del sector: Grupos de presión, de detección y evacuación de humos y de puertas cortafuego. Contamos, además, con un servicio postventa que busca ser una solución ágil y resolutiva disponible 24/7.
	Gestión de RRHH	Ofrecemos formación a nuestro personal y nos centramos en la captación de personal con altas capacidades técnicas que serán complementadas con formación interna. Entendemos y valoramos el conocimiento como elemento clave de diferenciación frente a la competencia. En esta línea, mantenemos acuerdos con diferentes centros de formación para facilitar la captación de talento.
ACTIVIDADES DE APOYO	Desarrollo de tecnología	En los últimos años, se ha impulsado la digitalización en la compañía y el desarrollo de un programa de gestión para centralizar la información y optimizar procesos. En este contexto, trabajamos de la mano de nuestros proveedores para el testeo e I+D+i de producto previo al lanzamiento en el mercado.
	Compras	Nuestra política de compras se centra en la adquisición de productos de alta calidad. Además de propiciar la oferta de un servicio a la altura de las exigencias del mercado, esta política supone una gran ventaja desde el punto de vista del servicio postventa.

En Iberext, hemos definido una misión y visión que reflejan fielmente quiénes somos y hacia dónde queremos ir. También hemos establecido unos valores que guían nuestra forma de trabajar y relacionarnos. Transmitirlos e integrarlos plenamente en la cultura de la compañía es un compromiso que forma parte de nuestro día a día.

Misión.

“Al servicio del cliente creando un mundo más seguro y feliz”

Nuestra actividad gira en torno al servicio al cliente, que consideramos nuestro principal elemento diferenciador. Para nosotros, el cliente es quien realmente dirige nuestra labor: es quien confía en nuestro trabajo y permite que sigamos creciendo. Por eso, el trato y la atención deben ser siempre impecables. Sabemos que un excelente servicio al cliente externo solo es posible si existe también un fuerte compromiso con el cliente interno. Tenemos, además, la suerte de dedicarnos a una actividad que aporta un claro valor social, contribuyendo a la protección de las personas y, con ello, a su bienestar y felicidad.

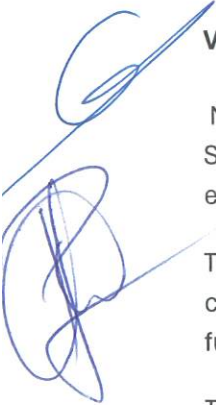
Visión.

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

Nuestra visión se basa en tres objetivos principales:

- 
- Incentivar el desarrollo de los trabajadores, buscando 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. Entendemos la innovación como un proceso de mejora continua, la constante previsión y adaptación a los cambios, sirviéndonos para ello del conocimiento de nuestro equipo humano y de su extensa experiencia para acceder a nuevas ideas y planteamientos.

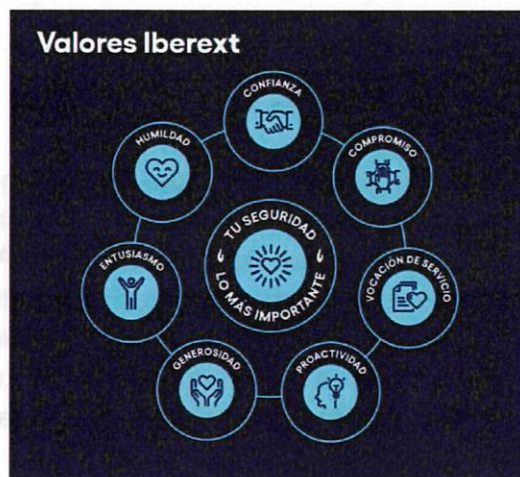
Valores.



Nuestros valores son la brújula que nos guía en el camino para alcanzar nuestra visión. Somos conscientes de que nuestro éxito depende de la coherencia entre las acciones de la empresa y sus valores, entre las acciones del personal y los valores de la empresa.

Todas las personas de la organización deben tener presente estos valores de manera continua, considerando en qué medida están alineados con ellos en el desempeño de sus funciones.

Todas las personas de la organización deben tener presente estos valores de manera continua, considerando en qué medida están alineados con ellos en el desempeño de sus funciones.



- **CONFIANZA:** “Tú puedes, tú lo haces posible”.
- **HUMILDAD:** “Nadie es más que nadie, cada día aprendo”.
- **COMPROMISO:** “Doy lo mejor de mí para tod@s”.
- **VOCACIÓN DE SERVICIO:** “Dispuest@ a colaborar siempre”.
- **PROACTIVIDAD:** “Ideas, iniciativa, mejora continua y acción”.
- **GENEROSIDAD:** “Comparto lo que tengo y lo que sé”.
- **ENTUSIASMO:** “Pienso y actúo con ganas y alegría”.

1.2 Políticas

En Iberext, hemos adquirido el compromiso de liderar el cambio hacia un futuro más sostenible, justo y seguro. Este compromiso se materializa a través de una estrategia ASG (Ambiental, Social y de Buen Gobierno) concebida desde un enfoque integral, que abarca todas las áreas de la organización y permite desarrollar soluciones innovadoras orientadas a dar respuesta a los desafíos actuales de la sociedad.

Para articular este enfoque, la compañía dispone de un conjunto de instrumentos y políticas corporativas diseñadas para extender sus valores y principios a toda su actividad y a sus relaciones con los distintos grupos de interés. Entre las principales herramientas destacan el Código de Ética 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, el Protocolo del Canal Ético de denuncias, el Protocolo LGTBI y el Sistema Integrado de Gestión de prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente.

Estos instrumentos contribuyen a fomentar una cultura empresarial ética y responsable en todos los niveles de la organización, garantizando el respeto a los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la protección del medio ambiente. A lo largo del presente informe se detallan estos elementos, junto con los indicadores que evidencian su implantación y resultados.

Asimismo, Iberext forma parte de la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo que implica el compromiso de integrar en su estrategia y operaciones los diez principios

universales en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. En este contexto, la compañía promueve activamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tanto en su operativa como en sus relaciones comerciales.

La adhesión al Pacto Mundial permite a Iberext alinearse con las mejores prácticas internacionales en sostenibilidad empresarial, así como colaborar con otras organizaciones en el desarrollo de soluciones innovadoras para hacer frente a los desafíos globales.

1.2.1 Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia

Los indicadores no financieros utilizados para el seguimiento y evaluación incluyen, entre otros: consumo de agua (m³), consumo energético indirecto (kWh) y directo (L), emisiones de GEI Alcance 1 y 2 (t CO₂ eq), residuos gestionados (p. ej., residuos de extintor), plantilla media y a cierre (ETC) por sexo/edad/categoría, modalidades contractuales, despidos, remuneraciones y brecha salarial, horas de formación (incluyendo *compliance*), accidentalidad (accidentes e índices de frecuencia/gravedad), absentismo (horas), quejas y reclamaciones de clientes, aportaciones sociales (euros) e información fiscal (beneficios e impuestos pagados).

1.2.2 Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado

Iberext aplica procedimientos de diligencia debida integrados en sus sistemas de gestión y políticas corporativas para identificar, evaluar, prevenir y mitigar riesgos e impactos significativos en materias ambientales, sociales y de buen gobierno. Este enfoque incluye la revisión periódica de riesgos, la asignación de responsabilidades y controles, la formación de las personas trabajadoras en materias clave (p. ej., prevención, calidad, cumplimiento y ética) y mecanismos de verificación y supervisión, junto con canales de comunicación y denuncia para detectar desviaciones y activar medidas correctivas cuando proceda.

1.3 Riesgos

La organización identifica y gestiona riesgos en materias ambientales, sociales y de buen gobierno mediante procedimientos y sistemas de gestión. En el ámbito ambiental, realiza evaluaciones de impactos y una matriz para la identificación y evaluación de riesgos/aspectos ambientales, revisada al menos anualmente y ante cambios relevantes. En materia de seguridad y salud, aplica un modelo preventivo apoyado en recursos propios y externos y en certificaciones. En buen gobierno, dispone de marcos de conducta y canales de denuncia, así como formación y supervisión, para prevenir incumplimientos.

1.3.1 Principales riesgos del grupo en estas materias, sus impactos y cómo se gestionan, detallando procedimientos de detección y evaluación a corto, medio y largo plazo

Los principales riesgos en estas materias se relacionan con:

- i. aspectos ambientales derivados del consumo de recursos (energía, agua) y la generación de residuos;
- ii. cuestiones sociales y relativas al personal (seguridad y salud, absentismo, igualdad y desarrollo);
- iii. aspectos de buen gobierno (cumplimiento normativo, ética e integridad). Su gestión combina medidas preventivas y correctivas apoyadas en evaluaciones periódicas (p. ej., matriz de aspectos/riesgos ambientales), seguimiento de indicadores y auditorías/certificaciones. A corto plazo se prioriza la continuidad operativa y el control del cumplimiento; a medio plazo, la mejora continua de procesos y capacidades (formación, digitalización y eficiencia); y a largo plazo, la adaptación a cambios normativos, tecnológicos y de mercado, integrando criterios ASG en la toma de decisiones.

2. Ambiental

2.1 Información general

La Política de Responsabilidad Corporativa de Iberext formaliza nuestro compromiso con el medio ambiente y la sostenibilidad en el marco de nuestras actividades empresariales. Refleja nuestra voluntad de ir más allá del cumplimiento normativo, asumiendo un papel activo frente a los desafíos ambientales globales.

Con este propósito, desarrollamos acciones orientadas a reducir el impacto ambiental de nuestra actividad, implicando también a nuestra cadena de suministro. Nos comprometemos a alcanzar nuestros objetivos de negocio sin perder de vista la necesidad de proteger el entorno, y para ello, hemos establecido las siguientes líneas de actuación:

- Garantizar el cumplimiento de la legislación medioambiental vigente.
- Impulsar la reducción progresiva de emisiones contaminantes.
- Fomentar la mejora continua mediante la definición de objetivos ambientales y la aplicación de acciones correctivas y preventivas.
- Promover la sensibilización medioambiental entre las personas trabajadoras, mediante acciones de formación e información, así como el impulso del reciclaje y la reutilización de materiales.

En coherencia con este compromiso, en Iberext hemos implantado los siguientes mecanismos de gestión:

- **Sistema de Gestión Ambiental** conforme a la norma ISO 14001:2015¹ avalado por la correspondiente certificación.

¹ En las delegaciones de Madrid, Valladolid, Málaga, Barcelona, Sevilla y Valencia.

- **Manual de Buenas Prácticas Ambientales**, que recoge acciones para reducir el consumo de energía y agua, así como mejorar la gestión de residuos.
- **Declaración de compromiso ambiental para proveedores**, en la que se solicita el cumplimiento de los requisitos legales en materia ambiental y la adecuada gestión de residuos, entre otros aspectos.

2.1.1 Impacto ambiental actual y previsible de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad

En Iberext implementamos las medidas necesarias para mitigar y, en su caso, responder de forma eficaz ante cualquier posible riesgo para la salud o el medio ambiente derivado de nuestra actividad.

Con el objetivo de minimizar riesgos e impactos ambientales, llevamos a cabo evaluaciones de impacto ambiental y contamos con una matriz específica para la identificación y evaluación de dichos riesgos. Esta herramienta nos permite:

- Identificar los principales impactos que podrían derivarse de nuestras operaciones.
- Determinar la actividad concreta que los origina, así como su naturaleza directa o indirecta.
- Evaluar y clasificar cada aspecto identificado según su grado de impacto.

De esta forma, centramos nuestros esfuerzos en los aspectos más significativos desde el punto de vista ambiental al identificar los que han sido significativos e identificar los que son posibles, pero no probables.

A continuación, se detallan los aspectos ambientales más relevantes asociados a nuestra actividad:

- **Consumo energético:** constituye uno de los principales impactos identificados, derivado del uso de energía eléctrica, gasolina y gasóleo.
- **Consumo de materias primas y recursos naturales:** destaca el uso de papel y así como el consumo de dióxido de carbono y nitrógeno utilizados en las tareas de mantenimiento y retimbrado de extintores.
- **Generación de residuos peligrosos:** aunque no proceden directamente de nuestro proceso productivo, sino por nuestro trabajo de mantenimiento en las instalaciones de los clientes, aquellos residuos que no son gestionados por el cliente son recogidos en nuestros centros de trabajo, desde donde se gestionan a través de gestores locales autorizados. Este aspecto no se considera significativo en nuestra evaluación de impactos ambientales debido a la cantidad de aceite usado, RAEEs, baterías o envases contaminados que pueden llegar a retirarse en un año.
- **Generación de residuos no peligrosos:** aunque no representa un impacto significativo, se realiza su seguimiento con el fin de asegurar una gestión adecuada.
- **Vertidos:** no se consideran un aspecto relevante en relación con la actividad habitual, aunque se monitorizan los posibles vertidos vinculados, por ejemplo, a la limpieza de extintores.

- **Emisiones atmosféricas:** debido a la naturaleza de nuestra actividad, el impacto es limitado. No obstante, se identifican como área de mejora las emisiones derivadas del uso de vehículos y de las bombas diésel de los equipos de presión, si bien, estas pertenecen a las instalaciones contra incendios de nuestros clientes.
- **Actividades subcontratadas:** la matriz contempla también los residuos generados por las empresas colaboradoras en el desarrollo de sus trabajos.
- **Situaciones de emergencia:** identificamos potenciales escenarios con impacto ambiental negativo, como incendios, derrames de gasóleo en bombas de diésel, inundaciones por rotura de tuberías o fugas de gas. Estas situaciones de emergencia son posibles, pero no probables, puesto que nunca han ocurrido en las instalaciones de Iberext.

Los resultados obtenidos de la evaluación del riesgo se tienen en cuenta para la implementación de objetivos de mejora y para identificar los riesgos y oportunidades asociados a cada impacto ambiental. La identificación de aspectos ambientales se revisa al menos una vez al año y siempre que se produzca algún cambio que pueda dar lugar a nuevos impactos o riesgos ambientales. Este seguimiento se realiza con la supervisión de la Dirección; en caso de detectarse deficiencias, se recoge una No conformidad.

2.1.2 Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Iberext dispone de un Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, certificado en las delegaciones de Madrid, Valladolid, Málaga, Barcelona, Sevilla y Valencia. Adicionalmente, cuenta con un Manual de Buenas Prácticas Ambientales y una declaración de compromiso ambiental dirigida a proveedores.

2.1.3 Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En caso de planificarse la incorporación de nuevos proyectos a la actividad de la compañía, los impactos ambientales de los mismos son identificados de forma previa al comienzo de la actividad, es decir, en las etapas iniciales del proyecto, cuando contamos con las mejores condiciones para prevenir o mitigar dichos impactos y cumplir con el principio de prevención de la contaminación.

2.1.4 La aplicación del principio de precaución

En aplicación del principio de precaución, Iberext incorpora la prevención en fases tempranas: identifica impactos ambientales antes del inicio de nuevos proyectos o cambios relevantes, prioriza medidas de control y mantenimiento preventivo, y define actuaciones ante emergencias potenciales (p. ej., derrames o fugas). Este enfoque se apoya en la revisión anual de aspectos ambientales y en la implantación de acciones correctivas cuando se detectan desviaciones.

2.1.5 La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

La compañía cuenta con una póliza de seguros de Responsabilidad Civil por importe de 10.000.000,00€ que incluye un sublímite de cobertura de daños ambientales, incluida la

contaminación accidental por un importe de 6.000.000,00 euros por siniestro y periodo de anualidad del seguro.

2.2 Contaminación

2.2.1 Medidas para prevenir, reducir, o reparar las emisiones de carbono (p. ej., COVs) que afectan gravemente el medio ambiente

Para prevenir y reducir emisiones asociadas a su actividad, Iberext aplica medidas de eficiencia energética (p. ej., control de climatización, iluminación eficiente y reducción de consumos innecesarios) y promueve el aumento del consumo eléctrico de origen renovable (energía con garantía de origen y autoconsumo donde está disponible). Asimismo, impulsa iniciativas de innovación orientadas a reducir impactos ambientales de producto y servicio y a mejorar la eficiencia logística en entornos urbanos.

2.2.2 Medidas para reducir la contaminación lumínica

La contaminación lumínica no se considera un aspecto material por la ubicación de las instalaciones (principalmente polígonos industriales) y por la naturaleza de la actividad. No obstante, la organización aplica medidas de control asociadas a la eficiencia y al uso responsable de la iluminación (p. ej., luminarias de bajo consumo y detectores de presencia en zonas comunes cuando procede), evitando el encendido innecesario.

2.2.3 Medidas para reducir la contaminación acústica

La contaminación acústica no se identifica como un impacto significativo en el contexto de la actividad habitual, al desarrollarse en entornos industriales y sin procesos productivos intensivos en ruido. Como medida preventiva, se favorece el mantenimiento adecuado de equipos y vehículos y el cumplimiento de la normativa aplicable y requisitos de clientes cuando los trabajos se realizan en sus instalaciones.

2.3 Economía circular

2.3.1 Acciones de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

En Iberext trabajamos de forma continua para reducir la cantidad de residuos generados y minimizar nuestro impacto ambiental. Todos los residuos derivados de nuestra actividad son tratados en cada una de nuestras delegaciones por gestores locales autorizados.

Los principales residuos que generamos y que son gestionados a través de estos operadores especializados son:

- Residuos peligrosos:
 - Generados en el mantenimiento de grupos de presión y motores diésel: Aceites usados, filtros de aceite de los motores, absorbentes, trapos contaminados y baterías.
 - Generados en el mantenimiento de los sistemas de protección contra incendios de nuestros clientes: residuos de aparatos eléctricos y

electrónicos, como son los detectores de incendios, centrales y pulsadores, aerosoles, baterías y fuentes de alimentación.

- Generados en los desplazamientos hacia las instalaciones del cliente: residuos derivados del mantenimiento de los vehículos.
- Producidos en el mantenimiento de las instalaciones y en las actividades desarrolladas en el laboratorio: aerosoles.

- Residuos no peligrosos:

- Ocasionados por la actividad desarrollada en oficina: papel y cartón, aparatos electrónicos, plásticos y envases.
- Producidos en la cafetería ubicada en cada una de nuestras delegaciones: Restos orgánicos, plásticos y envases.
- Generados durante el mantenimiento de equipos del cliente: Polvo de extintores, recipiente de los extintores, chatarra y madera.
- Producidos por la realización de obras e instalaciones: residuos de construcción y demolición.

En Iberext aplicamos la "Ley de las 3R's" (Reducir, Reutilizar y Reciclar) para dar un final sostenible a los extintores retirados, colaborando con una empresa autorizada que se encarga de su clasificación, desmontaje y valorización en una planta ubicada en Valencia.

Aunque no podemos reducir el número de extintores que debemos retirar, sí garantizamos una gestión medioambientalmente responsable, evitando procesos contaminantes como la incineración o el enterramiento y fomentando el aprovechamiento de materiales, lo que permite reducir el uso de materias primas vírgenes.

Tras el desmontaje de extintores y mangueras, los materiales se tratan de la siguiente manera:

- **Metales:** reciclados como chatarra y fundidos para crear nueva materia prima.
- **Plásticos:** separados, triturados y fundidos para su reutilización.
- **Polvo extintor:** aprovechado en la fabricación de fertilizantes como fuente de fosfatos y nitratos.
- **Goma y caucho:** transformados en materiales para carreteras, suelos de parques infantiles o pistas deportivas.
- **Tela y lona:** reutilizadas en mallas y recubrimientos geotextiles para jardines y drenajes.

En el ejercicio 2025, se gestionaron aproximadamente **414,58 toneladas** de residuos de extintor.

A continuación, detallamos la evolución en la gestión de residuos de Extintores retirados (en Ton.) que ha realizado Iberext:

Tabla. Gestión anual de Gestion de Residuos de extintores

2022	2023	2024	2025
274,83	319,799	294,54	414,58

A nivel nacional, también trabajamos con una empresa especializada para la gestión de residuos de fuentes radiactivas encapsuladas incluidas en un tipo determinado detector de incendios.

2.3.2 Acciones para combatir el desperdicio alimentario

Por otra parte, el desperdicio alimentario no supone un impacto relevante para Iberext, ya que no realizamos ninguna actividad relacionada con la producción o manipulación de alimentos. Por este motivo, no contamos con acciones específicas destinadas a su reducción o prevención. No obstante, en respuesta a circunstancias donde se ha observado un exceso de excedente en nuestras cafeterías, hemos adoptado medidas preventivas. En esta línea, se ha implementado un sistema más preciso para estimar las necesidades de abastecimiento de las cafeterías y, en caso de excedentes, se procede a compartir los alimentos entre el personal para su consumo, asegurando así una gestión más eficiente y reduciendo el desperdicio alimentario.

2.4 Consumo de recursos

El compromiso ambiental de la compañía en este ámbito se centra en un uso eficiente de los recursos, buscando minimizar nuestro impacto en el entorno. A través de nuestro Manual de Buenas Prácticas, proponemos una serie de medidas de fomento del consumo responsable de los recursos, buscando orientar a las personas del equipo sobre cómo pueden contribuir individualmente a los objetivos de sostenibilidad de la organización.

Consumo de recursos y materiales

Como empresa especializada en el diseño, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, en Iberext no llevamos a cabo actividades de fabricación ni de transformación de productos. El montaje y embalaje de los equipos y materiales necesarios para nuestra actividad (como equipos electrónicos, extintores o mangueras) es responsabilidad de nuestros proveedores. Nuestro papel se centra en la instalación y el mantenimiento de dichos equipos.

En el desempeño de estas tareas, utilizamos diversos materiales y compuestos, entre los que destacan los siguientes:

- **Papel:** su consumo está asociado principalmente a la actividad administrativa de oficina y al soporte documental que utiliza el equipo técnico (planos, listados de equipos, etc.).

Con el objetivo de reducir su uso, hemos implementado mejoras en nuestra herramienta de gestión que permiten el acceso digital a la documentación necesaria. Esta medida, junto con la supresión de impresoras de uso común, ha contribuido a optimizar el consumo de papel.

En nuestras instalaciones de Arganda del Rey, hemos habilitado un sistema de impresión mediante identificación personal que permite revisar el documento antes de imprimir, evitando copias innecesarias.

Además, el **Manual de Buenas Prácticas Ambientales** incluye pautas específicas para un uso responsable del papel, tales como:

- Priorizar el correo electrónico o la mensajería instantánea frente al fax o notas impresas.
- Reciclar el papel usado, siempre que sea posible por ambas caras.
- Favorecer la lectura y el trabajo en formato digital.
- Imprimir y fotocopiar utilizando ambas caras del papel.
- **Dióxido de carbono (CO₂):** utilizado en el llenado de extintores. Disponemos de máquinas que permiten la recuperación del gas, contribuyendo así a su reutilización y minimizando emisiones.
- **Nitrógeno (N₂):** contenido en el cilindro del extintor, se emplea para mantener la presión interna que permite la correcta expulsión del agente extintor.
- **Polvo para extintores:** utilizado en operaciones de mantenimiento y retimbrado.

2.4.1 Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

El agua consumida procede de la red municipal de abastecimiento y se utiliza tanto en el desarrollo de la actividad como en aseos y limpieza de instalaciones. En 2025 el consumo total fue de 1.973 m³ (+22 respecto a 2024) debido principalmente al incremento de la actividad y del número de personas en los centros de trabajo.

2022	2023	2024	2025
1.783	1.797	1.614	1.973

2.4.2 Consumo de materias primas

Como empresa especializada en el diseño, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, en Iberext no llevamos a cabo actividades de fabricación ni de transformación de productos. El montaje y embalaje de los equipos y materiales necesarios para nuestra actividad —como equipos electrónicos, extintores o mangueras— es responsabilidad de nuestros proveedores. Nuestro papel se centra en la instalación y el mantenimiento de dichos equipos.

Debido a que el número y el volumen de estos equipos y materiales es directamente proporcional al volumen de actividad de la empresa, no se considera relevante hacer un seguimiento de estos indicadores, ya que no tenemos un control sobre ello, sino que a mayor volumen de trabajo mayor cantidad de equipos y materiales que son adquiridos.

2.4.3 Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas

En el desempeño de estas tareas, utilizamos diversos materiales y compuestos, entre los que destacan los siguientes:

- **Papel:** su consumo está asociado principalmente a la actividad administrativa de oficina y al soporte documental que utiliza el equipo técnico (planos, listados de equipos, etc.).
Con el objetivo de reducir su uso, hemos implementado mejoras en nuestra herramienta de gestión que permiten el acceso digital a la documentación necesaria.

Esta medida, junto con la supresión de impresoras de uso común, ha contribuido a optimizar el consumo de papel.

En nuestras instalaciones de Arganda del Rey, hemos habilitado un sistema de impresión mediante identificación personal que permite revisar el documento antes de imprimir, evitando copias innecesarias.

Además, el **Manual de Buenas Prácticas Ambientales** incluye pautas específicas para un uso responsable del papel, tales como:

- Priorizar el correo electrónico o la mensajería instantánea frente al fax o notas impresas.
- Reciclar el papel usado, siempre que sea posible por ambas caras.
- Favorecer la lectura y el trabajo en formato digital.
- Imprimir y fotocopiar utilizando ambas caras del papel.
- **Dióxido de carbono (CO₂)**: utilizado en el llenado de extintores. Disponemos de máquinas que permiten la recuperación del gas, contribuyendo así a su reutilización y minimizando emisiones.
- **Nitrógeno (N₂)**: contenido en el cilindro del extintor, se emplea para mantener la presión interna que permite la correcta expulsión del agente extintor.
- **Polvo para extintores**: utilizado en operaciones de mantenimiento y retimbrado.

2.4.4 Consumo directo de energía

El consumo energético directo procede principalmente del combustible utilizado por la flota de vehículos (gasolina y gasóleo).

2.4.5 Consumo indirecto de energía

La energía consumida en Iberext abarca las siguientes fuentes y usos:

- Combustibles fósiles: empleados principalmente para el consumo de la flota de vehículos de la compañía.
- Energía eléctrica: empleada en la iluminación y climatización de los centros de trabajo, y en determinados casos (Madrid-Sevilla) para accionar los equipos de recarga de extintores.

	2022	2023	2024	2025
Consumo energético indirecto (kWh)				
Consumo eléctrico de la red pública	375.068	378.070	361.925	467.787
Consumo eléctrico de energías renovables [1]	43.000	48.000	73.805	130.000
Consumo energético directo (L)				
Gasolina	38.495	21.451	65.544	84.483
Gasoil	344.029	324.166	402.289	421.485

2.4.6 Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

Durante el ejercicio 2025, el consumo energético indirecto ha sido de 467.787 kWh, lo cual ha supuesto un incremento del 29 % con respecto al ejercicio anterior.

La proporción de energía de origen renovable consumida supone un 28 % del total de electricidad consumida. De esta manera, desde Iberext continuamos avanzando en nuestro compromiso de reducción del uso de energía eléctrica de origen no renovable para realizar una progresiva transición hacia el consumo de una energía limpia y de origen sostenible, libre de la generación de emisiones de gases efecto invernadero.

En línea con nuestro propósito de consolidar la producción de energía verde como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, contamos con instalaciones de paneles solares para la generación de energía renovable en nuestra sede central en Arganda del Rey y en nuestras delegaciones de Sevilla, Málaga y Valencia.

En lo que se refiere al consumo energético directo durante el 2025, se aprecia un aumento del 8,1 %. Este aumento se explica principalmente por la incorporación de nuevos vehículos más eficientes en la flota de la empresa. En este año 2025 se han incorporado 61 nuevos vehículos entre nuevas incorporaciones y sustituciones de vehículos.

En Iberext, monitoreamos con regularidad el consumo energético con el objetivo de reducirlo progresivamente y de realizar un uso más responsable de los recursos. Por tanto, fomentamos la puesta en marcha de prácticas para reducir nuestras necesidades de energía a través de la puesta a disposición de todo el personal de la compañía de un Manual de Buenas Prácticas que recoge las siguientes medidas:

- Instalación lumínica de bajo consumo en los centros de trabajo.
- Revisión periódica de los equipos de calefacción y refrigeración para evitar incidencias que puedan desencadenar un aumento del consumo eléctrico.
- Regulación de los sistemas de climatización para evitar los excesos o defectos de temperatura.
- Adaptación de la jornada de trabajo en época estival para evitar las horas de más calor.
- Empleo de sistemas regulatorios como termostatos o temporizadores en las instalaciones eléctricas y de climatización.
- Apagado de los equipos durante periodos de inactividad.
- Uso de detectores de presencia en la instalación lumínica de las zonas comunes y aseos.
- Siempre que sea posible, priorizar las fuentes de luz natural y apagar la iluminación cuando se abandone la estancia.
- Dar cumplimiento a los requisitos y prácticas ambientales del cliente cuando el trabajo es desarrollado en sus instalaciones.

2.5 Cambio climático

2.5.1 Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluyendo el uso de los bienes y servicios producidos.

En el desarrollo de nuestra actividad, en Iberext generamos emisiones de gases de efecto invernadero que conforman nuestra huella de carbono. Estas emisiones se clasifican en dos categorías principales:

- **Emisiones directas (Alcance 1):** proceden del consumo de combustibles fósiles, tanto en las instalaciones fijas como en la flota de vehículos de la compañía.
- **Emisiones indirectas (Alcance 2):** derivan del consumo de energía eléctrica en los diferentes centros de trabajo, incluyendo oficinas y almacenes.

Así, según la medición y reporte de emisiones de gases de efecto invernadero realizada por Iberext según el estándar GHG Protocol, los resultados obtenidos han sido los siguientes:

	2022	2023	2024	2025
Alcance 1 (t CO ₂ eq)	953,22	863,86	1.159,90	1.253,38
Alcance 2 (t CO ₂ eq)	90,65	85,09	79,23	102,27
TOTAL (t CO ₂ eq)	1.043,88	948,95	1.239,13	1.355,65

Durante el ejercicio 2025 nuestra huella de carbono ha experimentado un crecimiento del 9,4% respecto al mismo periodo del año anterior. A pesar de este incremento, seguimos avanzando en nuestro desempeño medioambiental, fomentando el consumo de eléctrico de energías renovables (Alcance 2).

2.5.2 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

Como parte de nuestro compromiso con la descarbonización y la innovación sostenible, en Iberext hemos desarrollado una nueva generación de extintores 100 % libres de agentes fluorados. Esta solución permite a nuestros clientes avanzar en sus propios objetivos de sostenibilidad, ofreciéndoles una alternativa segura, eficaz y respetuosa con el medio ambiente

Esta nueva generación de extintores presenta importantes ventajas frente a las soluciones tradicionales:

- **Respeto medioambiental:** eliminan el uso de compuestos fluorados, altamente persistentes en el entorno.
- **Seguridad para las personas:** no contienen sustancias tóxicas ni bioacumulables.
- **Eficacia y versatilidad:** ofrecen un alto rendimiento en la extinción de incendios en múltiples entornos.

- Cumplimiento normativo: se alinean con las nuevas exigencias regulatorias europeas sobre productos químicos y sostenibilidad.
- Reducción de residuos peligrosos: generan restos fácilmente biodegradables, minimizando el impacto sobre los ecosistemas.

A la vez que estamos realizando esfuerzos en la planificación de rutas y la coordinación operativa para reducir el consumo a la vez que se evitan las posibles incidencias derivadas de eventos meteorológicos adversos, priorizando la seguridad del personal y la continuidad del servicio.

2.5.3 Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

Iberext orienta su estrategia de descarbonización a la reducción progresiva de emisiones mediante palancas como: incremento del consumo de electricidad de origen renovable, autoconsumo donde está disponible, eficiencia energética en centros de trabajo, y optimización de la movilidad y logística asociada a la prestación de servicios. La definición de metas cuantitativas específicas de reducción a medio y largo plazo para emisiones GEI todavía no se han definido.

2.6 Biodiversidad

2.6.1 Acciones para conservar o restaurar la biodiversidad.

La actividad que desarrollamos en Iberext no ocasiona un impacto directo sobre la biodiversidad de los territorios en los que se ejecuta; por este motivo, no se ha elaborado información específica en este ámbito.

2.6.2 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

Adicionalmente, en Iberext no desarrollamos ningún tipo de actividad en áreas protegidas, ya que se realiza principalmente en los polígonos industriales donde se sitúan los centros de trabajo y en las instalaciones de nuestros clientes.

3. Personal propio

En Iberext, situamos a las personas en el centro de nuestra actividad. Reconocemos y valoramos el compromiso, la vocación y la competencia de nuestros empleados como pilares fundamentales para ofrecer un servicio de calidad. Por ello, asumimos el compromiso de velar por su bienestar integral y de fomentar su desarrollo profesional y personal desde el inicio de su trayectoria en la compañía.

Nuestro modelo de gestión de personas abarca todo el ciclo laboral, desde la selección hasta la formación continua, la conciliación, la equidad y la promoción de la salud y la seguridad laboral. Este enfoque nos permite la creación de un entorno laboral que potencie las capacidades de cada uno de nuestros colaboradores y promueva la mejora continua.

Para respaldar nuestra responsabilidad con nuestros trabajadores y garantizar la aplicación de estos principios en toda la empresa, en Iberext contamos con diversos instrumentos de gestión, entre los que destacan:

- Convenio Colectivo
- Plan de Igualdad
- Protocolo para la Prevención y Actuación en los Casos de Acoso
- Protocolo LGTBI, conforme a lo contemplado en Ley 4/2023 de 28 de febrero.
- Protocolo de Desconexión Digital.
- 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

3.1 Empleo

3.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

En el ejercicio 2025, nuestro equipo humano estaba formado por una media de 54,4 mujeres y 354,3 hombres, incluyendo al trabajador autónomo lo que haría un total de 408,7 trabajadores de media².

Es por tanto una plantilla muy masculinizada, llegando a alcanzar un 87 % 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.

² Media de plantilla en Equivalente a Tiempo Completo (ETC). A la hora de contabilizar los datos de plantilla media, 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. Retribución media anual (bruta) de los consejeros.

Tabla. Plantilla media (ETC) por género, edad y categoría profesional (2022-2025)

		2022		2023		2024		2025	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	< 30	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50	2,5	2	2,5	2	2,5	1	2,5	1
	> 50	2	-	2	-	2	1	3	1
Profesionales	< 30	3,59	-	4,66	-	6,33	1	18,48	5,33
	30-50	43,01	3,8	39	2,75	41,73	7,26	123,66	16,26
	> 50	14,14	1	16,15	1	27,35	3,75	48,35	5,56
Personal técnico	< 30	2,37	-	3	-	4,16	1	26,27	0,18
	30-50	90,12	0,9	92,64	-	132,57	4	96,49	1,92
	> 50	18,66	-	23,52	-	24,14	2	13,7	2
Técnico ayudante	< 30	14,35	-	9,43	-	26,25	-	9,3	-
	30-50	37,55	0,74	33,2	-	38,64	-	6,98	-
	> 50	1,92	-	3	-	2,67	-	-	-
Auxiliares especialistas	< 30	4,66	3,35	15,46	3,26	8,23	1,33	2,33	1,55
	30-50	19,52	12,49	36,02	20,11	7,44	18,55	3,25	15,49
	> 50	3,47	6,19	1,49	9,1	-	6,07	-	4,1
TOTAL		257,86	30,48	282,07	38,22	324,03	46,97	354,3	54,4

Plantilla (ETC) por género, edad y categoría profesional a 31 de diciembre de 2025.

		2025	
		Hombres	Mujeres
Dirección	< 30	-	-
	30-50	2,5	1
	> 50	3	1
Profesionales	< 30	18,48	5,33
	30-50	123,66	16,26
	> 50	48,35	5,56
Personal técnico	< 30	26,27	0,18
	30-50	96,49	1,92
	> 50	13,7	2
Técnico ayudante	< 30	9,3	-
	30-50	6,98	-
	> 50	-	-
Auxiliares especialistas	< 30	2,33	1,55
	30-50	3,25	15,49
	> 50	-	4,1
TOTAL		354,3	54,4

3.1.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

En 2025, el 98,47 % del equipo contaba con contrato indefinido. Las modalidades contractuales se analizan por género, edad y categoría profesional para su seguimiento.

Tabla. Promedio anual de contratos indefinidos (ETC) por género, edad y categoría profesional.

	2022		2023		2024		2025	
	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Indefinido
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
Género								
Hombres	252,17	3,42	276,95	4,13	319,19	3,76	301,65	42,18
Mujeres	26,12	3,79	33,52	4,1	38,07	7,07	42,95	7,81
Rango de edad								
< 30	27,73	-	35,37	-	47,06	-	41	18,23
30-50	205,83	4,78	221,32	5,75	243,94	8,1	231,17	26,64
> 50	44,73	2,43	53,78	2,48	66,25	2,74	72,43	5,12
Categoría profesional								
Dirección	6	0,5	6	0,5	6,01	0,5	7,5	-
Profesionales	64,35	0,8	63,56	-	85,85	1,57	184,28	23,68
Personal técnico	112,05	-	118,28	0,88	166,99	0,88	115,94	20,44
Técnico ayudante	54,57	-	45,63	-	66,88	0,69	13	3,04
Auxiliares especialistas	41,32	5,92	77	6,85	31,52	7,2	23,88	2,84
totales	278,29	7,22	310,47	8,23	357,25	10,84	344,6	50,00

Tabla. Resumen de Personal empleado a 31 de diciembre de 2025 por tipo de Contrato, por género, edad y categoría profesional

	2025			
	Fijos		Eventuales	
Género				
Hombres	358	-	6	-
Mujeres	-	58	-	2
Totales	358	58	6	2
Rango de edad				
<30	59	6	2	1
30-50	233	38	3	1
>50	66	14	1	-
Totales	358	58	6	2
Categoría profesional				
Dirección	6	2	-	-
Profesionales	187	27	6	2
Personal técnico	142	5	-	-
Técnico ayudant	16	-	-	-
Auxiliares espec	7	24	-	-
Totales	358	58	6	2

Debemos indicar que el personal recogido en este apartado como trabajadores eventuales viene a recoger a los trabajadores en plantilla que tienen reducción de jornada por conciliación laboral, y no a contrataciones nuevas de carácter eventual o temporal.

3.1.3 Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

El promedio anual de modalidades contractuales (indefinidos, temporales y a tiempo parcial) se determina en equivalente a tiempo completo (ETC) y se desagrega por sexo, edad y clasificación profesional. En este documento se incluye el desglose a cierre de ejercicio y las cifras agregadas de plantilla; el detalle completo por categorías se gestiona internamente a partir de los registros de RR. HH. y del sistema de nómina.

Tabla: Promedio anual de contratos temporales (ETC) por género, edad y categoría profesional.

	2022		2023		2024		2025	
	Temporal Completa	Temporal Parcial	Temporal Completa	Temporal Parcial	Temporal Completa	Temporal Parcial	Temporal Completa	Temporal Parcial
Género								
Hombres	1,87	0,4	0,99	-	1,08	-	-	3,78
Mujeres	-	0,57	0,6	-	1,83	-	-	2,48
Rango de edad								
< 30	-	0,58	0,45	-	1,24	-	-	3,68
30-50	1,87	0,17	1,15	-	1,67	-	-	2,42
> 50	-	0,22	-	-	-	-	-	0,15
Categoría profesional								
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-
Profesionales	0,4	-	-	-	-	-	-	5,52
Personal técnico	-	-	-	-	-	-	-	0,74
Técnico ayudante	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliares especialistas	1,47	0,97	1,59	-	2,91	-	-	-
Totales	1,87	0,97	1,59	-	2,91	-	-	6,25

A este respecto, debemos hacer constar que en el ejercicio 2025 Iberext ha comenzado a poner en práctica una nueva política de contratación a través de la contratación inicial de trabajadores en prácticas con la finalidad de, una vez terminada su formación, incorporarlos a nuestra plantilla. Así en el año 2025 en aplicación de esta política se ha incorporado a 25 trabajadores en prácticas, de los cuales 9 han pasado a formar parte de la plantilla de trabajadores indefinidos de Iberext. Las tablas de empleo incorporan a los trabajadores en practicas

3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación personal

Durante el ejercicio 2025 se produjeron 18 despidos de los cuales 16 fueron de hombres y 2 mujeres, según se desglosa a continuación:

		2025	
		Hombres	Mujeres
Dirección	< 30	-	-
	30-50	-	-
	> 50	-	-
Profesionales	< 30	-	-
	30-50	2	-
	> 50	1	-
Personal técnico	< 30	1	-
	30-50	1	-
	> 50	-	-
Técnico ayudante	< 30	3	-
	30-50	6	-
	> 50	-	-
Auxiliares especialistas	< 30	1	-
	30-50	1	2
	> 50	-	-
TOTAL		16	2

3.1.5 Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

La organización realiza el seguimiento de remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional como parte de sus procesos de gestión retributiva y de su Plan de Igualdad (incluyendo registro salarial y auditoría retributiva). Este análisis permite identificar posibles desviaciones y definir medidas correctoras, con especial atención a la equidad interna y a la transparencia en los criterios de asignación de componentes fijos y variables.

En el cálculo de la remuneración se ha realizado teniendo en cuenta el salario total percibido por el trabajador, y se procedido a ponderar anualmente en aquellos casos que el trabajador no haya estado contratado todo el ejercicio, o bien aplica algún tipo de reducción de jornada.

		2022		2023		2024		2025	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	< 30	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50	205.049,13	87.912,46	245.489,04	97.095,74	277.604,28	*	146.454,95	*
	> 50	96.847,58	-	107.871,96	-	111.955,07	*	123.473,86	*
Profesionales	< 30	40.186,45	-	54.489,23	-	58.224,60	*	34.160,15	15.285,79
	30-50	56.852,01	57.252,46	60.765,17	51.617,50	61.384,28	39.441,74	47.606,47	28.860,58
	> 50	66.842,70	42.811,52	72.677,22	48.735,11	70.917,51	40.961,75	58.613,41	34.864,63
Personal técnico	< 30	38.308,86	-	27.781,13	-	42.687,30	*	28.673,62	*
	30-50	42.099,00	31.937,07	45.883,70	-	43.040,65	30.994,57	40.158,72	33.404,08
	> 50	40.195,31	-	41.670,16	-	38.464,40	33.751,48	42.764,64	36.102,65
Técnico ayudante	< 30	36.322,88	-	44.977,44	-	49.794,06	-	33.249,58	-
	30-50	43.936,74	40.807,43	35.713,98	-	43.037,43	-	34.531,08	-
	> 50	30.580,63	-	33.337,47	-	47.764,33	-	-	-
Auxiliares especialistas	< 30	44.693,81	43.767,48	43.995,17	37.953,37	56.692,76	64.726,15	26.808,97	20.049,07
	30-50	38.858,92	41.556,03	44.503,61	37.943,97	35.836,28	30.692,20	32.231,74	26.033,50
	> 50	40.858,51	37.155,66	49.471,63	32.643,15	-	32.527,86	-	26.410,80

(*) Se omiten las remuneraciones medias de las posiciones ocupadas por un único colaborador, señaladas con * en la tabla

3.1.6 Brecha salarial

El análisis de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres deriva en una brecha salarial del 25,9 % (teniendo en cuenta el cálculo efectuado sobre la brecha mediana normalizada) a favor de los hombres.

Estos resultados se explican debido al gran peso de la remuneración variable en puestos que son ocupados mayoritariamente por hombres. Las mujeres predominan en categorías donde el peso de los ingresos variables es menor, generando una disparidad en la compensación total entre ambos géneros. Además, las nuevas incorporaciones y las bajas prolongadas de empleados durante el ejercicio afectan a las remuneraciones totales, causando variaciones de un año a otro.

En Iberext, seguimos trabajando en 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.

2022	2023	2024	2025
13 %	19 %	25,52% (*)	25,9 %

(*) A efectos comparativos se incluye el cálculo efectuado sobre los datos de 2024 por el método de la brecha mediana normalizada

3.1.7 Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo retribución variable, dieta, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) desagregada por sexo

Las diferencias en la retribución media anual de los consejeros por razón de género 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. Retribución media anual (bruta) de los consejeros

	Promedio
Retribución media anual 2022 (€)	106.261,31
Retribución media anual 2023 (€)	118.847,20
Retribución media anual 2024 (€)	126.068,39
Retribución media anual 2025 (€)	140.920,48

No se presenta información desglosada por sexo por protección de datos al ser dos hombres y una mujer los integrantes del Consejo.

Los consejeros perciben una retribución anual por su condición de consejero que es fijada anualmente por la Junta General de Socios de la entidad, además de una retribución correspondiente como asalariado de la sociedad por el desempeño de su trabajo.

3.1.8 Implantación de políticas de desconexión laboral

En Iberext, promovemos activamente la conciliación de la vida personal y laboral facilitando medidas de flexibilidad horaria. Entre ellas, ofrecemos la posibilidad de reducir la jornada por cuidado de menores, un día de teletrabajo a la semana y dos días adicionales al mes para atender asuntos personales.

En 2023 implantamos nuestra política de desconexión digital, que aprobamos formalmente en 2024, con el objetivo de proteger el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de nuestro equipo, fomentando un entorno de trabajo saludable y equilibrado. Esta política se ajusta a la Ley Orgánica 3/2018 y al Estatuto de los Trabajadores, e incluye medidas como evitar comunicaciones profesionales fuera del horario laboral (especialmente a partir de las 20:00 h, fines de semana y festivos), promover el uso del envío programado de mensajes y desaconsejar llamadas fuera de horario salvo urgencias justificadas. Durante las vacaciones, recomendamos activar respuestas automáticas con datos de contacto alternativos.

Además, hemos instaurado el “día sin reuniones” los miércoles para reforzar la eficiencia y la gestión autónoma del tiempo. Excluimos de esta política a quienes, por su cargo o condiciones contractuales, cuentan con disponibilidad permanente. Reconocemos que el liderazgo y la formación son clave para consolidar una cultura que respete el derecho a la desconexión digital.

3.1.9 Empleados con discapacidad

Durante este ejercicio, 11 personas con alguna discapacidad han formado parte de nuestro equipo de profesionales, lo que supone un mantenimiento del número de personas 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.

2022	2023	2024	2025
6,50	7,50	11	11

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, disponemos de la Certificación AIS con la categoría de 5 estrellas en accesibilidad en el Centro Tecnológico de Madrid. 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.

3.2 Organización del trabajo

3.2.1 Número de horas de absentismo

En 2025 se registraron 28.220 horas de absentismo (incapacidad temporal por enfermedad común, accidente laboral, absentismo injustificado y recaída), frente a 29.664 horas en 2024.

2022	2023	2024	2025
13.120	14.008	29.664	28.220

3.2.2 Acciones destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Para favorecer la conciliación, Iberext aplica medidas de flexibilidad horaria, entre ellas: jornada intensiva en verano y durante una semana en Navidad (07:00–15:00), una tarde libre al mes para todo el equipo, posibilidad de reducción de jornada por cuidado de menores, un día de teletrabajo a la semana y dos días adicionales al mes para asuntos personales.

3.3 Salud y seguridad

La seguridad y salud representa una de las prioridades de nuestro modelo de gestión de personas. Por este motivo, contamos con un **Servicio de Prevención Propio (SPP)** para gestionar la prevención de una manera más integral contando con las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología, quedando externalizadas con el **Servicio de Prevención Ajeno (SPA)** vigilancia de la salud.

Se han designado trabajadores 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.

Asimismo, nuestro Plan de Formación incluye programas orientados a la Prevención de Riesgos Laborales, como cursos de trabajos en altura, primeros auxilios, uso de desfibriladores, señalización, entre otros, así como actividades enfocadas en el bienestar, como la gestión del estrés. Además, fomentamos hábitos saludables y promovemos la salud mental como un complemento esencial a nuestras principales medidas preventivas. Entre las iniciativas implementadas en nuestros centros de trabajo destacan la difusión de artículos sobre nutrición, la incentivación 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 trabajadores³.

Del mismo modo, en el ejercicio 2025 se realizó la auditoria reglamentaria de prevención a nuestro Servicio de Prevención Propio.

3.3.1 Accidentes de trabajo desagregado por sexo

Durante el ejercicio 2025 se registraron 31 accidentes de trabajo, de los cuales aproximadamente un 33 % requirieron baja laboral. La accidentalidad se concentró mayoritariamente en el colectivo masculino, no registrándose fallecimientos ni enfermedades profesionales derivadas del trabajo.

En la siguiente tabla se muestra el índice de frecuencia y el índice de gravedad de los accidentes en la organización durante el año 2025 separados por género. También incluye el número total de enfermedades profesionales y de fallecimientos.

		2022		2023		2024		2025	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes por gravedad									
Con baja	En centro de trabajo	5	0	8	8	1	9	1	
	In itinere	1	0	1	0	0	0	0	
Sin baja	En centro de trabajo	12	1	12	9	0	20	0	
	In itinere	2	0	0	0	0	0	1	
Índices de accidentalidad									
		0,27	0	0,45	0,33	0,01	0,52	0,06	
Índice de Frecuencia		33,45	1,67	29,59	10,9	1,36	14,42	10,49	

3.3.2 Índice de frecuencia de accidentes de trabajo desagregado por sexo

El índice de frecuencia se calcula como (nº de accidentes con baja / nº de horas trabajadas) × 10⁶. (excluidos accidentes in-itinere)

Iberext monitoriza este indicador de forma periódica para evaluar la eficacia de las medidas preventivas y reforzar acciones de formación, inspecciones y seguimiento cuando se detectan desviaciones.

3.3.3 Índice de gravedad de accidentes de trabajo desagregada por sexo

El índice de gravedad se calcula como (nº de días de baja / nº de horas trabajadas) × 10³. (excluidos accidentes in-itinere).

³ En las delegaciones de Madrid, Valladolid, Málaga, Barcelona, Sevilla y Valencia

La organización utiliza este indicador para analizar la severidad de los accidentes y orientar mejoras en procedimientos, equipos y formación, priorizando las medidas que reducen la probabilidad de lesiones con baja y su duración.

3.3.4 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

Durante 2025 no se registraron enfermedades profesionales confirmadas. La vigilancia de la salud y el seguimiento preventivo se realizan mediante los recursos de prevención propios y ajenos, con especial atención a riesgos asociados a la actividad técnica (p. ej., trabajos en instalaciones de cliente) y a la ergonomía. En años anteriores, tampoco se han registrado enfermedades profesionales.

3.3.5 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La seguridad y salud representa una de las prioridades de nuestro modelo de gestión de personas. Por este motivo, contamos con un **Servicio de Prevención Propio (SPP)** para gestionar la prevención de una manera más integral contando con las especialidades de seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología e higiene industrial quedando externalizadas con el **Servicio de Prevención Ajeno (SPA)** solamente la vigilancia de la salud.

Se han designado trabajadores 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.

Asimismo, nuestro Plan de Formación incluye programas orientados a la Prevención de Riesgos Laborales, como cursos de trabajos en altura, primeros auxilios, uso de desfibriladores, señalización, entre otros, así como actividades enfocadas en el bienestar, como la gestión del estrés. Además, fomentamos hábitos saludables y promovemos la salud mental como un complemento esencial a nuestras principales medidas preventivas. Entre las iniciativas implementadas en nuestros centros de trabajo destacan la difusión de artículos sobre nutrición, la incentivación 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 en las delegaciones de Madrid, Valladolid, Málaga, Barcelona, Sevilla y Valencia.

Del mismo modo, en 2025, se superó la auditoría reglamentaria de prevención de riesgos laborales realizada al SPP.

3.4 Relaciones sociales

En Iberext, defendemos y promovemos el derecho de libre asociación de todas las personas que forman parte de nuestro equipo, impulsando relaciones laborales estables, directas y basadas en la confianza en cada uno de nuestros centros de trabajo.

Con el objetivo de fomentar un diálogo abierto y garantizar la adecuada representación de nuestros profesionales, contamos con un Comité de Empresa en la Delegación de Madrid. En el resto de los centros, actualmente no existe representación legal de los trabajadores, al haberse optado voluntariamente por no ejercer este derecho sindical.

Adicionalmente, contamos con un foro de comunicación interno que integra representantes de todas nuestras delegaciones. Este espacio tiene como finalidad abordar cuestiones relevantes, proponer iniciativas de mejora y canalizar dudas o inquietudes. En Iberext creemos firmemente en el valor del diálogo y la colaboración entre el equipo y la dirección como pilares esenciales para el desarrollo sostenible y el éxito compartido de la compañía.

3.4.1 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo, por país

La actividad se desarrolla en España y el 100 % del personal está cubierto por los convenios colectivos aplicables en cada territorio (principalmente convenios provinciales del sector del metal u otros que correspondan según ubicación y actividad).

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.

3.4.2 Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

Los convenios colectivos aplicables establecen condiciones de trabajo, descansos, jornada y otros aspectos laborales, incluyendo referencias a obligaciones en materia de seguridad y salud. Iberext complementa estos marcos mediante su sistema de prevención (SPP/SPA), formación específica en PRL y la certificación ISO 45001 en los centros certificados, reforzando la gestión preventiva y el cumplimiento.

3.4.3 Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Los procedimientos de información y consulta al personal incluyen la interlocución con el Comité de Empresa en la Delegación de Madrid y un foro interno de comunicación con representación de diferentes delegaciones para canalizar propuestas, dudas e iniciativas de mejora. Adicionalmente, se utilizan canales habituales de comunicación interna y mecanismos de seguimiento de clima y desempeño para identificar necesidades y acordar medidas organizativas.

3.5 Formación

Para garantizar el bienestar de nuestro equipo es esencial ofrecer unas condiciones laborales que se adapten a sus necesidades e inquietudes personales, fomenten su proactividad, curiosidad y fortalezcan sus habilidades.

En Iberext, nos esforzamos por impulsar el desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores mediante la mejora y desarrollo de sus competencias y capacidades. Para lograrlo, fomentamos:

- **Aprendizaje continuo:** Promovemos la formación constante y el acceso a recursos educativos para que nuestros empleados puedan mantenerse actualizados en sus respectivas áreas.

- **Uso de herramientas digitales:** Proporcionamos capacitación y acceso a tecnologías digitales innovadoras que faciliten el desempeño eficiente de sus tareas y promuevan la adaptación a entornos digitales en constante evolución.
- **Capacidad de comunicación:** Valoramos la comunicación efectiva como un pilar fundamental para el éxito individual y organizacional. Ofrecemos programas de desarrollo que fortalezcan las habilidades de comunicación verbal y escrita de nuestros empleados.
- **Inteligencia emocional:** Reconocemos la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral. Promovemos el desarrollo de esta habilidad para mejorar la gestión de las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos.
- **Resiliencia:** Entendemos que la resiliencia es crucial para afrontar los desafíos y adversidades en el trabajo. Brindamos herramientas y recursos para fortalecer la capacidad de nuestros empleados para recuperarse frente a situaciones difíciles.
- **Gestión del cambio:** Ante un entorno empresarial en constante transformación, facilitamos el desarrollo de habilidades para adaptarse y liderar procesos de cambio de manera efectiva y proactiva.

3.5.1 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

En 2025 se impartieron 18.622,35 horas de formación ($\approx + 1,69\%$ vs. 2024). La formación se planifica anualmente en función de necesidades identificadas y se evalúa su eficacia. Se incluyen planes de acogida para nuevas incorporaciones y cursos específicos tanto en modalidad presencial como *online*.

En la siguiente tabla no se han indicado las horas de Compliance realizadas en 2025 de las nuevas incorporaciones. Este dato aparece en el apartado 4.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos (210 horas)

	2022	2023	2024	2025
Dirección	506,60	139,30	281,50	168,00
Profesionales	2.422,30	2.513,10	4.905,00	3.940,30
Personal técnico	5.276,00	2.940,50	7.571,30	8.898,80
Técnico ayudante	3.605,00	1.459,50	3.274,30	4.606,00
Auxiliares especialistas	1.057,60	5.195,30	2.275,80	1.009,25
Total	12.867,75	12.247,70	18.307,90	18.622,35

3.5.2 Políticas implementadas en el campo de la formación

Cada año, se realiza un **plan de formación** en función de las necesidades formativas de las personas trabajadoras 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 persona trabajadora tiene acceso a una variedad de recursos formativos diseñados para promover su desarrollo profesional y personal. Entre estos recursos, destacan:

- **Plan de formación de acogida:** Dirigido a las nuevas incorporaciones en cada uno de los departamentos de la compañía. Este plan proporciona una introducción completa a la cultura corporativa, los procesos internos y las responsabilidades específicas de cada puesto. Su objetivo es facilitar una integración rápida y efectiva en el equipo de trabajo.
- **Cursos específicos:** Ofrecemos una amplia gama de cursos en materias específicas, disponibles tanto en modalidad presencial como online. Estos cursos abarcan temas como liderazgo, negociación, detección y prevención, seguridad laboral y reciclaje, entre otros. Se puede acceder a estos cursos a través de un aula virtual personal, lo que brinda flexibilidad para aprender a su propio ritmo y desde cualquier ubicación.

3.6 Igualdad

3.6.1 Planes de igualdad implementados



A través de nuestro **II Plan de Igualdad (2023-2027)**, nos comprometemos a trabajar de manera continua para avanzar hacia la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de nuestra organización.

Nuestro Plan de Igualdad abarca a toda la plantilla de Iberext, garantizando que todas las personas que mantengan una relación laboral con nosotros sean empleados o colaboradores, se vean afectadas por las medidas que implementamos. Este plan no solo cumple con los requerimientos establecidos por el RD 902/2020 de 13 de octubre, sino que también refleja nuestros valores y nuestra cultura corporativa.

3.6.2 Acciones adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres



Como parte de nuestro compromiso, llevamos a cabo el registro salarial, implementamos un sistema de valoración de puestos y realizamos auditorías retributivas de manera regular. Estas acciones nos permiten identificar y abordar cualquier brecha de género que pueda existir en nuestra organización, garantizando así un trato equitativo y justo para todos nuestros empleados, independientemente de su género.

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.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de género, 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 géneros.

Con la finalidad de velar por el cumplimiento del II Plan de Igualdad, contamos con una Comisión de Igualdad encargada de gestionar, aplicar, revisar y hacer seguimiento de este plan, entre otras funciones asignadas.

A través de nuestro Protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso, respondemos a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, resolver con todas las garantías cualquier forma de violencia, discriminación y modalidades de acoso (sexual, por razón de género o acoso moral/mobbing) que puedan darse en el ámbito laboral. Este protocolo afecta a todas las personas vinculadas contractualmente con nosotros, así como al personal de cualquier empresa auxiliar que opere en nuestros centros de trabajo.

El protocolo está plenamente integrado en nuestro proceso de incorporación (on-boarding), asegurando que todas las personas que se unen a Iberext tengan acceso a esta información desde el inicio de su trayectoria profesional. Además, lo difundimos a través de nuestros canales internos para facilitar su conocimiento y aplicación por todo el equipo, y está disponible públicamente en nuestra página web para garantizar un acceso transparente y permanente.

En el ejercicio 2024, se aprobó también el Protocolo LGTBI, que recoge un conjunto de medidas destinadas a lograr la igualdad real y efectiva, y a garantizar los derechos de las personas LGTBI dentro de nuestra empresa.

Durante el presente ejercicio no se han recibido denuncias en este ámbito, ni en años anteriores.

3.6.3 Acciones para promover el empleo

La promoción del empleo se apoya en la expansión territorial y en acuerdos con centros de formación para la captación de talento, así como en iniciativas de colaboración con entidades locales (p. ej., bolsa de empleo municipal y programas de formación dual) para favorecer la inserción laboral. La compañía impulsa también itinerarios de desarrollo y formación para potenciar la empleabilidad interna y la promoción profesional.

Dada la regulación existente en el sector, hay un compromiso de la Dirección en formar a su personal técnico en la habilitación profesional para uno de los sistemas recogidos en el RD 513/2017 de instalaciones protección contra incendios y habilitaciones profesionales para manipular gases fluorados, así como todas aquellas formaciones que sean necesarias según el convenio colectivo de aplicación.

3.6.4 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En materia de accesibilidad universal, el Centro Tecnológico de Madrid (Arganda del Rey) dispone de certificación AIS con categoría de 5 estrellas que se ha renovado este año 2025 según norma AIS 1/2023, con número 0001_EESP_AIS1. La certificación está sujeta a auditorías de seguimiento y, en caso de desviaciones, se planifican acciones correctivas.

No ha habido ninguna denuncia por acoso sexual, o por razón de sexo, ni en este año 2025, ni en años anteriores.

3.6.5 Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

Iberext mantiene un enfoque de tolerancia cero frente a la discriminación y cuenta con instrumentos que apoyan la gestión de la diversidad y el respeto en el entorno laboral, incluyendo el Plan de Igualdad, el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso (sexual, por razón de género y acoso moral), el Protocolo LGTBI y medidas de accesibilidad. El Canal Ético permite comunicar conductas irregulares o contrarias a los principios de la organización, garantizando confidencialidad y protección.

4. Derechos humanos

En Iberext, afirmamos nuestro sólido compromiso con el respeto de los derechos humanos, como elemento imprescindible en el desarrollo de nuestras actividades. Nos comprometemos a respetar en todas nuestras prácticas y procedimientos los derechos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y nuestra alineación con

los **principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Ruggie)**.

Reconocemos que nuestra responsabilidad se extiende a la Carta Internacional de Derechos Humanos y a los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Nuestra estrategia se basa en la implementación de los pilares fundamentales definidos por el marco de la ONU:

- 
- **Respeto a los Derechos Humanos:** Evitaremos que nuestras actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos.
 - **Debida Diligencia:** Implementaremos procesos continuos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordamos nuestro impacto en los derechos humanos.
 - **Mecanismos de Reparación:** Nos comprometemos a establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces para cualquier persona o comunidad que se vea afectada negativamente por nuestra actividad.

Esta política es aplicable a:

- 
1. Todos los empleados, directivos y administradores de **IBEREXT, S.A.**
 2. Nuestra cadena de suministro y socios comerciales, a quienes instamos a adoptar estándares equivalentes.
 3. Todas las geografías donde operamos, cumpliendo siempre con la legislación española y los estándares internacionales.

Así, en el contexto de nuestra actividad, ponemos especial énfasis en:

- 
- La no discriminación y la igualdad de oportunidades.
 - La erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil.
 - La seguridad y salud en el trabajo.
 - La libertad de asociación y negociación colectiva.
 - El respeto a la privacidad y la protección de datos personales.

Este compromiso se refleja en nuestro Código Ético y de Conducta, que constituye uno de los pilares fundamentales de nuestra responsabilidad social corporativa. Este documento es fundamental para la promoción de nuestros valores corporativos, que incluyen el respeto a la legalidad, la integridad, la ética profesional y la transparencia. Todos los miembros de Iberext, sin importar su responsabilidad, departamento, cargo u ubicación geográfica, están obligados a cumplir estos principios en el ejercicio de sus funciones.

4.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

Con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva de estos principios, en Iberext impartimos formación específica en materia de *Compliance* a todos nuestros profesionales. En el ejercicio 2025 se han impartido un total de 1.064 horas de formación, no se han desglosado por categorías profesionales la formación impartida a nuevas incorporaciones (Un total de 105 incorporaciones por una media de aprox. 2 horas de formación)

Categoría	Horas 2024	Horas 2025
Dirección	21,50	14,00
Profesionales	381,50	214,00
Personal técnico	600,50	380,00
Técnico ayudante	301,50	142,00
Auxiliares especialistas	179,00	104,00
Plan de Acogida nuevas Incorporaciones	-	210,00
Total	1.484,00	1.064,00

4.2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

En Iberext, disponemos de un Código Ético que 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.

4.3 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Iberext, cuenta, además, con un Canal Ético de Denuncias interno a disposición de todos nuestros grupos de interés, diseñado para facilitar la comunicación ágil y confidencial de cualquier irregularidad que pueda implicar incumplimientos normativos. Este canal, accesible a través de la página web de Iberext⁴, permite la posibilidad de realizar denuncias

⁴ [Canal Ético](#)

de forma anónima, garantizando así la confidencialidad y la protección de la identidad del denunciante.

Nuestro Comité Ético velará por la investigación de las posibles irregularidades y evaluará las mismas, siendo el encargado de resolver las cuestiones planteadas conforme al procedimiento descrito en el Código Ético.

Ni durante el ejercicio 2025, ni en ejercicios anteriores hemos identificado acciones contrarias a los derechos humanos en el ámbito de actividad, ni se han registrado denuncias por vulneración de derechos humanos.

4.4 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Iberext respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, facilitando la representación legal donde existe (Comité de Empresa en Madrid) y garantizando la cobertura por convenios colectivos aplicables. La organización promueve el diálogo social a través de canales internos y mecanismos de consulta, en línea con los principios de la OIT.

4.5 Acciones para eliminar la discriminación laboral

La eliminación de la discriminación laboral se aborda mediante el Plan de Igualdad, la aplicación de criterios objetivos en selección, promoción y retribución, y la implantación de protocolos específicos (acoso, LGTBI). Se promueve un entorno de trabajo respetuoso y se dispone de canales para comunicar conductas discriminatorias, activando medidas disciplinarias y correctoras cuando corresponde.

4.6 Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

La organización rechaza cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y se rige por la normativa laboral aplicable. Sus prácticas de contratación, registro y gestión laboral se basan en relaciones voluntarias y formales, con condiciones reguladas por contrato y convenio, y mecanismos de supervisión interna para detectar posibles irregularidades.

4.7 Abolición efectiva del trabajo infantil

Iberext rechaza el trabajo infantil y cumple estrictamente la legislación vigente en materia de empleo y contratación. Los procesos de selección y contratación incorporan controles para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales de edad mínima para trabajar.

5. Corrupción y soborno

La lucha contra la corrupción y el soborno se integra en el Código Ético y de Conducta y en los mecanismos internos de supervisión y control. Iberext rechaza prácticas como cohecho, tráfico de influencias, soborno, pagos y cobros ilícitos o blanqueo de capitales. La organización dispone de un Canal Ético para comunicar irregularidades y un Comité Ético encargado de la investigación y resolución conforme al procedimiento interno.

5.1 Acciones para prevenir corrupción y soborno

En 2025 se llevaron a cabo acciones de formación y auditorías externas para analizar posibles riesgos e impactos significativos en materia de corrupción y soborno, con apoyo de asesoría externa especializada.

5.2 Acciones para luchar contra el blanqueo de capitales

La prevención del blanqueo de capitales se integra en los principios del Código Ético y en los controles internos asociados a la gestión financiera, fiscal y contable, reforzados por formación y supervisión. Iberext promueve la detección y comunicación de operaciones irregulares a través del Canal Ético y aplica procedimientos internos de revisión y autorización en procesos sensibles (p. ej., cobros y pagos) para reducir el riesgo de operaciones ilícitas. No se han detectado irregularidad, ni denuncias al respecto en 2025 o en años anteriores.

5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Acciones de asociación y patrocinio

A través de Iberext Obra Social destinamos el 1 % de los beneficios de la compañía a iniciativas solidarias, impulsando acciones de apoyo a lo largo de todo el año.

Colaboramos con organizaciones sin ánimo de lucro, como Pegasus Sport mediante campañas de recogida de ropa y alimentos, apoyo a actividades deportivas inclusivas y campañas de donación de sangre, entre otras acciones que refuerzan nuestro compromiso con el bienestar de las personas.

En el marco de nuestro apoyo al deporte y su capacidad de generar impacto social, patrocinamos la XIV edición de la Madrid Urban Trail, en la que participaron nuestros profesionales junto con sus familias y amistades. Además, por cada kilómetro recorrido por los participantes vinculados a Iberext, destinamos 1 euro por cada km corrido a la Fundación Juegaterapia, que trabaja para mejorar la vida de niños y niñas enfermos de cáncer a través del juego y la creatividad.

Cada año, organizamos campañas de donación de sangre en colaboración con Cruz Roja, reforzando nuestro compromiso con la salud y la solidaridad.

Asimismo, apoyamos iniciativas locales como el proyecto impulsado por las hermanas Siervas de Jesús de la Caridad en el barrio madrileño de Vallecas, donde contribuimos con labores de voluntariado en actividades de asistencia social, organización de eventos solidarios y otras acciones comunitarias. Colaboramos con la asociación Ningún Niño Sin Sonrisa mediante una recogida de libros, apoyamos a Surestea, una asociación para ayudar a niños con TEA dándole visibilidad en eventos como el Día de los Niños y el Día del Campo.

Contribuimos a dar visibilidad al proyecto HospiRatón, que trabaja por el bienestar emocional de niños hospitalizados añadiendo uno de sus ratoncitos en cada cestita de los nacimientos de los hijos de nuestros empleados.

En línea con nuestro compromiso con la acción social, durante el ejercicio 2025 contribuimos económicamente con diferentes asociaciones sin ánimo de lucro, siendo la aportación de 31.900,20 euros.

A continuación, se muestra comparativa de las aportaciones realizadas en los últimos ejercicios:

2022	2023	2024	2025
20.388 €	15.947 €	30.693 €	31.900,20 €

6. Sociedad

6.1 Desarrollo sostenible

Desde Iberext, reconocemos el impacto que nuestra actividad genera en los territorios donde operamos, tanto a nivel económico como ambiental y social. Fieles a nuestros valores y conscientes del papel que desempeñamos en la creación de empleo y en el impulso de la riqueza local, aspiramos a ser un agente de cambio positivo en las comunidades que nos acogen.

Con la voluntad de ir más allá de nuestra actividad empresarial, participamos activamente en iniciativas sociales orientadas a fomentar la educación, la inclusión y el bienestar de la población. Nuestras relaciones con los grupos de interés se fundamentan en la confianza, la transparencia, la cercanía y la colaboración, lo que nos impulsa a mantener canales de comunicación abiertos y eficaces para conocer sus expectativas y darles respuesta.

A lo largo del siguiente capítulo, se detallan las iniciativas y acciones desarrolladas por Iberext durante el último año con el propósito de contribuir al bienestar social y atender las expectativas de nuestras comunidades, clientes, personas consumidoras y proveedores.

6.1.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

Trabajamos activamente para impulsar el desarrollo de las comunidades locales en las que operamos. En colaboración con el Ayuntamiento de Arganda del Rey, desarrollamos iniciativas orientadas a la promoción del empleo, priorizando la contratación local, fomentando la inserción laboral a través del uso de la bolsa de empleo municipal y apoyando programas de formación dual en coordinación con centros educativos de la zona.

Nuestro compromiso con el desarrollo va más allá del ámbito económico. Queremos ser también un motor de impacto social positivo, motivo por el cual establecemos convenios de colaboración con diversos centros formativos, con los que desarrollamos charlas periódicas y proyectos educativos orientados al crecimiento profesional y personal de los estudiantes.

6.1.2 Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

El impacto en poblaciones locales y territorio se relaciona con la prestación de servicios que refuerzan la seguridad de personas e infraestructuras, la dinamización económica asociada a la actividad en delegaciones y la participación en iniciativas formativas y sociales. La organización impulsa acciones de sensibilización y transferencia de conocimiento (p. ej., jornadas técnicas) y colabora en iniciativas solidarias y de apoyo a comunidades ante situaciones extraordinarias.

6.1.3 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

El diálogo con actores locales se articula mediante colaboraciones con administraciones y entidades (p. ej., ayuntamientos, centros educativos y asociaciones), participación en foros y jornadas técnicas y canales de comunicación para coordinar iniciativas. Este enfoque facilita la identificación de necesidades locales y la puesta en marcha de acciones de colaboración en empleo, formación y apoyo social.

6.2 Proveedores

6.2.1 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

En el marco de nuestras relaciones con proveedores, potenciamos su compromiso ambiental a través de la firma del documento “Compromiso medioambiental”, de modo que nos permitan reducir los impactos negativos a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Para ello, promovemos el cumplimiento de los principios recogidos en nuestra Declaración de Compromiso Ambiental para Proveedores, que establece, entre otros, los siguientes requisitos:

- contar con todas las autorizaciones reglamentarias necesarias para el desarrollo de su actividad;
- gestionar adecuadamente los residuos generados a través de gestores autorizados; evitar el vertido de sustancias peligrosas a la red de saneamiento o la emisión de gases sin la correspondiente autorización;
- llevar a cabo sus operaciones minimizando su impacto ambiental.

6.2.2 Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

En las relaciones con proveedores y subcontratistas se considera su responsabilidad social y ambiental, solicitando información y documentación (p. ej., autorizaciones, gestión de residuos, compromisos ambientales y, cuando procede, códigos éticos). Este enfoque busca reducir riesgos en la cadena de suministro y asegurar un comportamiento coherente con los valores y políticas de Iberext.

6.2.3 Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

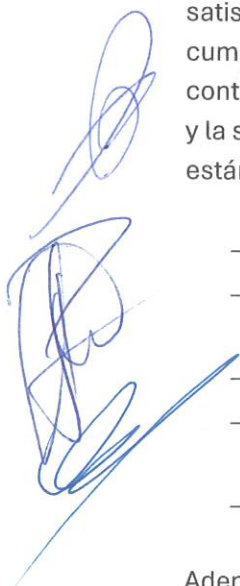
A lo largo del año 2025, se han realizado a nivel interno un total de 471 encuestas de evaluación para conocer las percepciones de los colaboradores de Iberext, sobre el desempeño de nuestros proveedores (calidad, Suministro, Facturación y Att. Comercial)

Los resultados de las evaluaciones se plasman en un informe por proveedor que es presentado a los proveedores más relevantes en las evaluaciones de desempeño de proveedores que se realizan anualmente.

En el caso de identificar una valoración baja (puntuación inferior a 3 sobre 5) se iniciaría por parte del Dpto. de compras un proceso de intervención en el que se solicitaría plan de acción correctiva al proveedor. Si después de las gestiones realizadas, no hay acción correctiva satisfactoria por parte del proveedor, se procede a bloquear internamente y no se le realizan más pedidos.

6.3 Consumidores finales

En nuestra actividad, priorizamos la excelencia en el servicio a nuestros clientes, combinando nuestra sólida capacidad técnica con un enfoque cercano. Nuestros dos objetivos principales son asegurar la salud y seguridad de nuestros clientes, así como satisfacer plenamente sus necesidades. Para garantizar que nuestros productos y servicios cumplen con los estándares de la compañía y las expectativas de nuestros clientes, contamos con manuales y certificaciones que respaldan nuestro compromiso con la calidad y la seguridad. Estos documentos son fundamentales para asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos y para respaldar nuestra reputación como proveedor de confianza:

- 
- Política Integrada de Gestión.
 - Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad conforme con la Norma ISO 9001:2015⁵.
 - Certificación del Sistema de Gestión Ambiental conforme la Norma ISO 14001:2015.
 - Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme la Norma ISO 45001:2018.
 - Certificado de Auditoría Reglamentaria de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

⁵ En las delegaciones de Madrid, Alicante, Valladolid, Málaga, Barcelona, Sevilla, Valencia, Bilbao y A Coruña

6.3.1 Acciones para la salud y la seguridad de los consumidores

La compañía aplica un enfoque preventivo y basado en la mejora continua para garantizar la salud y la seguridad de los consumidores en la prestación de sus servicios de protección contra incendios. En este sentido, asegura el estricto cumplimiento de la normativa vigente, incluyendo el Reglamento de Instalaciones de Protección Contra Incendios (RIPCI), así como la utilización de equipos homologados y certificados. Asimismo, realiza un diseño, instalación y mantenimiento periódico de los sistemas de detección y extinción de incendios adaptados a los riesgos específicos de cada cliente, garantizando su correcto funcionamiento en todo momento. La empresa complementa estas actuaciones con la formación e información a los usuarios sobre el uso adecuado de los equipos y los procedimientos de actuación en caso de emergencia, así como con la elaboración de planes de evacuación y autoprotección. Todo ello se refuerza mediante controles internos, seguimiento técnico continuo y trazabilidad de las intervenciones, contribuyendo a minimizar riesgos, prevenir incidentes y proteger la integridad de las personas y bienes en las instalaciones de sus clientes. La organización se apoya en procedimientos y certificaciones de gestión (p. ej., calidad, medio ambiente y seguridad y salud) para asegurar la prestación del servicio con criterios de fiabilidad, trazabilidad y seguridad.

6.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

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 2025 se registraron 26 quejas y reclamaciones y se gestionaron hasta su cierre.

	2022	2023	2024	2025
Quejas y reclamaciones	97	90	20	26

6.4 Información fiscal

La información fiscal reportada incluye beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios pagados y devengados en cada ejercicio, según se detalla:

	2022	2023	2024	2025
Beneficios obtenidos	3.017.691,00 €	4.318.637,10 €	4.934.912,97 €	4.802.127,31 €
Impuestos sobre beneficios pagados	395.452,10€	1.180.926,37€	1.092.630,24€	1.021.601,00€
Impuesto sobre Beneficios devengados	715.454,90 €	1.031.580,09€	1.144.827,00 €	686.228,91 €
Subvenciones públicas recibidas	-	-	-	-

6.4.1 Beneficios obtenidos por país

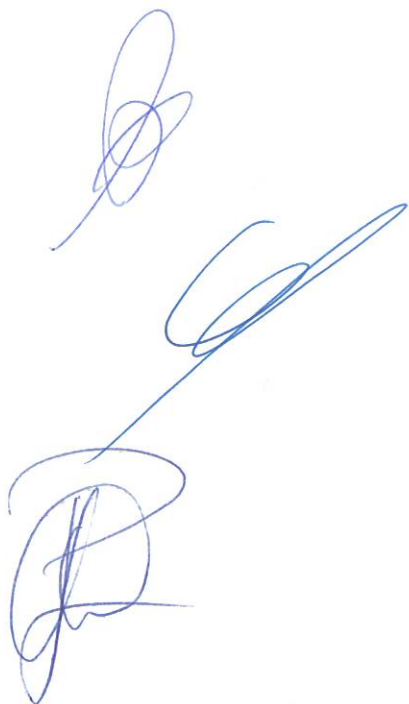
La actividad de Iberext, conforme al alcance del presente EINF, se desarrolla en España. En consecuencia, los beneficios reportados se corresponden con el país de operación dentro del perímetro considerado.

6.4.2 Impuestos sobre beneficios pagados

Los impuestos sobre beneficios pagados en el ejercicio se presentan en la tabla de información fiscal incluida en este apartado, conforme a los registros contables y fiscales del periodo.

6.4.3 Las subvenciones públicas recibidas

En 2025 no se registraron subvenciones públicas recibidas en el perímetro considerado, según la información fiscal reportada.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located on the left side of the page.

Contenido Estado Información No Financiera Iberext, S.A (2025)

1. General.....	1
1.1 Modelo de negocio.....	1
1.2 Políticas	11
1.3 Riesgos	12
2. Ambiental	13
2.1 Información general.....	13
2.2 Contaminación.....	16
2.3 Economía circular.....	16
2.4 Consumo de recursos.....	18
2.5 Cambio climático	22
2.6 Biodiversidad.....	23
3. Personal propio.....	23
3.1 Empleo.....	24
3.2 Organización del trabajo	31
3.3 Salud y seguridad.....	31
3.4 Relaciones sociales	33
3.5 Formación	35
3.6 Igualdad	37
4. Derechos humanos	39
4.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	41
4.2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	41
4.3 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.....	41
4.4 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	42
4.5 Acciones para eliminar la discriminación laboral	42
4.6 Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.....	42
4.7 Abolición efectiva del trabajo infantil	42
5. Corrupción y soborno	42
5.1 Acciones para prevenir corrupción y soborno	43
5.2 Acciones para luchar contra el blanqueo de capitales.....	43
5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	43
6. Sociedad.....	44
6.1 Desarrollo sostenible.....	44

6.1.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.....	44
6.1.2 Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	45
6.1.3 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	45
6.2 Proveedores	45
6.2.1 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	45
6.3 Consumidores finales	46
6.4 Información fiscal	47



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

IBEREXT, S.A.

relativa al estado individual de información no financiera Estado de Información No
Financiera IBEREXT, S.A. Ejercicio 2025 Compromiso, seguridad y sostenibilidad al servicio
de las personas

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

En Madrid a 30 de junio de 2026

Rafael García Meiro
CEO





IBEREXT, S.A. (en adelante la organización) con domicilio social en: LOS ROBLES - CL BRONCE, 20. 28500 - ARGANDA DEL REY (MADRID) ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 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 (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

Responsabilidad de la organización. La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019. AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de "enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad" exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 "Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) 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.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Complimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en el **Estado de Información No Financiera IBEREXT, S.A. Ejercicio 2025 Compromiso, seguridad y sostenibilidad al servicio de las personas** que se publica como documento independiente en el Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Financieras y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no proporcione información fiel del desempeño de IBEREXT, S.A., en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.