

Año 2022



Memoria de Sostenibilidad

Internacional Fire Protection, S.L.

Índice

Índice.....	2
Carta de la Dirección	3
1. Descubre a Internacional Fire.....	4
1.1. Modelo de Negocio	5
1.2. Principales hitos	10
1.3. Buen gobierno	11
1.4. Estrategia RSC.....	18
1.5. Información fiscal	21
1.6. Taxonomía verde.....	21
2. Cuidando el Medio Ambiente.....	22
2.1. Evaluación y certificado ambiental	23
2.2. Contaminación y cambio climático	28
2.3. Uso sostenible de los recursos	29
2.4. Economía circular y gestión de residuos.....	30
3. Empleo y cuestiones sociales	31
3.1. Plantilla de Internacional Fire	32
3.2. Remuneración	41
3.3. Medidas de Conciliación.....	42
3.4. Políticas de desconexión laboral y digital	43
3.5. Seguridad y Salud del Trabajador	44
3.6. Relaciones Sociales.....	47
3.7. Formación	50
3.8. Igualdad y diversidad	52
3.9. Respeto por los derechos humanos.....	57
3.10. Lucha contra la corrupción y el soborno	60
3.11. Protección de datos.....	62
4. Compromiso sostenible.....	64
4.1. Calidad de los servicios.....	65
4.2. Desarrollo local.....	68
4.3. Acciones de asociación o patrocinio	69
4.4. Subcontratistas y proveedores	74
5. Acerca de este informe	76
5.1. Acerca de este informe.....	77
5.2. Grupos de interés	78
5.3. Análisis de materialidad	80
5.4. Trazabilidad de contenidos requeridos por la Ley 11/2018	83
5.5. Índice de contenidos GRI	87

Carta de la Dirección

GRI 2-22

Apreciad@s tod@s:

Me complace presentarles la Memoria de Sostenibilidad en referencia a la actividad del año 2022 del consolidado Internacional Fire, S.L. que recoge la información de nuestro desempeño económico, social y medioambiental durante este periodo. Esta memoria es conforme a los estándares GRI y a la Ley 11/2018 para la divulgación de información no financiera. También se alinea a los principios del Pacto Mundial y a los ODS.

El ejercicio 2022 ha sido un año singular y repleto de retos y, como todo desafío, nos ha dejado múltiples lecciones. Iniciamos el año con ilusión por empezar la era post-pandémica que presagiaba una etapa de crecimiento, pero pronto las tensiones geopolíticas y el conflicto armado entre Rusia y Ucrania frenaron esta tendencia. El primer conflicto armado en el corazón de Europa en décadas, además de provocar una grave crisis humanitaria en Ucrania, acentuó la ya latente crisis alimentaria, energética, humanitaria y de refugiados. Todo ello en el marco de una emergencia climática en plena expansión, acelerada por esta época de crisis y cuyos efectos se están padeciendo en todo el mundo.

El propósito del Grupo siempre ha sido el de ser una referencia de las empresas de Recursos Humanos y Facility Services, aportando a nuestros clientes un abanico de servicios integrales, eficientes y adaptados a sus necesidades, con un nivel excelente de calidad. Para avanzar hacia este propósito, desde la Dirección, se ha focalizado en garantizar una gestión económica responsable y sostenible que ha permitido alcanzar una facturación superior a los 345 millones de euros en ventas durante este último ejercicio.

La optimización de procesos operativos a través de la mejora de herramientas de digitalización ha sido una de las áreas que más se han impulsado permitiendo agilizar trámites, mejorar la productividad y reducir el impacto de nuestra actividad en el medio ambiente. También la apuesta por vehículos con bajas emisiones o la contratación de energía de origen renovable son acciones en la línea de la nueva política de Acción Climática del Grupo.

El eje central de Internacional Fire son las personas. Son las que impulsan su crecimiento y el éxito a través de su talento, conocimientos y habilidades. Por eso nos centramos en la gestión del capital humano, ofreciendo un entorno más seguro, inclusivo, diverso y que fomente su desarrollo personal y profesional a través de fomentar una cultura corporativa basada en valores éticos y responsables.

En 2022 nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo. Lo hicimos con la promesa de apoyar los diez principios del Pacto Mundial y para materializarlo estamos implantando acciones alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Muchas de estas acciones se canalizan a través de la Fundación del Grupo, IMANcorp Foundation, que nos ayuda a impulsarlas y a visualizarlas.

Para terminar, me gustaría aprovechar la ocasión para trasladar mi agradecimiento a los clientes y colaboradores que depositan su confianza en nuestro proyecto. Gracias a vosotros crecemos y mejoramos año tras año.

En esta línea, considero imprescindible hacer una mención expresa y especial a la ardua labor que cada día desempeña el equipo de profesionales del Grupo. La fuerza y el talento más importante que tiene nuestra compañía son las personas que forman Internacional Fire. Por ello, les doy mi más sincera enhorabuena y les agradezco, personalmente, su implicación y compromiso incondicional.

Antes de finalizar, me gustaría transmitir un mensaje de aliento y optimismo. #ElFuturoEsAhora. Ha llegado el momento de actuar y comprometerse para conseguir un mundo y una sociedad más innovadora, diversa y sostenible.

Gracias a todos, porque #JuntosMarcamosLaDiferencia

Jaume Sagués
Consejo de Dirección



1. Descubre a Internacional Fire

1.1. Modelo de Negocio

GRI 2-1, 2-2, 2-6

En la actualidad, las operaciones del consolidado Internacional Fire Protection (en adelante Internacional Fire) se agrupan principalmente en las siguientes áreas de negocio: RRHH (trabajo temporal, selección y formación) y Facility Services (seguridad, auxiliares, limpieza y centro especial de empleo).

Internacional Fire Protection se inició en el sector de los servicios en 1991, ofreciendo soluciones en materia de seguridad y auxiliares y posteriormente, incorporó servicios en relación a recursos humanos y limpieza de empresas. Estos servicios se ofrecen en el territorio nacional, así como en delegaciones de Francia y Portugal, para facilitar el contacto directo con el cliente, ofreciendo una atención personalizada y de calidad. En 2022, alcanzó los 345 millones de euros en facturación.

Se encuentra formado por once sociedades. Algunas de éstas proporcionan servicios de Facility Services, es decir, servicios de limpieza, vigilancia, mantenimiento y auxiliares y algunas son centros especiales de empleo. Además, tiene empresas especializadas en el área de RRHH, incluyendo servicios de trabajo temporal, procesos de selección de personal y consultoría de recursos humanos. Destacar que cuenta con una empresa dedicada a la gestión patrimonial.

NATURALEZA DE LA PROPIEDAD

Internacional Fire Protection, Sociedad Limitada es la cabecera del grupo con naturaleza y origen familiar. Las Sociedades dependientes incluidas en la consolidación son Olviuprex, Sociedad Limitada, que actúa como sociedad holding intermedia, y diez sociedades operativas con las siguientes formas jurídicas:

- Iman Temporing Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Limitada
- Iman Corporation, Sociedad Anónima
- Iman Seguridad, Sociedad Anónima
- Iman Cleaning, Sociedad Limitada
- Iman Global Consulting, Sociedad Limitada
- Diswork, Sociedad Limitada
- Iman Formación y Outplacement, Sociedad Limitada
- Iman Temporing Sociedad de Responsabilidad Limitada (Francia)
- Iman Facility Services, Sociedad Limitada
- Iman Serviços Integrados, Empresa Privada de Responsabilidad Limitada (Portugal)

International Fire Protection ha consolidado las entidades dependientes según el método de integración global. Estas entidades se consolidan integrándose en los estados financieros consolidados la totalidad de sus activos, pasivos, ingresos, gastos y flujos de efectivo una vez realizados los ajustes.

Ante cualquier solicitud de información sobre la estructura del grupo puede contactar con la empresa por los canales habituales o acudir al Registro Mercantil.

A lo largo de la memoria se tendrán en cuenta los datos de todas las empresas, a excepción de I. Portugal Serv. Int., I. Facility Services, I. Global Consulting, I. Temporing France y Olviuprex, S.L., debido a que tienen poca representatividad o no tienen actividad.

1.1. Modelo de Negocio

GRI 2-1, 2-6

MAPA DE PRESENCIA DE INTERNACIONAL FIRE



EVOLUCIÓN 2022

El consolidado Internacional Fire apuesta por el crecimiento y diversificación de servicios en todo el territorio nacional y en algunos países como Francia y Portugal. Todo ello es estratégico para fortalecer el modelo de negocio y la rentabilidad del consolidado. 2022 arrancó con buenas perspectivas por dejar atrás la pandemia de la Covid-19, sin embargo el inicio de la Guerra de Ucrania, la creciente inflación y la situación geopolítica tan inestable ha provocado que el crecimiento no cumpliera las previsiones iniciales. A lo largo del 2022, se han abierto 8 delegaciones, se han trasladado 5 delegaciones y se ha cerrado una delegación.

Las sedes centrales están localizadas en Cataluña y Madrid, teniendo actividad en todas las comunidades de la península:

- Carrer de la Unió, 24, 08221 Terrassa, Barcelona.
- C/ Blas Otero 11-13, 28830 San Fernando de Henares, Madrid.
- Carrer de l'Arquebisbe Josep Pont i Gol, nº 3, 43005 Tarragona.
- Carrer d'Holanda, 5, 08228 Terrassa, Barcelona.
- Rambla d'Egara, 1, 08824 Terrassa, Barcelona.

La ubicación estratégica de las sedes de la organización añade valor a la misma en el hecho que, encontrarse cerca del mercado donde opera, facilita el contacto directo con el cliente.

Los clientes que contratan estos servicios provienen de sectores variados, debido a que existe también una gran variedad de servicios ofrecidos por el consolidado. Los sectores más significativos y en los que disponemos de áreas especializadas son: alimentación y agricultura, industria y logística, automoción, hostelería, call center e in house.

1.1. Modelo de Negocio

GRI 2-6

MODELO DE CRECIMIENTO

El modelo de crecimiento de Internacional Fire se fundamenta en la búsqueda de la rentabilidad de forma sostenible en el tiempo. Para ello se basa en la mejora continua de los procesos de los servicios ofertados en las áreas de RRHH y Facility Services.

La fortaleza comercial y digital junto con el modelo de negocio orientado a fórmulas de eficiencia, busca la excelencia operativa y la rentabilidad financiera, invirtiendo en el crecimiento de la marca y la orientación al cliente.

Internacional Fire toma decisiones en base a una competitividad responsable para contribuir a un equilibrio entre el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y el desarrollo social. Esto permitirá gestionar los riesgos correctamente con el fin de obtener un crecimiento financiero eficaz.

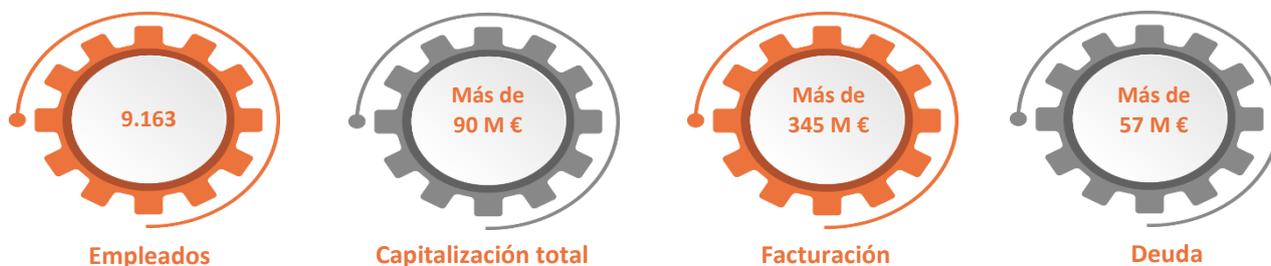
Los objetivos más significativos para el desarrollo social se han centrado en impulsar la labor de las Comisiones de Igualdad que han permitido la aprobación y registro de los planes de Igualdad, la aplicación de las políticas y protocolos contra el acoso y la difusión de los canales de denuncia. En protección del medio ambiente la estrategia principal ha continuado siendo la reducción de las emisiones de GEI con objetivos como el plan de sustitución de la flota de vehículos y la contratación de energía verde. En el ámbito de crecimiento económico la implantación del nuevo Plan Comercial promovido por la Dirección Comercial Corporativa con todos los cambios que representa en la estructura funcional y jerárquica serían la línea de actuación más destacada en este bloque.

El consolidado cuenta con un liderazgo firme basado en el cumplimiento de las normas y derechos, la rendición de cuentas, así como la transparencia y legitimidad. Además, tiene la capacidad de adaptar su estructura a las necesidades del momento.

Internacional Fire fomenta el espíritu de equipo entre las diferentes áreas de la organización: finanzas, control de gestión, recursos humanos, compras, operaciones, ventas, organización, etc. El consolidado trabaja unido e integrado para poder alcanzar conjuntamente un crecimiento rentable y sostenible en el tiempo.

TAMAÑO Y MAGNITUDES ECONÓMICAS DE INTERNACIONAL FIRE PROTECTION

A 31 de Diciembre de 2022, la organización cuenta con:



1.1. Modelo de Negocio

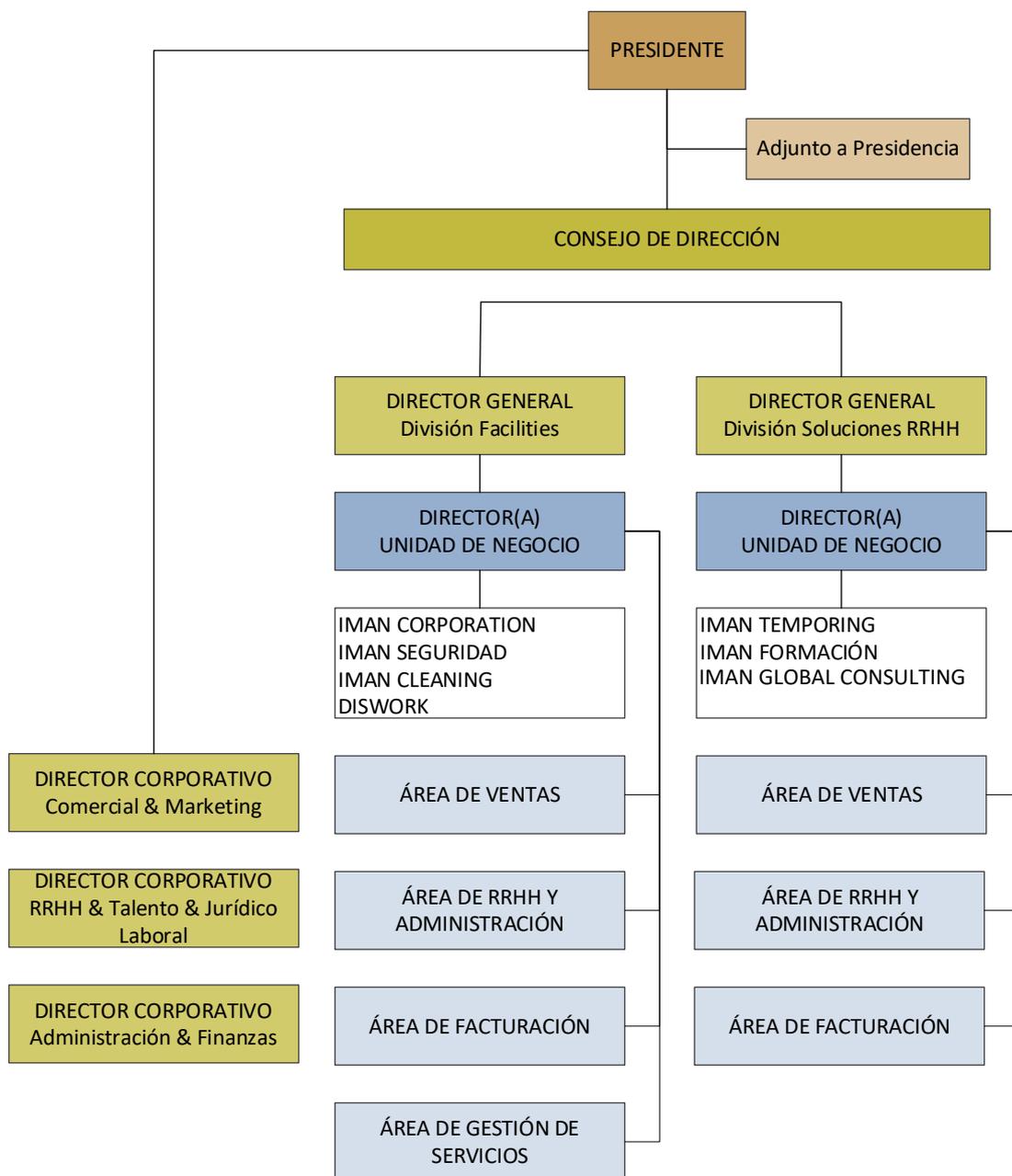
GRI 2-9, 405-1

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

Cada una de las sociedades que conforman el consolidado de Internacional Fire está configurado mediante un Administrador Único.

EQUIPO DIRECTIVO Y DE GESTIÓN

Internacional Fire cuenta con un Consejo de Dirección que actúa como cargo ejecutivo responsable de controlar y coordinar la gestión de las diversas líneas de actividad del consolidado.



1.1. Modelo de Negocio

GRI 2-9, 405-1

Composición del Equipo Directivo y de Gestión

6
Consejo de Dirección

23
Miembros de la Dirección

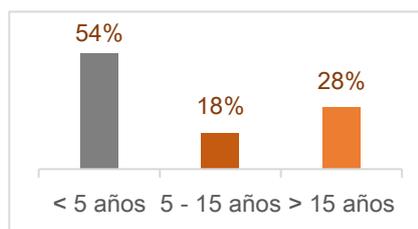
GÉNERO



EDAD



ANTIGÜEDAD



Con respecto a la información reportada en el estado de información no financiera del ejercicio anterior, se mantiene el modelo directivo formado por un Consejo de Dirección al que se incorpora una persona más, la nueva Dirección Comercial Corporativa. Los 6 miembros que la componen actualmente son:

- Director General de la División de Outsourcing
- Director Corporativo de Administración y Finanzas
- Director Corporativo de RRHH, Talento y Jurídico
- Director General de la División de Soluciones de RRHH
- Director General de la División de Facility Services
- Director Comercial Corporativo

El Consejo de Dirección es el órgano de máximo gobierno y su gestión está integrada para coadyuvar en la toma de decisiones nacionales respecto a las sociedades que componen el consolidado.

Su función principal es planificar las acciones, políticas y estrategias para asegurar la consecución de un modelo de crecimientos sostenible.

1.2. Principales hitos

GRI 2-6

Algunos de los principales hitos alcanzados por Internacional Fire a lo largo de 2022 han sido los siguientes:

- Implementación del nuevo Plan Comercial promovido por la nueva Dirección Comercial Corporativa, con cambios en la estructura funcional y jerárquica del Departamento Comercial.
- Campaña humanitaria a favor de Ucrania colaborando con HELP TO UKRAINE por la cual Grupo IMAN a través de IMANcorp FOUNDATION ayuda mediante aportaciones en la campaña solidaria, también posibilitando que refugiados de la guerra tengan la posibilidad de acceder al mercado laboral o mediante la donación de equipaciones de ropa de trabajo.
- Adhesión de Internacional Fire (Grupo IMAN) al Pacto Mundial de Naciones Unidas. De esta forma la estrategia del Grupo se involucra con esta iniciativa y con la consecución de algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, alineando su estrategia con el compromiso con las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los Derechos Humanos.
- En las unidades de negocio se afianza la utilización de herramientas de digitalización para mejorar los procesos operativos en la gestión de los servicios y en la comunicación con los empleados, además de reducir impactos ambientales (Kronos, Trackforce, Beta10 o Devoluiva).
- Durante el 2022 las empresas Iman Seguridad, Iman Corporation, Iman Cleaning, Iman Temporing y Diswork han aprobado y registrado sus Planes de Igualdad, los Planes de medidas contra la Violencia de Género y los Planes de Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad. Además todas estas empresas han obtenido los sellos de gestión contra el acoso (SGI A-20) y los sellos de igualdad de oportunidades (SGI 20.10).



- En noviembre del 2022 la Dirección Técnica de Iman Seguridad recibió una mención honorífica por su destacada evolución en la gestión de las verificaciones y conocimientos de avisos de alarma en Cataluña dentro del "Dia Català de la Seguretat Privada".
- Reconocimiento por los 25 años de trayectoria profesional de Iman Cleaning otorgado por ASCEN (Asociación Catalana Empresas de Limpieza) en el marco de su 42ª Convención.
- Las empresas del Grupo durante este año han participado en numerosos eventos y convenciones como JOBarcelona, la I Edición TopTalent by Santander Cataluña, el AutoTalentShow22 organizado por CIAC, la Feria de empleo di-Capacidad y Talento "Sí, i millor" organizado por FECETC, al 18 Congreso Nacional de Centros Especiales de Empleo que se celebró en Santiago de Compostela, el XVIII Congreso Español de Centros y Parques Comerciales en el Pabellón de la Navegación de Sevilla, entre algunos de los más relevantes.

1.3. Buen gobierno

GRI 2-23

VISIÓN Y MISIÓN

Internacional Fire tiene como visión continuar hacia la excelencia junto con las personas que forman parte de la compañía, y como misión satisfacer a los clientes, cumpliendo sus necesidades y expectativas, garantizando al mismo tiempo la protección del medio ambiente, así como la seguridad y salud de los trabajadores.

VALORES

Para poder llegar a la excelencia y ofrecer servicios de calidad es necesaria la definición de unos valores que rigen a la organización:



Todo ello desde la honestidad, respeto y confidencialidad, cumpliendo las normas y legislación vigente, así como respetando los derechos humanos de las personas.



Internacional Fire es una gran familia, donde estos valores definen quienes somos a día de hoy y asientan las bases para relacionarnos con nuestros clientes y profesional que forman parte de la compañía.

1.3. Buen gobierno

GRI 2-23, 2-26

Internacional Fire está implantando un Sistema de Gestión de Compliance basado en los siguientes principios:

- Diligencia debida en la gestión administrativa, económica y financiera de la empresa.
- Respeto a la Privacidad y Protección de datos.
- Respeto a la Legislación en materia de extranjería.
- Tolerancia cero ante prácticas de soborno y corrupción.
- Prohibición de Conductas constitutivas de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.
- Protección de la Imagen y Reputación de la Empresa.
- Respeto a la Competencia, a la Propiedad Industrial, y al Mercado y Consumidores.
- Respeto al medio ambiente y la aplicación de medidas preventivas que garanticen la seguridad, la salud y el bienestar laboral de nuestro personal.
- Promover la igualdad de oportunidades, prevenir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación.
- Transparencia y honestidad en la Organización.

Inicialmente se realizó un análisis e identificación de riesgos que dio lugar a la creación de un Mapa de Riesgos de las distintas sociedades que componen Internacional Fire. Durante el 2022 se han implementado la estructura del Sistema Compliance empezando por la empresa Iman Seguridad. De cara a próximos años se extenderá al resto de sociedades del consolidado.



1.3. Buen gobierno

GRI 2-23, 2-26

Internacional Fire dispone de un Código de Ético donde se expone los principios básicos del comportamiento del personal y colaboradores.

Los principios básicos del Código de Ético son los siguientes:

	Respeto por la legalidad vigente		Respeto a las personas
	Igualdad efectiva		Responsabilidad social
	Seguridad y salud en el trabajo de los profesionales		Uso y protección de activos
	Lealtad y reputación corporativa		Lealtad a la empresa y los conflictos de intereses
	Medidas contra el soborno y la corrupción		Tratamiento de la información y el conocimiento
	Relación con los clientes		Relación con los proveedores, contratistas y colaboradores
	Contratación de familiares y parientes		Recursos de la empresa y política de gastos
	Respeto y protección de la infancia		Respeto por el medio ambiente

1.3. Buen gobierno

GRI 2-23, 2-26

A través de este código ético, Internacional Fire exige que se cumpla la ley vigente en todo momento en el lugar donde se presten los servicios. También, rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier conducta susceptible de generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Internacional Fire no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de edad, raza, origen étnico, sexo, religión, opinión pública, orientación sexual, origen social o discapacidad.

Las personas del consolidado, así como sus colaboradores deben conocer y cumplir las normas de protección de salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia de otras personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades. Además, deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de los demás los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de objetivos e intereses del consolidado. Tienen la obligación de utilizar los recursos y bienes de Internacional Fire de forma responsable y apropiada en el entorno de su actividad profesional.

Internacional Fire respeta la participación de sus profesionales y colaboradores en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y que no entren en concurrencia desleal o colisión de intereses con sus responsabilidades o funciones desarrolladas en el consolidado. Se deberá contar con la autorización expresa de la dirección, para intervenir ante medios de comunicación, así como cualquier otro acto que pueda tener difusión pública, siempre que aparezcan como personas vinculadas a Internacional Fire.

Las personas de Internacional Fire no podrán cometer ninguna infracción de las leyes aplicadas y bajo ningún concepto podrán recurrir ni tolerar sobornos a terceros hacia el consolidado o a sus profesionales. No se podrán recibir de manera directa o indirecta ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro tipo de beneficio, con la intención de mantener u obtener ilícitamente negocios u otras ventajas.

Los empleados deben transmitir toda la información que tengan que comunicar tanto interna como externamente, de forma veraz, completa y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe. Todas las personas y colaboradores que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de Internacional Fire, deberán velar para que ésta sea rigurosa y fiable. Asimismo, todos ellos deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional y deberán abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio de propios o de terceros.

Internacional Fire, asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad y excelencia en el servicio. La compañía busca establecer relaciones con proveedores, contratistas y colaboradores basadas en la confianza, el beneficio mutuo y el respeto a libre competencia.

Por último, destacar que la contratación de personal en Internacional Fire, ya sea familiar directo o político, así como parejas de profesionales o colaboradores, deberán ser tratados partiendo desde las mismas condiciones que cualquier candidato.

Este Código Ético se difunde y comunica a todo profesional y colaboradores del consolidado.

1.3. Buen gobierno

GRI 2-12

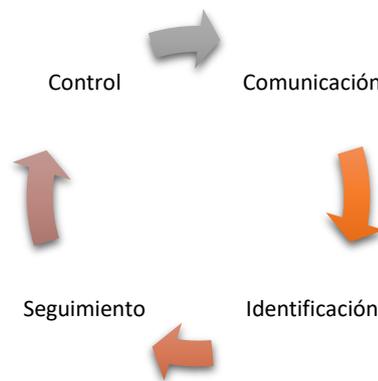
GESTIÓN DE RIESGOS

Internacional Fire se encuentra sometido a diversos riesgos inherentes a los distintos países, sectores y mercados en los que opera, y a las actividades que desarrolla, que podrían impedirle alcanzar sus objetivos y ejecutar su estrategia con éxito. Al igual que en el periodo anterior, se ha tenido en cuenta los riesgos derivados de la situación geopolítica actual.

Principalmente, el consolidado se ve sujeto a tres tipos de riesgos debidos a la actividad que desarrolla:

- **Operativos:** relacionados con problemas en la calidad de la prestación de los servicios, las interrupciones en la cadena de suministro, relacionados con los accidentes laborales y con la seguridad y salud de los trabajadores del consolidado o con la falta de personal para cubrir algunos puestos de trabajo y que pueden afectar la capacidad de una empresa para operar de manera eficiente y tener un impacto en su rentabilidad,
- **Económicos:** relacionados con el sistema de finanzas de la empresa, como pueden ser la corrupción, el impago de clientes, la incertidumbre económica, la volatilidad de los mercados financieros, el aumento de la inflación o disminución de la demanda en algunos sectores.
- **Ambientales:** aquellos que puedan afectar de manera directa o indirecta al medio ambiente.

Internacional Fire se compromete a desarrollar todas sus capacidades para que los riesgos relevantes de las actividades y negocios del consolidado se encuentren identificados, controlados, medidos y comunicados.



De manera más específica, el consolidado realizará de forma anual una serie actividades:

- Análisis del contexto de la organización, identificando los factores internos y externos.
- Identificar los riesgos potenciales de los procesos y actividades llevadas a cabo por la compañía.
- Evaluar los riesgos para definir los aspectos críticos. Para ello, se analizará el impacto que ocasionaría el riesgo y la probabilidad de ocurrencia. Posteriormente, se comunicará a los departamentos afectados.
- Determinar e implementar las acciones adoptadas para su mitigación.
- Establecer un sistema de seguimiento.
- Reevaluación de los riesgos.

Todo ello se estructurará sobre procedimientos y registros para su aplicación.

1.3. Buen gobierno

GRI 2-12

Los riesgos significativos identificados para Internacional Fire se detallan a continuación:

Operativos:

- Problemas de calidad en la prestación de los servicios.
- Disminución de la satisfacción de los clientes.
- Incremento de las incidencias y no conformidades.
- Aumento de los accidentes laborales.
- Falta de conocimiento de los riesgos del puesto de trabajo por parte del personal.
- Falta de perfiles cualificados para la prestación de los servicios.
- Incremento de casos de acoso.
- Falta de comunicación entre las partes interesadas.
- Incumplimiento de la legislación y la normativa vigente.
- Interrupciones o retrasos en la cadena de suministro.

Económicos:

- Incertidumbre económica.
- Aumento de la inflación.
- Planteamiento erróneo de los objetivos financieros.
- Incumplimiento de plazos de pago.
- Nuevos competidores en el mercado.
- Posibles prácticas de corrupción y soborno.
- Disminución de la demanda en algunos sectores.
- Volatilidad de los mercados financieros.
- Aumento de precios de las materias primas y de la energía.

Ambientales:

- Multas/sanciones por incumplimiento legislativo.
- Baja sensibilidad ambiental.
- Planteamiento erróneo de objetivos ambientales.
- Prácticas inadecuadas en el consumo de recursos.

Anualmente, la Dirección del Consolidado de Internacional Fire revisa junto con el Departamento de Organización los riesgos, oportunidades y los impactos que se producen, así como su gestión, con el fin de realizar un seguimiento de éstos y cuando sea necesario, proponer acciones para mitigar los riesgos o potenciar las oportunidades

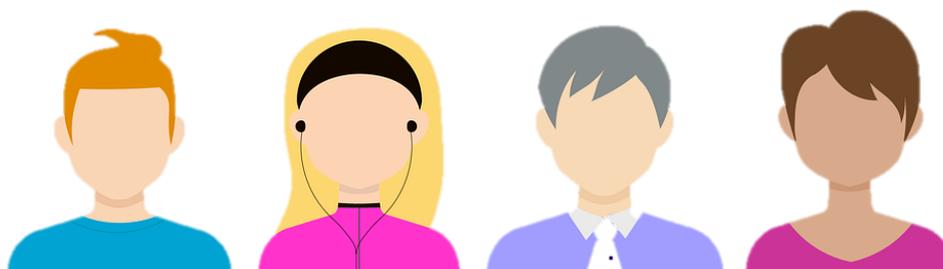
1.3. Buen gobierno

A consecuencia del análisis de riesgos que afectan a Internacional Fire, se pueden identificar también oportunidades en el desarrollo y crecimiento de la empresa. Las oportunidades más destacadas para el consolidado son:

- Oportunidades en obtener un mayor rendimiento de las herramientas tecnológicas implantadas en estos últimos años. Tras la inversión realizada en nuevas tecnologías y aplicaciones, es el momento de, a través de la experiencia de usuario y la formación, mejorar la usabilidad y la productividad.
- Posibilidad de empezar nuevos retos empresariales y entrar en nuevos mercados, como consecuencia del contexto actual.
- Aumentar el peso de la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial en las políticas de la compañía para fortalecer la reputación y la imagen de la empresa.
- Innovación en nuevos modelos de negocio que puedan abordar nichos de mercado en los que actualmente no están presentes las empresas del Grupo.
- Integración de criterios éticos y ambientales en la empresa.
- Obtención de nuevos certificados o sellos que aporten valor añadido a las empresas.

A través del Procedimiento General de Gestión de Riesgos y Oportunidades, los mecanismos y principios básicos para una adecuada gestión del binomio riesgo-oportunidad y para poder prevenir que estos riesgos produzcan daños, Internacional Fire tiene implantado o está en proceso de implantar sistemas de gestión, verificados interna y extremamente.

- Sistema de Gestión de Calidad (UNE-EN ISO 9001:2015).
- Sistema de Gestión de Medio Ambiente (UNE-EN ISO 14001:2015).
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001:2018).
- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (UNE-EN ISO 27001:2017).
- Esquema Nacional de Seguridad (ENS).
- Plan de Igualdad. Sello SGI de Igualdad de Oportunidades (SGI 20.10) y Gestión contra el Acoso (SGI A-20).
- Verificación e inscripción de la Huella de Carbono en el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico.
- Política de compras responsables.
- Sistema Compliance y política antisoborno y anticorrupción.



1.4. Estrategia RSC

GRI 2-25, 2-6, 3-3

Internacional Fire basa su Responsabilidad Social Corporativa en tres pilares fundamentales:

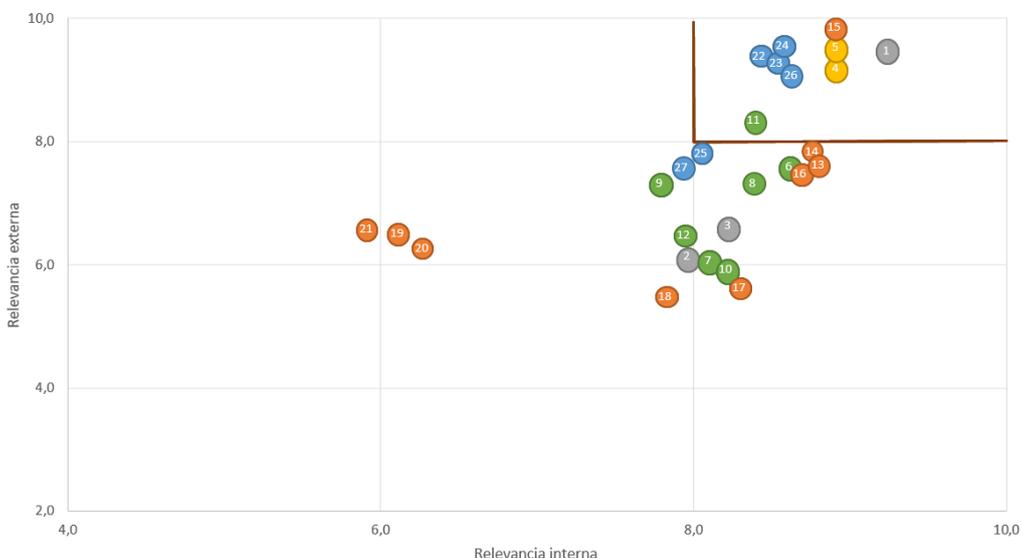


Internacional Fire tiene en cuenta sus grupos de interés para llevar a cabo políticas y acciones que mejoren el desempeño en materia de sostenibilidad y gestión de los riesgos y oportunidades. Se han identificado los siguientes grupos (especificados en el apartado 5.2):

Grupos de interés internos	Grupos de interés externos
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo directivo • Plantilla • Órgano administrativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes • Proveedores • Colaboradores • Sociedad • Candidatos

Para ello se ha llevado a cabo un análisis que tiene en cuenta las expectativas de cada grupo, resultando en una priorización de asuntos materiales, sobre los cuales el consolidado podrá realizar estrategias y tomar decisiones que garanticen la mejora continua en su sostenibilidad económica, medioambiental y social.

Análisis de materialidad



1.4. Estrategia RSC

GRI 2-25, 2-6, 3-3

Internacional Fire ha seguido una serie de estrategias de responsabilidad social de creación de políticas para implementar estos temas, la estrategia está basada en:

- Garantizar una excelencia operacional y de calidad con el cliente y las personas como foco de operaciones.
- La inversión de capital socialmente responsable.
- Buen Gobierno y transparencia como instrumento de confianza
- Una estabilidad financiera, manteniendo un nivel de solvencia y liquidez elevado para un mejor desarrollo de las operaciones.
- Impulsar la innovación tecnológica y el desarrollo.
- Mantener el compromiso con la responsabilidad social y la creación de valor para todos los grupos de interés.
- Revisar e implementar periódicamente las presentes estrategias.

El resultado de las estrategias de responsabilidad es la creación de políticas que abordan los asuntos más relevantes según los grupos de interés.

Políticas y procedimientos financieros

- **POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN:** con el objetivo de perseguir la excelencia en el sistema de trabajo y contribuir en la mejora de la sociedad, se utiliza esta política para asegurar un desarrollo legal de la actividad y ser transparente financieramente, erradicando la corrupción bajo los principio de integridad
- **MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS:** establece las acciones que deben llevarse a cabo para evitar y prevenir la comisión de actos delictivos, cumpliendo de este modo con las exigencias del Código Penal.
- **CÓDIGO ÉTICO:** se considera de gran importancia proporcionar un excelente servicio de forma ética y transparente, por ello, el Código Ético sirve como pauta de conducta para toda persona del consolidado.

Políticas y procedimientos de la calidad

- **POLÍTICA DE CALIDAD** basada en la norma **UNE-EN ISO 9001:2015**, el consolidado declara su intención y compromiso en conseguir la mejora continua del sistema de gestión de la calidad, con el finde llevar a cabo sus servicios de la mejor manera posible, garantizando la creación de valor de la empresa y de sus grupos de interés.

1.4. Estrategia RSC

GRI 2-25, 2-6, 3-3

Políticas y procedimientos ambientales

- **POLÍTICA DE MEDIOAMBIENTE** basada en la norma **UNE-EN ISO 14001:2015**, el consolidado declara su intención y compromiso en conseguir la mejora del desempeño ambiental y la gestión de riesgos que atenten contra el medio ambiente como consecuencia de las actividades desarrolladas, actuando siempre según la normativa legal vigente.
- **POLÍTICA DE ACCIÓN CLIMÁTICA:** se declara el compromiso de incorporar el concepto de desarrollo sostenible en todas las actividades del consolidado, como también garantizar la mejora continua de los objetivos desarrollados.
- **POLÍTICA DE CONSUMO RESPONSABLE DE AGUA:** se declara el compromiso a minimizar la huella hídrica del consolidado, disminuyendo el consumo de agua y fomentando la eficiencia en sus procesos.

Políticas y procedimientos de personal

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** basada en la norma **UNE-EN ISO 45001:2018**, el consolidado declara su intención y compromiso de proporcionar espacios de trabajo seguros para sus trabajadores, verificar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, implementando y poniendo en práctica planes de emergencia, con el objetivo de reducir o hasta eliminar el número de accidentes e incidentes.
- **POLÍTICA DE IGUALDAD:** se exponen una serie de principios y compromisos con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de raza, sexo o discapacidad.
- **PLAN DE IGUALDAD:** documento en el que se fijan los objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar, como también un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos.

Para evaluar cada una de las políticas explicadas, anualmente se actualizan todos los certificados y políticas de cada empresa. Se realizan auditorías internas por parte del Departamento de Organización y auditorías externas por parte de Certificadoras.

Durante el transcurso del 2022 la organización ha evidenciado que la aplicación de estas políticas se ha llevado a cabo de forma satisfactoria, lo que ha permitido conseguir los objetivos establecidos en materia de calidad en cuanto a la prestación de los servicios, el cumplimiento de los compromisos financieros y regulatorios, sobre diversidad e igualdad de oportunidades y en materia de ambiente laboral.

1.5. Información fiscal

GRI 201-1, 201-4

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por el consolidado Internacional Fire ascienden a 6.198.385,04 euros.

Los impuestos sobre beneficios en España ascienden a 1.565.760,99 euros.

El importe de subvenciones públicas obtenido por Internacional Fire durante 2022 en España asciende a 887.657,41 euros.

	2022	2021	2020
Beneficios antes de impuestos (€)	6.198.385,04	4.963.281,93	1.877.974,37
Impuestos sobre beneficios (€)	1.565.760,99	1.194.268,29	731.540,53
Subvenciones públicas (€)	887.657,41	291.432,60	263.783,35

1.6. Taxonomía verde

En relación con la obligatoriedad de divulgación sobre la proporción de actividades económicamente elegibles y no elegibles según la taxonomía en el contexto del Pacto Verde Europeo (Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, por el que se completa el Reglamento anterior estableciendo los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales, y el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 con el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas respecto de las actividades económicas sostenibles) cabe destacar que la actividad de Internacional Fire Protection S.L. no se encuentra incluida dentro de las actividades catalogadas como sostenibles.

No obstante, si bien su actividad principal no está catalogada dentro de la taxonomía, ya que no contribuye directamente a ninguno de los seis objetivos ambientales:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- El uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos
- La transición a una economía circular
- Prevención y control de la contaminación
- La protección y la restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

Sí se realizan, tal y como se reflejará y justificará a lo largo de toda la presente memoria, otras subactividades económicas que pueden considerarse contribuyen a la consecución de alguno de los anteriores objetivos.



2. Cuidando el Medio Ambiente

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

Internacional Fire establece un Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo con los requisitos de la norma Internacional UNE-EN ISO 14001:2015. Con ello se pretende crear las líneas corporativas básicas de la evolución de las actividades para aumentar su carácter ambiental y sostenible y realizar una evaluación de aspectos ambientales significativos consecuente con las actividades que realizan las empresas del Grupo. Para la consecución de todo, el consolidado cuenta con una política ambiental transversal, así como pautas para su control en todas las sociedades certificadas que conforman el consolidado.

La responsabilidad y autoridad en relación con el medio ambiente recae sobre la Dirección y el Departamento de Organización que son los que promueven las principales acciones en este ámbito, contando con el apoyo del resto de divisiones.

A continuación, se detallan las sociedades que disponen de sistema de gestión ambiental certificado junto con el alcance del mismo.

Están certificadas en ISO 14001 las sociedades:

- ✓ IMAN CORPORATION, S.A. para el alcance de “atención de servicios auxiliares tales como recepción, acogida y atención de visitas, control de entradas, atención telefónica o supervisión y mantenimiento de instalaciones. Instalación y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios”.
- ✓ IMAN SEGURIDAD, S.A. para el alcance de “vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones. Explotación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarmas y su comunicación a las fuerzas y cuerpos de seguridad, así como prestación de servicio de respuesta cuya realización no sea de la competencia de dichas fuerzas y cuerpos. Escoltas privados. Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad. Diseño, instalación y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios”.
- ✓ IMAN CLEANING, S.L. para el alcance de “prestación de servicios de limpieza en oficinas, locales e industrias”.
- ✓ IMAN TEMPORING ETT, S.L. para el alcance de “Prestación de servicios de trabajo temporal”.
- ✓ DISWORK, S.L. (Centro Especial de Empleo) para el alcance de “prestación de servicios auxiliares tales como recepción, acogida y atención de visitas, control de entradas y mensajería, atención telefónica, supervisión y mantenimiento de instalaciones. Prestación de servicios de limpieza de cualquier tipo de instalación”.

El Grupo cuenta con políticas que establecen los principios en los que se sustenta el compromiso por el medio ambiente. A continuación se describen las siguientes:

- Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Acción Climática.
- Política de Consumo Responsable de Agua.

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Internacional Fire apostamos por la Calidad, el Medio Ambiente, la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Igualdad de Oportunidades como pilares de nuestros servicios. Trabajamos pensando siempre en el próximo paso, en qué podemos hacer para mejorar y qué necesitan nuestros clientes para que juntos podamos seguir creciendo. Por ello, contamos con un equipo de profesionales enfocados a resolver las necesidades, y cumplir las expectativas y objetivos de nuestros clientes, ofreciéndoles soluciones personalizadas que cumplan con los requisitos legales y reglamentarios aplicables en todas las áreas que afecten a la empresa.

Nuestra Política de Sistemas Integrados de Gestión tiene como objetivo la mejora continua del desempeño y la calidad de nuestros servicios. Esto nos permite trabajar para aumentar la satisfacción y reforzar la confianza de nuestros clientes. A su vez, proporcionamos los medios y medidas necesarias para la prevención de posibles daños e impactos ambientales, así como del deterioro de la salud de los trabajadores, velando por la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.

Este es un compromiso que tenemos con nosotros mismos y con nuestros clientes, para garantizar e impulsar el establecimiento, implantación y desarrollo de una Política actualizada que sirva de apoyo a nuestra dirección estratégica y operativa, mediante la aplicación de un Sistema de Gestión Integrado conforme a las normas UNE-EN-ISO 9001:2015, UNE-EN-ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, sustentado en las siguientes premisas:

- Crecer como empresa siendo sensibles a los cambios del mercado para poder adaptarnos a ellos.
- Establecer y optimizar procesos y procedimientos de trabajo para la mejora continua de la organización, el sistema de gestión ambiental, de seguridad y salud de los trabajadores y de igualdad de género.
- Promover y velar por el cumplimiento de las buenas prácticas ambientales y gestión de residuos; la calidad del servicio y la seguridad y salud de los trabajadores, siempre cumpliendo los requisitos legales aplicables y los acuerdos particulares con los clientes.
- Promover y proteger el medio ambiente mediante la promoción de la eficiencia energética y la gestión adecuada de residuos, previniendo los daños y el deterioro en la seguridad y la salud de los profesionales de Internacional Fire.
- Aumentar la satisfacción de nuestros clientes y dar valor a sus aportaciones, estudiando su viabilidad en un marco de escucha activa y respondiendo de forma rápida y eficiente.
- Proporcionar y proveer la formación para la mejora de la capacitación y desarrollo profesional de nuestro personal.
- Prevenir y reducir los impactos ambientales de nuestras actividades.
- Rechazar toda forma de discriminación con el compromiso de garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- Impulsar el desarrollo tecnológico de nuestra compañía para incrementar la eficiencia de los procesos y la transformación digital.

De acuerdo con esta Política, establecemos objetivos para todos los niveles y realizamos un seguimiento del grado de cumplimiento de aquellos indicadores que garantizan la mejora continua.

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

POLÍTICA DE ACCIÓN CLIMÁTICA

En Grupo IMAN integramos la acción climática y la transición ecológica en nuestra estrategia empresarial para dar respuesta al cambio climático y sus consecuencias para el planeta y el conjunto de la sociedad. Nos comprometemos a incorporar el concepto de desarrollo sostenible en todas nuestras actividades e iniciativas para garantizar el futuro de las próximas generaciones. “La sostenibilidad debe entenderse como solidaridad intergeneracional” (Louis Lemkow, 2010).

Por tanto, asumimos un compromiso hacia la acción climática, cooperando con los grupos de interés y el territorio. Asimismo, para nosotros es esencial transmitir a nuestros empleados la importancia de tomar conciencia sobre la protección del medio ambiente y actuar en base a este principio fundamental. Nos alineamos con los principios que promueven el Acuerdo de París y a los acuerdos de las Cumbres del Clima (COPs), así como a los Compromisos de Acción Climática de la Generalitat de Catalunya:

- Reducir las emisiones de la organización, mitigando la mayoría de las emisiones directas e indirectas antes de 2030.
- Agregar nuevos agentes al cambio para fomentar la transición hacia la neutralidad climática del conjunto de la sociedad. Cooperar con grupos de interés y establecer alianzas con los agentes de la cadena de valor, así como el resto de agentes del territorio.
- Impulsar proyectos de innovación tecnológica que tengan como objetivo la captura y reducción de las emisiones de efecto invernadero.
- Contribuir a la resiliencia de las ciudades mediante la oferta de servicios y productos que sean sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
- Incorporar la acción climática en nuestra planificación estratégica, toma de decisiones, análisis y gestión de riesgos y oportunidades.
- Promover el interés de nuestros profesionales por la lucha contra el cambio climático, mediante planes de formación y concienciación.
- Divulgar el conocimiento y la experiencia adquirida en relación a la protección del medio ambiente y facilitar el proceso de acción climática en nuestro entorno.
- De acuerdo con esta Política, ratificamos dichos compromisos y realizamos un seguimiento del grado de cumplimiento de aquellos indicadores que garantizan la mejora continua. En Grupo IMAN sabemos que para el cumplimiento de estos objetivos, es esencial contar con la plena participación de todos nuestros profesionales, así como con su empeño permanente por mejorar el rendimiento individual, el trabajo en equipo y el compromiso total con los objetivos generales de nuestra compañía. Asimismo, reiteramos nuestro más firme compromiso para el cumplimiento de esta Política y la revisión periódica de sus contenidos.

De esta forma, coherente con la responsabilidad asumida, la Dirección nos proporciona los recursos necesarios para el cumplimiento de nuestra Política, la cual se encuentra a disposición de todo aquel que tenga interés de acceder a ella.

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

POLÍTICA DE CONSUMO RESPONSABLE DEL AGUA

En Grupo IMAN creemos que el agua es uno de los recursos naturales más importantes de los que disponemos en nuestro planeta y creemos que el acceso al agua es un derecho básico para todas las personas. El agua es esencial y necesaria para la vida, así que nos comprometemos a gestionarla de manera adecuada y conservarla de forma sostenible para las futuras generaciones.

Con este compromiso, integramos el uso sostenible del agua en nuestra estrategia empresarial, teniendo en cuenta la disponibilidad de este recurso, su calidad y el equilibrio de los ecosistemas. Para ello, nos comprometemos a minimizar nuestra huella hídrica, disminuyendo nuestros consumos y fomentando la eficiencia de nuestros procesos. Asimismo, para nosotros es esencial transmitir a nuestros empleados la importancia de tomar conciencia sobre el ahorro de agua y actuar en base a este principio fundamental.

Dentro de nuestro contexto empresarial, planteamos objetivos ambiciosos que den respuesta al Objetivo de Desarrollo Sostenible de garantizar la disponibilidad de agua, su gestión sostenible y saneamiento:

- Mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertido y minimizando la emisión de productos químicos y materiales potencialmente peligrosos. Incrementar el uso de productos ecológicos que sean inocuos para el medio ambiente.
- Colaborar para aumentar uso eficiente y responsable de los recursos hídricos en todos los sectores de nuestra actividad empresarial para hacer frente a la escasez de agua.
- Impulsar proyectos que tengan como objetivo el ahorro y uso eficiente del agua dentro de nuestras instalaciones.
- Contribuir a la resiliencia de las ciudades mediante la oferta de servicios y productos que sean sostenibles y respetuosas con la gestión del agua.
- Incorporar el consumo responsable de agua en nuestra planificación estratégica, toma de decisiones, análisis y gestión de riesgos y oportunidades.
- Promover el interés de nuestros profesionales por la gestión integral del agua y su preservación como recurso natural y vital, mediante planes de formación y concienciación.
- Divulgar el conocimiento y la experiencia adquirida en relación al consumo sostenible del agua y facilitar el proceso de gestión integral del agua en nuestro entorno.

De acuerdo con esta Política, ratificamos dichos compromisos y realizamos un seguimiento del grado de cumplimiento de aquellos indicadores que garantizan la mejora continua. En Grupo IMAN sabemos que para el cumplimiento de estos objetivos, es esencial contar con la plena participación de todos nuestros profesionales, así como con su empeño permanente por mejorar el rendimiento individual, el trabajo en equipo y el compromiso total con los objetivos generales de nuestra compañía. Asimismo, reiteramos nuestro más firme compromiso para el cumplimiento de esta Política y la revisión periódica de sus contenidos.

De esta forma, coherente con la responsabilidad asumida, la Dirección nos proporciona los recursos necesarios para el cumplimiento de nuestra Política, la cual se encuentra a disposición de todo aquel que tenga interés de acceder a ella.

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

Estas políticas establecen los principios de acción ambiental de la compañía, definiendo sus compromisos. En ellos queda recogido el principio de precaución en materia medioambiental. Su aplicación práctica se refleja en la apuesta por las tecnologías, productos y procesos más eficientes y limpios que contribuyen a hacer frente al cambio climático y otros retos ambientales, con un enfoque preventivo y que posibilita un mayor respeto hacia la biodiversidad y una utilización más sostenible de los recursos naturales, desde una perspectiva amplia de la economía circular.

En este sentido, este año se han implantado nuevas herramientas de digitalización para buscar ahorro de recursos y optimización de procesos como por ejemplo con la implantación de Devoluiva para la gestión de las liquidaciones de gastos o implantando soluciones como Orpheus que facilitan cumplir la normativa de climatización y ahorro energético y mejorar el confort y salud de los empleados y usuarios de las instalaciones.

Los compromisos adquiridos en la política, se materializan en el Sistema de Gestión Ambiental de las sociedades de Internacional Fire. Este Sistema establece un marco común, homogéneo, integrado y de referencia en materia ambiental para todas las Organizaciones. Además, facilita el desarrollo de un diagnóstico permanente, global y homogéneo sobre el comportamiento ambiental de la compañía en cada uno de sus procesos operativos.

El principio de precaución recogido por la política, se materializa a través del Sistema de Gestión Ambiental. De esta manera, se identifican los riesgos y oportunidades ambientales, y se gestionan mediante instrumentos de prevención y mitigación específicos a través de planes de acción.

Además de la reducción de los riesgos ambientales y la identificación de oportunidades, el sistema de gestión aporta aspectos muy positivos, entre los que destacan:

- Identificación de los aspectos ambientales a lo largo del ciclo de vida y su impacto en el medio ambiente.
- Aprovechamiento de sinergias entre los negocios y mejora de herramientas internas para la simplificación de procedimientos.
- Mejora de la formación y sensibilización ambiental de los empleados tanto de estructura como operativos a través de distintos cursos presenciales y online.
- Evaluación del comportamiento ambiental en proveedores estratégicos.
- Refuerzo de las relaciones con los grupos de interés.
- Estudio, análisis y evaluación de la legislación ambiental aplicable.
- Búsqueda de nuevos partners como gestores de residuos más especializados y de mayor alcance.

El compromiso ambiental se encuentra distribuido en todos los niveles organizativos y jerárquicos del consolidado desde la Presidencia hasta cada una de las personas con competencia local sobre su entorno.

Internacional Fire no ha tenido multas ni sanciones significativas por el incumplimiento de legislación en materia de medio ambiente. Desde el Departamento de Organización hay una sección específica de medio ambiente que se encarga de velar por el cumplimiento de la legislación aplicable y el sistema de gestión ambiental implantado.

2.2. Contaminación y cambio climático

GRI 302-1; 302-4; 305-1, 305-2, 305-5

El consolidado de Internacional Fire no genera un impacto significativo en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). La organización calcula su huella de carbono con el objetivo de cuantificar las emisiones de GEI generadas por su actividad y de esta manera, establecer medidas para su reducción.

El cálculo se basa en las emisiones directas (alcance 1), procedentes de fuentes sobre las que tienen propiedad o control y en las indirectas (alcance 2), las que ocurren desde fuentes cuya propiedad o control corresponden a otra organización.

Las fuentes emisoras consideradas en el alcance 1 son las fugas de gases de los equipos de refrigeración y climatización y las emisiones derivadas del desplazamiento de vehículos. Se realiza una estimación de las emisiones derivadas del desplazamiento de vehículos porque no es un tema relevante y no se disponen de datos suficientes para realizar su cálculo exacto. De cara al próximo año se ha planteado como objetivo ambiental el cálculo de la Huella de Carbono de manera más exhaustiva, incluyendo el alcance 3 para todas las sociedades que conforman el consolidado. La implantación a mediados del 2022 de una aplicación para digital para el control de los gastos facilitará la extracción de datos de cara a realizar el cálculo. Las fuentes emisoras consideradas en el alcance 2 son las que provienen del consumo eléctrico de las delegaciones del consolidado.



Alcance	Categoría	t CO2	% de contribución en la huella total
Alcance 1	Desplazamiento de vehículos	189,05	98,66 %
Alcance 1	Refrigeración y climatización	2,569	1,34 %
Alcance 2	Consumo eléctrico de las oficinas	0*	0 %
Total		191,62	

**Nota: tCO2 del alcance 2 = consumo eléctrico (709.178 kWh) · factor de emisión (0). En este caso, debido a que la energía eléctrica proviene de fuentes renovables, el factor de emisión es 0 y por tanto, las emisiones del alcance 2 son 0.*

Cabe destacar que el 100% de la energía eléctrica de Internacional Fire proviene de fuentes de energía renovable. Por este motivo, su contribución a la huella de carbono es nula.

Por otro lado, se continúa avanzando con el objetivo del cambio gradual de la flota de vehículos por vehículos de bajas emisiones. Durante este ejercicio se ha sustituido un 11 % de la flota, cuando el objetivo global era la sustitución del 40% en 4 años.

En la actualidad no existen instalaciones del consolidado que supongan un riesgo significativo sobre la calidad del cielo nocturno ni representen un foco de contaminación lumínica o ruido.

En cuanto a la protección de la biodiversidad, las instalaciones del consolidado no suponen un riesgo significativo ya que no se encuentran en espacios naturales protegidos.

2.3. Uso sostenible de los recursos

GRI 301-1, 301-2, 302-1, 303-3, 303-4, 303-5

CONSUMO DE AGUA

El consolidado de Internacional Fire tiene un consumo de agua no significativo, debido a que su consumo se deriva exclusivamente de las actividades administrativas de las oficinas.

Todo el consumo de agua proviene de la red pública de suministro y solo se realiza vertido de aguas de carácter doméstico. Al no tratarse de un tema material, no se detallarán los consumos derivados de todas las oficinas. De cara a próximos años, se perfeccionará la extracción del dato para su cálculo total.

CONSUMO DE ENERGÍA

El 100% de la energía consumida proviene de fuentes de energía renovable. A continuación, se muestra el consumo total de energía durante el 2022 del consolidado.

CONSUMO DE PAPEL

El consolidado de Internacional Fire principalmente consume papel para sus actividades diarias de oficina (selección, contratación y operativa del servicio). Aunque no es un tema material para el consolidado, durante los últimos años se han implantado herramientas de digitalización que han permitido reducir el consumo de papel pese al incremento de actividad.

El papel empleado en las delegaciones dispone de la certificación PEFC, la cual garantiza que el producto proviene de bosques gestionados sosteniblemente.

Los consumos del presente ejercicio y últimos años se presentan a continuación:

CONSUMOS	2022	2021	2020
Agua	1.378 m ³	1.323 m ³	412 m ³
Energía	709.178 kWh	667.462 kWh	560.221 kWh
Papel	65.849 kg	70.913 kg	349 kg

Se puede observar que el consumo total del ejercicio de 2022 ha aumentado respecto los años anteriores. Respecto los consumos del periodo de 2021 no se aprecian cambios significativos en el consumo de agua, por otro lado, el consumo de energía ha aumentado apenas en un 5%, sin embargo el consumo de papel ha disminuido en un 7%. Se observa un aumento de los consumos mucho más significativos respecto el periodo de 2020 debido a que se implantaron medidas de teletrabajo en la mayoría de oficinas del consolidado debido a la COVID-19.

Dado que no se cuenta con datos de referencia en cuanto al consumo de estos recursos dentro del mismo sector, Internacional Fire apuesta por la optimización de sus recursos y disminución en sus consumos mediante la implantación de objetivos medioambientales específicos y medibles para cada recurso.

Mencionar además que al personal de estructura de nueva incorporación se le facilita una guía de buenas prácticas con el fin de concienciar sobre el consumo responsable de los recursos.

2.4. Economía circular y gestión de residuos

GRI 306-2

Internacional Fire aboga por un sistema económico y social basado en el aprovechamiento de los recursos y el respeto por el medio ambiente. En consecuencia, actúa según los principios de la economía circular con el fin de reducir el consumo de materias primas al mínimo y aprovechar los recursos, creando de esta manera un valor adicional.

En el ámbito de la gestión de residuos, Internacional Fire trabaja para minimizarlos, poniendo foco en aquellos en los que se genera un mayor volumen o que son más significativos, reduciendo de esta manera su almacenamiento en vertederos y la contaminación.

En este sentido cabe destacar la generación de residuos no peligrosos como el papel derivados de las actividades administrativas de las delegaciones, principalmente de la selección y contratación del personal operativo. El método de eliminación de estos residuos es el reciclaje, siendo el objetivo el de extender la vida útil de estos residuos. Se realiza a través de varios gestores autorizados según la necesidad de las circunstancias, Xavier Aguilar Pedrerol, S.L. (E-1453.13) de Delete (Grupo Constant) o con Destrupack Confidencial, S.L. (T-5071).

La cantidad de residuos generada en Internacional Fire ha disminuido, ya que la situación actual ha impulsado la digitalización de los procesos y la implantación de herramientas para reducir el consumo, reutilizar los materiales y reciclar aquellos residuos que no se puedan reutilizar.

Por otro lado, se generan residuos peligrosos de envases plásticos contaminados derivados de los servicios de limpieza proporcionados por Iman Cleaning y Diswork a sus clientes. Ambas empresas disponen de una autorización como pequeño productor de residuos peligrosos. El método de tratamiento de los residuos es T62 (gestión a través de un centro de recogida y transferencia) y se realiza a través del gestor autorizado Diseño de Soluciones Medioambientales, S.L. (E-10.88).

<u>Generación de residuos</u>				
	<u>2022</u>	<u>2021</u>	<u>2020</u>	<u>Unidad</u>
Residuos No Peligrosos (Código LER: 200101)	13,2	7,44	10,8	t
Residuos Peligrosos (Código LER: 150110 y 180103)	1,18	1,26	0,44	t

Todos los residuos son gestionados cumpliendo con la normativa vigente y las recomendaciones de la autoridad competente.





3. Empleo y cuestiones sociales

3.1. Plantilla de Internacional Fire

GRI 2-7, 401-1, 405-1

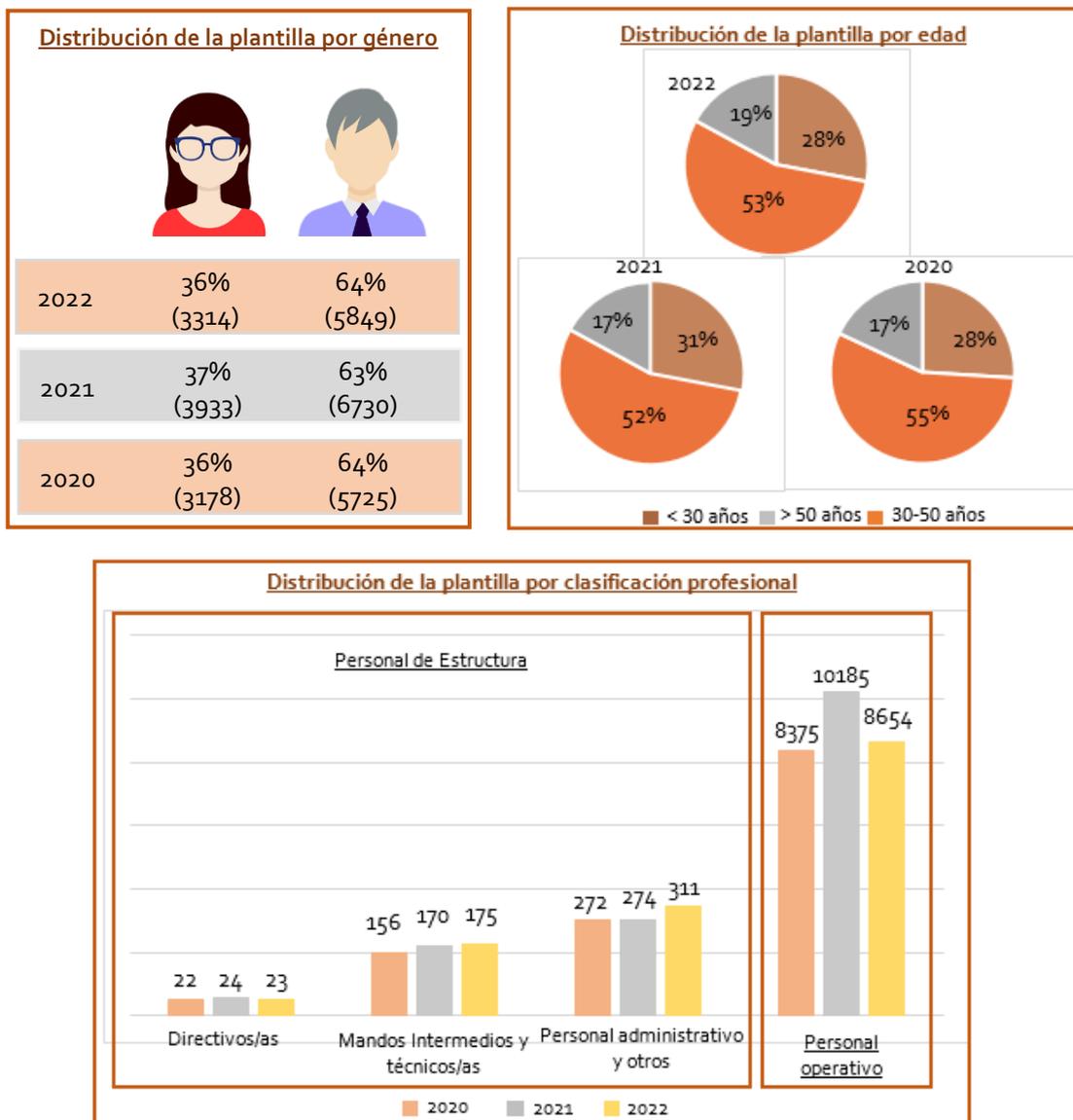
Internacional Fire apoya el desarrollo profesional de las personas que forman parte del consolidado, debido a que son clave en el crecimiento sostenible de la compañía.

A continuación, se presentan datos de las personas a 31 de diciembre del 2022. Estos datos han sido extraídos de los ERPs de gestión con los que trabajan los departamentos de recursos humanos de las empresas del grupo.

El consolidado de Internacional Fire Protection cuenta con 9163 profesionales que forman parte de su plantilla. El 64% son hombres y el restante 36% mujeres, cuya media de edad es de 38 años.

Los procesos clave de la compañía son llevados a cabo por empleados propios. Sólo se recurre a la subcontratación de otras empresas para la prestación de servicios puntuales de escaso valor añadido.

Los procedimientos que sigue la organización se llevan a cabo desde la objetividad y no discriminación de los candidatos.



3.1. Plantilla de Internacional Fire

GRI 2-7, 401-1, 405-1

Internacional Fire fomenta la contratación sin discriminación por edad, género y categoría profesional. Además, el consolidado promueve la contratación indefinida entre su personal de estructura, perteneciendo el 83% a contratación indefinida.

Media de edad de la plantilla por tipo de contrato

	2022		2021		2020	
						
Indefinidos a tiempo completo	42	48	47	50	43	49
Indefinidos a tiempo parcial	49	46	50	49	51	50
Indefinidos fijos discontinuos	39	37	-	-	-	-
Temporales a tiempo completo	37	36	37	36	37	36
Temporales a tiempo parcial	35	32	36	33	37	36

Media de edad de la plantilla por género y tipo de contrato

	2022		2021		2020	
						
Indefinidos a tiempo completo	515	990	444	800	392	731
Indefinidos a tiempo parcial	411	318	269	189	166	163
Indefinidos fijos discontinuos	434	777	-	-	-	-
Temporales a tiempo completo	1452	3206	2484	4858	187	4255
Temporales a tiempo parcial	502	558	736	873	648	576

Respecto a años anteriores se incorpora la modalidad de contrato indefinido fijo discontinuo al cuadro de indicadores de contratación.

3.1. Plantilla de Internacional Fire

GRI 2-7, 401-1, 405-1

La nacionalidad de los empleados de Internacional Fire es diversa. En 2022 han estado contratados trabajadores de 80 nacionalidades distintas. Las 20 nacionalidades siguientes son las más numerosas y acumulan más del 96 % del total de empleados.

<u>Nacionalidad</u>	<u>Número de trabajadores</u>	<u>%</u>
Española	6488	70,81
Marroquí	713	7,78
Rumana	200	2,18
Senegalesa	188	2,05
Colombiana	168	1,83
Ecuatoriana	159	1,74
Pakistaní	154	1,68
Ghanesa	141	1,54
Venezolana	111	1,21
Nigeriana	84	0,92
Maliense	69	0,75
Nicaragüense	59	0,64
Italiana	56	0,61
Peruana	43	0,47
Dominicana	38	0,41
Búlgara	38	0,41
Gambiana	33	0,36
India	33	0,36
Brasileña	30	0,33
Hondureña	30	0,33

3.1. Plantilla de Internacional Fire

GRI 2-7, 401-1, 405-1

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y categoría profesional 2022

	<u>Personal de Estructura</u>			<u>Personal Operativo</u>
	Directivos/as	Mandos intermedios y técnicos/as	Personal administrativo y otros	
Indefinidos a tiempo completo	22	159	204	1120
Indefinidos a tiempo parcial	1	4	31	693
Indefinidos fijos discontinuos	0	1	0	1210
Temporales a tiempo completo	0	11	62	4585
Temporales a tiempo parcial	0	0	14	1046

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y categoría profesional 2021

	<u>Personal de Estructura</u>			<u>Personal Operativo</u>
	Directivos/as	Mandos intermedios y técnicos/as	Personal administrativo y otros	
Indefinidos a tiempo completo	23	149	158	914
Indefinidos a tiempo parcial	1	4	25	428
Temporales a tiempo completo	0	15	76	7251
Temporales a tiempo parcial	0	2	15	1592

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y categoría profesional 2020

	<u>Personal de Estructura</u>			<u>Personal Operativo</u>
	Directivos/as	Mandos intermedios y técnicos/as	Personal administrativo y otros	
Indefinidos a tiempo completo	20	132	146	825
Indefinidos a tiempo parcial	1	7	6	415
Temporales a tiempo completo	0	5	48	6074
Temporales a tiempo parcial	0	2	9	1213

En cuanto a categorías profesionales, se diferencian en dos grandes grupos: personal de estructura y personal operativo. El personal de estructura corresponde a los directivos/as, mandos intermedios y técnicos/as, y personal administrativo y auxiliar. El personal operativo corresponde al personal de puesta a disposición en el caso de empresas del grupo de Trabajo Temporal o al personal contratado para dar servicio a los clientes que contratan los servicios ofrecidos por el consolidado. Este año 2022 se ha incorporado el tipo de contrato indefinido fijo discontinuo al cuadro de indicadores.

3.1. Plantilla de Internacional Fire

GRI 2-7, 401-1

A continuación, se muestran los datos en relación a la tasa de nuevas contrataciones del consolidado de Internacional Fire Protection, sin tener en cuenta la empresa de trabajo temporal (Iman Temporing) dada la naturaleza de su actividad.

<u>Tasa de nuevas contrataciones por sexo y edad</u>						
2022			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	25%	18%	1%	1%	0%
	Personal Operativo	48%	55%	23%	49%	26%
2021			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	34%	10%	13%	29%	2%
	Personal Operativo	47%	68%	30%	56%	29%
2020			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	5%	10%	3%	10%	2%
	Personal Operativo	26%	28%	14%	27%	11%

3.1. Plantilla de Internacional Fire

GRI 2-7, 401-1

A continuación, se muestran los datos en relación a la tasa de rotación del personal del consolidado de Internacional Fire Protection, sin tener en cuenta la empresa de trabajo temporal (Iman Temporing) dada la naturaleza de su actividad.

<u>Tasa de rotación de personal por sexo y edad</u>						
2022			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	21%	16%	8%	23%	7%
	Personal Operativo	47%	55%	24%	50%	27%
2021			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	30%	10%	11%	27%	2%
	Personal Operativo	45%	65%	28%	53%	29%
2020			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	11%	12%	7%	10%	6%
	Personal Operativo	38%	44%	21%	41%	20%

3.1. Plantilla de Internacional Fire

GRI 2-7, 401-1

El volumen elevado de despidos en el personal operativo del consolidado es debido a la naturaleza de su actividad, dependiendo en mayor medida del periodo de contratación por parte del cliente.

Distribución de los despidos por sexo y edad

		2022					
				Edad media	< 30 años	30-50 años	> 50 años
Personal de Estructura		3	2	44	0	4	1
Personal Operativo		232	629	35	330	433	98

		2021					
				Edad media	< 30 años	30-50 años	> 50 años
Personal de Estructura		18	11	38	4	23	2
Personal Operativo		79	171	37	78	138	34

		2020		
				Edad media
Personal de Estructura		40	15	38
Personal Operativo		180	326	36

3.1. Plantilla de Internacional Fire

GRI 2-7, 401-1

A continuación, se realiza un desglose del número total de despidos por sexo y categoría profesional.

<u>Despidos desglosados por categoría profesional, sexo y edad media</u>			
	 		2022
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y técnicos/as	1	1	41
Personal administrativo y otros/as	2	1	46
Personal operativo	232	62	35
	 		2021
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	0	2	45
Mandos intermedios y técnicos/as	5	4	41
Personal administrativo y otros/as	13	5	36
Personal operativo	79	171	37
	 		2020
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	0	1	41
Mandos intermedios y técnicos/as	49	22	37
Personal administrativo y otros/as	23	3	34
Personal operativo	148	285	36

3.1. Plantilla de Internacional Fire

GRI 2-7, 401-1

La situación derivada de la crisis sanitaria dio lugar durante 2020 y 2021 a la apertura de numerosos expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) durante estos periodos. La mejora en la evolución de la pandemia ha contribuido a que durante todo el 2022 sólo se haya dado un caso en una empresa del grupo que ha aplicado a un único trabajador. A continuación, se muestran los datos en relación a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) producidos en 2022.

<u>ERTE desglosado por categoría profesional, sexo y edad media</u>			
	2022		
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y técnicos/as	0	0	-
Personal administrativo y otros/as	0	0	-
Personal operativo	1	0	44
	2021		
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y técnicos/as	0	0	-
Personal administrativo y otros/as	0	0	-
Personal operativo	3	6	48
	2020		
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	1	7	49
Mandos intermedios y técnicos/as	58	16	43
Personal administrativo y otros/as	100	24	37
Personal operativo	64	23	49

En cuanto a la información aportada por área geográfica, la totalidad de trabajadores están en España. Se han extraído los datos de las empresas con más actividad y personal del consolidad Internacional Fire Protection: Diswork, Iman Cleaning, Iman Corporation, Iman Formación y Outplacement, Iman Seguridad e Iman Temporing.

3.2. Remuneración

GRI 2-7, 401-1, 405-2

La siguiente información se ha calculado con la plantilla a 31.12.2022 en Internacional Fire y considerando el salario bruto anual. Las remuneraciones medias se han reflejado en referencia al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) del ejercicio 2022, cuyo valor es de 14.000 euros brutos anuales. Además, las remuneraciones se componen de la aplicación del convenio vigente para cada empresa en cuya aprobación han participado los diferentes grupos de interés.

La brecha salarial de Internacional Fire se encuentra por debajo del 25%, tal y como establece el artículo 2 apartado 7 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación por el que se modifica el artículo 28 Igualdad por remuneración de sexo. En la mayoría de los casos el personal operativo se subroga a otras empresas, con lo cual la brecha salarial podría existir en la empresa anterior.

								
		Retribución media (€)		Edad media	Retribución media (€)		Edad media	Brecha salarial
2022	Directivos/as	42000	3,00 SMI	47	48720	3,48 SMI	54	< 25%
	Mandos Intermedios y Técnico/as	24780	1,77 SMI	44	26320	1,88 SMI	44	< 25%
	Personal Administrativo y Otros	15960	1,14 SMI	36	17080	1,22 SMI	31	< 25%
	Personal Operativo	16800	1,20 SMI	39	18340	1,31 SMI	38	< 25%
2021	Directivos/as	45640	3,26 SMI	46	49000	3,50 SMI	50	< 25%
	Mandos Intermedios y Técnico/as	26040	1,86 SMI	43	28140	2,01 SMI	45	< 25%
	Personal Administrativo y Otros	16100	1,15 SMI	36	17780	1,27 SMI	31	< 25%
	Personal Operativo	18060	1,29 SMI	38	20020	1,43 SMI	37	< 25%
2020	Directivos/as	39760	2,84 SMI	47	44240	3,16 SMI	54	< 25%
	Mandos Intermedios y Técnico/as	24640	1,76 SMI	44	26740	1,91 SMI	44	< 25%
	Personal Administrativo y Otros	15260	1,09 SMI	36	18060	1,29 SMI	31	< 25%
	Personal Operativo	17080	1,22 SMI	39	19600	1,40 SMI	38	< 25%

El órgano administrativo no ha recibido remuneración alguna durante el ejercicio. Además, no existen obligaciones contraídas en materia de pensiones y seguros de vida referentes a miembros antiguos o actuales del órgano de administración de la sociedad dominante, ni de ninguna otra empresa del Grupo.

3.3. Medidas de Conciliación

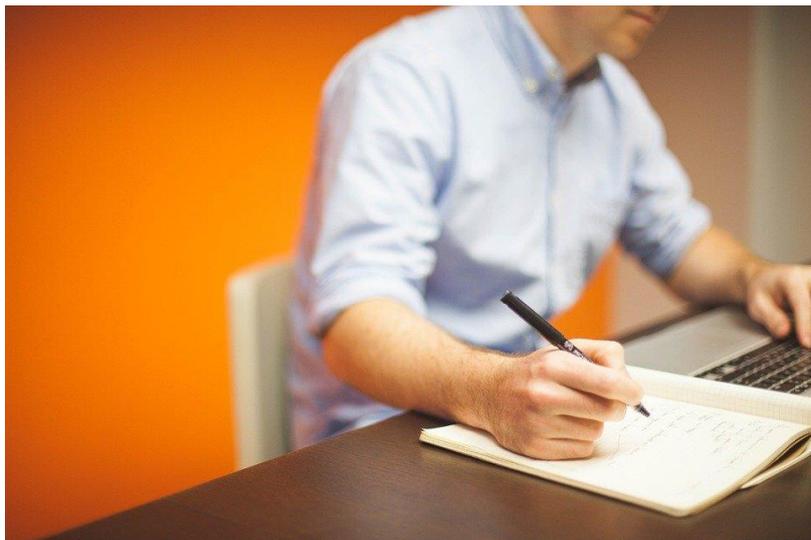
GRI 401-2, 401-3

A continuación, se presentan los datos de las personas que se han acogido al derecho del permiso parental en el ejercicio de 2022.

Permiso parental de INTERNACIONAL FIRE PROTECTION						
	2022		2021		2020	
Casos de permiso parental	46	212	34	154	62	195
Días disfrutados	4536	18903	3520	11502	6213	11134

Desde el departamento de RRHH no hay constancia que ningún empleado con permiso parental no se haya acogido a éste. De modo que en Internacional Fire ha habido un total de 258 casos de maternidad y/o paternidad tal como se detalla en la tabla anterior (46 mujeres y 212 hombres) con un total de 23.439 días de permiso en total.

Los trabajadores a tiempo completo no disponen de beneficios diferentes a los que puedan tener los trabajadores a tiempo parcial o bien en contratos temporales. Tampoco hay ninguna medida de conciliación más allá de los que se establece en el RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) o en el convenio de aplicación en cada caso.



3.4. Políticas de desconexión laboral y digital

GRI 401-2

Internacional Fire fomenta la conciliación de la vida personal y profesional de su plantilla, teniendo una perspectiva integral de la salud en sus tres ámbitos (social, físico y mental).

Se reconoce en todo caso el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, con el objetivo de garantizar, fuera del tiempo laboral, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, conciliación personal y familiar, asegurando en todo momento la productividad máxima en la prestación de sus servicios y requerimientos de los clientes.

La desconexión digital es un derecho y en Internacional Fire aplicamos tal y como expone la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales en su artículo 88:

“Los trabajadores y los empleados tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”

La organización del tiempo de trabajo en las oficinas donde trabaja el personal de estructura tiene un horario principal de las 9:00 a las 18:00 horas de lunes a viernes laborables con un descanso de una hora para comer. En cambio el personal operativo tiene horarios de trabajo muy diversos en función de las necesidades que establecen los clientes.

Además como norma general, los trabajadores de la organización no enviarán mensajes fuera de horario laboral, fines de semana, festivos y vacaciones, salvo en situaciones de urgencia o extrema necesidad.

Por este motivo, cuando los trabajadores disfruten de permisos como vacaciones, el trabajador informará vía email de su ausencia, con el fin de facilitar a las partes interesadas un contacto para la comunicación.

Estas acciones mejoran la motivación del trabajador, la conciliación familiar y reduce el estrés y absentismo laboral.

En cuanto a permisos, el personal con hijos o personas mayores dependientes a su cargo, pueden disponer de permisos para el cuidado de familiares, hijos, etc., los cuales están contemplados en el Convenio.

Los trabajadores de Internacional Fire disponen de algunos beneficios sociales como:

- Seguro de accidentes para la plantilla.
- Promoción de actividades deportivas.
- Acuerdos con mutuas.
- Promociones especiales en entidades bancarias.
- Club de Benefits: club de ahorro con descuentos en productos y servicios de más de 500 empresas: viajes, tecnología, juguetes, etc.
- Acceso a cursos sobre buenos hábitos y crecimiento personal a través de Goodhabit Online Training.

3.5. Seguridad y Salud del Trabajador

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4

Algunas de las empresas de Internacional Fire disponen de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. En los casos en los cuales no disponen de él, el personal conoce la posibilidad de crearlo, tal como establece el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las reuniones del comité se llevan a cabo aproximadamente cada tres meses y se registra un acta con el siguiente contenido:

- Lectura del acta anterior
- Planificación de las actividades preventivas realizadas en el trimestre anterior
- Programación de actividades preventivas del trimestre en curso.
- Accidentabilidad del trimestre anterior.
- Inspecciones activas, informes ergonómicos, higiénicos y psicosociales.
- Ruegos y preguntas: disposición de EPIs, aspectos de comunicación entre empresa-trabajador.
- Entrega de documentación relevante.

Para Internacional Fire es primordial que sus empleados cuenten con la seguridad y salud que se merecen, debido a que su bienestar contribuye a mejorar su productividad y competencia en la compañía.

Por ello, tiene instaurada una política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las sociedades del consolidado. Además, cuatro empresas del consolidado disponen de Certificado ISO 45001:2018:

- IMAN Corporation
- IMAN Seguridad
- IMAN Cleaning
- Diswork

Internacional Fire trata de gestionar los accidentes para disminuir su tasa de frecuencia en la medida de lo posible, aportando un entorno de trabajo seguro para mejorar la productividad y reducir el absentismo.

Durante el 2022 no se ha detectado personal de Internacional Fire cuyo puesto de trabajo tenga un alto riesgos de enfermedad laboral. Internacional Fire no tiene acuerdos formales con sindicatos que abarquen temas de seguridad y salud.



3.5. Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 403-2, 403-9, 403-10

Los datos en relación al índice de frecuencia, de gravedad y de incidencia, así como la accidentabilidad y el absentismo del consolidado de Internacional Fire Protection no se han podido calcular para el ejercicio 2022 por cambios en el Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales y por cambios realizados con las Mutuas de Salud. De cara al 2023 se reportará la información.

Además, en el ejercicio de 2022 no se ha producido muertes por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

No obstante, existen datos de los periodos de 2020 y 2021.

Cabe destacar que se puede observar una evolución en la forma de extraer los datos, ya que para 2020, a excepción de Iman Temporing, los datos estaban desglosados por género y empresa, como se muestra en la siguiente tabla.

Índice de Incidencia, Frecuencia y Gravedad por empresa y género									
	<u>Iman Temporing*</u>	<u>Iman Corporation</u>		<u>Iman Seguridad</u>		<u>Iman Cleaning</u>		<u>Diswork</u>	
									
Índice de Frecuencia	34,77	1,93	3,86	2,78	17,63	35,40	11,18	5,34	18,71
Índice de Gravedad	1,96	0,10	0,08	0,13	0,50	0,95	0,21	0,18	0,93
Índice de Incidencia	7,57	0,33	0,65	0,44	2,80	0,95	1,35	0,65	2,27

Accidentabilidad (AT) por empresa y género									
	<u>Iman Temporing*</u>	<u>Iman Corporation</u>		<u>Iman Seguridad</u>		<u>Iman Cleaning</u>		<u>Diswork</u>	
									
Nº Accidentes con baja	929	2	4	3	19	18	6	2	7
Nº Accidentes in itinere	87	3	6	0	6	9	0	3	2
Nº Accidentes sin baja	689	0	6	3	18	10	10	2	3
Nº Horas absentismo	1258056	2472	1872	3264	12888	12192	2712	1632	8352

3.5. Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 403-2, 403-9, 403-10

En 2021, a diferencia del año anterior, los datos obtenidos se desglosaron por género y zona geográfica.

Índice de Incidencia, Frecuencia y Gravedad por empresa y género 2021													
	Noroeste		Levante		Sur		Centro		Noreste		Norte		
													
Índice de Frecuencia	2,26	3,64	2,74	3,05	4,37	5,27	0,97	2,62	1,68	7,54	3,11	6,52	
Índice de Gravedad	0,99	1,09	0,73	0,77	0,94	0,76	0,14	0,51	0,47	1,72	0,46	0,80	
Índice de Incidencia	4,25	7,15	5,82	6,52	9,23	11,21	1,97	5,35	3,52	16,18	6,49	13,81	
Duración media	35,02	24,87	23,00	22,29	20,13	13,86	13,82	17,45	27,90	20,91	12,98	11,66	
Enfermedades profesionales	0	0	2	1	2	0	0	0	0	0	1	0	
Horas de absentismo	25263	53041	21464	41548	12506	18308	304	1518	2204	21992	4823	11886	

SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CONSUMIDORES

Internacional Fire no cuenta con medidas específicas para la salud y la seguridad de los consumidores, ya que por la tipología de actividad de sus empresas no se ha considerado un tema relevante.

3.6. Relaciones Sociales

GRI 2-30, 402-1, 403-1, 407-1

Internacional Fire organiza su diálogo social con los trabajadores a través de los comités de representación del personal que posee en diferentes materias tales como la laboral (Comités de Empresa) y social (Comités de Seguridad y Salud y Comisiones de Igualdad). También, a través de estos comités se desarrolla, por tanto, los procedimientos para la información, negociación y consulta con el personal.

- Comités de Empresa. Iman Seguridad, Iman Corporation e Iman Cleaning tienen los siguientes Comités de Empresa:

Comité de Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Iman Seguridad Tarragona	08/09/2017	5	-
Iman Seguridad Barcelona	07/06/2018	13	-
Iman Seguridad Madrid	23/02/2021	9	-
Iman Seguridad Girona	12/07/2018	1	-
Iman Corporation Barcelona	25/06/2015	13	-
Iman Corporation Guadalajara	14/05/2019	1	-
Iman Cleaning Barcelona	06/02/2018	13	-
Iman Cleaning Álava	04/03/2019	1	-
Iman Temporing Alicante	06/10/2022	-	1
Iman Temporing Valladolid	19/10/2022	-	1
Iman Temporing Valencia	08/11/2022	-	3
Iman Temporing A Coruña	15/12/2022	-	1
Iman Temporing Madrid	19/12/2022	-	3

- Comisiones de Igualdad. Las empresas de Internacional Fire que disponen de Comisión de Igualdad son Iman Seguridad, Iman Corporation, Iman Cleaning e Iman Temporing.

Comisiones de Igualdad	Fecha de constitución	Número de miembros
Iman Seguridad – Mixta	14/10/2021	12
Iman Corporation – Mixta	10/12/2021	10
Iman Cleaning – Mixta	13/12/2021	6
Iman Temporing – Mixta	10/11/2021	5

- Comités de Seguridad y Salud. Internacional Fire, conforme a lo estipulado en el artículo 38 de la Ley 31/1995, establece su diálogo social con los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales a través de sus los Comités de Seguridad y Salud que tiene constituidos. Estos Comités de Seguridad y Salud son los siguientes:

Comité de Seguridad y Salud	Fecha de constitución	Número de miembros
Iman Seguridad Terrassa	20/12/2011	6
Iman Seguridad Tarragona	23/01/2018	4
Iman Seguridad San Fernando de H.	16/06/2018	4
Iman Cleaning Terrassa	10/01/2015	6

3.6. Relaciones Sociales

GRI 2-30, 402-1, 403-1, 407-1

Todo el personal, es decir, el 100% de la plantilla de Internacional Fire están cubiertos por convenios colectivos. En total son 403 convenios diferentes. A continuación se relacionan los 50 convenios con más personas contratadas que representan el 78,47 % del total de la plantilla del Grupo.

Nombre del convenio colectivo	Nº de trabajadores	%
Estatal Seguridad Privada	764	8,34
Trabajo en el Campo de la Provincia de Almería	595	6,49
Empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos	556	6,07
Limpieza de Edificios y Locales (Todas las provincias)	479	5,23
Empresas de Trabajo Temporal	390	4,26
Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	332	3,62
Agrícola, Forestal y Pecuario de la provincia de Murcia	330	3,60
Matadero de aves y conejos	288	3,14
Empresas de Mensajería	261	2,85
Trabajadores del campo de la provincia de Huelva	230	2,51
Contact Center Estatal	184	2,01
Industrias Químicas	170	1,86
Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de la Comunitat Valenciana	161	1,76
Recolección Cítricos Comunidad Valenciana	154	1,68
Estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industriales	131	1,43
Tomate, lechuga y otros productos agrícolas de Murcia (Cosecheros y productores)	121	1,32
ANOVO COMLINK Española S.L.	120	1,31
Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias	117	1,28
Industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona	113	1,23
EXL QUINTAGLASS, S.L.	109	1,19
Industrias cárnicas nacional	105	1,15
Empresas comerciales y de servicios de empaquetado, enfajado	101	1,10
Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana	87	0,95
TIPSA DELIVERY	84	0,92
DSV LOGISTIC SPAIN	79	0,86
Industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid	74	0,81
Grupo de Empresas J.J.CHICOLINO	64	0,70
Servicios Manipulación a Retailers, S. L. U. (SEMARE)	64	0,70
Agropecuaria de Cataluña	56	0,61
ALUMINIOS PADRON S.A.	54	0,59
Logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías de Madrid	54	0,59
Frutas Frescas y Hortalizas Manipulados de Murcia	53	0,58
Panaderías de Cantabria (fabricación, venta y distribución)	53	0,58
Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado VENTURE	47	0,51
Comercio del metal de la provincia de Barcelona	46	0,50
Industrias siderometalúrgicas de les comarques de Lleida	45	0,49
Panadería de Girona (Industria y comercio)	43	0,47
Elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración	42	0,46
Comercio general de Murcia	42	0,46
Industrias lácteas y sus derivados	40	0,44
Operadores Logísticos de Guadalajara	40	0,44
Industrias de Frío Industrial	40	0,44
Perfumería y afines	37	0,40
Alimentación de Cataluña (Mayoristas)	36	0,39
Siderometalúrgica de Toledo (Industria)	35	0,38
Empresas de Mensajería	34	0,37
Grandes almacenes	34	0,37
CAF DIGITAL - Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	33	0,36
Transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de Valencia	32	0,35
Comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio	31	0,34

Internacional Fire cumple con los requisitos de seguridad y salud incluidos en sus convenios colectivos. Además, cumple con lo establecido en la legislación de prevención de riesgos laborales que le aplican. Para reforzar este cumplimiento la compañía mantiene su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo certificado ISO 45001.

En cuanto a operaciones y proveedores, Internacional Fire no opera ni tiene ningún tipo de colaboración con éstos cuyo derecho de asociación y negociación colectiva esté en riesgo.

3.6. Relaciones Sociales

GRI 2-30, 402-1, 403-1, 407-1

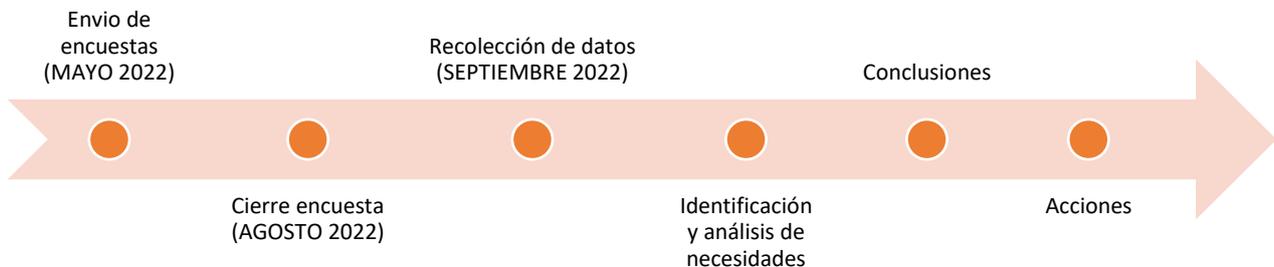
Asimismo, International Fire da importancia a establecer un ambiente de confianza y apertura para que los trabajadores en operación se comuniquen y puedan realizar consultas que se aborden de manera efectiva y se tomen medidas apropiadas en respuesta a las inquietudes planteadas.

Por eso tiene presente, en relación al artículo segundo de relaciones sociales, de la Ley 5/2021, de 12 de abril, implementar de manera más formal, mecanismos de consulta para los trabajadores como por ejemplo un buzón de sugerencias en línea donde los trabajadores podrán enviar sus sugerencias o inquietudes de manera segura y confidencial en cuestiones de procesos operativos u otras cuestiones relacionadas con el vínculo laboral.

No obstante, consta que en diferentes ocasiones ha habido, de manera informal, reuniones de mandos intermedios con equipos operativos para la mejora del funcionamiento de algún servicio concreto. De aquí en adelante se plantea programar este tipo de reuniones, de manera que quede un registro y evidencia del diálogo social de información, consulta y participación.

Por otro lado, se inició en mayo de 2022, el Proyecto 2025, un plan ideado para conocer la opinión de los trabajadores con el objetivo de mejorar procesos y procedimientos de la compañía, adaptando el modelo de trabajo actual a nuestras necesidades reales.

El proceso de creación de este proyecto, en primer lugar, fue el establecimiento de un equipo de trabajo multidisciplinar que pregunta y tiene en cuenta las opciones de mejora, prioriza acciones a implementar, calendariza acciones de mejora y finalmente pone proyectos en marcha para la mejora continua.



Con el inicio del proyecto en mayo de 2022 se lanzaron encuestas por correo a toda la organización, en la que se podía participar de manera anónima. El cierre de la encuesta fue a finales de agosto de 2022. A continuación se hizo la recolección de datos y posteriormente un análisis de las necesidades encontradas. Algunas de las necesidades más relevantes fueron:

- Formación en los módulos de los aplicativos de trabajo
- Creación de nuevos manuales y desarrollos en aplicaciones
- Colaboración con otros departamentos corporativos
- Trabajar sobre políticas de Recursos Humanos

Con vistas a 2023 se empezarán a desarrollar acciones con plazo para cumplir con las necesidades detectadas.

3.7. Formación

GRI 404-1, 404-2

Internacional Fire tiene en su punto de mira el desarrollo de las aptitudes de su personal. Para ello, cuenta con un programa anual de formación con el objetivo de enriquecer las cualidades y aptitudes de aquellos que lo necesitan. Cabe destacar que durante este año se ha desarrollado una nueva plataforma de formación a través de Iman Global Consulting que persigue el objetivo de potenciar y facilitar su uso a todo tipo de usuarios con una estructura más clara y un diseño más sencillo que pretende minimizar los problemas de las personas con menos habilidades digitales.

Debido al compromiso de Internacional Fire con sus clientes y profesionales, el plan de formación se centra en satisfacer las necesidades que puedan surgir al cliente, demanda del propio trabajador o a la propia organización. De este modo, los tipos de formaciones son muy variados, teniendo en cuenta que hay formaciones para todas las categorías de empleo.

Los tipos de formación con más relevancia son los relacionados con la seguridad y salud en el puesto de trabajo como por ejemplo el manejo seguro de maquinaria (carretillas, puente grúa, etc.), formación para trabajos en altura, uso de plataforma elevadora, formación en higiene industrial, formación en protección de datos (RGDP), formaciones de cursos de reciclaje de los vigilantes de seguridad, formación aeroportuaria o cursos de idiomas.

Internacional Fire considera que el personal formado es un aspecto muy importante para el consolidado. Por este motivo, se forma al personal con el fin de que obtenga las competencias y las aptitudes necesarias para desarrollar su puesto de trabajo satisfactoriamente.

En 2022, se impartieron en total 50.301 horas de formación de las que se beneficiaron un total de 5.371 personas.



3.7. Formación

GRI 404-1, 404-2

Formación por género y categoría profesional

	<u>2022</u>			
				
				
Directivos/as	1	10	0	0
Mandos Intermedios y técnicos/as	12	445	29	867
Personal administrativo y otros	132	2407	268	7981
Personal operativo	4097	30488	966	8103

	<u>2021</u>			
Directivos/as	1	300	0	0
Mandos Intermedios y técnicos/as	51	1080	119	732
Personal administrativo y otros	29	459	57	1599
Personal operativo	3995	48133	799	8968

	<u>2020</u>			
Directivos/as	76	198	55	188
Mandos Intermedios y técnicos/as	113	523	113	274
Personal administrativo y otros	3	110	21	983
Personal operativo	2220	14015	703	2718

En el ejercicio de 2022, el consolidad Internacional Fire Protection ha proporcionado 5,49 horas de formación por empleado. En comparación con el año anterior, aunque disminuye un poco respecto al 2021 se consolida el incremento respecto a 2020 en que se obtuvieron datos por primera vez.

3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 406-1

ACCESIBILIDAD

Internacional Fire concibe la accesibilidad en su concepto más amplio. No sólo trabajamos para las personas con discapacidad o con dificultades de movilidad, sino en el concepto de accesibilidad universal, tanto en el acceso a los edificios y establecimientos, como en el acceso a los servicios y/o productos.

Las oficinas de Internacional Fire están ubicadas por todo el territorio peninsular de forma que la empresa sea accesible a todos los clientes, trabajadores, candidatos, proveedores, etc. Además las oficinas cuentan con las medidas necesarias como rampas, ascensores, barras de apoyo, etc. para que nadie tenga dificultades a la hora de acceder a las instalaciones.

Para el personal discapacitado se habilitan todas las ayudas y todos los medios físicos necesarios para poder llevar a cabo las actividades que se requieran en cualquier caso. La Organización fomenta la inclusión de personas con cualquier dificultad o discapacidad.

A 31 de diciembre del 2022, en el grupo hay un total de 385 trabajadores con discapacidad igual o superior al 33%.

Además, una de las sociedades del consolidado, Diswork, es un Centro Especial de Empleo, en el cual se apuesta firmemente por trabajar con personas de diferentes capacidades, implicadas, eficaces, entusiasmadas y competentes.

De la mano de estas empresas, impulsamos la integración laboral y el desarrollo de las personas con diversidad funcional. También, ayudamos y asesoramos a nuestros clientes para cumplir con la Ley General de Discapacidad.

Forma parte de ADN de la compañía promover la inclusión de personas con diversidad funcional en el mercado laboral, ofreciendo formación y desarrollo que las capacite para acceder a un puesto de trabajo que garantice su independencia económica.

IGUALDAD

Internacional Fire establece como prioritaria la igualdad de género, estableciéndose la siguiente meta:

“Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres con las mismas oportunidades de liderazgo en todos los niveles, los que incluye aprobar y fortalecer las políticas para promover la igualdad y el empoderamiento de la mujer”.

Internacional Fire rechaza toda forma de discriminación y se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

En cumplimiento de los valores incluidos en su Código Ético, y como parte del mismo, Internacional Fire adopta los siguientes principios fundamentales:

- No discriminación.
- Igualdad de oportunidades y de dignidad para todas las formas de diversidad.
- Inclusión.

3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 406-1

Internacional Fire promueve la igualdad de género en todos los ámbitos del consolidado, especialmente en lo referido a las posiciones de responsabilidad y a la contratación de personal. La libertad de asociación de los trabajadores está garantizada y en todas aquellas empresas contratistas y proveedoras con los que se mantiene relación.

Las empresas del consolidado disponen de políticas, planes de igualdad y protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, basados en los siguientes principios y compromisos:

- Toda la plantilla tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores, etc.) con respeto. Por ello, la Dirección de la empresa declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia.
- La empresa se compromete a establecer mecanismos para la detección de nuevas desigualdades, así como implantar los procedimientos necesarios que contribuyan a la mejora continua en materia de igualdad.
- Las empresas de Internacional Fire disponen de Planes de Igualdad con el alcance y contenido establecidos legalmente, que ha sido objeto de negociación con la Representación Social y por ello, se expresa la obligación reglamentaria y también, moral y social, de cumplimiento.
- La nueva reglamentación es muy activa en lo que se refiere a las disposiciones adicionales en materia Laboral y de Seguridad Social, el cumplimiento de la normativa legal y la normativa interna de la empresa constituyen uno de los objetivos prioritarios para la empresa en materia de igualdad y de violencia de género.
- Establecer una cultura de mejora continua a través del establecimiento de objetivos de igualdad que serán periódicamente revisados. En este sentido, el consolidado refuerza esta apuesta consiguiendo las certificaciones del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades (SGI 20.10).

Con el objeto de seguir avanzando en la gestión de igualdad, la presente política será revisada periódicamente para su continua adecuación. Se comunicará y trasladará a todas las personas que trabajan para la organización y se mantiene a disposición de las partes interesadas.

A raíz de los cambios legales del 2020 (Real Decreto 901/2020) durante el 2022 se han registrado en el Regcon los nuevos planes de igualdad de las siguientes empresas que son las que tienen obligación del consolidado:

- Iman Seguridad, S.A. registrado a fecha 26/09/2022.
- Diswork, S.L. registrado a fecha 03/10/2022.
- Iman Corporation, S.A. registrado a fecha 11/10/2022.
- Iman Temporing ETT, S.L. registrado a fecha 18/10/2022.
- Iman Cleaning, S.L. registrado a fecha 10/01/2023.



3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 406-1

Todas las empresas de Internacional Fire que tienen Plan de Igualdad también han pasado las auditorías de certificación en las normas SGI 20.10 y SGI A-20 y han obtenido los siguientes distintivos:

➤ SELLO SGI 20.10 DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La norma SGI 20.10 de Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades, establece los requisitos para un sistema de gestión de la igualdad de oportunidades en el trabajo, y tiene como objetivo fundamental permitir que una organización organice, gestione y controle la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos de la compañía, mejorando con su implantación el desempeño de los criterios de igualdad, paridad y no discriminación.

La base de la norma se fundamenta en años de desarrollo y experiencia de otros sistemas de gestión empresariales, y tienen como base y soporte fundamental la normativa legal existente, fundamentalmente la Ley Orgánica Española 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que desarrolla el derecho fundamental de la Igualdad recogido en la Constitución Española, así como la normativa de la Unión Europea, que ha recogido este principio universal, incorporándolo en su ordenamiento jurídico, desde el Tratado de Roma hasta las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE.



Los objetivos que buscan las empresas del consolidado con esta certificación son:

- Establecer un sistema de gestión para eliminar o minimizar desigualdades existentes o potenciales en su organización.
- Implementar, mantener y mejorar de forma continua un sistema de gestión de igualdad.
- Asegurar la conformidad con una política de igualdad establecida.
- Demostrar conformidad con esta norma de referencia por:
 - La realización de una autoevaluación.
 - La búsqueda de la conformidad en la gestión de igualdad por parte de las partes interesadas (representación legal de los trabajadores, administraciones, clientela, proveedores...etc.).
 - La búsqueda de la certificación del sistema de gestión de igualdad por una entidad externa.
- Demostrar la existencia e implantación de los protocolos exigidos por normativa legal.
- Mejorar la imagen y la percepción que tiene la plantilla del grado de sensibilización por parte de la organización.

3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 406-1

➤ SELLO SGI A-20 DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

La norma SGI A-20 es una norma que pertenece a los estándares SGI cuyo objetivo fundamental es establecer las pautas para una correcta gestión de las posibles situaciones de acoso que pudieran detectarse en las organizaciones. Dicho sistema de gestión permite que una organización organice, gestione y controle este tipo de situaciones en todos los campos de la compañía, mejorando con su implantación el desempeño de los criterios no discriminación.

La norma permite el establecimiento de los procesos necesarios tanto para la detección de situaciones de acoso en la empresa como la gestión de los mecanismos de intervención inmediata que garantizarán no solo la protección de las personas intervinientes en los conflictos, sino también de las posibles implicaciones administrativas, civiles y penales para la propia organización.

La terminología SGI A-20 corresponde a las siglas de “Sistema de Gestión del Acoso” en las organizaciones, siendo éste el primero en su género además de pionero en cuanto a lo que se refiere a Sistemas de Gestión de Acoso para empresas a nivel Mundial.



Los objetivos que buscan las empresas del consolidado con esta certificación son:

- Establecer un sistema de gestión para detectar posibles situaciones de acoso en las organizaciones.
- Disponer de los protocolos necesarios para una intervención adecuada y conforme a los criterios normativos.
- Disponer de los mecanismos de comunicación y denuncia adecuados para gestionar cualquier situación que se produzca.
- Implementar, mantener y mejorar de forma continua un sistema de gestión.
- Asegurarse de su conformidad con una política contra el acoso establecida.
- Demostrar conformidad con esta norma de referencia por:
 - La búsqueda de la conformidad en la gestión de situaciones de acoso por parte de las partes interesadas (representación legal de los trabajadores, administraciones, clientes, proveedores...etc.).
 - La búsqueda de la certificación del sistema de gestión de acoso por una entidad externa.
 - La realización de una autoevaluación.
- Demostrar la existencia e implantación de los protocolos exigidos por normativa legal.
- Mejorar la imagen y la percepción que tiene la plantilla del grado de sensibilización por parte de la organización.

3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 406-1

Destacar que Internacional Fire tiene firmado un acuerdo de colaboración con Igualia para promover un proyecto de asesoramiento en materia de Igualdad de Oportunidades y Prevención del Acoso.

Durante el 2022 no se ha producido ningún caso de discriminación laboral.

Por otro lado, todas las situaciones de acoso laboral son investigadas, recopilando la información necesaria para extraer las conclusiones asociadas. Durante el 2022 se realizaron 6 investigaciones por presuntos casos de acoso laboral o sexual. Tras las investigaciones llevadas a cabo por los equipos de peritaje, en dos de ellas se concluyó la existencia de acoso laboral. En todos los casos se aplicó el protocolo de acoso y se tomaron las medidas disciplinarias pertinentes para solventar las situaciones.

3.9. Respeto por los derechos humanos

GRI 2-27, 406-1, 408-1, 409-1, 411-1

Internacional Fire asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrolle su actividad, observando un comportamiento ético ejemplar de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y directrices para empresas de la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En el apartado 5.5 “Cumplimiento con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas” se detallan los apartados del informe que dan cumplimiento a los 10 Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, promoviendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS).

Internacional Fire es consciente de la importancia de los ODS y de su integración en la línea estratégica de la empresa, con el fin de fortalecer la identificación y gestión de riesgos y oportunidades, alineando sus estrategias con su plantilla, clientes, proveedores y las comunidades locales en las que opera.

Por ello, se exige a todos los empleados y colaboradores de Internacional Fire el cumplimiento estricto de la normativa que esté vigente en todo momento en el lugar donde preste sus servicios. Asimismo, todos los empleados y colaboradores de Internacional Fire deben conocer las leyes y normas que afectan a su trabajo, solicitando en su caso información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Internacional Fire rechaza cualquier forma de trabajo forzoso e infantil, así como la vulneración de los derechos fundamentales, tal y como recoge su Código Ético.

Durante el ejercicio de 2022, no se ha producido ninguna denuncia en relación a los derechos humanos y discriminación de las personas. Así como, por el tipo de actividad que desarrolla Internacional Fire, tampoco ha habido casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas.



3.9. Respeto por los derechos humanos

GRI 2-27, 406-1, 408-1, 409-1, 411-1

Durante el 2022 las empresas del consolidado se han adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y han alineado su compromiso con los ODS.

Con el fin de realizar un análisis desde el punto de vista de la contribución de la Agenda 2030, se realiza una descripción de los diversos ODS que son impulsados por International Fire Protection.

COMPROMISO CON LOS ODS

International Fire Protection tiene implementada una estrategia de desarrollo sostenible alineada con el objetivo de impulsar una sociedad justa, igualitaria y saludable a la consecución de los ODS. A continuación se enumeran las iniciativas más relevantes llevadas a cabo para los ODS en los que se ha focalizado:



5 IGUALDAD DE GÉNERO

IGUALDAD DE GÉNERO

- Desarrollo y registro de los Planes de Igualdad en las empresas del Grupo con compromisos, medidas y objetivos concretos.
- Elaboración y ejecución de un plan formativo en materia de género por la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con temáticas de no discriminación y contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Obtención de los sellos de igualdad de oportunidades (SGI 20.10) y de gestión contra el acoso (SGI A-20).



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

ENERGIA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

- Consumo en todas las oficinas del Grupo de energía sostenible a través de una compañía especializada que suministra electricidad de origen renovable, producida de forma eficiente.
- Creación de la política acción climática que establece las directrices para las empresas del Grupo en relación a la transición ecológica.
- Aumento de la flota de vehículos con bajas emisiones de la compañía.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Generando empleo en todas las zonas, ámbitos y sectores en los que las empresas del consolidado están presentes.
- Garantizando condiciones laborales dignas a todos los empleados y proveedores de la empresa y asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, capacitación y promoción.
- Potenciando iniciativas y colaboraciones con asociaciones en favor de la creación de trabajo decente, la innovación y el emprendimiento.
- Implantando sistemas de gestión de salud y seguridad basados en la norma ISO 45001 en las empresas del Grupo para disminuir los accidentes y enfermedades laborales entre los trabajadores.

3.9. Respeto por los derechos humanos

GRI 2-27, 406-1, 408-1, 409-1, 411-1



REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

- Contribución a la construcción de una escuela de integración para niños y niñas con discapacidad en Honduras en colaborado con la fundación ACOES.
- Desarrollo del programa de sensibilización sobre la discapacidad a través de Diswork e IMANcorp FOUNDATION para la adaptación, formación y aumento de la competitividad de las personas con discapacidad para su inclusión sociolaboral.
- Potenciando iniciativas y colaboraciones con asociaciones en favor de la inclusión laboral de colectivos vulnerables.



ACCIÓN POR EL CLIMA

- Ampliación de nuevos alcances en las certificaciones en la norma ISO 14001:2015 para las empresas del Grupo.
- Creación de nuevas políticas de acción climática y de consumo responsable del agua para establecer los compromisos de las empresas del Grupo.

Internacional Fire Protection tiene como objetivo vincular su estrategia empresarial y de sostenibilidad a los ODS, a través de las diferentes políticas que se implantan y revisan de forma periódica.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se incluyen o inspiran en los siguientes ámbitos:

- Valores de las empresas
- Código ético.
- Política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo
- Política de compras responsables
- Política de Acción Climática.
- Política de Consumo Responsable de Agua

Con todo ello, el objetivo es invitar a la participación de todos los grupos de interés en las actividades de las empresas para generar impactos positivos a nivel económico, social y ambiental, contribuyendo a los ODS.

3.10. Lucha contra la corrupción y el soborno

GRI 205-1, 205-2, 205-3

Uno de los objetivos más importante de Internacional Fire es la actuación para prevenir casos de corrupción y soborno. El compromiso de la empresa frente a estas acciones es global y esto se refleja en que durante el 2022 no han habido casos de corrupción ni soborno.

Además, Internacional Fire ha desarrollado una serie de normas de conducta sobre materias concretas, aprobadas por la Dirección, entre las que destacan:

Política antisoborno y anticorrupción

Con el objetivo de evitar que el consolidado y su personal incurra en conductas que puedan resultar contrarias a las normativas y a los principios básicos de actuación, se ha desarrollado esta política que incluye entre otros apartados procedimientos de diligencia debida, registro de contactos con Administraciones Públicas, directrices sobre regalos, obsequios, invitaciones, atenciones o viajes, financiación de partidos políticos, de patrocinio de acontecimientos y aportaciones a fundaciones y otras organizaciones no gubernamentales, entre otros.

Asimismo, expone las conductas, prácticas y actividades prohibidas para evitar situaciones que puedan configurarse como extorsión, sobornos, pagos de facilitación o tráfico de influencias y la gestión de consecuencias.

Manual de Prevención de Delitos

Una vez identificados y evaluados los riesgos resulta esencial implementar controles para poder mitigarlos y gestionarlos. El diseño de las medidas de control es la base de la prevención de los riesgos y en cumplimiento al art. 31 bis 5.2 la Organización, se deben implementar medidas eficientes de prevención y control. El Manual de Prevención de delitos es la guía donde se definen los controles adoptados para prevenir la comisión de delitos.

El consolidado a través del Comité de Compliance lleva a cabo las medidas de control adecuadas para disminuir los factores de riesgo penal, así como también los riesgos de aquellas conductas que se podrían calificarse de no conformidad.

De esta manera, el objetivo final es fomentar la creación de una cultura interna de prevención, haciendo partícipes a todos los integrantes de Internacional Fire, incluida la Alta Dirección, promoviendo así la creación de una auténtica Cultura de Compliance.

Código Ético

Recoge las políticas que regulan el modelo de conducta que Internacional Fire desea que todos sus empleados lleven a cabo en lo relativo al desempeño de sus funciones y responsabilidades, así como para que la relación entre ambas partes estén basadas siempre en la buena fe contractual, en la honestidad y transparencia. En él, entre otras, se recoge medidas contra las prácticas ilícitas como el soborno y la corrupción. También se rechaza cualquier modalidad de blanqueo de capitales, respetando los estándares Internacionales y nacionales, así como cumpliendo con cualquier obligación que la normativa aplicable en los territorios de actividad nos imponga como medida preventiva para luchar contra el mismo.

3.10. Lucha contra la corrupción y el soborno

GRI 205-1, 205-2, 205-3

Instrucciones y protocolos

Otras instrucciones y protocolos que se han desarrollado en esta materia son:

- Definición de roles y responsabilidades del SGCP.
- Régimen disciplinario.
- Protocolo de investigación.
- Reglamento del Canal ético y de consultas.
- Reglamento del Órgano de Compliance Penal.
- Política conflicto de interés.
- Medidas de diligencia debida en selección de personal.

Sistema de Compliance Penal

En 2018 se inició la implantación de un Modelo de Prevención de Delitos/Programa de Compliance de acuerdo con lo que establece el artículo 31 bis del Código Penal vigente y los estándares de la Norma UNE-ISO 19601 con alcance para todo el Grupo. Debido a la complejidad de arrancarlo en todas las empresas al mismo tiempo, se priorizó la implementación por empresas iniciándose esta por Iman Seguridad. El objetivo continúa siendo la prevención de la comisión de delitos en el seno de la organización, siguiendo lo dispuesto en el mismo Código Penal en relación con la responsabilidad penal de la persona jurídica. Con ello se pretende reforzar el modelo de organización, prevención, gestión y control, el cual está diseñado en consonancia con la cultura de cumplimiento que vertebra la toma de decisiones en todos los estamentos de Internacional Fire.

Todo el personal y órgano de gobierno de Internacional Fire susceptibles de cometer acciones de corrupción han sido informados del procedimiento a seguir para prevenir estos casos, pero también para informar en caso de que se tenga conocimiento de ellos.

El proceso de información a todo el personal en relación a este tema ha sido mediante el código de conducta de Internacional Fire.



3.11. Protección de datos

La elevada de digitalización que ha tenido lugar en los últimos años provoca que la confidencialidad, privacidad y protección de datos suponga una cuestión relevante para nuestros grupos de interés. Por ello, es de vital importancia la implantación de sistemas y procedimientos que aumenten la confianza en estas herramientas para que las organizaciones puedan crecer en la economía digital.

Internacional Fire actualiza sus políticas sobre protección de datos, con el fin de reducir la probabilidad y el impacto de los ataques. También, se gestionan los datos de forma responsable de acuerdo con nuestras medidas de seguridad internas establecidas para minimizar las malas prácticas e incidencias con el RGPD. En este sentido el compromiso en cuanto al tratamiento de los datos personales se ajusta a los siguientes principios:

- Licitud, lealtad y transparencia en el tratamiento de los datos personales de los interesados, obteniendo dichos datos por medios lícitos y transparentes, informando de forma clara de su posterior tratamiento, y con consentimiento explícito del interesado cuando sea necesario.
- Limitación de la finalidad: los datos personales serán recogidos y tratados con fines determinados, explícitos y legítimos, de conformidad con la finalidad y propósito informados al interesado en el momento de la obtención de los mismos.
- Minimización de los datos: los tratamientos de los datos personales serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que se recabaron.
- Exactitud: los datos personales objeto de tratamiento deberán ser exactos y mantenerse actualizados, suprimiendo o rectificando aquellos inexactos.
- Limitación del plazo de conservación: los datos personales objeto de tratamiento serán conservados durante el tiempo necesario para los fines para los que se recogieron.
- Integridad y confidencialidad: los datos personales serán tratados garantizando una seguridad adecuada y protegiéndolos contra su tratamiento no autorizado o ilícito, y contra su pérdida o destrucción.
- Responsabilidad proactiva y rendición de cuentas: no solo deberá velarse por el cumplimiento de los anteriores principios relativos al tratamiento de datos personales, sino que, además, deberá ser posible demostrarlo.

Para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable sobre protección de datos personales, el consolidado dispone de la figura del delegado de protección de datos (certificado de acuerdo con el Esquema de Certificación de DPO de la Agencia Española de Protección de datos – AEPD-). También cuenta con un servicio de asesoramiento, consulta y soporte en el cumplimiento de protección de datos a través de una plataforma online de gestión de documentación, así como a través de controles periódicos, auditorías de cumplimiento y acciones de formación para el personal de la organización.

3.11. Protección de datos

Internacional Fire ha implantado una serie de medidas para el cumplimiento de los requerimientos del RGPD (Reglamento (UE) 2016/679):

- **Medidas Legales**
 - Actualización de las cláusulas de protección de datos facilitadas a los interesados.
 - Base legal para el tratamiento.
 - Elaboración de contratos de encargo del tratamiento adaptados al Reglamento Europeo.
- **Medidas Organizativas**
 - Designación de un Delegado de Protección de Datos (DPO).
 - Actualización de los procedimientos de atención a los derechos de los afectados.
 - Desarrollo de protocolo de gestión de incidencias y brechas de seguridad.
- **Medidas Tecnológicas**
 - Políticas y procedimientos de seguridad.
 - Seguridad física.
 - Sistema de protección perimetral.
 - Desarrollo y mantenimiento de sistemas de información.
 - Mecanismos de identificación y autenticación de acceso a los sistemas informáticos.
 - Seudonimización.

Todas las medidas de seguridad implantadas permiten a Internacional Fire obtener una visión global del cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos dentro de la organización, permitiéndole priorizar actividades y minimizar riesgos asociados.



Destacar que la sociedad Iman Seguridad, S.A. dispone de la certificación en la norma UNE-EN ISO 27001:2017 de Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información y en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) categoría media.



4. Compromiso sostenible

4.1. Calidad de los servicios

Internacional Fire proporciona servicios basados en procedimientos para ofrecer a los clientes la máxima calidad, cumpliendo sus necesidades y expectativas.

Por este motivo, Internacional Fire respeta las normas establecidas y aplica acciones entre las que destacan:

- La evaluación de los proveedores y subcontratistas.
- Supervisiones de los servicios proporcionados con el fin de realizar un control de calidad sobre ellos.
- Mejora continua de los procesos.
- Auditorías internas periódicas según las normas establecidas.
- Formación continua del personal con el fin de desarrollar sus competencias y habilidad para realizar el servicio con la máxima calidad posible.

A parte de aplicar las normas UNE-EN ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 que se han ido nombrando con anterioridad, Internacional Fire tiene certificadas empresas según la Norma UNE-EN ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de Calidad, con la que pretende satisfacer a sus clientes, ofreciendo una mayor calidad de los servicios proporcionados, a través de una atención personalizada. Las sociedades certificadas son las siguientes:

- Iman Seguridad, S. A.
- Iman Cleaning, S.L.
- Iman Corporation, S.A.
- Iman Temporing ETT, S.L.
- Diswork, S.L.

Como se puede observar, la mayoría de las empresas de Internacional Fire se encuentran certificadas, situando este punto como clave en la prestación del servicio y a su vez, estratégico para establecer objetivos en la organización.



4.1. Calidad de los servicios

GRI 418-1

SISTEMA DE GESTIÓN DE RECLAMACIONES

Internacional Fire Protection gestiona las reclamaciones de sus clientes de manera eficaz y eficiente mediante un proceso claro y estructurado, para ello se tienen en cuenta los siguientes elementos en este sistema de gestión:



Durante el 2022, se han gestionado en total 21 reclamaciones, ninguna de ellas relativa a la violación de la privacidad de los clientes o pérdida de sus datos.

Este mismo procedimiento de reclamaciones también está disponible para otras incidencias, no conformidades y acciones correctivas y de mejora que puedan emitir otras partes interesadas como trabajadores, candidatos, proveedores, etc. en temas relacionados con el medioambiente, la calidad y la seguridad y salud en el trabajo.

4.1. Calidad de los servicios

GRI 418-1

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

El Sistema de Gestión de Calidad basado en las normas UNE-EN ISO 9001:2015, pretende alcanzar la Satisfacción del Cliente en los servicios que el consolidado proporciona, mediante una evaluación continua y sistemática para evaluar la percepción de los clientes en cuanto a sus necesidades y expectativas.

Esto se lleva a cabo a través del lanzamiento de encuestas a las empresas de Internacional Fire Protection, tratando posteriormente estos datos en un análisis de satisfacción mediante el Índice NPS (Net Promoter Score), generado para cada empresa del consolidado.

Este índice mide la disposición los clientes hacia la empresa, clasificándolos en tres grupos:

Promotores (puntuación de 9-10)	Pasivos (puntuación de 7-8)	Detractores (puntuación 0-6)
<ul style="list-style-type: none">• Clientes cuya experiencia ha sido positiva y están predispuestos a recomendarte	<ul style="list-style-type: none">• Clientes cuya experiencia ha sido simplemente satisfactoria y por tanto, se encuentran indiferentes a recomendarte	<ul style="list-style-type: none">• Aquellos que han tenido una experiencia negativa y por supuesto, no están abiertos a recomendarte

Los resultados de la satisfacción del cliente son tratados de forma colectiva y se utilizan para conocer los puntos de mejora de la empresa y posteriormente, implementar medidas correctivas, con el fin de mejorar el servicio prestado.

Internacional Fire adquiere el compromiso de tener un servicio de calidad para los clientes, por ello se compromete a revisar de manera periódica el método implantado de medición de la satisfacción. La finalidad es conseguir una mayor orientación a las necesidades actuales y futuras de los grupos de interés, manteniendo el nivel de excelencia alcanzado, así como un aumento de la participación que nos pueda permitir una mayor precisión en los resultados de las valoraciones.

4.2. Desarrollo local

GRI 202-2, 204-1, 413-1, 413-2

La mejora en la crisis sanitaria ha provocado que durante el año se hayan reactivado la gran mayoría de los sectores que se habían visto afectados, retornando una actividad similar a antes de la pandemia. El consolidado de Internacional Fire ha seguido apostando por aumentar la presencia de delegaciones en el territorio nacional y por la contratación local con el fin de favorecer el crecimiento económico en esas regiones.

El consolidado pone en valor la cultura colaborativa, creando una cultura social que aprovecha todos los recursos en beneficio de la comunidad, generando riqueza colectiva. Es necesaria la actuación conjunta de los gestores públicos y agentes privados a través de la interacción colectiva. De esta manera, Internacional Fire potencia la colaboración y cooperación con empresas de las zonas en las que está presente, aprovechando los recursos locales para impulsar la economía local, contribuyendo a un desarrollo más sostenible.

El impacto ambiental de las empresas del consolidado en el entorno local es controlado por la organización a través del procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales, estableciendo acciones correctivas para disminuir o mitigar el impacto asociado en el entorno. En este aspecto, algunas empresas del consolidado cuenta con el certificado en la norma UNE-EN ISO 14001:2015 de Sistema de Gestión de Medio Ambiente. La información se encuentra detallada en el apartado "2. Cuidando el Medio Ambiente".

La contratación local es uno de los vectores que contribuye al desarrollo local. Por ello, Internacional Fire fomenta las contrataciones a nivel local y la totalidad de sus altos cargos pertenecen a la misma provincia donde se encuentra ubicado su puesto de trabajo, siendo el 65,2 % los que se encuentran a una distancia menor a 15 Km y el restante 34,8 % a una distancia no superior a 35 Km. Además, impulsa la inserción de estudiantes en prácticas en el mercado laboral a través de acuerdos con diferentes centros educativos. Destacar que la contratación de trabajadores cualificados en una zona impulsa la necesidad local de nuevas instituciones de aprendizaje.

Internacional Fire apuesta por el desarrollo de proveedores locales que permite la creación de empleos indirectos y el mantenimiento de un buen tejido industrial en las zonas en las que desarrolla su actividad. De hecho, el 100% de los productos y servicios se compran a nivel nacional.

4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

Internacional Fire considera que invertir en investigación es primordial para un desarrollo sostenible de la sociedad. Es debido a esta necesidad que la compañía colabora con la fundación IMANcorp Foundation, sin ánimo de lucro. Durante el 2022 se han realizado aportaciones por valor de 210.000 € para las iniciativas llevadas a cabo por IMANcorp Foundation. No se han llevado a cabo más acciones patrocinio con otras asociaciones y fundaciones a parte de IMANcorp Foundation.

Esta entidad privada sin ánimo de lucro que inicia su actividad en 2016 tiene como objeto ser un punto de encuentro entre el talento, la innovación y las empresas. Para lograr este reto, se habla, se escucha y se trabaja con centros de formación, universidades y empresas de diferentes sectores, con el fin de acercar a estas entidades.

La fundación apuesta principalmente por estos cuatro pilares:



INNOVACIÓN

Se apuesta por la investigación y desarrollo como motor de crecimiento de nuestro país. De este modo, financiamos proyectos I+D que puedan aportar soluciones novedosas a problemas actuales.



TALENTO

El objetivo principal es apoyar ideas novedosas y acompañar a los emprendedores en el fabuloso y apasionante reto de emprender. Por ello, se invierte en startups y empresas tecnológicas que se encuentren en fase de early stage, growth stage o expansion stage.



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Se ayuda y colabora con las empresas para que el talento sea inclusivo, con la convicción de que los equipos formados por personas con distintas capacidades terminan por aportar resultados extraordinarios a las organizaciones.



OBSERVATORIO DE COMPETENCIAS DIGITALES Y TRABAJO

En colaboración con la Universidad Autónoma de Barcelona, se crea esta herramienta con el fin de analizar las habilidades digitales de la población y cómo éstas influyen en el mundo laboral.

4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

PROYECTOS IMPULSADOS POR IMANCORP FOUNDATION

A continuación, se muestran algunos de los proyectos impulsado por Imancorp Foundation durante el 2022 en colaboración con las diferentes empresas del consolidado.

Campaña Humanitaria a favor de Ucrania – HELP TO UKRAINE

El Grupo colabora a través de IMANcorp FOUNDATION para impulsar acciones en favor de la campaña de la HELP TO UKRAINE, una ONG que trabaja de manera activa en terreno, protegiendo y ayudando a la población civil, desde que se inició el conflicto armado.



Desde HELP TO UKRAINE nos trasladan su agradecimiento y señalan que:

“La ayuda del GRUPO IMAN, como empresa solidaria que coopera con Help To Ukraine ONG, junto a otras, se ha destinado íntegramente a colaborar con la compra, transporte y entrega de 4 toneladas de ayuda humanitaria, vehículos, remolque y generadores de energía. Vehículos que son usados por nuestros voluntarios y cooperantes para labores humanitarias pero también puestos a disposición en todo momento del pueblo ucraniano para el transporte de civiles y atender sus necesidades médicas, de evacuación y de entrega de ayudas “puerta a puerta” entre otros. Generadores de energía que han sido entregados en ciudades castigadas como Borodyanka, Gostomel y en el jardín de infancia, escuela y punto de resistencia en la región de Kyiv”.

Del mismo modo, y atendiendo a nuestra campaña global, en su página web ofrecen la posibilidad a que los refugiados de guerra que se encuentren en nuestro país se puedan dirigir a la red de oficinas de #IMANtemporing para tener la posibilidad de acceder al mercado laboral (desde que iniciamos la campaña hemos podido ayudar a unas 10 familias).

Lamentablemente la guerra en Ucrania sigue, por lo que la campaña no ha terminado y se continúan desarrollando acciones para ayudar a mejorar las condiciones a las que se ve expuesta la población.



4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

Contribución a la construcción de una escuela de integración para niños y niñas con discapacidad en Honduras

IMAN Temporing e IMANcorp FOUNDATION han colaborado con la fundación ACOES para la construcción de una Casa de Integración de niños y niñas con discapacidad en Honduras.

En Honduras el 80% de la población vive con menos de dos dólares al día y esta pobreza es claramente visible en los barrios que rodean a sus ciudades, donde los niños y niñas con discapacidad tienen una especial dificultad para desarrollarse.

Los fondos donados por parte del IMAN, a través de la fundación, se han destinado íntegramente a la construcción de varias aulas en la escuela Santa María donde se dará apoyo a niños y niñas con una estructura mental distinta que requieran de un seguimiento especial. Será la primera escuela de estas características en todo el país.

La escuela Santa María, gestionada por la fundación ACOES tiene una afluencia de 2.000 niños y jóvenes a los que se les provee de comida y de formación desde que empiezan el colegio hasta que terminan para ir a la Universidad.

En IMANcorp FOUNDATION compartimos la misma convicción de la Fundación ACOES: una educación integral de la persona es la base para poder salir de la extrema pobreza que sufren muchos países.



4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

Programas de diversidad e inclusión

IMANCorp FOUNDATION cree en el talento inclusivo y para fomentarlo está convencido de que el liderazgo también debe serlo, impulsando procesos de gestión de la diversidad y promoviendo una filosofía de inclusión y pertenencia al grupo.

Con esta convicción trabaja, para sensibilizar a las empresas y ayudarles a construir un compromiso e implicación corporativa con la disCAPACIDAD.

A través de distintos programas, y con la participación de Diswork, pone en valor el talento de las personas mediante iniciativas como:

- Participación en el Día Mundial del Síndrome de Down.
- Colaborando con la fundación CIES en la organización de: “Con 2 Dedos De Frente. De La Adversidad A La Oportunidad.”
- Participando junto a Diswork en la Jornada “Diversidad y Empresa” organizada por FECETC y CIES.
- Asistiendo junto a Diswork a la Feria de Empleo “Di-Capacitat i Talent: Sí i Millor”, evento más importante en materia de inclusión laboral de personas con disCAPACIDAD que se celebra en Barcelona en el marco del Salón de la Ocupación.

Toda la información está disponible en www.imancorpfoundation.org.



A continuación, se muestran una relación de las entidades en las que Internacional Fire está presente:

4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

Compromiso social

Internacional Fire apuesta plenamente por la Diversidad e Igualdad de Oportunidades de las personas y la Seguridad y Salud en el Trabajo. Por ello, adquiere una relación con asociaciones en esta materia:

- Asociación Catalana de Centros Especiales de Trabajo de Iniciativa Privada (CETIP): desarrolla el compromiso de contribuir a una sociedad más justa y equilibrada, fomentando la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- CEPREVEN: asociación sin ánimo de lucro que tiene por finalidad fomentar, en materia de prevención de riesgos, mediante la formación y comisiones de trabajo, entre otras acciones.
- Fundación Universidad de Oviedo (FUO): es una institución sin ánimo de lucro cuya misión consiste en dinamizar las relaciones entre el capital humano de la Universidad de Oviedo y el tejido empresarial, para su mejor puesta al servicio del desarrollo económico e innovación social.

Enriquecimiento de los Servicios

- Asociación Catalana de Empresas de Limpieza (ASCEN)
- Clúster de la Industria de la Automoción de Cataluña (CIAC)
- Clúster de Seguridad contra Incendios (CLUSIC)
- Asociación Catalana de Empresas de Seguridad (ACAES)
- Asociación de Formación y Empresa ofrece soluciones a las empresas (AFORMAE)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Confederación Empresarial Multisectorial (CECOT)
- Asociación Española de Centros y Parques Comerciales (AECC)
- Asociación de Directivos de Seguridad Integral (ADSI)
- Asociación Clúster Digital de Catalunya
- Asociación Española de Oficinas (AEO)
- Asociación de Usuario de SAP España (AUSAPE)

Contribución al Desarrollo Territorial

- Asociación de micro, pequeñas y medianas empresas de Cataluña (PIMEC)
- Asociación de Propietarios del Parque Industrial Juan Carlos I Almussafes (APPI)
- Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE)
- Asociación Empresarial de l'Hospitalet y Baix Llobregat (AEBALL)
- Agrupación de Industriales del Baix Vallés (Barcelona)
- Cámara de Comercio de A Coruña
- Club Cámara de Comercio de Barcelona
- Cámara de Comercio de Sevilla
- Club Cámara de Comercio de Terrassa
- Cámara de Comercio de Zaragoza
- Comunidad de Propietarios P.I. Fuente del Jarro (Paterna, Valencia)

4.4. Subcontratistas y proveedores

GRI 2-6, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

La cadena de suministro de Internacional Fire está guiada por los principios que emana de la Política de Compras Responsables y del Código Ético, aprobados por el Consejo de Dirección. El objetivo de la política de compras es describir el método que asegure que los proveedores de la organización tienen la capacidad de suministrar productos y/o servicios según los requisitos que establecen para ellos. La política, a la que deben adherirse todos nuestros proveedores, muestra el compromiso con la calidad, el comportamiento ético, social, de respeto por la igualdad, la no discriminación, la preservación del medio ambiente y el cumplimiento de la legalidad. Este método consiste en la aplicación de las siguientes fases:

- Selección: se basa en la obtención de información y evidencias de la capacidad que tiene el proveedor de cumplir con los requisitos que establece la organización.
 - Selección directa: se aplicará en caso de proveedores internos (empresas pertenecientes a nuestra organización) o únicos (empresas que disponen de un servicio o producto que no puede ser suministrado por otras empresas).
 - Selección por compra: se basa en la solicitud y comparación entre diferentes proveedores, con criterios de precio, características del producto o servicio, plazos de entrega y formas de pago.
- Control del suministro o prestación: gestión de incidencias a través del departamento responsable.
- Evaluación: los nuevos proveedores son evaluados en función de criticidad del proveedor, es decir, en función del impacto de su producto o servicio que se evalúa, actualmente, mediante cuatro criterios, explicados a continuación.
- Re-evaluación: se realizará en caso de solicitar acciones correctivas para mejorar su capacidad de suministro después de la evaluación.

El consolidado, a través de su normativa interna, comprueba la solvencia profesional de las personas físicas o jurídicas con las que puedan entablarse relaciones profesionales o comerciales de cualquier relevancia. Se presta especial atención a aquellos casos en que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o compañías con las que el consolidado mantiene relaciones.

Internacional Fire tiene establecido un sistema de evaluación de proveedores con el fin de analizar la información sobre las prácticas empresariales responsables en las cadenas de suministro. Con el fin de cumplir los requisitos de calidad según la Norma ISO 9001:2015, se escoge a los proveedores mediante un sistema de ponderación en torno a 4 criterios principales: precio, calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. El 65%, 32 de 49 proveedores (con una facturación > 10.000 €), están siendo evaluados por su comportamiento ambiental y social. Se realiza una evaluación y una actualización anual de los proveedores, haciendo un registro de los proveedores que cumplen dichos criterios. Los resultados de esta evaluación en 2022 fueron satisfactorios y todos los proveedores cumplieron los criterios requeridos.

Actualmente, ningún proveedor con la evaluación realizada presenta un impacto ambiental crítico. Además, la identificación y evaluación de aspectos ambientales indirectos asociados a la cadena de suministro se realiza siguiendo el procedimiento establecido.

En el próximo año se buscará mantener o aumentar este porcentaje, además se hará una reevaluación de los criterios, además de los 4 criterios explicados, añadiendo también criterios sociales, de Derechos Humanos, aspectos laborales y de buen gobierno.

4.4. Subcontratistas y proveedores

GRI 2-6, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

La adhesión a la política obliga a los proveedores a respetar los derechos humanos y a que ningún empleado sufrirá acoso, castigo físico o mental o algún otro tipo de abuso. Como mínimo, los salarios y las horas de trabajo deberán cumplir las leyes, reglas y normas aplicables en tal sentido en el país en cuestión, incluyendo salario mínimo, horas extraordinarias y máximas horas de trabajo. No se utilizará mano de obra infantil y específicamente se cumplirán las normas OIT. También deberán respetar el derecho que tienen los empleados asociarse libremente.

El consolidado apuesta por los proveedores nacionales y locales, manteniendo relaciones comerciales estables para colaborar en la mejora continua y en materia de responsabilidad social corporativa. Además, sigue una estrategia de desarrollo de proveedores locales para sus contrataciones estratégicas que permite la creación de empleos indirectos y el mantenimiento de un buen tejido industrial en las zonas en la que desarrolla su actividad. Es por eso que, en 2022, el 100% del volumen de compras de Internacional Fire ha sido a través de proveedores nacionales. Los proveedores que utilizamos pertenecen a diferentes ámbitos: distribución de materias primas (útiles y productos de limpieza, equipos informáticos, uniformidad, material de ofimática), prestación de servicios de telecomunicaciones, alquiler de maquinaria y vehículos, así como servicios de prevención de riesgos laborales, gestión de residuos y prestación de servicios de mantenimiento y reparación de instalaciones.





5. Acerca de este informe

5.1. Acerca de este informe

GRI 1, 2-3, 2-4, 2-5

El presente Estado de Información no Financiera se elabora de forma anual y recoge la información correspondiente al ejercicio 2022 (del 1 de Enero de 2022 al 31 de Diciembre de 2022), referente al consolidado de Internacional Fire. A través del informe, se da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre. Además, se responde a los requerimientos en cuanto a relaciones sociales del artículo segundo de la Ley 5/2021, de 12 de abril.

Este informe ha sido elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, teniendo en cuenta los 10 principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información No Financiera:

- Criterio de **comparabilidad**: “La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones”.
- Criterio de **fiabilidad**: “La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información”.
- Criterio de **materialidad y relevancia**: “El informante debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante y que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés”.

La información no financiera se ha sometido a verificación externa por parte de OCA Instituto de Certificación, S.L.U., proceso que se inició por primera vez con el informe de 2018 con otra entidad externa, obteniendo como resultado el informe de revisión independiente basado en los Estándares GRI.

Respecto a informes de años anteriores no se han producido ninguna re-expresión.

A nivel de Alta Dirección el cambio más significativo fue la incorporación de un nuevo Director Comercial Corporativo al Consejo de Dirección.

Para atender cualquier duda o aclaración se pueden poner en contacto con la organización por e-mail: sostenibilidad@imancorp.es

5.2. Grupos de interés

GRI 2-29

El diálogo con los grupos de interés es de suma importancia para Internacional Fire. Para ello, es necesario conocer cuáles son sus expectativas con la empresa, para que puedan captar y analizar su viabilidad y oportunidad con el fin de interiorizarla en la gestión estratégica de la empresa. Este diálogo permite transmitir la información que la empresa considere necesaria para mejorar la relación con estos grupos.

Para establecer el diálogo con los grupos de interés, se deben identificar para saber qué canales se establecerán con cada uno de ellos. A la hora de definir los grupos de interés más relevantes para la organización se realizó una priorización.

CLIENTES

En Internacional Fire, se entiende como cliente, aquel que precisa de los servicios de la empresa, ya sean particulares como otras empresas.

El hecho de que el consolidado se centre en ofrecer servicios, hace que su actividad gire en torno a los clientes. Por este motivo, el consolidado trabaja para garantizar un servicio de calidad y satisfacer las necesidades de los clientes.

Los clientes tienen un papel fundamental en la actividad de la organización, sin ellos, Internacional Fire no podría subsistir en el mercado.

PROVEEDORES Y COLABORADORES

Para Internacional Fire mantener una buena relación con los proveedores es muy importante, ya que sin ellos la empresa no podría llegar a alcanzar todo el mercado que tiene actualmente.

Para Internacional Fire hay dos tipos de proveedores, los que su ausencia dificultarían ligeramente el funcionamiento diario de las empresas y aquellos, cuya ausencia, podrían paralizar la mayor parte de la actividad (proveedores estratégicos). Es necesario mantener una buena comunicación con ambos, pero principalmente con éstos últimos.

SOCIEDAD

Para Internacional Fire es de vital importancia el impacto que provoca en la sociedad, ya que puede suponer un valor añadido a la percepción de la marca por parte del cliente.

Así pues, es primordial saber mantener la buena visión de la sociedad hacia la empresa para así no perder atributos con los que la relacionan.

CANDIDATOS

Internacional Fire tiene como uno de los propósitos, encontrar el candidato perfecto para cada puesto. Es por este motivo que considera de gran importancia, tener en cuenta a los candidatos para formar parte de los grupos de interés.

5.2. Grupos de interés

GRI 2-29

PROFESIONALES DEL CONSOLIDADO

- **PLANTILLA**

El correcto funcionamiento de la empresa se basa en la motivación y el trabajo de los profesionales de la organización. Internacional Fire lucha para garantizar la satisfacción del personal en su puesto de trabajo. Por ello, cualquier inquietud que tengan se escucha y se tiene en cuenta.

- **EQUIPO DIRECTIVO Y DE GESTIÓN**

La relación entre la Dirección de Internacional Fire y su plantilla es uno de los puntos más importantes del consolidado. Tener poca comunicación entre directivos y empleados/as conduce a una baja productividad en las oficinas de la empresa. Debido a esto, Internacional Fire tiene como una de sus prioridades garantizar una buena relación entre sus profesionales.

- **ÓRGANO ADMINISTRATIVO**

Internacional Fire trabaja para mantener la confianza que los accionistas y administradores que han depositado y han atendido las necesidades y expectativas del consolidado.



5.3. Análisis de materialidad

GRI 2-4, 2-29, 3-1, 3-2

Se ha realizado el análisis de materialidad mediante un estudio en el cual se han identificado los temas prioritarios para el consolidado y para sus principales grupos de interés. De este modo, se pretende integrar las expectativas de los grupos internos y externos de una forma estructurada y alineada con el propósito de la empresa. El proceso de identificación de prioridades sirve para evaluar y seleccionar los asuntos económicos, éticos, ambientales y sociales que son relevantes para los grupos de interés y para la estrategia de la empresa. A continuación, se detalla el análisis de materialidad realizado:

METODOLOGÍA

1. Relación con los Estándares GRI

Internacional Fire ha identificado sus temas materiales utilizando los Estándares GRI como modelo para la elaboración de la memoria de información no financiera.

2. Identificación inicial de temas relevantes

El Departamento de Organización ha definido 27 temas de forma directa para que sean analizados por parte de los grupos de interés más relevantes.

3. Valorización y priorización de los temas

Se ha realizado una convocatoria de encuestas a través de la plataforma online para encuestas SurveyMonkey, a los diferentes grupos de interés, a excepción del órgano administrativo, con el fin de conocer cuáles de los 27 temas presentados son más relevantes en la organización desde su perspectiva.

Las encuestas se han realizado de manera anónima y solo con el objetivo de recoger la opinión de cada grupo de interés y poder priorizar los temas identificados.

En las encuestas los temas se han valorado según tres opciones: bajo, medio y alto, correspondiendo su puntuación numérica a 1, 2 y 3 respectivamente.

4. Matriz de materialidad

Una vez seleccionados los temas a valorar, se realiza la matriz de materialidad mediante la ponderación de cada tema, obteniendo puntuaciones del 1-10 (de menor a mayor importancia).

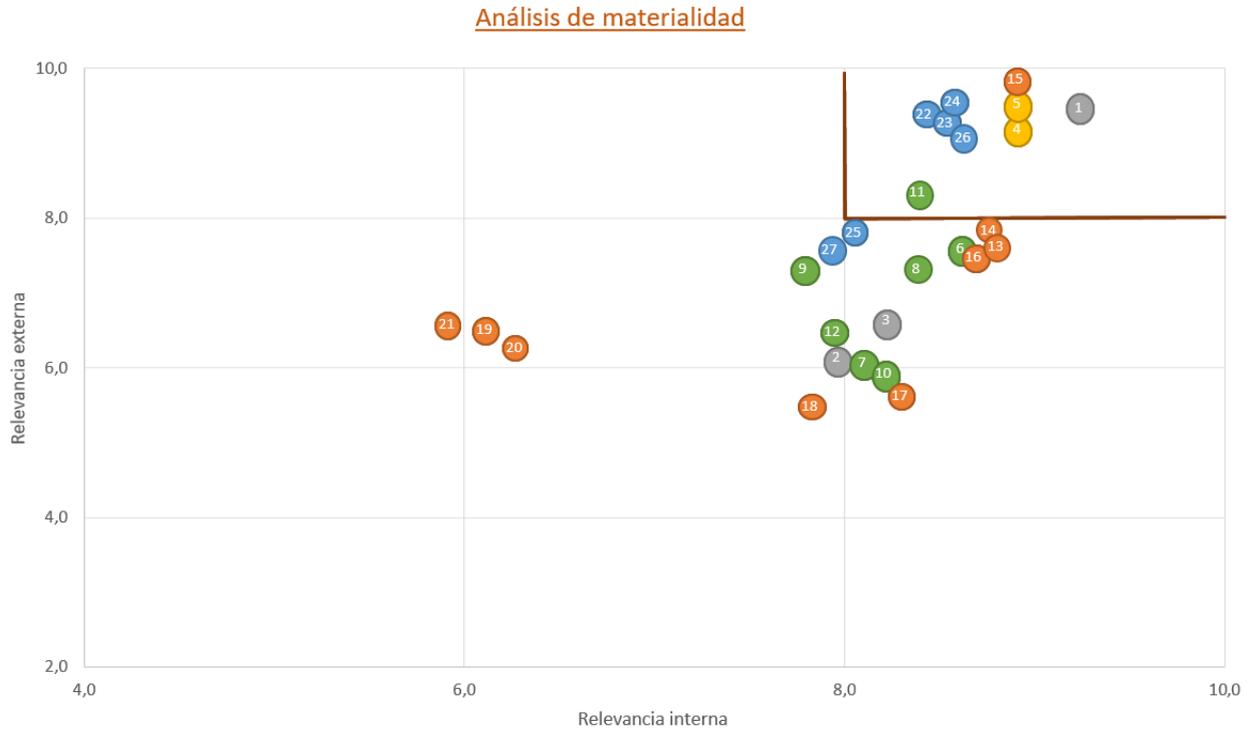
Aquellos temas que han obtenido un promedio superior a 8, interna y externamente, han sido considerados temas relevantes para la organización. Se ha escogido este valor mínimo, debido a que la organización considera tres grados de importancia: bajo (0-4,9), medio (5-7,9) y alto (8-10). Por tanto, a partir de 8 es cuando los grupos de interés, tanto internos como externos, muestran una elevada importancia sobre el tema en cuestión.

Los asuntos materiales que han sido escogidos por los grupos de interés son un total de nueve. En cuanto a temas económicos encontramos la gestión económica responsable (1), dos asuntos de calidad como el sistema de gestión de reclamaciones (4) y la satisfacción del cliente (5), en cuanto a medioambiente, la alineación con estándares de sostenibilidad y ODS (11), un tema social; la diversidad e igualdad de oportunidades (15) y finalmente, cuatro asuntos más como la ética, transparencia y prácticas de buen gobierno (22), políticas anticorrupción (23), la protección de datos (24) y el cumplimiento regulatorio (26).

5.3. Análisis de materialidad

GRI 2-4, 2-29, 3-1, 3-2

A continuación, se presenta el análisis de materialidad obtenido durante el 2022.



ASUNTOS MATERIALES

1	Gestión económica responsable	15	Diversidad e Igualdad de oportunidades
2	Impactos indirectos económicos	16	Políticas de empleo
3	Contribución a las comunidades locales	17	Trabajo forzoso y obligatorio
4	Sistema de gestión de reclamaciones	18	Trabajo infantil
5	Satisfacción del cliente	19	Personal que ha recibido formación en DDHH
6	Consumo de energía	20	Evaluación de proveedores sobre DDHH
7	Consumo de agua	21	Gestión de reclamaciones sobre DDHH
8	Consumo de materias primas	22	Ética, transparencia y prácticas de buen gobierno
9	Gestión de residuos	23	Políticas anticorrupción
10	Efectos del cambio climático	24	Protección de datos
11	Alineación con estándares de sostenibilidad y ODS	25	Evaluación del comportamiento de los proveedores
12	Control de emisiones de GEI	26	Cumplimiento regulatorio
13	Seguridad y salud en el trabajo	27	Gestión de riesgos
14	Formación y capacitación del personal		

LEYENDA

	Asuntos económicos
	Asuntos de calidad
	Asuntos medioambientales
	Asuntos sociales
	Otros asuntos

5.3. Análisis de materialidad

GRI 2-4, 2-29, 3-1, 3-2

En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización y así poder rendir cuentas a sus grupos de interés sobre Información no Financiera. A través del informe, se recogen todos los aspectos identificados como materiales que se muestran en la matriz anterior.

Los asuntos materiales mostrados en la tabla adjunta son el resultado de los cálculos obtenidos y se enriquecen de otros aspectos del informe como la interrelación con los requisitos del *Global Reporting Initiative* (GRI). A diferencia del informe de 2020, han surgido 2 temas materiales relevantes que no lo eran en el periodo anterior: Cumplimiento regulatorio y gestión de riegos.

		Asuntos materiales	Descripción	Indicador GRI
ASUNTOS MATERIALES MÁS RELEVANTES	1	Gestión económica responsable	Procedimiento para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos. Objetivos y estrategias. Información fiscal.	201-1 201-4
	4	Sistema de gestión de reclamaciones	Procedimiento de identificación, análisis y resolución de reclamaciones recibidas. Número total de reclamaciones gestionadas y número de reclamaciones relativas a la violación de la privacidad del cliente.	418-1
	5	Satisfacción del cliente	Procedimiento de satisfacción del cliente con el fin de la mejora continua de la organización.	-
	11	Alineación con estándares de sostenibilidad y ODS	Política del medioambiente basada en la norma UNE-EN ISO 14001:2015, Política de acción climática y Política de consumo responsable del agua.	302, 303, 305, 307
	15	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de igualdad. Medidas adoptadas para promover el empleo. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	405-1 406-1
	22	Ética, transparencia y prácticas de buen gobierno	Código Ético.	2-23
	23	Políticas anticorrupción	Política antisoborno y anticorrupción y Manual de prevención de delitos.	2-23
	24	Protección de datos	Gestión relativa a la protección de datos. Medidas de seguridad.	-
	26	Cumplimiento regulatorio	Casos de incumplimiento de la legislación vigente.	2-27; 205-3; 411-1; 416-2; 417-2 417-3

5.4. Trazabilidad de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

A continuación, se presenta la tabla de contenidos que muestra la relación de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.

Información a reportar solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Página	Observaciones	
<i>Modelo de Negocio</i>	Entorno empresarial	2-1; 2-2; 2-6	5-7	
	Organización y estructura	405-1; 2-9	8	
	Mercado en los que opera	2-1	6	
	Objetivos y estrategias	2-6	18	
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	2-6	16-17	Buen gobierno
<i>Ética e integridad</i>	Valores, principios, estándares y normas de conducta	2-23; 2-26	12-14	Buen gobierno
<i>Descripción de las políticas</i>	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos	2-12; 2-25; 3-3	15-20	
<i>Resultados de las políticas</i>	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	2-25; 3-3	20	
<i>Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo</i>	Relaciones comerciales	2-12	15-17	
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos			
	Gestión de dichos riesgos			
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal			
<i>Enfoque de gestión</i>	Información detallada sobre efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, aplicación del principio de precaución	2-23	23-27	En el ejercicio no ha habido ningún incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-		
	Recursos dedicados a riesgos ambientales	-		
<i>Contaminación</i>	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono	305-5	28-29	No se considera tema relevante
	Contaminación por ruido y contaminación lumínica	-		
<i>Economía circular y prevención y gestión de residuos</i>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	306-2	30	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	-	No se considera tema material
<i>Uso sostenible de recursos</i>	Consumo de agua y suministro de agua	303-5	29	No se considera tema material.
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	301-1		
	Consumo directo e indirecto de energía	302-1; 302-4		
	Uso de energía renovables	302-4	28	

5.4. Trazabilidad de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información a reportar solicitada por la Ley 11/2018		Indicador GRI	Página	Observaciones
<i>Cambio climático</i>	Elementos importantes de emisiones de GEIs	305-1; 305-2; 305-5	28	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-		
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios	305-5		
<i>Biodiversidad</i>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	No se considera tema material. Las delegaciones del consolidado no se encuentran en áreas protegidas.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	
<i>Empleo</i>	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	2-7; 401-1; 405-1	32-33	
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7; 401-1	33	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 401-1	34-35	
	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 relativos a despidos	38-39	
	Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 401-1	41	
	Brecha salarial			
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad			
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	-	41	
	Políticas de desconexión laboral	401-2	43	
	Empleados con discapacidad	405-1	50	
<i>Organización del trabajo</i>	Organización del tiempo de trabajo	-	43	
	Número de horas de absentismo	403-2	45	
	Medidas de conciliación	401-2; 401-3	42	

5.4. Trazabilidad de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información a reportar solicitada por la Ley 11/2018		Indicador GRI	Página	Observaciones
<i>Salud y seguridad</i>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1; 403-4	44-45	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-2; 403-9; 403-10		
	Enfermedades profesionales; desagregados por sexo	403-2; 403-3		
<i>Relaciones sociales</i>	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	402-1; 403-1	46-47	El 100% del personal está sujeto a convenio.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30; 407-1		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-1		
<i>Formación</i>	Políticas implementadas en el campo de la formación	402-2	48-49	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1		
<i>Accesibilidad</i>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	50	
<i>Igualdad</i>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1	51-54	
	Planes de igualdad			
	Medidas adoptadas para promover el empleo			
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo			
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1			
<i>Información sobre el respeto de los derechos humanos</i>	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23; 2-27	12-14	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-27; 406-1	54	
	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	406-1; 409-1; 408-1	55-57	
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	2-23; 2-27	54	En el ejercicio 2022 no ha habido casos de discriminación
<i>Información sobre el respeto de los derechos humanos</i>	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	55	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1		
<i>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</i>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-1; 205-2; 205-3	58-59	En el ejercicio 2022 no se ha dado ningún caso de corrupción
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-1; 205-2; 205-3		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28	67-70	

5.4. Trazabilidad de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información a reportar solicitada por la Ley 11/2018		Indicador GRI	Página	Observaciones
<i>Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible</i>	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28; 413-1	68-70	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio			
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos.			
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28; 413-1	67-71	
<i>Subcontratación y proveedores</i>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	204-1; 414-1; 308-1	72-73	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	2-6; 414-2; 308-2		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-1; 308-2; 414-2		
<i>Consumidores</i>	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	416-2	45	No se ha considerado tema relevante
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-2; 417-2; 417-3; 418-1	64	
<i>Información fiscal</i>	Beneficios obtenidos país por país	201-1	21	El consolidado Internation Fire Protection ha obtenido un beneficio de 6.198.385,04 €.
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1		1.565.760,99 €.
	Subvenciones públicas recibidas	201-4		Internacional Fire Protection recibió subvenciones públicas que ascendieron a 887.657,41 €.
<i>Información de interés</i>	Acerca de este informe	1; 2-3; 2-4; 2-5	75	
	Grupos de Interés	2-4; 2-29; 3-1	76-77	
	Análisis de materialidad		78-80	
<i>Otros temas materiales</i>	Orientación al cliente y calidad del servicio	-	63	
	Satisfacción del Cliente	418-1	65	
	Protección de Datos	-	60-61	

5.5. Índice de contenidos GRI

GRI 1

Declaración de uso	Internacional Fire S.L ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el comprendido entre el 01/01/2022 y el 31/12/2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.	
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021	
GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizativos	5-6
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	77
	2-5 Verificación externa	77
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5-7, 10, 73
	2-7 Empleados	32-41
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	8-9
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	15-16
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3
	2-23 Compromisos y políticas	11-14, 23-27
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	18-20
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	49
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	7-59
	2-28 Afiliación a asociaciones	69-73
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	78-79
2-30 Convenios de negociación colectiva	47-48	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	21
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	21
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratado de la comunidad local	69
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	69, 75
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	60-61
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	60-61
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	60-61
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	29
GRI 303: Agua 2016	303-3 Extracción del Agua	29
	303-4 Vertidos de Agua	29
	303-5 Consumo de Agua	29
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	28
	305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	28
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	28
GRI 306: Vertidos y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	30
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	74-75
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	32-41
	401-2 Beneficios para empleados a tiempo completo que no son otorgados a empleados a tiempo parcial o temporales	42
	401-3 Permiso de paternidad	43
	401-1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	44

5.5. Índice de contenidos GRI

GRI 1

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de incidentes.	44-45
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	44
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo.	44
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	44
	403-9 Lesiones por accidente laboral	45-46
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	50-51
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	50-51
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	8-9, 32-35, 52-56
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	41
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	57-59
GRI 409: Trabajo forzoso y obligado 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	57-59
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	57-59
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	68
	413-2 Operaciones con impactos negativos (significativos y potenciales) en las comunidades locales	68
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales	74-75
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	74-75
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	66-67



Internacional Fire Protection, S.L.

2022