



MEMORIA

SOSTENIBILIDAD

INTERNACIONAL FIRE PROTECTION, S.L.

2025

ÍNDICE

Carta de la Dirección.....	3
1. Sobre Nosotros.....	4
1.1. Modelo de Negocio.....	5
1.2. Principales hitos.....	10
1.3. Buen Gobierno.....	11
1.4. Estrategias RSC.....	15
1.5. Información fiscal.....	19
1.6. Taxonomía verde.....	20
2. Cuidando el Medio Ambiente.....	21
2.1. Evaluación y certificado ambiental.....	22
2.2. Contaminación y cambio climático.....	26
2.3. Uso sostenibilidad de los recursos.....	28
2.4. Economía circular y gestión de residuos.....	31
3. Empleo y cuestiones sociales.....	33
3.1. Plantilla de Internacional Fire.....	34
3.2. Remuneración.....	39
3.3. Medidas de Conciliación.....	41
3.4. Políticas de desconexión laboral y digital.....	42
3.5. Seguridad y Salud del Trabajador.....	44
3.6. Relaciones Sociales.....	46
3.7. Formación.....	51
3.8. Igualdad y diversidad.....	54
3.9. Respeto por los derechos humanos.....	57
3.10. Compliance: Lucha contra la corrupción y el soborno.....	60
3.11. Protección de datos.....	63
4. Compromiso sostenible.....	67
4.1. Calidad de los servicios.....	68
4.2. Desarrollo local.....	71
4.3. Acciones de asociación o patrocinio.....	73
4.4. Subcontratistas y proveedores.....	76
5. Acerca de este informe.....	78
5.1. Acerca de este informe.....	79
5.2. Grupos de interés.....	82
5.3. Análisis de materialidad.....	84
5.4. Trazabilidad de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....	87
5.5. Índice de contenidos GRI.....	92

Carta de la Dirección

Internacional Fire Protection presenta su Memoria de Sostenibilidad 2025, un documento que da continuidad al compromiso que el Grupo viene asumiendo desde hace años y que refleja, con orden y transparencia, su desempeño en materia ambiental, social y de gobernanza. Tras más de tres décadas de trayectoria, afrontamos cada ejercicio con la misma convicción que nos puso en marcha: que una empresa solo crece de verdad cuando lo hace de forma responsable y de la mano de las personas.

Somos un grupo amplio y diverso. Bajo una misma cultura conviven actividades de selección y trabajo temporal, formación, seguridad y vigilancia, limpieza y servicios auxiliares, prestadas tanto en España como en Portugal. Esa diversidad es nuestra mayor fortaleza, pero también una exigencia: nos obliga a llevar idénticos estándares de calidad, seguridad y responsabilidad a cada una de nuestras sociedades y a cada servicio que prestamos. Buena parte de nuestro esfuerzo en 2025 se ha dirigido precisamente a eso, a extender y homogeneizar nuestros compromisos a lo largo de todo el Grupo.

En el plano ambiental hemos seguido madurando: ampliamos la medición de nuestra huella a más sociedades, alcanzando el conocimiento de las emisiones de toda la cadena de valor allí donde antes no llegábamos, mantuvimos un suministro eléctrico de origen renovable y reforzamos las certificaciones y las políticas de eficiencia, acción climática y consumo responsable de los recursos. Cada nueva empresa que se incorpora a estos sistemas hace al conjunto más sólido.

Las personas están en el centro de nuestro proyecto, y la inclusión es una seña de identidad de la que nos sentimos especialmente orgullosos. A través de nuestro Centro Especial de Empleo ofrecemos trabajo estable y digno a personas con discapacidad, y junto a nuestra fundación acompañamos a colectivos en situación de vulnerabilidad. Hemos intensificado además la formación —decisiva en sectores donde la cualificación es inseparable de la seguridad—, consolidado nuestros planes de igualdad y reforzado la prevención y la respuesta frente a cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas, con canales accesibles y confidenciales abiertos a toda la plantilla.

El buen gobierno ha vertebrado el ejercicio. Hemos reforzado nuestra estructura de dirección, ampliado el sistema de cumplimiento y ética a nuevas sociedades, mantenido un canal de denuncias confidencial al alcance de nuestra gente y colaboradores, y extremado el cuidado en la protección de los datos que tratamos, una responsabilidad particularmente sensible en una actividad ligada a la seguridad. Las acreditaciones exigentes que hemos sumado este año, también en la protección de infraestructuras críticas, confirman que el rigor en calidad y seguridad forma parte del modo en que operamos cada día.

Miramos hacia delante con ambición y sentido de la responsabilidad. Avanzamos en el conocimiento de los asuntos más relevantes para nuestros grupos de interés, en la integración plena de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia y en la preparación del Grupo ante las exigencias regulatorias que se aproximan, convencidos de que la sostenibilidad es, ante todo, la mejor garantía de nuestra continuidad y la del entorno en el que operamos.

Queremos agradecer su esfuerzo a las miles de personas que cada día sostienen nuestros servicios, la confianza de nuestros clientes, el acompañamiento de nuestros proveedores y aliados, y la implicación de cuantos forman parte de Internacional Fire Protection. Esta memoria es el reflejo de su trabajo y la renovación de un compromiso firme: seguir creciendo siendo, cada año, una organización más responsable.

Jaume Sagués

Consejero Delegado

01

Sobre Nosotros

Modelo de negocio, gobierno corporativo y estrategia de RSC de Internacional Fire.

SOBRE NOSOTROS

1.1. Modelo de Negocio

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

DESCRIPCIÓN CORPORATIVA

Internacional Fire Protection, S.L. (en adelante, el “Grupo IFP” o “Internacional Fire”) es un consolidado empresarial de origen familiar fundado en 1991 en Terrassa (Barcelona), especializado en la prestación de servicios de Facility Services y soluciones de Recursos Humanos. Con más de tres décadas de actividad, el Grupo ha consolidado su posición como operador de referencia en el mercado español, extendiendo su actividad al territorio portugués.

Naturaleza de la propiedad

Internacional Fire Protection, S.L. actúa como sociedad cabecera del Grupo, de capital íntegramente privado y de carácter familiar. La estructura consolidada se articula a través de Olviuprex, S.L., sociedad holding intermedia, y diez sociedades operativas.

Servicios de RRHH	Facility Services	Gestión Patrimonial
Trabajo Temporal • Selección • Formación	Seguridad • Limpieza • Auxiliares • CEE	Activos inmobiliarios y patrimoniales

Sociedades incluidas en la consolidación

El perímetro de consolidación se ha aplicado por el método de integración global, incluyéndose la totalidad de activos, pasivos, ingresos, gastos y flujos de efectivo de las entidades dependientes, previa eliminación de operaciones intragrupo. Las siguientes sociedades quedan excluidas del perímetro de reporte no financiero por escasa representatividad o inactividad: Iman Portugal Serviços Integrados, Empresa Privada de Responsabilidade Limitada (Portugal); Iman Facility Services, Sociedad Limitada; Iman Global Consulting, Sociedad Limitada; Iman Temporing France, Sociedad de Responsabilidade Limitada; y Olviuprex, Sociedad Limitada.

Iman Temporing ETT, Sociedad Limitada	Trabajo temporal
Iman Corporation, Sociedad Anónima	Servicios auxiliares para empresas
Iman Seguridad, Sociedad Anónima	Vigilancia y seguridad privada
Iman Cleaning, Sociedad Limitada	Servicios de limpieza industrial y comercial
Diswork, Sociedad Limitada	Centro especial de empleo (CEE)
Iman Formación y Outplacement, Sociedad Limitada	Formación, recualificación y orientación laboral

Para cualquier consulta adicional sobre la estructura del Grupo, puede dirigirse a los canales de comunicación habituales de la organización o al Registro Mercantil.

PRESENCIA GEOGRÁFICA Y MERCADOS

El Grupo IFP mantiene presencia en todo el territorio peninsular español y en Portugal. Las sedes centrales están ubicadas en Cataluña (Terrassa y Barcelona) y en Madrid, lo que permite una cobertura estratégica de los principales polos económicos del país. La proximidad geográfica al mercado donde opera facilita el contacto directo con el cliente y la prestación de un servicio personalizado y de calidad.

Principales sedes operativas

Las sedes centrales están localizadas en Cataluña y Madrid, teniendo actividad en todas las comunidades de la península. Algunas de las sedes más representativas son:

- C/ Unió, 24, 08221 Terrassa, Barcelona.
- C/ Bosch i Gimpera, nº 19, 08223 Terrassa, Barcelona.
- C/ Blas Otero 11-13, 28830 San Fernando de Henares, Madrid.
- C/ Marie Curie, núm. 9, los módulos 3 y 4 Planta 7ª, 28521 Rivas-Vaciamadrid, Madrid.
- C/ Holanda, 5, 08228 Terrassa, Barcelona.
- Rambla d'Egara, 1, 08824 Terrassa, Barcelona.
- C/ Alcalá, nº 59, 1ªA, 28014, Madrid.
- C/ Ancianitat 81, 08225, Terrassa, Barcelona.



Sectores clientes de referencia

La diversificación sectorial de la cartera de clientes constituye una fortaleza estructural del modelo de negocio del Grupo. Los sectores con mayor volumen de contratación son:

- Alimentación y Agroalimentario.
- Industria, Manufactura y Logística.
- Automoción y Sector Auxiliar del Automóvil.
- Hostelería y Servicios.
- Contact Center e Inhouse.
- Administración Pública y Servicios Institucionales.

MAGNITUDES ECONÓMICAS PRINCIPALES

A 31 de diciembre de 2025, el Grupo IFP presenta las siguientes magnitudes económicas y operativas consolidadas:



La cifra de negocio de 456 millones de euros confirma el crecimiento sostenido del Grupo, que mantiene una trayectoria de expansión basada en la diversificación de servicios, la consolidación de la base de clientes y la optimización operativa.

MODELO DE CRECIMIENTO

El modelo de crecimiento del Grupo IFP se fundamenta en la generación de rentabilidad sostenible a largo plazo, integrando la creación de valor económico con el compromiso social y ambiental. La estrategia se articula en torno a cuatro ejes principales:

01 EXCELENCIA OPERATIVA Mejora continua de procesos en RRHH y Facility Services	02 FORTALEZA COMERCIAL Crecimiento de marca y orientación al cliente	03 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Eficiencia mediante herramientas tecnológicas avanzadas	04 SOSTENIBILIDAD Competitividad responsable: económica, social y ambiental
---	--	---	---

Compromisos de sostenibilidad alcanzados en 2024

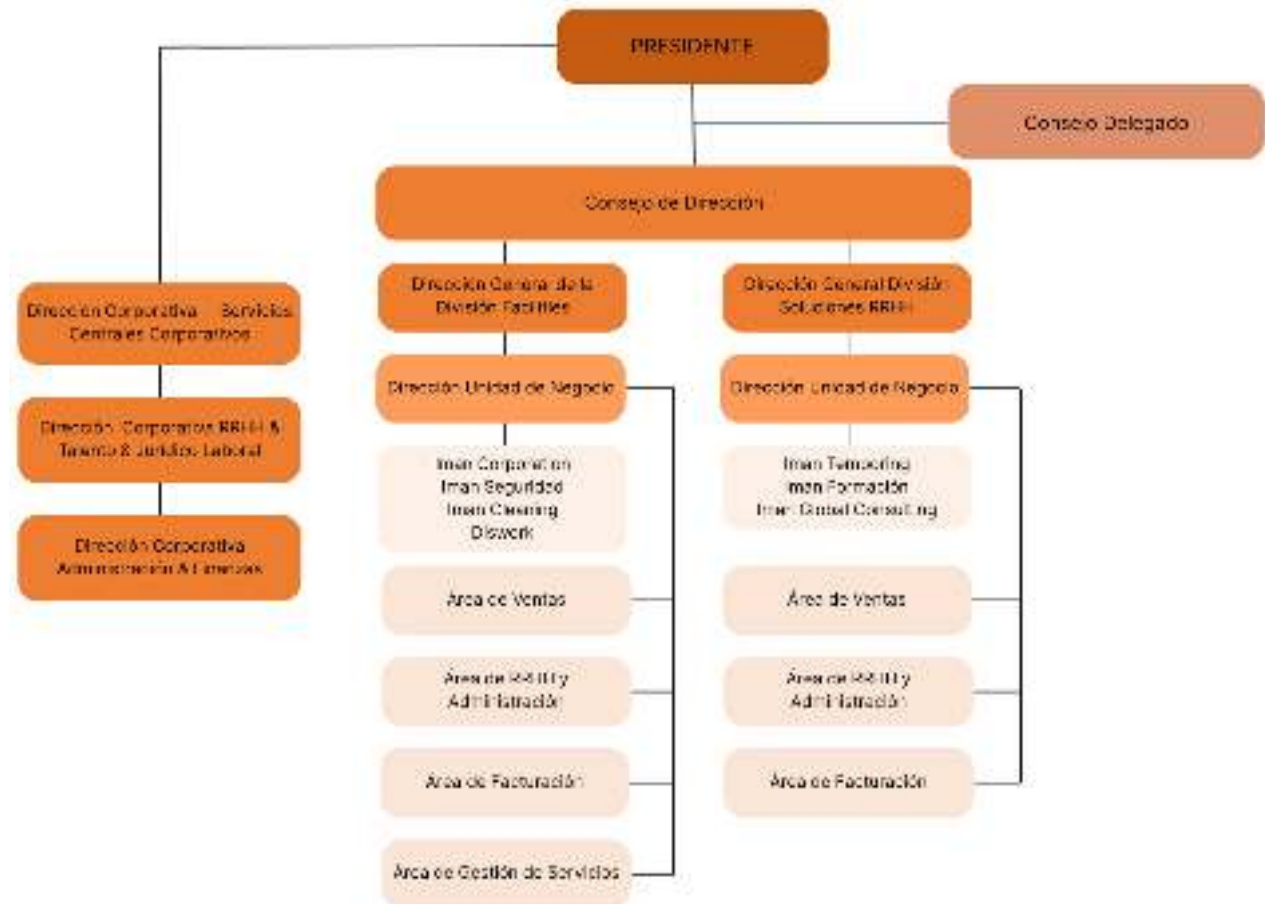
- Obtención de nuevas certificaciones relevantes en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo y RSC en nuevas sociedades del Grupo como Iman Formación, Iman Temporing ETT y Malthus Darwin.
- Continuación de la estrategia de reducción de emisiones de GEI mediante renovación de flota de vehículos, contratación de energía 100% renovable y cálculos de Huellas de Carbono en algunas empresas por primera vez como Iman Formación e Iman Temporing ETT.
- Aprobación y registro de los Planes de Igualdad en las sociedades del Grupo, con implementación de protocolos frente al acoso y canales de denuncia.
- Extensión del sistema de compliance y cultura ética a nuevas sociedades del Grupo.
- Consolidación del liderazgo basado en cumplimiento normativo, transparencia y rendición de cuentas.

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.



Composición del Equipo Directivo y de Gestión

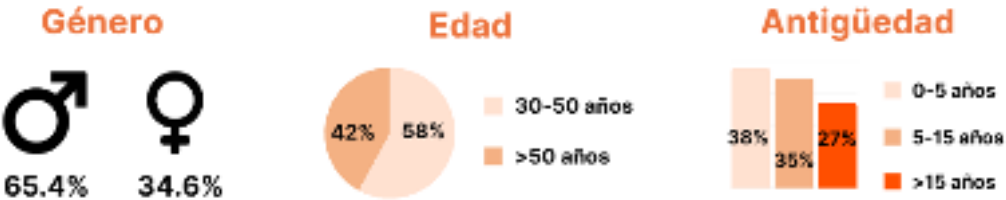
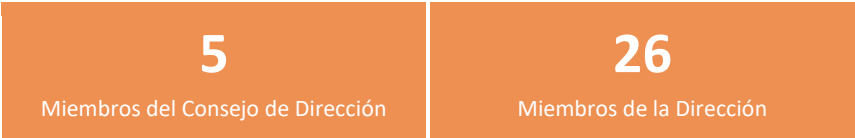
Con respecto a la información reportada en el estado de información no financiera del ejercicio anterior, se mantiene el modelo directivo formado por un Consejo de Dirección. Los 5 miembros que la componen actualmente son:

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

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.

El Grupo IPF cuenta con un total de 26 miembros en la Dirección y Gestión, distribuidos en las diferentes sociedades y áreas funcionales.



SOBRE NOSOTROS

1.2. Principales hitos

GRI 2-6

Algunos de los principales hitos alcanzados por Internacional Fire a lo largo de 2025 han sido los siguientes:

- A finales de 2025, la empresa **Iman Seguridad obtuvo la certificación UNE-EN-17483-1 sobre la Prestación de servicios de seguridad privada. Protección de infraestructuras críticas**. Con esta certificación, la empresa garantiza su capacidad para ofrecer servicios de seguridad privada eficaces y conformes con los requisitos establecidos para la protección de infraestructuras críticas.
- Durante el 2025 la empresa **Iman Temporing obtuvo la certificación ISO 45001**. Con esta certificación, la empresa garantiza la mejora continua de las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de su personal.
- **Iman Seguridad obtuvo la certificación ISO 18788 para Sistemas de gestión de operaciones de seguridad privada**. Con esta certificación, la empresa garantiza la correcta gestión de sus operaciones de seguridad privada bajo criterios de calidad, responsabilidad y mejora continua.
- Durante el 2025 se ha realizado el **cálculo de la huella de carbono del año 2024**, contemplando los alcances 1 y 2, que provienen de emisiones directas y emisiones indirectas procedentes del consumo eléctrico de las instalaciones de las empresas Iman Seguridad, Iman Corporation, Iman Cleaning, Diswork y por primera vez se realizó también para Iman Temporing.
- Además, para **Iman Formación se obtenido la certificación ISO 14001 sobre Sistema de Gestión Medio Ambiente y se ha realizado el cálculo de la huella de carbono del año 2024, contemplando los alcances 1, 2 y 3** que provienen de emisiones directas, emisiones indirectas procedentes del consumo eléctrico de las instalaciones de las empresas y las emisiones indirectas que no son controladas directamente, pero que ocurren porque la empresa existe y opera dentro de una cadena de valor.
- 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 y clientes, además de reducir impactos ambientales. En este sentido se inician las implantaciones de herramientas como **Bizneo, Salesforce y SuccessFactors** que se terminarán durante 2026.

SOBRE NOSOTROS

1.3. Buen Gobierno

GRI 2-9, 2-12, 2-22, 2-23, 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

Internacional Fire Protection orienta su actividad hacia un objetivo claro: **alcanzar la excelencia de la mano de las personas que integran la organización**. Esta visión se traduce, en el día a día, en una **misión** centrada en **dar respuesta a las necesidades y expectativas de los clientes**, sin perder de vista la protección del entorno natural ni la seguridad y salud de quienes hacen posible el servicio.

El modelo de gestión del Grupo se asienta sobre seis valores que actúan como referencia común para todas las sociedades del consolidado:

- **Compromiso**, entendido como una implicación activa con los objetivos del Grupo, la calidad del servicio prestado y el bienestar de todos los grupos de interés.
- **Eficiencia**, aplicada al uso responsable de los recursos y a la búsqueda permanente del mejor rendimiento en cada proceso.
- **Orientación al cliente**, como criterio que guía las decisiones y permite anticiparse a las necesidades reales del mercado.
- **Trabajo en equipo**, basado en la cooperación, la cohesión y el respeto entre los profesionales del Grupo.
- **Mejora continua**, como disposición permanente a aprender, innovar y elevar los estándares de gestión.
- **Transparencia**, materializada en una comunicación clara y honesta, tanto puertas adentro como hacia el exterior.

Estos valores conviven con un **compromiso firme con la ética, el cumplimiento normativo y la prevención de riesgos** en todas las sociedades del consolidado, articulado a través del **Sistema de Gestión de Compliance del Grupo**, que se aborda con mayor detalle en un apartado específico de esta Memoria.

CANAL DE DENUNCIAS

Como parte de su modelo de gobernanza, Internacional Fire dispone de un **Canal de Denuncias** que da cumplimiento a la **Ley 2/2023, de 20 de febrero**, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. El canal está abierto a empleados, colaboradores, proveedores, clientes y a cualquier tercero que mantenga relación con el Grupo, y es **accesible directamente desde la página web corporativa**.

Su finalidad es ofrecer una vía formal y segura para poner en conocimiento del Grupo cualquier conducta irregular, incumplimiento normativo o comportamiento contrario al Código Ético. La herramienta se ha diseñado bajo los siguientes criterios:

- Accesibilidad permanente a través de la web corporativa, sin barreras de uso para el informante.
- Confidencialidad en el tratamiento de las comunicaciones y de la identidad de quien las realiza.
- Protección frente a represalias, conforme a las garantías reconocidas por la legislación vigente.
- Independencia y objetividad en el análisis y gestión de cada caso recibido.
- Trazabilidad del proceso, desde la recepción hasta la resolución, asegurando un seguimiento riguroso.

La implantación efectiva de este canal refuerza la cultura de integridad del Grupo y consolida un mecanismo adicional de control para la prevención de conductas indebidas.

CÓDIGO ÉTICO

El **Código Ético de Internacional Fire Protection** recoge las pautas de conducta que deben guiar la actuación de todas las personas vinculadas al Grupo, ya sean profesionales internos o colaboradores externos. Su contenido se articula en torno a los siguientes principios:



Más allá del catálogo de principios, el Código Ético opera como una **herramienta viva** que garantiza el respeto a la legalidad en cada uno de los territorios donde el Grupo presta servicio, y promueve un entorno laboral basado en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades y la transparencia.

Entre las pautas que orientan el comportamiento esperado destacan:

- El **cumplimiento normativo** en todas las operaciones, junto con el rechazo absoluto a cualquier forma de acoso o abuso de autoridad.
- La **no discriminación** por razón de edad, raza, origen étnico, sexo, religión, opinión, orientación sexual, origen social o discapacidad.
- El **cuidado de la seguridad y la salud en el desempeño profesional**, propio y de las personas del entorno.
- La colaboración y el trabajo en equipo, compartiendo conocimientos y recursos en favor de los objetivos comunes.
- El **uso responsable** de los bienes y recursos puestos a disposición del personal en el ejercicio de su actividad.
- La **compatibilidad ética** con actividades ajenas al Grupo, evitando conflictos de intereses o supuestos de competencia desleal.
- La **autorización expresa** de la dirección para intervenir en medios o actos públicos en representación del Grupo.
- La **tolerancia cero** frente al soborno o cualquier forma de corrupción, así como ante la aceptación de pagos, beneficios o ventajas indebidas.
- La **veracidad y rigor en toda comunicación**, tanto interna como externa.
- La **confidencialidad sobre la información** a la que se accede por razón de la actividad profesional.
- Unas **relaciones** con proveedores, contratistas y colaboradores basadas en la confianza, el beneficio mutuo y la libre competencia.
- Una **política de contratación** sustentada en criterios de igualdad y mérito, sin favoritismos.

El Código Ético se difunde activamente entre todos los profesionales y colaboradores del Grupo, reforzando un modelo de actuación coherente con los valores corporativos.

GESTIÓN DE RIESGOS

La **diversidad de países, sectores y mercados** en los que opera **Internacional Fire** conlleva una **exposición natural a distintos tipos de riesgos**. Durante el ejercicio 2025, esta realidad ha vuelto a verse condicionada por un contexto geopolítico inestable, factor que el Grupo ha incorporado de forma transversal a su análisis.

El enfoque del consolidado en esta materia es **proactivo**: se desarrollan las capacidades necesarias para que cada riesgo relevante esté correctamente **identificado, evaluado, controlado, comunicado y registrado**. Para ello, Internacional Fire aplica un ciclo anual de seis fases, que se desarrolla conforme a procedimientos documentados que garantizan la trazabilidad y el control de todo el proceso:



TIPOLOGÍA DE RIESGOS

A continuación, se detallan los riesgos significativos identificados en las tres categorías que afectan al consolidado:

RIESGOS OPERATIVOS

Vinculados a la **calidad en la prestación de los servicios**, posibles interrupciones en la cadena de suministro, accidentes laborales, condiciones de seguridad y salud del personal, o la falta de profesionales cualificados, factores que pueden afectar a la eficiencia operativa y a la rentabilidad de la organización.

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

RIESGOS ECONÓMICOS

Relacionados con **aspectos financieros**, como el impago por parte de clientes, la corrupción, la incertidumbre económica, la volatilidad de los mercados, la inflación o la disminución de la demanda en determinados sectores.

- Incertidumbre económica.
- Aumento de la inflación.
- Errores en la planificación de objetivos financieros.
- Incumplimiento de plazos de pago.

- Entrada de nuevos competidores.
- Posibles prácticas de corrupción y soborno.
- Disminución de la demanda en ciertos sectores.
- Volatilidad de los mercados financieros.
- Aumento de precios de materias primas y energía.

RIESGOS AMBIENTALES

Derivados de **cualquier impacto directo o indirecto sobre el medio ambiente**, incluyendo incumplimientos normativos, consumo inadecuado de recursos o una deficiente planificación ambiental.

- Sanciones por incumplimiento de normativas ambientales.
- Baja sensibilidad ambiental.
- Deficiencias en la planificación de objetivos ambientales.
- Consumo inadecuado de recursos.

OPORTUNIDADES

El análisis de riesgos no solo permite anticiparse a las amenazas, sino que abre la puerta a identificar oportunidades de mejora y crecimiento. Las principales oportunidades detectadas para el ejercicio son:

- **Optimización de herramientas tecnológicas**, maximizando el rendimiento de las soluciones implantadas en los últimos años mediante una mejor experiencia de usuario y formación especializada.
- **Expansión a nuevos mercados y sectores estratégicos**, explorando retos empresariales alineados con el contexto actual.
- **Fortalecimiento de la sostenibilidad y la RSE**, integrando criterios de sostenibilidad en la estrategia corporativa para reforzar la reputación y la imagen del Grupo.
- **Innovación en modelos de negocio**, desarrollando propuestas que permitan abordar nichos de mercado no cubiertos actualmente.
- **Integración de criterios éticos y ambientales en la gestión empresarial.**
- **Certificaciones y sellos** de valor añadido, obteniendo y manteniendo acreditaciones que refuercen la confianza en los servicios prestados.

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CERTIFICACIONES

Internacional Fire aplica un Procedimiento General de Gestión de Riesgos y Oportunidades para garantizar que los riesgos sean controlados y las oportunidades, aprovechadas al máximo. Durante el ejercicio 2025 se ha continuado consolidando este compromiso a través de la renovación y mantenimiento de los principales sistemas de gestión y certificaciones del Grupo:

- Sistema de Gestión de **Calidad** (UNE-EN ISO 9001:2015).
- Sistema de Gestión **Medioambiental** (UNE-EN ISO 14001:2015).
- Sistema de Gestión de la **Seguridad y Salud en el Trabajo** (ISO 45001:2018).
- Sistema de Gestión **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).
- Huella de Carbono: verificación e inscripción en el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico.
- Política de **Compras Responsables**.
- Sistema **Compliance** y política antisoborno y anticorrupción (desarrollado en apartado específico).

Con estas iniciativas, Internacional Fire refuerza su compromiso con la excelencia operativa, la sostenibilidad y la innovación, asegurando un desarrollo responsable y una ventaja competitiva en el mercado.

SOBRE NOSOTROS

1.4. Estrategias RSC

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

Internacional Fire ha consolidado la **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** como un elemento central de su modelo de negocio, impulsando una gestión responsable y sostenible en todas sus operaciones.

La consolidada basa su Responsabilidad Social Corporativa en tres pilares fundamentales:



Estos pilares guían todas sus acciones, asegurando que la empresa cumpla con sus compromisos sociales, ambientales y económicos, generando un impacto positivo en sus grupos de interés y contribuyendo al bienestar global.

GRUPOS DE INTERÉS

Internacional Fire también 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:

INTERNOS	EXTERNOS
• Equipo directivo • Plantilla • Órgano administrativo	• Clientes • Proveedores • Colaboradores • Sociedad • Candidatos

Con este fin, se está avanzando activamente en la elaboración de un **análisis de doble materialidad**, un enfoque que se ha consolidado como pilar fundamental para la estrategia de RSC. Este enfoque, especialmente relevante en el marco de las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (ESRS), amplía la visión tradicional de la materialidad al considerar no solo los impactos internos de la empresa, sino también los efectos externos que sus operaciones pueden tener sobre la sociedad y el medio ambiente.

Este análisis de doble materialidad **permitirá identificar los temas más relevantes tanto para los grupos de interés internos como para la sociedad y el entorno**. Esto se traducirá en decisiones estratégicas que garantizarán que las empresas:

- Reduzcan su huella negativa (social y ambiental).
- Potencien su contribución positiva, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las normativas internacionales.
- Desarrollen planes de acción que aseguren la mejora continua en las áreas clave de sostenibilidad económica, social y ambiental.

Este enfoque resulta determinante para alinear las decisiones estratégicas del consolidado con las crecientes expectativas de los stakeholders, las normativas regulatorias en evolución y las tendencias globales de sostenibilidad.

Durante 2025, Internacional Fire ha continuado desarrollando sus **estrategias de responsabilidad social**, profundizando en la creación y revisión de políticas que aborden los temas más relevantes para los grupos de interés. Las estrategias siguen guiándose por los siguientes principios fundamentales:

- Garantizar una excelencia operacional y de calidad, con un enfoque centrado en el cliente y las personas.
- Inversión de capital socialmente responsable, alineada con los valores éticos y sostenibles.
- Buen gobierno y transparencia, como instrumentos clave de confianza.
- Estabilidad financiera, manteniendo un nivel de solvencia y liquidez elevado para el desarrollo de las operaciones.
- Fomentar la innovación tecnológica y el desarrollo, para impulsar la competitividad y la creación de valor a largo plazo.
- Mantener el compromiso con la responsabilidad social, creando valor para todos los grupos de interés.
- Revisar e implementar periódicamente las estrategias, con el objetivo de asegurar su relevancia y efectividad.

El resultado de las estrategias de responsabilidad es la creación de políticas y procedimientos clave que abordan los asuntos más relevantes identificados por 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 principios 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 modelo de conducta para toda persona del consolidado.

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 fin de llevar a cabo sus servicios de la mejor manera posible, garantizando la creación de valor de la empresa y de sus grupos de interés.

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, garantizando 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.
- **POLÍTICA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA:** Pretende integrar la eficiencia energética en la estrategia empresarial, teniendo en cuenta la disponibilidad de este recurso, su calidad y su equilibrio con el medio ambiente. Se declara el compromiso a minimizar la huella de carbono, disminuyendo el consumo de energía y fomentando la eficiencia en sus procesos.
- **POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD:** Se declara el compromiso a aplicar los criterios de sostenibilidad en todas sus actividades.

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.
- **POLÍTICA DE PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS:** Se declara el compromiso a evitar prácticas discriminatorias, erradicar el trabajo forzado y la explotación infantil, proteger la salud de los empleados y asegurar un empleo y salario adecuados, entre otros.
- **PLAN DE IGUALDAD:** Documento en el que se fijan los objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos.
- **PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL:** Pretende establecer un procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
- **PLAN DE MEDIDAS PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO:** Se compromete a implementar medidas de sensibilización, actuación y protección para la violencia de género.
- **PLAN DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:** Pretende promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados, garantizando que tanto los trabajadores como las empresas compartan la responsabilidad de crear un entorno laboral que permita equilibrar estos aspectos.

Para evaluar cada una de las políticas descritas, 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 de 2025, la organización ha evidenciado que la aplicación de estas políticas se ha llevado a cabo de forma satisfactoria, lo que ha permitido consolidar 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.

CERTIFICACIÓN DE RSC

En cuanto a la Certificación de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), las empresas del consolidado que obtuvieron dicha certificación en 2024 la han **mantenido durante 2025**, reafirmando su compromiso continuado con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial. Asimismo, en 2025 **IMAN Temporing** se ha incorporado a este grupo, **obteniendo por primera vez la Certificación RSC bajo los requisitos establecidos en la Norma RSC 0026:2022**.

Esta certificación confirma que todas estas empresas cuentan con un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa que implementa prácticas éticas, sociales y ambientales alineadas con los estándares de la norma, demostrando su dedicación a generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

SOBRE NOSOTROS

1.5. Información fiscal

GRI 201-1, 201-4

El consolidado Internacional Fire asume el cumplimiento de sus obligaciones tributarias como un principio esencial de su responsabilidad corporativa. La política fiscal del Grupo, aprobada por el órgano de administración, se basa en el cumplimiento riguroso de la normativa vigente, la transparencia en la relación con las administraciones tributarias y la prudencia en la gestión de los riesgos fiscales. El Grupo no opera, directa o indirectamente, en territorios calificados como paraísos fiscales ni en jurisdicciones no cooperativas.

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por el consolidado Internacional Fire ascienden a 10.094.461,62 euros.

Los impuestos sobre beneficios en España son de 2.416.328,44 euros.

Internacional Fire ha recibido durante el ejercicio 2025 en España subvenciones públicas por importe de 1.493.527,94 €, procedentes de organismos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas. Las ayudas se han destinado principalmente a proyectos de I+D+i, eficiencia energética y formación, contribuyendo al desarrollo de las actividades estratégicas del Grupo.

	2025	2024	2023
Beneficios antes de impuestos (€)	10.094.461,62	5.518.649,22	4.688.962,30
Impuestos sobre beneficios (€)	2.416.328,44	1.200.660,05	1.323.176,80
Subvenciones públicas (€)	1.493.527,94	1.369.388,77	1.192.534,55

Tabla 1. Comparación entre beneficios antes de impuestos, impuestos sobre beneficios y subvenciones públicas, respecto a años previos.

SOBRE NOSOTROS

1.6. Taxonomía verde

GRI 2-22, 2-23, 2-27

De acuerdo con la **Taxonomía del Pacto Verde Europeo y el Reglamento (UE) 2020/852**, que establece el marco para facilitar inversiones sostenibles, las empresas deben divulgar la proporción de sus actividades económicamente elegibles y no elegibles.

El marco normativo de referencia lo complementan el **Reglamento Delegado (UE) 2021/2139**, que define los criterios técnicos que determinar si una actividad contribuye significativamente a la mitigación o adaptación al cambio climático sin causar un perjuicio significativo a otros objetivos ambientales; el **Reglamento Delegado (UE) 2021/2178**, que establece el contenido y la presentación de esta información; y el **Reglamento Delegado (UE) 2023/2486**, que incorpora los criterios técnicos para los cuatro objetivos medioambientales restantes.

En este contexto, **la actividad principal de Internacional Fire Protection S.L. no se encuentra entre las catalogadas como sostenibles según la normativa vigente**, al no contribuir directamente a ninguno de los seis objetivos ambientales establecidos por la taxonomía:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos
- Transición a una economía circular.
- Prevención y control de la contaminación
- Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

No obstante, sí se desarrollan subactividades económicas que pueden contribuir a la consecución de estos objetivos. A lo largo de esta memoria se detallarán y justificarán dichas acciones, evidenciando el compromiso de **Internacional Fire Protection S.L.** con la sostenibilidad y la mejora ambiental.

02

Cuidando el Medio Ambiente

Gestión ambiental, huella de carbono y uso sostenible de los recursos.

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23, 2-24, 2-27, 3-3, 308-1

ENFOQUE DE GESTIÓN

Internacional Fire Protection ha identificado la gestión ambiental y la acción climática como un tema material en su análisis de doble materialidad, por la naturaleza de su actividad y por las expectativas crecientes de clientes, personas trabajadoras y administraciones públicas en materia de sostenibilidad. Los principales impactos ambientales asociados a la actividad del grupo se concentran en el consumo eléctrico de oficinas y centrales receptoras de alarmas, los desplazamientos del personal para realizar las actividades, el uso de productos químicos en los servicios de limpieza, la generación de residuos asociados a la actividad y, en menor medida, los consumos derivados de los servicios prestados en instalaciones de clientes.

Para gestionar estos impactos, el grupo aplica un enfoque basado en un conjunto de políticas ambientales corporativas que establecen los compromisos y principios de actuación, un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 en las sociedades del consolidado, y un programa de objetivos, indicadores y auditorías que permite evaluar el desempeño y la mejora continua. La responsabilidad última en materia ambiental recae sobre la Dirección, con el apoyo del Departamento de Organización y la implicación del resto de divisiones.

POLÍTICAS AMBIENTALES DEL GRUPO

Internacional Fire Protection cuenta con un conjunto de políticas corporativas comunes a las tres divisiones del grupo, que establecen los principios y compromisos en los que se sustenta su actuación ambiental:

Política de Medio Ambiente

Nos comprometemos con la reducción de nuestro impacto sobre el medio ambiente centrando nuestros esfuerzos en la reducción de los residuos generados y su correcta gestión, un consumo responsable de los recursos hídricos, el empleo de fuentes energéticas renovables y la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero. Estableciendo como objetivos:

- Contribuir a la resiliencia de las ciudades mediante la oferta de servicios y productos que sean sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
- Fomentar un uso responsable de los materiales de la empresa, así como la separación de residuos.
- Incrementar el uso de productos ecológicos que sean inocuos para el medio ambiente.
- Aumentar el uso eficiente y responsable del agua en todos los sectores de nuestra actividad empresarial para hacer frente a la escasez de agua.
- Hacer un consumo eléctrico responsable, así como proveniente de fuentes de energía renovable.
- Reducir las emisiones de la organización, mitigando la mayoría de las emisiones directas e indirectas.
- 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 el desarrollo sostenible, mediante planes de formación y concienciación.
- Divulgar el conocimiento y la experiencia adquirida en relación a la protección del medio ambiente.

Política de Gestión Energética

Nos comprometemos a minimizar nuestra huella de carbono, disminuyendo nuestros consumos y fomentando la eficiencia en todos nuestros procesos. Estableciendo como acciones:

- Mejorar el desempeño energético en todos nuestros servicios, teniendo en cuenta oportunidades de mejora en el diseño y la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes. Avanzar en el uso de energía proveniente de fuentes renovables.
- Contribuir a la reducción de emisiones de carbono bajo el compromiso del cumplimiento de la legislación energética y otros requisitos aplicables relacionados con los usos, consumos y eficiencia energética de la compañía.
- Potenciar la comunicación e información interna y externa relacionada con la eficiencia energética, poniendo a disposición de los grupos de interés la política energética de la compañía y garantizando que esta declaración es comunicada, entendida y asumida por toda la organización.
- Incorporar progresivamente criterios de internalización del coste de la energía y el carbono, como el cálculo de la huella de carbono y la medición de emisiones de nuestra cadena de suministro.
- Promover el interés de nuestros profesionales por la eficiencia energética mediante planes de formación y concienciación, así como divulgar el conocimiento y experiencia adquirida en relación a la gestión energética en nuestro entorno.

Política de Acción Climática

Asumimos un compromiso hacia la acción climática, cooperando con los grupos de interés y el territorio, alineándonos con los principios que promueven el Acuerdo de París y 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.

Política de Consumo Responsable de Agua

Nos comprometemos a minimizar nuestra huella hídrica, disminuyendo nuestros consumos y fomentando la eficiencia en todos nuestros procesos. Estableciendo como objetivos:

- 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 el 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 respetuosos 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.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA)

Internacional Fire Protection ha implantado un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001:2015 en las sociedades del consolidado. El SGA estructura la gestión ambiental del grupo a través de los siguientes procesos:

- Análisis del contexto y de las partes interesadas en materia ambiental, con identificación de las cuestiones internas y externas relevantes.
- Identificación y evaluación anual de los aspectos ambientales asociados a la actividad del grupo, así como de su significancia conforme a criterios de probabilidad, magnitud y reversibilidad.
- Identificación, evaluación y seguimiento del cumplimiento de los requisitos legales aplicables y de otros requisitos suscritos voluntariamente.
- Establecimiento de objetivos y metas ambientales cuantificables y fechadas, con asignación de responsables y plazos.
- Programa de auditorías internas y externas anuales.
- Revisión por la Dirección, con periodicidad al menos anual, que evalúa el desempeño del sistema y determina los ajustes y mejoras necesarios.
- Procedimientos de comunicación interna y externa en materia ambiental.
- Procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias ambientales.

SOCIEDADES CERTIFICADAS Y ALCANCE

A 31 de diciembre de 2025, las sociedades de Internacional Fire Protection con Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 son las siguientes:

SOCIEDAD	ALCANCE DE LA CERTIFICACIÓN	ESTADO
IMAN CORPORATION, S.A.	Servicios auxiliares (conserjería, recepción, control de entradas, mantenimiento de instalaciones, sistemas de protección contra incendios).	Certificada
IMAN SEGURIDAD, S.A.	Vigilancia, protección, escoltas privados, gestión de señales de alarmas, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad y protección contra incendios.	Certificada
IMAN CLEANING, S.L.	Servicios de limpieza en oficinas, locales e industrias.	Certificada
IMAN TEMPORING ETT, S.L.	Servicios de selección directa y trabajo temporal.	Certificada
DISWORK, S.L.	Servicios auxiliares, limpieza, manipulación, etiquetado, envasado y verificación de calidad en un Centro Especial de Empleo.	Certificada
IMAN FORMACIÓN Y OUTPLACEMENT, S.L.	Prestación de servicios de enseñanza, formación, capacitación, evaluación, desarrollo y consultoría para empresas y personas, servicios de orientación y soluciones tecnológicas.	Certificada

Las certificaciones han sido emitidas por OCA Global y se mantienen mediante auditorías externas anuales de seguimiento.

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

En el marco del Sistema de Gestión Ambiental, Internacional Fire Protection aplica criterios ambientales en la selección y evaluación de proveedores y subcontratistas relevantes. Durante 2025 los proveedores han sido evaluados conforme a criterios ambientales (existencia de SGA propio, certificaciones, política ambiental, gestión de residuos, etc.). Los proveedores que prestan servicios con impacto ambiental significativo son objeto de seguimiento específico.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO AMBIENTAL

Durante el ejercicio 2025, Internacional Fire Protection ha mantenido el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable a sus actividades. En este ejercicio el grupo no ha recibido sanciones firmes en materia ambiental. Asimismo, el grupo no tiene abiertos expedientes administrativos ni requerimientos pendientes.

El procedimiento de evaluación del cumplimiento legal forma parte del SGA y prevé revisiones periódicas de los requisitos legales aplicables, así como la identificación y comunicación de cualquier cambio normativo que afecte a la actividad del grupo.

HITOS DEL EJERCICIO Y OBJETIVO 2025

Los principales hitos en materia ambiental durante 2025 han sido:

- Conseguir la certificación de la ISO 14001 para Iman Formación.
- Calcular por primera vez la Huella de Carbono de alcance 1 y 2 de Iman Temporing.
- Calcular por primera vez la Huella de Carbono de alcance 1, 2 y 3 de Iman Formación.

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

2.2. Contaminación y cambio climático

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

Internacional Fire Protection 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.

Cabe mencionar que, este año se ha añadido el cálculo de huella de carbono de Iman Temporing (Alcance 1 y 2) considerando sus **84 delegaciones**.

Las fuentes emisoras del Alcance 1 incluyen las fugas de gases de equipos de refrigeración y climatización, así como las emisiones generadas por el desplazamiento de vehículos. Debido a la falta de datos suficientes, las emisiones por desplazamiento vehicular se estiman.

Por otro lado, las fuentes emisoras del Alcance 2 corresponden al consumo eléctrico de las delegaciones del consolidado.

Cabe destacar que el **100% de la energía eléctrica utilizada proviene de fuentes de energía renovable**. Internacional Fire Protection cuenta con el **Certificado de Origen 100% Renovable** y las **Garantías de Origen**, ambos emitidos por ELEIA. Por este motivo, su contribución a la huella de carbono es nula (a excepción de las delegaciones de Madrid y Lleida de Iman Temporing).

Entre las fuentes emisoras del Alcance 3 se consideran las emisiones indirectas asociadas en toda la cadena de valor fuera del control directo de la empresa (solo se ha calculado para Iman Formación).

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 1+2	Alcance 3	Alcance 1+2+3
DISWORK	17,42	0,00	17,42	-	-
IMAN CLEANING	106,24	0,00	106,24	-	-
IMAN CORPORATION	18,36	0,00	18,36	-	-
IMAN SEGURIDAD	112,55	0,00	112,55	-	-
IMAN TEMPORING	261,10	0,71	261,81	-	-
IMAN FORMACIÓN	4,62	0,00	4,62	24,21	28,83

Tabla 2. Huellas de carbono analizadas en 2024, desglosadas por Alcance 1 (emisiones directas), Alcance 2 (emisiones indirectas asociadas al consumo de energía), Alcance 1+2 (la suma de ambos alcances) y en el caso de Iman Formación se considera el Alcance 3. Expresadas en toneladas de CO₂ equivalente (t CO₂ eq)

Además, en 2024 se llevó a cabo la **auditoría energética** del grupo Internacional Fire Protection, con el objetivo de dar cumplimiento al **Real Decreto 56/2016**, que transpone parcialmente la **Directiva 2012/27/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012.

El propósito de esta auditoría es analizar el consumo energético de la actividad de grupo para determinar su situación energética actual, identificar los equipos e instalaciones con mayor consumo, e identificar y cuantificar mejoras de **ahorro y eficiencia energética**.

Las sociedades del grupo que forman parte de esta auditoría son **82 centros repartidos por territorio nacional**. La auditoría fue realizada por una consultoría externa, y se identificaron diversas oportunidades de mejora energética, cuantificando el potencial de ahorro energético de cada una de ellas.

En la actualidad, **no existen instalaciones dentro del consolidado que representen un riesgo significativo** para la calidad del cielo nocturno, ni que sean fuentes de **contaminación lumínica o de ruido**.

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

Internacional Fire Protection se compromete a seguir mejorando sus prácticas ambientales, impulsando la innovación, la eficiencia y la responsabilidad en todas sus operaciones. Su objetivo no es solo **reducir la huella de carbono**, sino también **mitigar los impactos negativos del cambio climático**, contribuyendo a la lucha contra la contaminación y el deterioro del medio ambiente.

Por otro lado, se continúa avanzando con el objetivo de realizar un **cambio gradual en la flota de vehículos**, sustituyéndolos por **vehículos de bajas emisiones**. A través de estas acciones, busca avanzar continuamente hacia un futuro más sostenible y responsable.

	Nº total de vehículos	Nº de vehículos de bajas emisiones	% vehículos de bajas emisiones
DISWORK	3	3	100%
IMAN CLEANING	25	17	68%
IMAN CORPORATION + SEGURIDAD	30	6	20%
IMAN TEMPORING	2	2	100%
IMAN FORMACIÓN	1	1	100%

Tabla 3. Vehículos de bajas emisiones por empresa en 2025. Nota: Estos datos corresponden a las delegaciones que cuentan con certificado medioambiental.

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

2.3. Uso sostenibilidad de los recursos

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

CONSUMO TÓNER

El consumo de tóner en nuestra organización está vinculado al desarrollo diario de las actividades administrativas y operativas. Aunque **no se considera un aspecto material**, mantenemos un firme **compromiso con la digitalización de procesos** para optimizar su uso.

Durante el ejercicio 2025, se ha logrado una **reducción del 41,8% respecto al año anterior**. Este notable descenso refleja el impacto directo de las **medidas de eficiencia implementadas** y la consolidación de **flujos de trabajo digitales**. A continuación, se detalla el consumo de tóner del ejercicio 2025, con su correspondiente desglose por las distintas sociedades que integran el Grupo:

EMPRESA	CONSUMO 2025 (Ud.)
Iman Corporation	11
Iman Seguridad	24
Iman Cleaning	3
Iman Formación	6
Iman Temporing	405
Iman Global Consulting	0
Diswork	12
TOTAL	461

CONSUMO PAPEL

El consumo de papel en Internacional Fire está vinculado principalmente a la gestión de procesos de selección, contratación y operativa de servicios. Fieles a nuestra **estrategia de transformación digital**, hemos continuado impulsando **herramientas de automatización** que favorecen una **gestión más ágil** y un **menor uso de soportes fiscales**.

Como resultado de este compromiso, en el ejercicio 2025 hemos logrado una **reducción del 11% en el consumo de papel respecto al año anterior**. Este descenso consolida la **tendencia de mejora progresiva** y refuerza la **eficiencia de nuestros procesos internos**. A continuación, se detalla el consumo de papel del ejercicio 2025, con su correspondiente desglose por las distintas sociedades que integran el grupo:

EMPRESA	CONSUMO 2025 (Kg)
Iman Corporation	453,6
Iman Seguridad	50,4
Iman Cleaning	113,4
Iman Formación	113,4
Iman Temporing	7144,2
Iman Global Consulting	37,8
Diswork	289,8
TOTAL	8.202,6

CONSUMO AGUA

El consumo de agua de Internacional Fire se mantiene directamente vinculado a las actividades administrativas desarrolladas en nuestras sedes.

Durante el ejercicio 2025, el consumo total se ha situado en **2.215 m³**, logrando una **estabilidad absoluta respecto al ejercicio 2024**. Este dato refleja una **gestión eficiente y constante de los recursos hídricos**, manteniendo el equilibrio a pesar de la continuidad de la actividad operativa del Grupo. El **compromiso con el uso responsable del agua** sigue siendo un **pilar fundamental en nuestras instalaciones**.

A continuación, se detalla el consumo de papel del ejercicio 2025, con su correspondiente desglose por las distintas sociedades que integran el grupo:

EMPRESA	CONSUMO 2025 (m ³)
Iman Corporation	172
Iman Seguridad	190
Iman Cleaning	188
Iman Formación	47
Iman Temporing	1.296
Iman Global Consulting	-
Diswork	322
TOTAL	2.215

CONSUMO ENERGÉTICO

La totalidad de la energía eléctrica consumida por **Internacional Fire** durante el ejercicio 2025 procede **íntegramente de fuentes renovables**, lo que refleja el **compromiso del grupo con la sostenibilidad energética** y la **reducción de su huella de carbono**.

Durante el ejercicio, el consumo energético del grupo ha experimentado una **disminución del 16,8% respecto al año anterior**. Este notable descenso es el resultado directo de la implementación de **medidas de eficiencia energética** y de una **gestión más inteligente de nuestros recursos e instalaciones**.

A continuación, se detalla el consumo energético del ejercicio 2025, con su correspondiente desglose por las distintas sociedades que integran el grupo:

EMPRESA	CONSUMO 2025 (kWh)
Iman Corporation	88.749,54
Iman Seguridad	89.049,06
Iman Cleaning	25.484,63
Iman Formación	18.409,37
Iman Temporing	442.339,57
Iman Global Consulting	-
Diswork	70.841,47
TOTAL	734.873,63

RESUMEN GENERAL DEL USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS:

El ejercicio de 2025 refleja el **éxito de nuestra estrategia de sostenibilidad**. Gracias a la **mejora en la trazabilidad de nuestros indicadores**, hoy podemos confirmar que avanzamos con paso firme hacia un menor impacto ambiental. La **digitalización de procesos** ha sido clave para minimizar el uso de consumibles, logrando una **reducción significativa en papel y tóner**.

A pesar de mantener un alto nivel de operatividad, hemos logrado **reducir nuestra huella energética y estabilizar el consumo hídrico**, demostrando que el crecimiento es compatible con la eficiencia. Estos resultados son el fruto de una **gestión proactiva** y del **compromiso de nuestro equipo**, que a través de la adopción de buenas prácticas, integra el respeto por el entorno en su día a día. Miramos al futuro con el objetivo de seguir elevando nuestros estándares de desempeño ambiental.

A continuación, se presenta el desglose detallado y la comparativa de los indicadores de consumo respecto al ejercicio anterior.

	2025	2024	2023
Consumo Tóner (ud.)	461	804	343
Consumo Papel (kg.)	8.202,6	9.221,4	10.621,80
Consumo Agua (m³)	2.215	2.215	1.533
Consumo Luz (kWh)	734.873,63	888.899,46	1.023.495,97

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

2.4. Economía circular y gestión de residuos

GRI 306-1, 306-2

Internacional Fire orienta su modelo de negocio hacia **un sistema económico y social que prioriza el aprovechamiento eficiente de los recursos y el respeto por el entorno natural**. Los principios de la **economía circular** guían nuestra forma de operar, con el objetivo de reducir al mínimo el consumo de materias primas y maximizar el valor extraído de cada recurso.

Dentro de este marco, uno de nuestros compromisos fundamentales es la **minimización de los residuos generados**, especialmente de aquellos con mayor impacto ambiental, **limitando su depósito en vertederos** y reduciendo la contaminación asociada.

Durante 2025 hemos continuado avanzando en las siguientes líneas de actuación:

- **Optimización y gestión eficiente de los residuos** producidos en el marco de nuestras actividades.
- **Mantenimiento de un registro completo y actualizado de todos los residuos generados**, asegurando su trazabilidad.

La gran mayoría de nuestros residuos son gestionados externamente a través de terceros especializados. Internacional Fire verifica que estos gestores cumplan en todo momento con la **normativa vigente** y con las obligaciones contractuales y legislativas aplicables en materia de residuos. Asimismo, llevamos a cabo un **seguimiento exhaustivo** de cada recogida, desde la solicitud inicial hasta su ejecución y, cuando corresponde, su facturación.

Toda la información relativa a los residuos recogidos se centraliza en una hoja de cálculo que permite un acceso ágil, una gestión ordenada y un análisis eficiente de los datos. En cuanto a los gestores, priorizamos aquellos cuyo compromiso ambiental y valores estén alineados con los de nuestra organización.

GENERACIÓN DE RESIDUOS				
Año	2025	2024	2023	Ud.
Residuos No Peligrosos (Códigos LER: 200101, 080318, 200301, 200139, 200301 y RAE)	29,660	4,824	13,870	t
Residuos Peligrosos (Códigos LER:150110 y 200133)	0,791	5,551	1,006	t

Tabla 4. Pesos totales en comparación con los últimos años. Diferenciados por No Peligrosos y Peligrosos.

Gestión de Residuos No Peligrosos y Peligrosos

RESIDUOS NO PELIGROSOS

Entre los residuos no peligrosos, destaca **el papel generado por las actividades administrativas de las delegaciones**. Su volumen ha seguido reduciéndose en 2025 gracias a la **consolidación de los procesos de digitalización** y al uso extendido de herramientas que favorecen un **consumo más responsable**.

Método de eliminación:

- **RECICLAJE**, gestionado a través de **gestores autorizados** seleccionados en función de las necesidades de cada caso: Delete (Grupo Constat) o con Destrupack Confidencial, S.L. (T-5071).

El volumen global de residuos registrado por Internacional Fire en 2025 refleja el avance en la **cobertura de la gestión interna**: a medida que más delegaciones cuentan con un **sistema de recogida estructurado**, aumenta el número de

recogidas registradas y, con ello, el peso total contabilizado. Este incremento no responde a una mayor generación de residuos, sino a una **mejora en la capacidad de seguimiento y control**.

RESIDUOS PELIGROSOS

El principal foco en cuanto a residuos peligrosos sigue siendo los **envases plásticos contaminados procedentes de los servicios de limpieza que IMAN Cleaning presta a sus clientes**.

- Esta empresa opera bajo autorización como **pequeño productor de residuos peligrosos**.
- El tratamiento aplicado es el **T62** (gestión mediante centro de recogida y transferencia), llevado a cabo por el **gestor autorizado** Diseño de Soluciones Medioambientales, S.L. (E-10.88).

Adicionalmente, otras empresas del grupo como DISWORK e IMAN Seguridad generan residuos peligrosos derivados de sus actividades específicas, los cuales también quedan integrados en el **sistema de gestión y seguimiento**.

	NO PELIGROSOS				RAE (t)	PELIGROSOS	
	LER: 200101 (t Papel cartón)	LER: 080318 (t Tóner)	LER: 200139 (t Plástico)	LER:200301 (t Banal)		LER: 150110 (t Envases contaminados)	LER: 200133 (t Baterías)
IMAN TEMPORING	18,556	0,025	0	0	0,006	0	0
IMAN SEGURIDAD	3,150	0,005	0	0	0	0	0,267
IMAN CORPORATION	0,371	0,017	0	0	1,198	0	0,059
IMAN CLEANING	1,158	0,125	0,120	0,280	0	0,465	0
IMAN GLOBAL CONSULTING	0,090	0	0	0	0	0	0
DISWORK	2,084	0	0,410	2,065	0	0	0

Tabla 5. Pesos por empresa y tipo de residuos.

EVOLUCIÓN DE RESIDUOS

El incremento registrado en la generación de residuos no peligrosos en 2025 respecto a ejercicios anteriores no refleja un aumento real en la producción de residuos, sino la extensión progresiva del sistema de seguimiento a un mayor número de sedes y delegaciones.

A medida que más centros se incorporan al circuito de recogida y registro, el volumen contabilizado crece de forma natural. Este avance en la cobertura es un indicador positivo del compromiso de la organización con una gestión ambiental cada vez más rigurosa y completa.

En lo que respecta a los residuos peligrosos, la reducción observada se mantiene en línea con la tendencia de años anteriores, confirmando la eficacia de las medidas de control implantadas.

03

Empleo y cuestiones sociales

Plantilla, condiciones laborales, igualdad y derechos humanos.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.1. Plantilla de Internacional Fire

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

Internacional Fire apoya el crecimiento profesional de **las personas que integran el consolidado**, dado que constituyen un pilar fundamental en el desarrollo sostenible de la compañía.

A continuación, se exponen datos del personal a 31 de diciembre del 2025. Esta información ha sido extraída de los ERPs de gestión con los que operan los departamentos de recursos humanos de las empresas del grupo.

El consolidado de Internacional Fire Protection cuenta con **11.521 profesionales** que conforman su plantilla. El **65,04% son hombres y el restante 34,96% mujeres**, cuya media de edad es de 38 años.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO

Los procesos clave de la compañía son ejecutados por personal propio. Solo se recurre a la externalización 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 la no discriminación de los candidatos.

	 Hombres	 Mujeres
2025	65,04% (7.493)	34,96% (4.028)
2024	63,9% (7.069)	36,1% (3.990)
2023	64% (2.102)	36% (3.432)

En lo que respecta a los trabajadores no vinculados directamente con la organización, Internacional Fire Protection hace uso de forma puntual y residual de servicios externos para actividades de escaso valor añadido que no forman parte de los procesos estratégicos del consolidado. Dada la naturaleza esporádica y no sistemática de dichas colaboraciones, no se dispone de un sistema de registro centralizado que permita su cuantificación con la fiabilidad requerida, por lo que este colectivo no se incorpora a los presentes datos de plantilla.

Distribución de la plantilla por categoría profesional, género y edad

	 Hombres	 Mujeres				
2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
Directivos/as	18	9	-	15	12	50
Mandos intermedios y personal técnico	87	91	6	104	68	47
Personal administrativo y otros/as	72	326	157	214	27	35
Personal operativo	7.316	3.602	3.338	5.304	2.276	38

Media de edad de la plantilla por tipo de contrato

						
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	46	46	47	43	47	41
Indefinidos a tiempo parcial	50	45	47	49	46	48
Indefinidos tipo discontinuo	51	53	36	39	37	38
Temporales a tiempo completo	35	37	35	37	36	37
Temporales a tiempo parcial	33	36	32	34	31	34
	2025		2024		2023	

Distribución de la plantilla por género y tipo de contrato

						
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	1.372	840	1.387	683	1.130	600
Indefinidos a tiempo parcial	577	465	353	346	337	454
Indefinidos tipo discontinuo	29	15	1.028	346	821	565
Temporales a tiempo completo	4.777	2.029	3.527	1.458	3.312	1.574
Temporales a tiempo parcial	737	629	774	757	490	439
	2025		2024		2023	

La nacionalidad del personal de Internacional Fire es variada. En 2025 han estado contratadas personas de 84 nacionalidades distintas. Las 20 nacionalidades siguientes son las más representativas y aglutinan más del 95,6% del total de las personas trabajadoras.

	Nacionalidad	Personas Trabajadoras		Nacionalidad	Personas Trabajadoras
1	Española	7.559	11	Peruana	111
2	Marroquí	862	12	Nigeriana	103
3	Colombiana	340	13	Gambiana	70
4	Venezolana	318	14	India	65
5	Senegalesa	294	15	Italiana	64
6	Maliense	257	16	Guineana	57
7	Pakistaní	256	17	Argelina	51
8	Rumana	193	18	Argentina	49
9	Ecuatoriana	145	19	Nicaragüense	49
10	Ghanesa	128	20	Hondureña	46

Las categorías profesionales se articulan en personal de estructura, que engloba directivos, mandos, personal técnico y administrativo, y personal operativo, integrado por quienes prestan servicios en empresas del grupo de Trabajo Temporal o para clientes del consolidado.

Tasa de nuevas contrataciones por sexo y edad



2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años
P. Estructura	16%	25%	8%	24%	8%
P. Operativo	30%	22%	13%	25%	15%
2024					
P. Estructura	24%	34%	15%	34%	10%
P. Operativo	27%	27%	12%	26%	16%
2023					
P. Estructura	19%	26%	2%	2%	0%
P. Operativo	56%	49%	24%	48%	27%

Tasa de rotación por sexo y edad



2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años
P. Estructura	15%	23%	7%	21%	10%
P. Operativo	30%	22%	13%	28%	18%
2024					
P. Estructura	24%	34%	15%	34%	10%
P. Operativo	27%	27%	12%	26%	15%
2023					
P. Estructura	26%	19%	2%	2%	0%
P. Operativo	49%	56%	24%	48%	27%

Distribución de despidos por sexo y edad



2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
P. Estructura	10	22	9	13	10	42
P. Operativo	494	170	221	362	81	36




2024	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
P. Estructura	7	14	34	8	17	6
P. Operativo	576	576	38	251	446	104




2023	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
P. Estructura	15	36	38	11	34	6
P. Operativo	639	277	36	106	476	134

Despidos desglosados por categoría profesional, sexo y edad media




2025	Hombres	Mujeres	Edad Media
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y personal técnico	8	5	50
Personal administrativo y otros/as	2	17	35
Personal operativo	494	170	36
2024			
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y personal técnico	1	6	43
Personal administrativo y otros/as	6	11	37
Personal operativo	576	227	38
2023			
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y personal técnico	8	10	41
Personal administrativo y otros/as	7	26	37
Personal operativo	639	277	36

ERTE desglosado por categoría profesional, sexo y edad media

A continuación, se muestran los datos en relación a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) producidos en 2025:

									
	Hombres	Mujeres	Edad media	Hombres	Mujeres	Edad media	Hombres	Mujeres	Edad media
Directivos/as	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Mandos intermedios y personal técnico	0	0		0	0		0	0	
Personal administrativo y otros/as	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Personal operativo	0	0		0	0		0	0	
	2025			2024			2023		

En relación con la información facilitada por área geográfica, cabe señalar que la totalidad del personal se ubica en España. Los datos presentados han sido obtenidos de las empresas con mayor actividad y plantilla dentro del consolidado Internacional Fire, lo que permite ofrecer una visión representativa de la situación laboral en las unidades más significativas de la organización.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.2. Remuneración

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

La siguiente información se ha calculado con la plantilla a 31.12.2025 en Internacional Fire y considerando el salario bruto anual, normalizado a jornada completa equivalente (FTE) para los contratos a tiempo parcial. Las remuneraciones medias se han reflejado en referencia al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) del ejercicio 2025, cuyo valor es de 16.576 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.

		 Mujer		 Hombre		Brecha salarial
		Retribución media (€)	Edad media	Retribución media (€)	Edad media	
2025	Directivos/as	52.372 (3,16 SMI)	45	59.688 (3,60 SMI)	51	<25%
	Mandos Inter. y Técnicos/as	31.210 (1,88 SMI)	46	33.483 (2,02 SMI)	47	<25%
	Personal Admin. y Otros	21.294 (1,28 SMI)	35	26.313 (1,59 SMI)	32	<25%
	Personal Operativo	18.575 (1,12 SMI)	39	20.236 (1,22 SMI)	38	<25%
		Retribución media (€)	Edad media	Retribución media (€)	Edad media	Brecha salarial
2024	Directivos/as	49.835 (3,14 SMI)	46	52.790 (3,33 SMI)	51	<25%
	Mandos Inter. y Técnicos/as	29.595 (1,86 SMI)	46	31.900 (2,01 SMI)	48	<25%
	Personal Admin. y Otros	20.545 (1,29 SMI)	35	23.785 (1,50 SMI)	32	<25%
	Personal Operativo	17.960 (1,13 SMI)	39	19.790 (1,25 SMI)	38	<25%
		Retribución media (€)	Edad media	Retribución media (€)	Edad media	Brecha salarial
2023	Directivos/as	46.120 (3,05 SMI)	46	50.300 (3,33 SMI)	54	<25%
	Mandos Inter. y Técnicos/as	27.580 (1,82 SMI)	46	28.890 (1,91 SMI)	45	<25%
	Personal Admin. y Otros	17.150 (1,13 SMI)	37	20.120 (1,33 SMI)	35	<25%
	Personal Operativo	17.560 (1,16 SMI)	40	19.240 (1,27 SMI)	38	<25%

El órgano de gobierno (administrador único) 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.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

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 paternal o maternal en el ejercicio de 2025.

	2025		2024		2023	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Casos de permiso nacimiento hijo/a	129	359	37	226	68	272
Días disfrutados	10332	34533	3023	20400	6810	23419

Desde el departamento de RRHH no hay constancia que ninguna persona trabajadora con permiso parental o maternal que no se haya acogido a éste. De modo que en Internacional Fire ha habido un **total de 488 casos de maternidad y/o paternidad** tal como se detalla en la tabla anterior **(129 mujeres y 359 hombres)** con un **total de 44865 días de permiso en total**. Las personas trabajadoras a tiempo completo no disponen de beneficios diferentes a los que puedan tener las personas trabajadoras 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.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.4. Políticas de desconexión laboral y digital

GRI 2-23, 2-24, 3-3, 401-2, 401-3, 403-6

ENFOQUE DE GESTIÓN

Internacional Fire Protection promueve activamente la conciliación entre la vida personal y profesional de su equipo humano, adoptando una visión integral del bienestar que abarca los ámbitos social, físico y mental. La organización reconoce el valor de cuidar a las personas como base para una mayor motivación, compromiso y productividad sostenible. Este enfoque se considera un tema material en el análisis de doble materialidad del grupo, dado su impacto directo en la atracción y retención del talento, la salud y seguridad de la plantilla y la sostenibilidad social del negocio.

La gestión del bienestar y la conciliación se articula a través de cuatro pilares: (1) el respeto al derecho a la desconexión digital conforme al artículo 88 de la LOPDGDD; (2) las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; (3) la organización flexible del tiempo de trabajo; y (4) el conjunto de beneficios sociales puestos a disposición de la plantilla. La responsabilidad última recae sobre la Dirección de Personas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en aquellos aspectos sujetos a negociación colectiva.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Uno de los pilares fundamentales del enfoque de bienestar de Internacional Fire Protection es el respeto al derecho a la desconexión digital, garantizando que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido se preserve el descanso, los permisos, las vacaciones y la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

Para garantizar el cumplimiento efectivo de este derecho, Internacional Fire Protection aplica las siguientes medidas:

- Política interna de comunicación: como norma general, se evita el envío de correos electrónicos y comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, durante fines de semana, festivos o vacaciones, salvo en casos de urgencia justificada.
- Comunicación de ausencias: cuando una persona trabajadora se encuentra de permiso o de vacaciones, se solicita que active el aviso automático en su correo electrónico facilitando un contacto alternativo, de modo que no se interrumpa su descanso.
- Sensibilización a equipos directivos y mandos intermedios sobre la importancia de respetar los tiempos de descanso de sus equipos.
- Canal para el reporte de incumplimientos: las personas trabajadoras pueden comunicar a través del Canal de Denuncias del grupo cualquier vulneración del derecho a la desconexión, con garantías de confidencialidad y no represalia.

Esta política contribuye a reducir el estrés y el absentismo laboral, mejora la motivación, el clima organizacional y el equilibrio entre vida laboral y personal. Durante 2025 no se ha recibido ninguna reclamación relacionada con el derecho a la desconexión digital.

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo en Internacional Fire Protection:

- Personal de estructura: sigue un horario habitual de lunes a viernes, de 9:00 h a 18:00 h, con una pausa de una hora para la comida.
- Personal operativo: dispone de jornadas adaptadas a las necesidades específicas de los servicios contratados por los clientes, lo que implica una mayor variedad de turnos (mañana, tarde, noche, turno partido, fines de semana, etc.) en función de la actividad.

Adicionalmente, el grupo aplica diferentes medidas de organización del tiempo de trabajo, como lo son, la flexibilidad horaria de entrada y salida, la jornada intensiva en verano, viernes con jornada reducida y teletrabajo. Estas medidas se aplican en las diferentes sociedades del grupo dependiendo de los diferentes convenios de cada sociedad. Internacional Fire dispone del sistema de registro horario obligatorio conforme al Real Decreto-Ley 8/2019, garantizando la trazabilidad de las jornadas efectivamente realizadas.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Internacional Fire Protection pone a disposición de su plantilla un conjunto de medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, conforme al convenio colectivo aplicable y a la legislación vigente:

- Permiso parental (maternidad, paternidad, adopción y acogimiento) en los términos legalmente establecidos.
- Permisos retribuidos por cuidado de familiares enfermos o dependientes.
- Reducción de jornada por guarda legal de menores y por cuidado de familiares.
- Excedencias para el cuidado de hijos/as y familiares.
- Flexibilización horaria para conciliar con responsabilidades familiares.
- Permiso de lactancia y adaptación de jornada para personas trabajadoras en situación de lactancia natural.

Las medidas de conciliación son aplicadas sin distinción por razón de género y se promueve activamente que sean utilizadas tanto por hombres como por mujeres, contribuyendo así a la corresponsabilidad y a la igualdad efectiva en el ámbito familiar y profesional.

BENEFICIOS SOCIALES

Adicionalmente a la retribución salarial, Internacional Fire Protection ofrece a su plantilla un conjunto de beneficios sociales orientados a mejorar la calidad de vida, la salud, el bienestar y el desarrollo personal:

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN	COLECTIVO BENEFICIARIO
Seguro de accidentes	Cobertura aseguradora colectiva frente a accidentes laborales y, en su caso, no laborales.	Toda la plantilla
Acuerdos con mutuas	Convenios con mutuas colaboradoras de la Seguridad Social para la cobertura de contingencias profesionales y comunes.	Toda la plantilla
Club de Benefits	Plataforma de ahorro con descuentos en productos y servicios de más de 500 empresas (viajes, tecnología, ocio, hogar, etc.).	Toda la plantilla
Goodhabitiz Online Training	Plataforma online de cursos sobre buenos hábitos, bienestar y crecimiento personal.	Toda la plantilla

Estos beneficios se ofrecen a la totalidad de la plantilla con independencia del tipo de contrato (indefinido, temporal, fijo discontinuo) y de la jornada (completa o parcial).

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR

En el marco de la promoción de la salud y el bienestar de la plantilla (GRI 403-6), Internacional Fire Protection pone a disposición de las personas trabajadoras la plataforma Goodhabitiz Online Training, que ofrece cursos sobre buenos hábitos, salud, gestión del estrés, mindfulness, crecimiento personal y desarrollo de competencias transversales.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.5. Seguridad y Salud del Trabajador

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-8, 403-9, 403-10

Algunas de las empresas de Internacional Fire Protection cuentan con un **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**. En aquellos casos en los que no existe dicho comité, los trabajadores conocen la posibilidad de constituirlo, conforme a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las reuniones del comité tienen lugar con una periodicidad aproximada de tres meses, dejando constancia mediante acta de los siguientes puntos:

- Lectura del acta de la sesión anterior.
- Revisión de las actividades preventivas ejecutadas en el trimestre precedente.
- Planificación de las actuaciones preventivas del trimestre en curso.
- Análisis de la accidentabilidad del trimestre anterior.
- Inspecciones activas, informes ergonómicos, higiénicos y psicosociales.
- Ruegos y preguntas: disponibilidad de EPIs y canales de comunicación empresa-trabajador.
- Entrega de documentación pertinente.

Para Internacional Fire Protection resulta esencial garantizar las condiciones de seguridad y salud que sus empleados merecen, dado que su bienestar repercute directamente en la productividad y la competitividad de la organización.

Con este fin, la compañía mantiene implantada una Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las sociedades del consolidado. Asimismo, cinco empresas del consolidado cuentan con la Certificación ISO 45001:2018:

- IMAN Corporation
- IMAN Seguridad
- IMAN Cleaning
- Diswork



En el transcurso del 2025, IMAN Temporing ETT fue certificada en esta norma.

Indicadores de Seguridad y Salud

Internacional Fire Protection trabaja de forma continua en la gestión y reducción de los accidentes, con el objetivo de minimizar su tasa de frecuencia y proporcionar un entorno laboral seguro que favorezca la productividad y limite el absentismo.

Los datos correspondientes al índice de frecuencia, de gravedad y de incidencia, así como la accidentabilidad del consolidado son los siguientes:

Índice de Frecuencia e Índice de Incidencia por empresa y género										
	Iman Cleaning		Iman Corporation		Iman Seguridad		Iman Temporing		Diswork	
										
Índice de Frecuencia (Ais)	6,04	43,49	6,43	3,45	12,71	3,03	24,06	12,41	16,02	9,67
Índice de Incidencia (%)	7,43	40,49	12,53	5,12	19,93	4,75	45,48	23,45	16,63	10,26

Asimismo, en el ejercicio 2025 no se ha registrado ningún fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

Accidentabilidad por empresa y género										
	Iman Cleaning		Iman Corporation		Iman Seguridad		Iman Temporing		Diswork	
										
Nº Accidentes con baja	5	28	10	4	27	6	769	397	6	4
Nº Accidentes in itinere	1	5	8	3	9	2	107	55	4	2
Nº Accidentes sin baja	4	23	9	3	7	2	548	283	5	3
Nº Horas absentismo	1.134	6.138	5.206	2.130	11.536	2.752	100.670	51.922	2.856	1.760

SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CONSUMIDORES

Internacional Fire Protection no dispone de medidas específicas orientadas a la salud y la seguridad de los consumidores, dado que la naturaleza de la actividad de sus empresas no lo hace relevante.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.6. Relaciones Sociales

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

Internacional Fire organiza su diálogo social con el personal a través de los comités de representación que posee en materia laboral (**Comités de Empresa**) y social (**Comités de Seguridad y Salud y Comisiones de Igualdad**), canalizando a través de estos órganos los procedimientos de información, negociación y consulta con la plantilla.

COMITÉS DE EMPRESA

Las empresas integradas en Internacional Fire (Diswork, Iman Cleaning, Iman Corporation, Iman Seguridad, Iman Temporing, Iman Formación e Iman Global Consulting) cuentan con la representación legal de los trabajadores/as a través de los **Comités de Empresa y delegados/as de personal correspondientes**, conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Iman Seguridad Tarragona	17 may 2026	9	-
Iman Seguridad Barcelona	08 jun 2022	13	5
Iman Seguridad Madrid	23 feb 2021	9	-
Iman Seguridad Girona	30 jun 2022	1	-
Iman Seguridad Zaragoza	07 jun 2022	1	-
Iman Seguridad Sevilla	15 abr 2024	1	-
Iman Seguridad Alicante	05 may 2026	1	-
Iman Corporation Barcelona	27 feb 2023	13	-
Iman Corporation Sevilla	22 mar 2024	3	-
Iman Corporation Madrid	26 mar 2024	5	-
Iman Cleaning Barcelona	30 nov 2022	13	-
Iman Cleaning Madrid	01 feb 2026	4	-
Iman Cleaning Álava	04 mar 2019	1	-
Iman Cleaning Sevilla	24 jun 2024	1	-
Iman Cleaning Girona	16 jul 2024	1	-
Iman Temporing Alicante	06 oct 2022	-	1
Iman Temporing Valladolid	19 oct 2022	-	1
Iman Temporing Valencia	08 nov 2022	-	3
Iman Temporing A Coruña	15 dic 2022	-	1
Iman Temporing Madrid	19 dic 2022	-	3
Iman Temporing Barcelona	18 abr 2023	9	-
Iman Temporing Tarragona	28 feb 2023	-	1

Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Iman Temporing Castellón	12 jul 2023	-	1

COMISIONES DE IGUALDAD

En cumplimiento del Real Decreto 901/2020, las empresas de Internacional Fire obligadas a disponer de **Plan de Igualdad** cuentan con su Comisión de Igualdad de carácter paritario, encargada del seguimiento y evaluación del Plan. Las empresas de Internacional Fire que disponen de **Comisión de Igualdad** son Iman Seguridad, Iman Corporation, Iman Cleaning, Iman Temporing y Diswork.

Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Iman Seguridad - Mixta	18 feb 2026	10	-
Iman Corporation - Mixta	18 feb 2026	9	-
Iman Cleaning - Mixta	24 abr 2026	7	-
Iman Temporing - Mixta	10 nov 2021	8	-
Diswork - Mixta	29 may 2026	3	-

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Conforme al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Internacional Fire establece su diálogo social en materia preventiva a través de los **Comités de Seguridad y Salud** constituidos, órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular de las actuaciones de la empresa en prevención de riesgos.

Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Iman Seguridad Terrassa	08 jun 2022	6	-
Iman Seguridad Tarragona	31 mar 2022	4	-
Iman Seguridad Madrid	23 mar 2023	6	-
Iman Corporation Madrid	01 abr 2024	4	-
Iman Cleaning Terrassa	30 nov 2022	6	-
Iman Temporing Barcelona	22 abr 2024	6	3
Iman Temporing Madrid	22 abr 2024	-	1
Iman Temporing Alicante	22 abr 2024	-	1
Iman Temporing Tarragona	22 abr 2024	-	1
Iman Temporing Castellón	22 abr 2024	-	1
Iman Temporing Valladolid	22 abr 2024	-	1
Iman Temporing A Coruña	22 abr 2024	-	1

COBERTURA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Todo el personal, es decir, el 100% de la plantilla de Internacional Fire, está cubierto por convenios colectivos. En total son 415 convenios diferentes. A continuación, se relacionan los 50 convenios con más personas contratadas, que representan 77,37 % del total de la plantilla del Grupo.

Nº	Convenio colectivo	Nº de personas trabajadoras	%
1	Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada	1.399	12,14%
2	Empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos	783	6,80%
3	Matadero de aves y conejos	691	6,00%
4	EST - Empresas de Trabajo Temporal	464	4,03%
5	AGRICOLA, FORESTAL Y PECUARIO DE MURCIA (agrario)	416	3,61%
6	CITRICOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA (RECOLECCION) DE OCTUBRE A MARZO (agrario)	414	3,59%
7	CAMPO DE ALMERIA (agrario)	404	3,51%
8	XV Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	347	3,01%
9	Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya	324	2,81%
10	MENSAJERIA (Jornada 1748 horas)	196	1,70%
11	Industrias químicas	194	1,68%
12	TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA Y LOGISTICA DE BARCELONA (Jornada 1780 h.)	168	1,46%
13	Panadería y pastelería de la comunitat valenciana	154	1,34%
14	Limpieza de Edificios y Locales de Madrid	152	1,32%
15	CAMPO DE HUELVA (agrario)	149	1,29%
16	Lacteos y sus derivados (industrias)	149	1,29%
17	Estatal de artes graficas, manipulados de papel y de carton, editoriales e industrias aux.	140	1,22%
18	Logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías de madrid	127	1,10%
19	Empaquetado, enfajado y manipulacion [...] De catalunya (servicios) jornada continua	120	1,04%
20	Carnicas (industrias)	119	1,03%
21	Comercio general de murcia	112	0,97%
22	HOSTELERIA Y TURISMO DE TARRAGONA (Grupo F catering y colectividades)	112	0,97%
23	Ctricos, frutas y hortalizas de la comunitat valenciana (manipulado y envasado)	102	0,89%

Nº	Convenio colectivo	Nº de personas trabajadoras	%
24	Contact center	102	0,89%
25	Operadores logísticos de guadalajara	95	0,82%
26	Hostelería de asturias	87	0,76%
27	AGROPECUARIO DE NAVARRA (agrario)	86	0,75%
28	Panadería de girona (industria y comercio)	82	0,71%
29	Siderometalúrgica de barcelona (industria)	75	0,65%
30	FRUTA FRESCA Y HORTALIZAS DE MURCIA (MANIPULADO Y ENVASADO) (agrario)	74	0,64%
31	Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias	73	0,63%
32	Transporte de mercancías por carretera y logística de tarragona	67	0,58%
33	Comercio del metal de la provincia de barcelona	66	0,57%
34	Caf digital (empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos)	66	0,57%
35	AGRICOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE SEVILLA (FAENAS) (agrario)	61	0,53%
36	Metal de alicante (industria, servicios y tecnologías)	60	0,52%
37	Fabricación de alimentos compuestos para animales	60	0,52%
38	Grandes almacenes	59	0,51%
39	Conservas vegetales (industrias)	57	0,49%
40	(Mercabarna) frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de barcelona (mayoristas)	55	0,48%
41	Droguerías, herboristerías y perfumerías (comercio minorista)	50	0,43%
42	Ultracongelados vitro s.a.	49	0,43%
43	Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla	49	0,43%
44	Delcom delivery s.l.	49	0,43%
45	Textil de zaragoza (comercio)	45	0,39%
46	Alimentación de sevilla (mayoristas y minoristas)	45	0,39%
47	Panaderías de cantabria (fabricación, venta y distribución)	42	0,36%
48	ENTREGA DOMICILIARIA (Tramo 1: De 1 a 100.000 hab.)	42	0,36%
49	Transporte de mercancías y agencias de transporte de araba	41	0,36%
50	Salario mínimo interprofesional 1800 h. General	40	0,35%

Internacional Fire cumple con los requisitos de **seguridad y salud** incluidos en sus convenios colectivos y con la legislación de **prevención de riesgos laborales** aplicable. Para reforzar este cumplimiento, la compañía mantiene su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo certificado conforme a la norma ISO 45001.

En cuanto a operaciones y proveedores, Internacional Fire no opera ni mantiene colaboración con aquellos cuyo **derecho de asociación y negociación colectiva** esté en riesgo.

Asimismo, Internacional Fire da importancia a establecer un **ambiente de confianza y apertura** para que las personas trabajadoras en operación se comuniquen y puedan realizar consultas que se aborden de manera efectiva, tomándose medidas apropiadas en respuesta a las inquietudes planteadas.

En relación con el artículo segundo de relaciones sociales de la Ley 5/2021, de 12 de abril, la compañía continúa avanzando en la implementación formal de mecanismos de consulta para el personal, como el **buzón de sugerencias en línea**, donde los trabajadores/as pueden enviar sus sugerencias o inquietudes de **manera segura y confidencial**. Adicionalmente, se mantienen reuniones programadas entre mandos intermedios y equipos operativos para la mejora del funcionamiento de los servicios, dejando registro y evidencia del **diálogo social de información, consulta y participación**.

Como parte de su política de escucha activa, Internacional Fire realiza **encuestas anónimas** dirigidas a toda la organización, cuyo análisis sirve de base para definir planes de acción. Entre las principales líneas de actuación trabajadas a partir de los resultados destacan:

- 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.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.7. Formación

GRI 404-1, 404-2

En Internacional Fire Protection, el desarrollo profesional de las personas es una prioridad estratégica que guía la gestión de cada empresa del grupo. Cada organización diseña e implementa su **propio Plan de Formación anual**, adaptado a las particularidades de su actividad, a las necesidades específicas de sus equipos y al perfil de su plantilla.

Estos planes persiguen ofrecer una formación relevante y actualizada, respondiendo tanto a las necesidades manifestadas por el personal como a los requerimientos del cliente o de la propia estructura organizativa. El modelo se basa en un enfoque ágil y personalizado, que busca asegurar que cada profesional cuente con las capacidades necesarias para desarrollar su labor con eficacia, seguridad y calidad.

La propuesta formativa es amplia y cubre todas las categorías profesionales, **prestando especial atención a áreas estratégicas como la seguridad y la salud en el trabajo**. Entre las formaciones más relevantes cabe destacar:

- Manejo seguro de maquinaria (carretillas, puente grúa, etc.)
- Trabajos en altura y uso de plataformas elevadoras
- Higiene industrial
- Protección de datos (RGPD)
- Reciclaje profesional para vigilantes de seguridad
- Formación aeroportuaria
- Cursos de idiomas

Asimismo, se han mantenido los cursos de bienestar laboral iniciados en 2024, como gestión del estrés y gestión del tiempo, afianzando una cultura organizacional orientada a la salud integral de las personas.

En total, durante el año 2025 se impartieron **24.894 horas de formación**, de las que se beneficiaron **7.121 personas** de las distintas empresas del grupo. Estos datos suponen un avance notable respecto a 2024, ejercicio en el que se registraron 19.363 horas y 5.005 personas formadas, lo que representa un **incremento del 29% en horas impartidas** y un **42% más de**

	2025	2024	2023
Horas de formación	24.894	19.363	12.950
Empleados formados	7.121	5.005	5.056
INTERNACIONAL FIRE PROTECTION			

Internacional Fire Protection **reafirma así su apuesta por la formación continua como motor de mejora, motivación y desarrollo profesional**, conscientes de que un equipo cualificado es clave para el crecimiento sostenible del grupo.

Formación por género y categoría profesional

En el ejercicio de 2025, el consolidado Internacional Fire Protection ha proporcionado **3,50 horas de formación por empleado**.

	 Hombres		 Mujeres	
	N.º de horas de formación	N.º de empleados formados	N.º de horas de formación	N.º de empleados formados
Directivos	383	53	445	16
Mandos intermedios y técnicos	1.101	161	2.401	406
Personal administrativo y otros	627	43	484	79
Personal operativo	13.518	4.610	5.935	1.753
INTERNACIONAL FIRE PROTECTION				

A continuación, se presentan los resultados de formación de cada una de las empresas del conglomerado:

	 Hombres		 Mujeres			 Hombres		 Mujeres	
	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados		Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados
Directivos	0	0	113	7		0	0	25	1
Mandos intermedios y técnicos	77	20	642	22		25	2	25	5
Personal administrativo y otros	0	0	0	0		0	0	25	1
Personal operativo	367	109	236	60		0	0	0	0
DISWORK						IMAN Global Consulting			

	 Hombres		 Mujeres			 Hombres		 Mujeres	
	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados		Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados
Directivos	6	2	6	2		4	35	0	0
Mandos intermedios y técnicos	242	20	268	40		113	13	10	2
Personal administrativo y otros	16	4	43	11		86	17	26	2
Personal operativo	72	16	228	21		856	232	122	35
IMAN Cleaning						IMAN Corporation			

	 Hombres		 Mujeres		 Hombres		 Mujeres	
	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados
Directivos	266	7	296	5	107	9	0	0
Mandos intermedios y técnicos	553	68	1.432	255	91	38	19	81
Personal administrativo y otros	295	21	295	55	230	1	90	3
Personal operativo	10.459	2.995	4.463	1.320	1.764	1.258	886	317
IMAN Temporing					IMAN Seguridad			

	 Hombres		 Mujeres	
	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados
Directivos	0	0	5	1
Mandos intermedios y técnicos	0	0	5	1
Personal administrativo y otros	0	0	5	7
Personal operativo	0	0	0	0
IMAN Formación				

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 405-2, 406-1, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3

ENFOQUE DE GESTIÓN

Internacional Fire Protection ha identificado la **igualdad y la diversidad como un tema material en su análisis de doble materialidad**, dado su impacto directo en la atracción y retención del talento, en la cultura organizativa y en la sostenibilidad social del negocio. La gestión de este tema se articula a través del Código Ético del grupo, las políticas de igualdad, los planes de igualdad de las sociedades que disponen de ellos y los protocolos de prevención y actuación frente al acoso. La responsabilidad última recae en la Dirección de Personas, con el apoyo de las Comisiones de Igualdad constituidas en cada sociedad y la supervisión del órgano de gobierno del grupo. Durante 2025, las principales líneas de actuación han sido la renovación de los nuevos Planes de Igualdad y formación en igualdad de personal encargado del seguimiento de los planes.

ACCESIBILIDAD Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

Internacional Fire Protection concibe la accesibilidad en su sentido más amplio, entendida como accesibilidad universal: tanto en el acceso físico a edificios, oficinas y centros de trabajo, como en el acceso a los servicios prestados a clientes. Las oficinas del grupo, distribuidas por todo el territorio peninsular, cuentan con las medidas necesarias —rampas, ascensores, barras de apoyo, señalética accesible y otros elementos de adaptación— para garantizar el acceso a clientes, personas trabajadoras, candidatos/as, proveedores y resto de grupos de interés.

A 31 de diciembre de 2025, en el grupo prestaban servicio un total de **433** personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, frente a las **418** registradas en 2024. Esta cifra representa el 3,76% del total de la plantilla del grupo.

Para el personal con discapacidad, Internacional Fire Protection habilita las ayudas técnicas y los medios físicos necesarios para el correcto desempeño de su actividad. La inclusión laboral de personas con diversidad funcional forma parte del ADN de la organización, que promueve activamente la formación y el desarrollo profesional como vías para garantizar la autonomía económica y la igualdad de oportunidades reales.

Dentro del grupo, Diswork, S.L. opera como Centro Especial de Empleo (CEE), lo que constituye un pilar estratégico de la apuesta del grupo por la inclusión laboral. A 31 de diciembre de 2025, Diswork empleaba a 320 personas con discapacidad, lo que representa el 90,40% de su plantilla total. Desde Diswork, el grupo impulsa la integración laboral de personas con diversidad funcional y, adicionalmente, asesora a sus clientes en el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad mediante fórmulas de colaboración con CEEs.

IGUALDAD DE GÉNERO

Internacional Fire Protection establece la igualdad de género como una de sus prioridades estratégicas, en línea con la meta 5.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: "velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y por la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios". Para hacer efectivo este compromiso, el grupo promueve la igualdad en todos los ámbitos del consolidado, con especial atención al acceso al empleo, al desarrollo profesional, a la formación y a las posiciones de responsabilidad.

Internacional Fire Protection rechaza toda forma de discriminación y se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Este compromiso se materializa a través del Código Ético del grupo y de las políticas internas asociadas, en cumplimiento de los siguientes principios fundamentales:

- No discriminación por razón de género, edad, origen, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.
- Igualdad de oportunidades y de dignidad para todas las formas de diversidad, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo profesional, la formación y la promoción interna.
- Inclusión efectiva en todos los ámbitos de la organización, con especial atención a colectivos en situación de vulnerabilidad.

Estos principios alinean al grupo con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos y, en particular, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 10 (Reducción de las desigualdades).

Como indicadores clave de la situación de la igualdad de género en Internacional Fire Protection a cierre de 2025 destacan: una representación femenina del **35,0%** en la plantilla total del grupo, un **50%** de mujeres en posiciones de responsabilidad y mando. La evolución de estos indicadores respecto al ejercicio 2024 ha sido estable ya que la representación femenina en 2024 era del 36,1%, suponiendo una variación del 1,1%.

PLANES DE IGUALDAD Y POLÍTICAS ASOCIADAS

Las empresas del grupo disponen de políticas y protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, basados en los siguientes principios:

- Toda la plantilla tiene derecho a que se respete su dignidad y, recíprocamente, la obligación de tratar con respeto a las personas con las que se relaciona por motivos laborales (clientes, proveedores, compañeros/as, etc.). La Dirección declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto, no serán ignorados y serán sancionados con contundencia.
- El grupo se compromete a establecer mecanismos para la detección de nuevas desigualdades y a implantar los procedimientos necesarios que contribuyan a la mejora continua en materia de igualdad.
- Las comunicaciones, denuncias y consultas se canalizan a través del Canal de Denuncias del grupo, garantizándose la confidencialidad, la prohibición de represalias y la presunción de inocencia durante el proceso de investigación.

Las sociedades IMAN Seguridad, IMAN Cleaning, IMAN Corporation, IMAN Temporing y Diswork, pertenecientes al grupo Internacional Fire Protection, disponen de Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos legalmente. Cada Plan ha sido objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras y está inscrito en el Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON). El estado de vigencia de cada Plan a 31 de diciembre de 2025 es el siguiente:

- **IMAN Seguridad, S.A.:** En proceso de elaboración de un nuevo plan. Vigencia del actual: 09/06/2026.
- **IMAN Cleaning, S.L.:** En proceso de elaboración de un nuevo plan. Vigencia del actual: 21/11/2026.
- **IMAN Corporation, S.A.:** En proceso de elaboración de un nuevo plan. Vigencia del actual: 09/06/2026.
- **IMAN Temporing ETT, S.L.:** En proceso de elaboración de un nuevo plan. Vigencia del actual: 03/06/2026.
- **Diswork, S.L.:** En proceso de elaboración de un nuevo plan. Vigencia del actual: 30/05/2026.

Cada Plan establece su propia Comisión de Seguimiento, integrada de forma paritaria por representación empresarial y social, que se reúne con la periodicidad establecida en cada documento. Las Comisiones de Seguimiento velan por la correcta implantación de las medidas, evalúan su eficacia y proponen, en su caso, modificaciones o acciones correctivas.

CERTIFICACIONES SGI 20.10 Y SGI A-20

Todas las sociedades del grupo Internacional Fire Protection con Plan de Igualdad disponen además de las certificaciones SGI 20.10 (Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades) y SGI A-20 (Sistema de Gestión de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral y Sexual). Estas certificaciones, emitidas por SGI Standards, acreditan que el grupo cuenta con un sistema estructurado para gestionar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, prevenir situaciones de acoso, y responder ante ellas con protocolos definidos, trazables y auditables. Las sociedades certificadas son: IMAN Seguridad, IMAN Cleaning, IMAN Corporation, IMAN Temporing y Diswork. Las fechas de las últimas auditorías externas de mantenimiento fueron el 23, 28 y 30 de abril de 2025, sin no conformidades mayores detectadas.

Los principales objetivos perseguidos con estas certificaciones son: la eliminación o minimización de las desigualdades existentes o potenciales en la organización, el mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión, la conformidad demostrable con la política de igualdad establecida, la existencia e implantación de los

protocolos exigidos por la normativa legal, y la mejora de la percepción de la plantilla respecto al grado de sensibilización de la organización en materia de igualdad y acoso.

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

CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y DE ACOSO

Durante el ejercicio 2025, Internacional Fire Protection ha tramitado un total de 10 denuncias relacionadas con posibles situaciones de discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual, frente a 8 registradas en 2024. Todas las denuncias se han tramitado conforme al protocolo interno, con apertura de investigación, garantías de confidencialidad y respeto a la presunción de inocencia de las personas implicadas. El cuadro siguiente resume la actividad del año:

- **Diswork:** ha habido dos investigaciones sobre acoso sexual, la cuales se han concluido como Acciones Constitutivas de Acoso Sexual.
- **Iman Seguridad:** ha habido cinco investigaciones sobre acoso laboral. Se ha concluido en todas ellas que no existen indicios suficientes como para categorizarlo como tal.
- **Iman Temporing:** ha habido tres investigaciones sobre acoso laboral, de las cuales una se ha concluido como Acciones Constitutivas de Acoso Laboral, mientras que las otras dos no existen indicios suficientes como para categorizarlo como tal.

Adicionalmente al cierre de cada expediente, Internacional Fire Protection realiza una revisión interna para identificar oportunidades de mejora del protocolo, refuerzo formativo a los equipos implicados y, en su caso, ajustes en los procedimientos de prevención.

El hecho de que afloren denuncias a través del canal interno constituye una señal de que los mecanismos de detección funcionan y de que la plantilla confía en el sistema. Internacional Fire Protection reafirma su voluntad de seguir fortaleciendo los mecanismos de prevención, detección y actuación frente a cualquier comportamiento que vulnere la integridad de las personas que forman parte del grupo. La construcción de una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la transparencia constituye un eje permanente del modelo de gestión de personas.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.9. Respeto por los derechos humanos

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

En **Internacional Fire Protection** desarrollamos nuestra actividad empresarial conforme a la legislación aplicable en cada territorio en el que operamos, manteniendo un comportamiento ético ejemplar alineado con la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Asimismo, reconocemos la relevancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los integramos en nuestra estrategia empresarial para reforzar la identificación y gestión de riesgos y oportunidades, alineando nuestra actuación con la plantilla, clientes, proveedores y comunidades locales en las que operamos.

Por ello, se requiere a todas las personas trabajadoras y colaboradores de Internacional Fire Protection:

- **Cumplir estrictamente la normativa vigente en cada lugar donde presten sus servicios.**
- **Conocer las leyes y normas que afectan a su actividad y, cuando sea necesario, solicitar información precisa a su superior jerárquico o a las instancias competentes.**

Internacional Fire Protection rechaza expresamente cualquier forma de trabajo forzoso o infantil, así como toda vulneración de los derechos fundamentales, conforme a lo establecido en nuestro Código Ético.

Situación durante el ejercicio 2025:

- **No se ha registrado ninguna denuncia relacionada con derechos humanos ni con discriminación de personas.**
- **Tampoco se han identificado vulneraciones de los derechos de los pueblos indígenas, en coherencia con la naturaleza de la actividad que desarrolla la empresa.**

Compromiso con los ODS - Agenda 2030

En Internacional Fire Protection hemos implantado una estrategia de desarrollo sostenible orientada a impulsar una sociedad justa, igualitaria y saludable, y a contribuir a la consecución de los ODS. A continuación, se detallan las iniciativas más relevantes desarrolladas en los ODS prioritarios para la compañía:

IGUALDAD DE GÉNERO



- Desarrollo y registro de nuevos Planes de Igualdad en las empresas del Grupo, con compromisos, medidas y objetivos concretos.
- Designación de un agente de igualdad y comisión de Igualdad en la mayoría de las empresas del Grupo, responsables de promover la igualdad de derechos y oportunidades entre los distintos colectivos.
- Realización de auditorías retributivas y publicación del registro salarial conforme al Real Decreto 902/2020, para identificar y corregir brechas salariales de género.
- Elaboración y ejecución de un plan formativo para sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con contenidos sobre no discriminación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Obtención de certificación ISO 53800, directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en las empresas del grupo.
- Medidas de corresponsabilidad y conciliación: flexibilidad horaria, teletrabajo, jornada continua en verano y permisos retribuidos más allá del mínimo legal.

ENERGÍA ASEQUIBLE NO CONTAMINANTE



- Certificados de Garantía de Origen (GdO) renovable para acreditar el 100 % del suministro eléctrico procedente de fuentes renovables en todas las oficinas del Grupo.
- Renovación y mantenimiento de equipos de climatización (HVAC) de las oficinas.
- Ampliación de la flota de vehículos de bajas emisiones de la compañía.
- Instalación de placas fotovoltaicas de autoconsumo en las oficinas centrales del Grupo, con el objetivo de reducir el consumo eléctrico e impulsar la generación energética a partir de recursos renovables.
- Realización de auditorías energéticas periódicas en oficinas y centros de trabajo del Grupo conforme al Real Decreto 56/2016, que transpone parcialmente la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 con la finalidad de mejorar la eficiencia energética de la empresa, promoviendo el ahorro energético y minimizando las emisiones asociadas a las instalaciones.
- Programa de sensibilización energética a la plantilla (buenas prácticas de uso eficiente, apagado de equipos, teletrabajo con criterios de eficiencia).

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



- Plan anual de formación continua con itinerarios técnicos y transversales para toda la plantilla, midiendo horas de formación por persona y categoría profesional.
- Generación de empleo en todas las zonas, ámbitos y sectores en los que las empresas del Grupo están presentes.
- Garantía de condiciones laborales dignas para toda la plantilla y los proveedores, y aseguramiento de la no discriminación en la contratación, retribución, formación y promoción profesional.
- Impulso de iniciativas y colaboraciones con asociaciones a favor de la creación de trabajo decente, la innovación y el emprendimiento.
- Implantación de sistemas de gestión de la salud y la seguridad basados en la norma ISO 45001 en las empresas del Grupo, con el fin de reducir los accidentes y las enfermedades profesionales entre las personas trabajadoras.
- Implantación y certificación de sistemas de responsabilidad social corporativa basados en la norma ISO 26000 en las empresas del Grupo, con el fin de afianzar el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial.
- Canal ético confidencial accesible para plantilla, proveedores y terceros, con garantía de no represalia conforme a la Ley 2/2023 de protección del informante.
- Código de Conducta para Proveedores con cláusulas de derechos humanos, trabajo decente y prohibición expresa de trabajo forzoso e infantil, vinculante en la contratación.

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



- Incluir en el Grupo a Diswork como Centro Especial de Empleo (CEE) para la contratación directa o indirecta de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.
- Las empresas del Grupo colaboran con Iman Foundation que trabajan con colectivos vulnerables (personas refugiadas, migrantes, sin hogar, en riesgo de exclusión), mediante voluntariado corporativo, donaciones y patrocinios.
- Política de no discriminación por origen, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género, edad o discapacidad, formalizada en el Código Ético y verificada en procesos de selección, retribución y promoción.

ACCIÓN POR EL CLIMA



- Ampliación del alcance de las certificaciones conforme a la norma ISO 14001:2015 en las empresas del Grupo.
- Aprobación de nuevas políticas de Acción Climática y de Consumo Responsable del Agua que definen los compromisos de las empresas del Grupo.
- Verificación externa de la huella de carbono (alcances 1, 2 y 3).
- Análisis y mejora continua a través de la plataforma EcoVadis, que evalúa el cumplimiento de estándares internacionales en sostenibilidad, responsabilidad social, ética empresarial y gestión ambiental.
- Gestión integral de residuos.
- Digitalización y reducción del consumo de papel.

Nuestro objetivo es **vincular la estrategia empresarial y de sostenibilidad a los ODS** mediante las distintas políticas que implantamos y revisamos periódicamente.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se integran 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, buscamos involucrar a todos los grupos de interés en las actividades de las empresas del Grupo para generar impactos positivos en el ámbito económico, social y ambiental, contribuyendo a la consecución de los ODS.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.10. Compliance: Lucha contra la corrupción y el soborno

GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1

Internacional Fire mantiene un firme compromiso con la **prevención de la corrupción y el soborno** como pilar de su buen gobierno corporativo. La organización refuerza su **Sistema de gestión de compliance** para asegurar la legalidad, la ética empresarial y la integridad en todas sus actividades, sobre la base de diligencia debida, **tolerancia cero frente al soborno y la corrupción**, rechazo absoluto al blanqueo de capitales y a la financiación del terrorismo, respeto a la **competencia leal** y a la protección de datos, igualdad de oportunidades y transparencia.

Esta cultura de cumplimiento contribuye al **ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas)**, **meta 16.5** de reducción sustancial de la corrupción y el soborno.

MARCO NORMATIVO INTERNO

El sistema de compliance de Internacional Fire se sustenta en un cuerpo de políticas y protocolos aprobados por la Dirección que regulan los aspectos clave de la actividad:

- **Código Ético**
- **Política antisoborno y anticorrupción**
- **Política de conflicto de interés**
- **Manual de Prevención de Delitos**
- **Reglamento del Canal Ético**
- **Reglamento del Órgano de Compliance Penal**
- **Régimen disciplinario**
- **Protocolo de investigación**
- **Medidas de diligencia debida en la selección de personal**

SISTEMA DE COMPLIANCE PENAL

El **Modelo de Prevención de Delitos** se inició en 2018 y se ha desplegado por sociedades conforme al artículo 31 bis del Código Penal y a la Norma UNE 19601, con el asesoramiento de Fortuny Legal. La implantación se realizó en Iman Seguridad entre 2022 y 2023 (42 tareas) y en Iman Corporation y Diswork entre 2023 y 2024 (50 tareas). En 2025 se ha iniciado la fase de Iman Formación y Outplacement e Iman Cleaning.

A cierre de 2025, el estado de implantación en las sociedades del Grupo es el siguiente:

SOCIEDAD	ESTADO IMPLANTACIÓN
Iman Seguridad	Implantado (2023)
Iman Corporation	Implantado (2024)
Diswork	Implantado (2024)
Iman Formación y Outplacement	Implantado (2025)
Iman Cleaning	Implantado (2025)
Iman Temporing ETT	Pendiente de implantación

El grado de avance global del proyecto es del **83 % implementado**, **7 % en proceso de aprobación** y **10 % en ejecución**. Cada sociedad cuenta con su propio **mapa de riesgos penales**, priorizado por impacto y probabilidad. Los focos de riesgo se concentran en licitaciones, relación con clientes y proveedores, selección de personal y conflictos de interés.

COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y CASOS

Las políticas anticorrupción se difunden a través del **Código Ético** y de **píldoras informativas mensuales** elaboradas con el asesor externo. En 2025 se ha impartido una **formación transversal en compliance** que ha cubierto el Modelo de Prevención de Delitos, los principales delitos y penas, las condiciones de exención de responsabilidad, la sensibilización del personal, el Código Ético, el Órgano de Compliance Penal y el **Canal de Denuncias**. La trazabilidad cuantitativa por categoría profesional se incorporará en próximos ejercicios.

Durante 2025 **no se ha confirmado ningún caso de corrupción** en las sociedades de Internacional Fire, ni se han producido despidos, rescisiones contractuales o causas judiciales relacionadas. Tampoco se han registrado **acciones jurídicas por competencia desleal o prácticas antimonopolio**.

CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

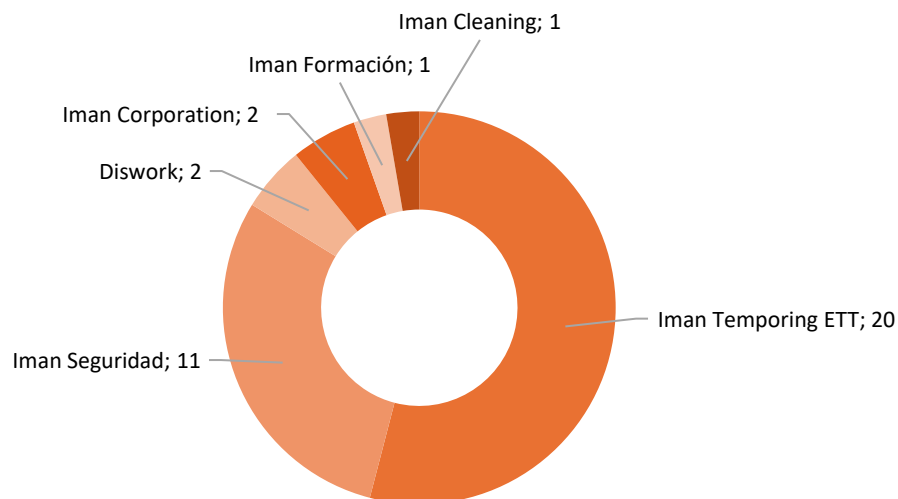
Internacional Fire **no ha efectuado contribuciones políticas** —directas o indirectas, financieras o en especie— durante el ejercicio 2025, en coherencia con lo previsto en su **Política antisoborno y anticorrupción**.

ANÁLISIS DE LAS COMUNICACIONES INTERPUESTAS A TRAVÉS DEL CANAL ÉTICO Y RESULTADO DE LAS INVESTIGACIONES

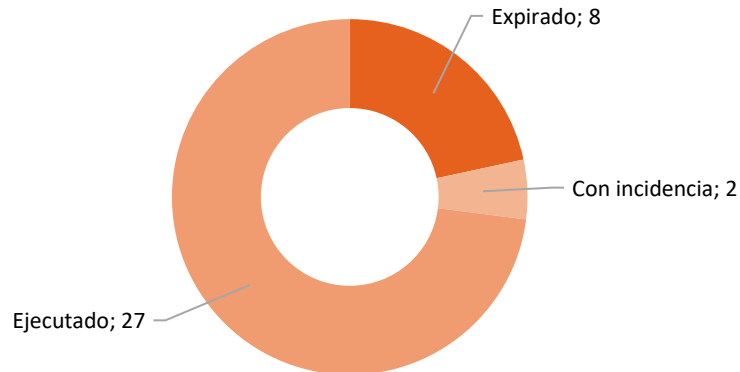
En cumplimiento de la **Ley 2/2023**, Internacional Fire dispone de la **plataforma Ulises** como Canal Ético, una herramienta segura y confidencial que **garantiza el anonimato** del informante y la **protección frente a represalias**. El canal opera bajo una estructura compartida entre las entidades del grupo con secciones diferenciadas. Durante 2025 se ha revisado toda la documentación del **Sistema Interno de Información** (Reglamento del Canal, Política del SII y Protocolo de Investigación) para adaptarla a la Ley, y se han comunicado los nombramientos del **Responsable del Sistema** a las Autoridades autonómicas competentes.

A lo largo de 2025 se han recibido **37 comunicaciones**: **Iman Temporing ETT** (20), **Iman Seguridad** (11), **Diswork** (2), **Iman Corporation** (2), **Iman Formación y Outplacement** (1) e **Iman Cleaning** (1). En cuanto al estado de resolución, **27 han sido ejecutadas**, 8 han expirado y 2 se han cerrado con incidencias detectadas, sin expedientes pendientes a cierre del ejercicio.

DENUNCIAS POR EMPRESA



ESTADO DE LAS DENUNCIAS



El **Canal Ético**, compartido por todas las sociedades de Internacional Fire, está accesible en:

- <https://www.imancorp.es/canal-de-denuncias/>

Asimismo, las personas trabajadoras de las sociedades del Grupo pueden acceder al **Canal Ético** a través del **Portal del Empleado**, garantizando un **acceso directo, confidencial y permanente** desde su entorno habitual de trabajo.

SANCIONES Y ÓRGANO DE COMPLIANCE PENAL

A fecha de cierre del ejercicio 2025, las sociedades de Internacional Fire **no han sido objeto de sanciones** en materia de riesgos penales, ni han recibido **requerimientos por parte de reguladores o autoridades**, incluidas las judiciales.

El **Órgano de Compliance Penal** celebra reuniones mensuales con el asesor externo **Fortuny Legal**, en las que se realiza el seguimiento del **Plan de Acción** y se da respuesta a las cuestiones que vayan surgiendo. Cada sesión queda documentada mediante orden del día y acta, archivadas y custodiadas por el propio Órgano junto con la totalidad de la documentación generada en el marco del **Modelo de Prevención de Delitos**.

NOVEDADES NORMATIVAS

El ejercicio 2025 no ha traído reformas legislativas destacables en compliance penal. Sí ha resultado especialmente relevante, en cambio, la publicación de **tres nuevos estándares técnicos** que la organización ha incorporado a su agenda de seguimiento:

- **UNE 19601:2025** — Sistemas de Gestión de Compliance Penal.
- **UNE-ISO 37001:2025** — Sistemas de Gestión Antisoborno.
- **ISO 37009:2025** — Gestión de Conflictos de Interés.

Permanecen igualmente bajo seguimiento las novedades de 2024 que continúan pendientes de **transposición o desarrollo reglamentario**:

- **Directiva (UE) 2024/1226** — Medidas restrictivas de la Unión.
- **Directiva (UE) 2024/1760 (CSDDD)** — Diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad.

Real Decreto 1101/2024 — Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.11. Protección de datos

GRI 418-1, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27 y 3-3

ENFOQUE DE GESTIÓN

La creciente digitalización de la actividad empresarial ha situado la confidencialidad, la privacidad y la protección de datos personales entre las cuestiones prioritarias para los grupos de interés de Internacional Fire Protection. La gestión adecuada de estos riesgos no solo es una obligación legal derivada del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), sino también un elemento clave de la confianza con clientes, personas trabajadoras, candidatos/as, proveedores y demás partes interesadas.

Internacional Fire Protection ha identificado la protección de datos y la seguridad de la información como un tema material en su análisis de doble materialidad, dado el volumen y la sensibilidad de los datos personales que trata por su actividad —especialmente en *los servicios de seguridad privada y vigilancia, que conllevan el tratamiento de imágenes de videovigilancia y datos asociados al control de accesos*— y el impacto potencial que un incidente de seguridad podría tener tanto en los derechos de las personas afectadas como en la continuidad operativa del negocio. La gestión de este tema se articula en tres niveles: (1) protección de datos personales conforme al RGPD; (2) seguridad de la información de toda la organización; y (3) ciberseguridad y resiliencia frente a amenazas digitales.

GOBERNANZA DE LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La gobernanza de la protección de datos y la seguridad de la información en Internacional Fire Protection se articula a través de las siguientes figuras y órganos:

- **Delegado de Protección de Datos (DPO):** Internacional Fire Protection cuenta con un Delegado de Protección de Datos común a los tres grupos empresariales (Fernández Asunción, Internacional Fire Protection y DDP), certificado conforme al Esquema de Certificación de DPO de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). El DPO ejerce sus funciones de forma externa y reporta directamente al responsable del departamento de.
- **Responsable de Seguridad de la Información / CISO:** las funciones de responsable de seguridad de la información se asumen por el responsable de Sistemas, con responsabilidad sobre la definición, implantación y supervisión de las medidas técnicas y organizativas de ciberseguridad del grupo.
- **Asesoramiento externo especializado:** el grupo cuenta con un servicio de asesoramiento, consulta y soporte en materia de protección de datos a través de una plataforma online de gestión documental, controles periódicos, auditorías de cumplimiento y acciones formativas.

MARCO NORMATIVO Y COMPROMISOS

La actuación del grupo en materia de protección de datos y seguridad de la información se enmarca en el siguiente conjunto normativo:

- Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (RGPD).
- Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).
- Real Decreto 311/2022 que regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), en aquellas actividades en las que aplica.
- Directiva (UE) 2022/2555 NIS2 sobre ciberseguridad, en aquellos servicios y entidades a los que resulta de aplicación.
- Norma UNE-ISO/IEC 27001 como referencia internacional en sistemas de gestión de la seguridad de la información.

Internacional Fire Protection actualiza periódicamente sus políticas de protección de datos y seguridad de la información con el fin de mantener su adecuación al marco normativo, reducir la probabilidad e impacto de los incidentes y gestionar los datos de forma responsable.

PRINCIPIOS DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

El tratamiento de datos personales en Internacional Fire Protection se rige por los principios establecidos en el artículo 5 del RGPD. La tabla siguiente recoge la aplicación práctica de cada uno de ellos en la organización:

PRINCIPIO (art. 5 RGPD)	APLICACIÓN EN EL GRUPO
Licitud, lealtad y transparencia	Información clara y accesible al interesado en el momento de la recogida; consentimiento explícito cuando procede; cláusulas informativas revisadas anualmente.
Limitación de la finalidad	Cada tratamiento tiene una finalidad determinada y legítima registrada en el Registro de Actividades del Tratamiento (RAT).
Minimización de datos	Recogida únicamente de los datos estrictamente necesarios; revisión periódica de los formularios y procesos de recogida.
Exactitud	Procedimientos para mantener actualizados los datos y atender solicitudes de rectificación en plazo legal.
Limitación del plazo de conservación	Política de conservación documentada por tipo de tratamiento; bloqueo y supresión al término del plazo.
Integridad y confidencialidad	Medidas técnicas y organizativas proporcionadas al riesgo: control de accesos, cifrado, copias de seguridad, formación.
Responsabilidad proactiva	Registro de Actividades del Tratamiento (RAT), análisis de riesgos, EIPDs cuando proceden, auditorías periódicas y trazabilidad documental.

MEDIDAS IMPLANTADAS

Para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable y la protección efectiva de los datos personales, Internacional Fire Protection ha implantado un conjunto de medidas estructuradas en tres dimensiones:

Medidas legales:

- Actualización periódica de las cláusulas informativas y consentimientos facilitados a los interesados.
- Identificación y documentación de la base legal de cada tratamiento.
- Elaboración, revisión y firma de contratos de encargado del tratamiento conforme al artículo 28 del RGPD con todos los proveedores que acceden a datos.
- Mantenimiento del Registro de Actividades del Tratamiento (RAT).

Medidas organizativas:

- Designación de un Delegado de Protección de Datos (DPO) certificado por la AEPD.
- Procedimientos para la atención de derechos de los interesados (acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad).
- Protocolo de gestión de incidencias y brechas de seguridad, con procedimiento de notificación a la AEPD en plazo de 72 horas conforme al artículo 33 del RGPD.
- Realización de Evaluaciones de Impacto en Protección de Datos (EIPD) cuando procede.

Medidas técnicas y de ciberseguridad:

- Políticas y procedimientos de seguridad documentados.
- Control de accesos lógicos: gestión de identidades, autenticación robusta y revisión periódica de privilegios.
- Sistemas de protección perimetral, antimalware y monitorización de tráfico de red.
- Cifrado de información en tránsito y en reposo en los sistemas que tratan datos personales.
- Copias de seguridad periódicas con pruebas de restauración.
- Seudonimización de datos en los entornos en los que es técnicamente viable.
- Seguridad física de los centros donde se ubican los sistemas de información.

- Desarrollo y mantenimiento seguro de sistemas de información, con gestión del ciclo de vida y aplicación oportuna de parches y actualizaciones.

TRATAMIENTOS SECTORIALS SENSIBLES

Por la naturaleza de su actividad —seguridad privada, vigilancia y servicios auxiliares—, el grupo trata datos personales especialmente sensibles, en particular imágenes de videovigilancia captadas en las instalaciones de sus clientes. Estos tratamientos cuentan con las siguientes garantías específicas:

- Información a los interesados mediante cartelería homologada conforme a las directrices de la AEPD en todos los puntos donde existen cámaras.
- Base legal del tratamiento documentada (interés legítimo o consentimiento, según el caso).
- Plazo máximo de conservación de las imágenes de un mes salvo cuando se hayan capturado hechos relevantes para la seguridad o que sean objeto de procedimiento legal, conforme al artículo 22.3 de la LOPDGDD.
- Procedimientos de acceso restringido a las grabaciones y trazabilidad de los accesos.
- Cláusulas específicas en los contratos con clientes que regulan la posición de cada parte (responsable, corresponsable o encargado del tratamiento, según el modelo de servicio).

Durante 2025, la auditoría interna del DPO ha revisado de forma específica los tratamientos asociados a procesos de selección de personal. El resultado fue sido favorable, aunque se detectaron algunas desviaciones dando lugar a un plan de acción que se cerró con fecha 31/12/2025.

CIBERSEGURIDAD Y RESILIENCIA OPERATIVA

Además de las medidas de protección de datos personales, el grupo gestiona la ciberseguridad y la seguridad de la información como un ámbito específico de riesgo y de continuidad de negocio. La gestión se apoya en los siguientes elementos:

- Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información: Iman Seguridad dispone de certificación ISO 27001. El alcance de la certificación cubre el Sistema de gestión de seguridad de la información que da soporte a los servicios de Consultoría y asesoramiento. Servicios de vigilancia, rondas de vigilancia, custodia y acuda. Instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos de seguridad y sistemas contra incendios. Gestión de Servicios de Ciberseguridad y Servicios SOC. Central Receptora de Alarmas, Servicios de Videovigilancia y Monitorización remota y ha sido emitida por la empresa certificadora KIWA.
- Plan de continuidad de negocio y procedimientos de recuperación ante desastres, con pruebas periódicas.
- Gestión de vulnerabilidades: monitorización continua, parcheo periódico y revisión de configuraciones.
- Concienciación y formación continua del personal en buenas prácticas de ciberseguridad (phishing, gestión de contraseñas, uso seguro del correo electrónico).
- Gestión de incidentes de seguridad.

2025 no se ha recibido ningún requerimiento de información procedente de la Agencia Española de Protección de Datos sobre algún proceso o procedimiento relativo al cumplimiento de la normativa de protección de datos.

FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

Internacional Fire Protection considera la formación y la concienciación de la plantilla un elemento esencial de la protección de datos y la seguridad de la información, especialmente en los puestos que acceden y tratan datos personales por razón de su actividad, por lo que se programan diferentes acciones formativas en el marco del Plan de Formación General del grupo, en concreto, durante 2025 se han desarrollado la formación de “Fundamentos del RGPD” dirigida a los nuevos trabajadores incorporados durante el año.

HITOS DEL EJERCICIO Y OBJETIVOS 2025

Los principales hitos en materia de protección de datos y seguridad de la información durante 2025 han sido:

- En julio de 2024 se llevó a cabo la Auditoría de Protección de Datos por parte del DPO, que revisó los tratamientos de datos personales realizados por las empresas del grupo, con especial atención a los procesos de selección de personal y a la aplicación de las medidas de seguridad organizativas y técnicas. El resultado de la auditoría ha sido favorable, cuyo plan de acción ha sido cerrado a 31/12/2025.
- Se realizó la revisión y redacción de textos legales de páginas web.
- Se realizó la redacción del Protocolo de Desconexión Digital.

04

Compromiso sostenible

Calidad del servicio, desarrollo local y relación con la cadena de valor.

COMPROMISO SOSTENIBLE

4.1. Calidad de los servicios

GRI 2-25, 2-26, 3-3, 416-1, 416-2, 418-1

CERTIFICADOS DE CALIDAD

Internacional Fire Protection ha identificado la calidad del servicio como un tema material en su análisis de doble materialidad, dado el impacto que tiene tanto en la satisfacción de sus clientes como en la sostenibilidad del negocio a largo plazo. Para gestionarlo, el grupo aplica un enfoque basado en procedimientos normalizados, evaluación continua y mejora sistemática, con el objetivo de cumplir las expectativas y necesidades de sus clientes. Las principales acciones desplegadas son:

- La evaluación periódica de proveedores y subcontratistas conforme a criterios de calidad, ambientales y sociales.
- La supervisión y control de calidad de los servicios prestados en cliente.
- La mejora continua de los procesos a partir de indicadores, auditorías y feedback de los grupos de interés.
- Las auditorías internas periódicas conforme a los sistemas de gestión certificados.
- La formación continua del personal para desarrollar las competencias necesarias para una prestación de calidad.

Además de las normas UNE-EN ISO 14001:2015 (Gestión Ambiental) e ISO 45001:2018 (Seguridad y Salud en el Trabajo) ya referenciadas en otros apartados de esta memoria, Internacional Fire Protection cuenta con sociedades certificadas conforme a la norma UNE-EN ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de la Calidad. Los alcances de las certificaciones cubren las actividades de prestación de servicios de limpieza, vigilancia y protección de bienes, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, servicios auxiliares, servicios de trabajo temporal y de selección de personal, servicios de enseñanza y formación, y han sido emitidas por el organismo certificador OCA Global. La tabla siguiente resume el estado de las tres certificaciones por sociedad:

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
Iman Seguridad, S.A.	Sí	Sí	Sí
Iman Cleaning, S.L.	Sí	Sí	Sí
Iman Corporation, S.A.	Sí	Sí	Sí
Iman Temporing ETT, S.L.	Sí	Sí	Sí
Diswork, S.L.	Sí	Sí	Sí
Iman Formación y Outplacement, S.L.	Sí	Sí	No
Iman Global Consulting, S.L.	No	No	No

Todas las sociedades del grupo Internacional Fire Protection se encuentran certificadas conforme a la norma ISO 9001:2015, lo que sitúa a la calidad como un eje plenamente consolidado en la prestación del servicio y como un elemento estratégico para el establecimiento de objetivos organizativos.

Para el ejercicio 2025, Internacional Fire Protection se ha marcado los siguientes objetivos en materia de certificación y calidad: conseguir las nuevas certificaciones de la ISO 17483-1 de Protección de Infraestructuras Críticas y la ISO 18788 de Operaciones de Seguridad Privada para Iman Seguridad, además, conseguir la certificación de la ISO 9001 para Iman Formación. Trabajar bajo sistemas de gestión certificados constituye un eje estratégico del grupo, ya que permite estandarizar la calidad del servicio entre sociedades, facilitar la trazabilidad y reforzar la confianza de los clientes.

SISTEMA DE GESTIÓN DE RECLAMACIONES

La gestión de las reclamaciones de clientes en las empresas de Internacional Fire Protection se basa en un enfoque estructurado y eficiente que garantiza una respuesta rápida y adecuada a cada incidencia, conforme a los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001:2015. Este sistema, se articula en torno a cinco pilares fundamentales:

- **Acceso sencillo al canal de reclamaciones:** el grupo dispone de un canal especializado que permite a los clientes presentar sus quejas de forma rápida y sin complicaciones, a través del correo electrónico: listadeorganizacion@imancorp.es.
- **Comunicación clara e inmediata:** la interacción con el cliente se realiza de forma directa y trazable, garantizando una respuesta oportuna y transparente en cada caso.
- **Registro y seguimiento exhaustivo:** cada reclamación se documenta detalladamente, incluyendo el análisis de la situación, las acciones tomadas, la solución aplicada y los resultados obtenidos, lo que permite generar aprendizajes para el futuro.
- **Equipo preparado y capacitado:** el personal responsable de la gestión de reclamaciones cuenta con formación específica en comunicación, atención al cliente y resolución de problemas.
- **Compromiso con la mejora continua:** el análisis sistemático de las reclamaciones permite identificar acciones correctivas y oportunidades de mejora que se integran en los planes de gestión de la calidad del grupo.

Durante el ejercicio 2025, Internacional Fire Protection ha gestionado un total de 117 reclamaciones de clientes, frente a las 20 registradas en 2024. El desglose por tipología es el siguiente:

- Calidad del servicio prestado: 58 reclamaciones.
- Conducta o desempeño del personal asignado al servicio: 37 reclamaciones.
- Plazos de respuesta o cumplimiento contractual: 0 reclamaciones.
- Facturación o aspectos administrativos: 2 reclamaciones.
- Otros motivos: 20 reclamaciones.

Durante 2025 no se ha recibido ninguna reclamación fundamentada relativa a la violación de la privacidad de los clientes o a la pérdida de sus datos, ni procedente de terceras partes ni de organismos reguladores. Asimismo, en el ejercicio no se han identificado incidencias significativas de fuga, robo o pérdida de datos de clientes. Durante el 2025 ha habido 48 incumplimientos relacionados con salud y seguridad de los clientes con sanción económica.

Del total de reclamaciones gestionadas, el 100% se resolvió dentro de los plazos establecidos por el procedimiento interno. A partir del análisis causa-raíz de las incidencias, se han iniciado 117 acciones correctivas y 117 acciones de mejora, integradas en los planes anuales de los sistemas de gestión.

Este mismo procedimiento de reclamaciones está disponible para otras partes interesadas (personas trabajadoras, candidatos/as, proveedores, etc.) en materias relacionadas con la calidad, el medioambiente, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad de la información, y se evalúa anualmente su eficacia mediante indicadores de gestión y la satisfacción del reclamante con la resolución obtenida.

INSPECCIONES Y CONTROLES DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y de prevención de riesgos, así como de asegurar una experiencia positiva para los clientes, Internacional Fire Protection realiza inspecciones periódicas en las instalaciones donde su personal presta servicio. Estas visitas permiten verificar que las condiciones de trabajo son seguras, adecuadas y conformes con la legislación vigente y con los estándares de calidad del grupo.

Las inspecciones también refuerzan el compromiso del grupo con la mejora continua, ya que permiten detectar áreas de mejora que contribuyen tanto al bienestar del personal como a una relación fluida con los clientes. En cada visita se supervisan, entre otros aspectos: las condiciones del puesto de trabajo, el cumplimiento de la operativa contractual, el cuadrante del servicio, las necesidades formativas del puesto, las prácticas ambientales aplicadas en el servicio y aspectos de seguridad y salud como el uso de EPIs o el estado del botiquín.

En 2025, el total de inspecciones realizadas ha sido de 3.631, frente a las 2.105 realizadas en 2024, lo que supone una variación del 72,5%. El desglose por sociedad es el siguiente:

EMPRESA	Nº INSP. 2024	Nº INSP. 2025
Iman Cleaning	468	748
Iman Seguridad	502	1.225
Iman Corporation	124	525
Diswork	1.011	1.032

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Con el objetivo de garantizar la calidad de los servicios ofrecidos, el grupo Internacional Fire Protection implementa un Sistema de Gestión de la Calidad alineado con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001:2015. Este sistema se enfoca en alcanzar altos niveles de satisfacción del cliente mediante un seguimiento constante y estructurado de sus percepciones, necesidades y expectativas, dando respuesta al requisito de gestión del tema material "calidad del servicio".

Para ello, se envían periódicamente encuestas a los clientes de las empresas del grupo, lo que permite recopilar información valiosa sobre su experiencia. Los resultados obtenidos se analizan mediante el Índice NPS (Net Promoter Score), una herramienta que mide la fidelidad del cliente y su disposición a recomendar los servicios recibidos. Este índice clasifica a los clientes en tres categorías según la puntuación otorgada:

- **Promotores (9-10):** clientes altamente satisfechos, con experiencias muy positivas y alta probabilidad de recomendar la empresa.
- **Pasivos (7-8):** clientes cuya experiencia ha sido aceptable, pero sin un nivel de entusiasmo que los motive a recomendar activamente.
- **Detractores (0-6):** clientes insatisfechos, cuya experiencia ha sido negativa y que, en consecuencia, no recomendarían los servicios prestados.

Los resultados obtenidos por sociedad, comparados con el ejercicio anterior, son los siguientes:

EMPRESA	NOTA 2024	NOTA 2025
Iman Cleaning	7,4	7,8
Iman Seguridad	7,5	8,0
Iman Corporation	7,1	7,8
Diswork	7,0	7,4
Iman Formación	-	9,0

Los resultados se analizan de forma colectiva para identificar oportunidades de mejora y diseñar medidas correctivas que optimicen el servicio.

Internacional Fire Protection se compromete a ofrecer un servicio de calidad y a revisar periódicamente el método de medición de la satisfacción, con el fin de adaptarse mejor a las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés, mantener el nivel de excelencia alcanzado y aumentar la participación en las encuestas para obtener valoraciones más representativas.

COMPROMISO SOSTENIBLE

4.2. Desarrollo local

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

Durante 2025, el consolidado de Internacional Fire ha seguido apostando firmemente por la sostenibilidad en sus dimensiones económicas, sociales y ambientales, integrando estos principios en la estrategia global del Grupo.

En un contexto económico estable y con una creciente exigencia regulatoria en materia de información no financiera, se ha intensificado el compromiso con el desarrollo territorial y el impacto positivo en las comunidades en las que operamos.

EMPLEO LOCAL Y CONTRATACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN

La contratación local sigue siendo un pilar fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad. Durante el ejercicio, se ha promovido activamente la incorporación de profesionales locales tanto en puestos operativos como en cargos de responsabilidad.

A efectos de este indicador, se considera alta dirección al Comité de Dirección y a los responsables de las principales áreas funcionales del consolidado, y se entiende por contratación local aquella en la que el directivo reside en la misma provincia donde desempeña su función, a menos de 50 km del puesto de trabajo. Bajo este criterio, a cierre de 2025 el **100% de los altos cargos pertenecen a la provincia donde desempeñan su función**.

Asimismo, se continúa fomentando la empleabilidad juvenil a través de programas de prácticas profesionales en colaboración con centros educativos, impulsando la inserción laboral de jóvenes y la generación de talento cualificado a nivel local. Este enfoque contribuye a dinamizar el entorno económico y educativo de las regiones en las que estamos presentes.

DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

Internacional Fire mantiene un firme compromiso con el tejido empresarial local mediante una política de compras basada en la contratación de proveedores nacionales y de proximidad. A efectos de este indicador, se considera proveedor local a aquel cuya sede social se encuentra ubicada en territorio nacional.

Durante 2025, el **100% de los productos y servicios adquiridos provienen de proveedores ubicados dentro del territorio nacional**. Esta apuesta refuerza la economía local, fomenta el empleo indirecto y permite establecer relaciones comerciales basadas en la confianza y la sostenibilidad.

En los territorios donde operamos, se da prioridad a empresas locales siempre que cumplan los requisitos de calidad, sostenibilidad y cumplimiento normativo exigidos por el consolidado.

COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES LOCALES

La actividad del Grupo se desarrolla en un marco de respeto y colaboración con las comunidades locales. A través de distintas acciones e iniciativas se trabaja por generar un impacto social positivo y sostenible en su entorno. Durante 2025, el 100% de los centros operativos del consolidado han sido evaluados previamente desde una perspectiva de impacto social, asegurando la integración de medidas para prevenir impactos negativos.

Como resultado de este procedimiento de evaluación, durante 2025 no se han registrado operaciones con impactos sociales negativos significativos, reales o potenciales, en las comunidades locales. Por el contrario, la empresa ha contribuido a través de:

- Colaboración con entidades sociales y educativas, mediante convenios de formación, prácticas y actividades conjuntas.
- Promoción del empleo local y generación de valor compartido.

- Impulso de actividades económicas complementarias, derivadas de su presencia y actividad en la zona.

Además, el consolidado promueve una cultura colaborativa, basada en la interacción entre agentes públicos y privados, lo que permite aprovechar de forma conjunta los recursos disponibles en beneficio de la comunidad.

GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

El impacto ambiental que las empresas del Grupo pueden generar en su entorno se encuentra controlado y evaluado conforme al procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales.

En aquellas unidades con mayor incidencia potencial, se han implementado medidas correctoras y preventivas.

Varias sociedades del consolidado cuentan con la certificación UNE-EN ISO 14001:2015, cuyo desarrollo se detalla en el apartado "2. Cuidando el Medio Ambiente" de esta memoria.

COMPROMISO SOSTENIBLE

4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 201-1, 203-2, 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 2025 se han realizado aportaciones por valor de 389.700 € para las iniciativas llevadas a cabo por IMANcorp Foundation. Otras acciones de patrocinio con asociaciones y fundaciones han sido la donación de 4.646 € a la Universidad de Valladolid y la aportación de 100 € a la Universidad de Granada.

En línea con este compromiso, la compañía colabora activamente con la **IMANCorp Foundation**, entidad sin ánimo de lucro constituida en 2016, que tiene como propósito convertirse en un espacio de encuentro entre el talento, la innovación y el mundo empresarial. Para alcanzar este objetivo, se promueve el diálogo y la colaboración con centros de formación, universidades y empresas de distintos sectores, favoreciendo así la conexión entre todos estos agentes.

EJES ESTRATÉGICOS DE IMANCORP FOUNDATION

- **Impulso de la Innovación**
La fundación impulsa la investigación y el desarrollo como motores clave para el crecimiento del país. Con este enfoque, se financian proyectos de I+D que ofrezcan soluciones innovadoras a los desafíos actuales.
- **Talento**
El principal objetivo es respaldar ideas disruptivas y acompañar a los emprendedores en el emocionante reto de crear y consolidar sus proyectos. Para ello, se invierte en startups y empresas tecnológicas en fases iniciales (early stage), de crecimiento (growth stage) o de expansión (expansion stage).
- **Diversidad e Inclusión**
Se colabora con empresas para fomentar un entorno laboral inclusivo, convencidos de que los equipos diversos, formados por personas con diferentes capacidades, generan resultados excepcionales para las organizaciones.
- **Observatorio de Competencias digitales y trabajo**
En alianza con la Universidad Autónoma de Barcelona, se ha puesto en marcha este observatorio con el propósito de analizar las competencias digitales de la población y su impacto en el ámbito laboral.

PROYECTOS IMPULSADOS POR IMANCORP FOUNDATION

- **Campaña #RompeElPrejuicio**
En 2025, **IMANcorp Foundation** lanzó la campaña **#RompeElPrejuicio** para promover la inclusión laboral de personas con síndrome de Down y combatir los estereotipos. Coincidiendo con el **Día Mundial del Síndrome de Down** (21 de marzo), la iniciativa plantea una reflexión clave: el talento no entiende de etiquetas. Con el cortometraje “¿Y tu virtud también llega tarde?”, testimonios reales, eventos con empresas inclusivas y una fuerte presencia en redes sociales, la fundación ha dado visibilidad a una realidad preocupante: **el 95 % de las personas con síndrome de Down no accede al mercado laboral.**
- **Observatorio de Competencias Digitales y Empleo – Informe sector hospitalario**
Uno de los principales hitos de 2025 ha sido la presentación del informe sobre digitalización, cambios en las ocupaciones y nuevas competencias en el **sector hospitalario** en España. El estudio analiza cómo la transformación tecnológica está modificando procesos, perfiles profesionales y necesidades formativas dentro del ámbito sanitario. La presentación reunió a representantes del ámbito académico, sanitario, empresarial e institucional.

- **Participación en ecosistemas europeos y Living Labs**
IMANcorp Foundation ha continuado ampliando su participación en espacios colaborativos vinculados a **innovación, empleo y transformación social** a nivel europeo, con participación en iniciativas de **Living Labs** y proyectos internacionales orientados a analizar el futuro del trabajo, las competencias emergentes y los retos asociados a la empleabilidad juvenil.
- **Mes Europeo de la Diversidad**
 Con motivo del **Mes Europeo de la Diversidad**, **IMANcorp Foundation** impulsó distintas acciones de comunicación y sensibilización orientadas a poner en valor la diversidad como elemento clave para la innovación, la creatividad y el desarrollo de organizaciones más competitivas y humanas.
- **Sant Jordi y Biblioteca Neonatal Vall d'Hebron**
 Con motivo de **Sant Jordi**, la fundación impulsó una campaña solidaria orientada a fomentar el acceso a la lectura y apoyar proyectos vinculados al ámbito hospitalario y la infancia. Asimismo, continuó colaborando con iniciativas vinculadas al **Hospital Vall d'Hebron** y al acceso a la lectura en el entorno hospitalario.
- **Cinefórum**
IMANcorp Foundation impulsó nuevas ediciones del **Cinefórum**, un espacio orientado a generar conversación y reflexión en torno a diversidad, inclusión y realidad social a través del lenguaje audiovisual, reuniendo a profesionales, empresas y entidades en torno a proyecciones y coloquios.
- **Programas de diversidad e inclusión y cumplimiento LGD**
IMANcorp Foundation ha acompañado a empresas de distintos sectores en el desarrollo de estrategias vinculadas a diversidad, inclusión y cumplimiento de la **Ley General de Discapacidad (LGD)**, actuando como partner estratégico para impulsar proyectos de impacto social corporativo vinculados al empleo, la inclusión y la responsabilidad corporativa.
- **Deporte inclusivo y experiencias DEI**
 La fundación ha continuado impulsando actividades vinculadas al deporte, la participación y las experiencias inclusivas como herramientas de transformación social y sensibilización, fomentando valores como la superación, el trabajo en equipo y la visibilidad de la diversidad.
- **Reconocimiento European Diversity Awards – Mejor Fundación Europea**
IMANcorp Foundation fue reconocida como **mejor fundación europea** en los **European Diversity Awards**, uno de los principales reconocimientos europeos en materia de diversidad e inclusión, confirmando el modelo impulsado basado en la conexión entre empresa, impacto social, innovación y talento.

ENTIDADES COLABORADORAS CON INTERNACIONAL FIRE

1. COMPROMISO SOCIAL

- Asociación Catalana de Centros Especiales de Trabajo (ACET)
- Red Española del Pacto Mundial de la ONU
- Federación Empresarial de la Dependencia Cantabria (FED)
- Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI)

2. ENRIQUECIMIENTO DE LOS SERVICIOS

- Asociación Española de Oficinas (AEO)
- Asociación de Jóvenes Empresarios de Valencia
- Asociación de Jóvenes Empresarios de Córdoba
- IFMA España – Asociación Internacional de Facility Management
- Asociación Catalana de Empresas de Seguridad (ACAES)
- Barcelona Centre Logístic Catalunya (BCLC)

- Clúster de Seguridad Contra Incendios de Catalunya (CLÚSIC)
- Asociación Catalana de Empresas de Limpieza (ASCEL)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE)
- Asociación Nacional de Especialidades Farmacéuticas Publicitarias
- Asociación Clúster de la Industria de Automoción de Cataluña (CIAC)
- Asociación de Profesionales de Recursos Humanos de Canarias (GEHOCAN)
- Asociación de Usuarios de SAP España (AUSAPE)
- Centro de Estudios y Asesoramiento de Metalurgia (CEAM)
- Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE)

3. CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO LOCAL

- Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Serveis de Barcelona (Cambra de Comerç BCN)
- IESE Business School - Universidad de Navarra
- Agrupació d'Indústries del Baix Vallès (AIBV)
- AP Lleida – Associació Professional de Lleida
- Associació d'Apartaments Turístics Costa Brava-Pirineu de Girona (ATA)
- CEOE CEPYME Cantabria
- CEOE CEPYME Guadalajara
- Club de Marketing de La Rioja (CMR)
- Confederación Empresarial de Navarra (CEN)
- EGM Asivalco – Entidad de Gestión y Modernización Fuente del Jarro
- Fundación Universidad de Oviedo (FUO)
- PIMEC – Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya
- Confederación de Empresarios de Sevilla (CES)
- Associació d'Empreses de Serveis de Tarragona (AEST)
- CECOT – Confederació Empresarial de la Catalunya Central
- Associació Catalana d'Empreses del Patrimoni Arquitectònic (ACEPA)
- Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB)
- Associació Terrassa Centre (ATC)

4. ALIANZAS ESTRATÉGICAS IMANCORP FOUNDATION

- Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) – Observatorio de Competencias Digitales y Empleo
- Innovacc – clúster de innovación
- Hospital Sant Pau
- Hospital Vall d'Hebron
- AEDH – entidad del ámbito hospitalario

COMPROMISO SOSTENIBLE

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 se rige por los principios establecidos en la **Política de Compras Responsables** y el **Código Ético**, ambos aprobados por el Consejo de Dirección.

La política de compras tiene como propósito garantizar que los proveedores de la organización cuenten con la capacidad necesaria para suministrar productos y/o servicios que satisfagan los requisitos definidos, alineándose con los estándares de calidad y sostenibilidad que impulsamos. La adhesión a esta política es un requisito exigible a todos nuestros proveedores, y constituye una expresión concreta de nuestro compromiso con la calidad, la ética empresarial, el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género, la no discriminación, la protección del medio ambiente y el cumplimiento normativo.

Para verificar que nuestros proveedores responden a estos estándares, aplicamos un proceso estructurado en varias fases:

- **SELECCIÓN:** basada en la recopilación de información y evidencias sobre la capacidad del proveedor para cumplir con los requisitos de la organización.
 - **Selección directa:** Aplicable a proveedores internos (empresas del grupo) o proveedores únicos (aquellos que ofrecen un producto o servicio sin alternativa en el mercado).
 - **Selección por compra:** Fundamentada en la solicitud y comparación entre distintos proveedores, atendiendo a criterios de precio, características del producto o servicio, plazos de entrega y condiciones de pago.
- **CONTROL DEL SUMINISTRO O PRESTACIÓN:** se gestiona mediante un sistema de seguimiento de incidencias coordinado por el departamento responsable, con el fin de resolver de forma eficaz cualquier desviación respecto a los estándares establecidos.
- **EVALUACIÓN:** los nuevos proveedores son evaluados en función de su criticidad, entendida como el impacto que su producto o servicio tiene en la operación de la empresa. Esta evaluación se apoya en cinco criterios específicos que incorporan el cumplimiento de los requisitos de sostenibilidad y responsabilidad social.
- **RE-EVALUACIÓN:** se activa cuando, tras la evaluación inicial, se identifican áreas de mejora y se solicitan acciones correctivas para reforzar la capacidad de suministro.

El consolidado, a través de su normativa interna, verifica la solvencia profesional de las personas físicas o jurídicas con las que establece relaciones comerciales o profesionales de relevancia. Se presta especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad, garantizando así que proveedores y subcontratistas actúan de manera ética, responsable y coherente con los principios de sostenibilidad que promueve toda nuestra cadena de suministro.

Con el objetivo de consolidar una gestión cada vez más responsable, el consolidado mantiene un **sistema de evaluación de proveedores** orientado a analizar las prácticas empresariales responsables en la cadena de suministro. En línea con los requisitos de calidad de la **Norma ISO 9001:2015**, la selección de proveedores se realiza mediante un sistema de ponderación basado en cinco criterios principales, entre los que se incluyen —como incorporación de los últimos ejercicios— las condiciones económicas y la responsabilidad social corporativa.



La evaluación se lleva a cabo de forma anual y queda registrada para todos los proveedores que cumplen con los criterios establecidos. En 2025, alrededor del **66%, 65 de los 95 proveedores** con una facturación superior a 10.000 € están siendo evaluados por su comportamiento ambiental y social. Los resultados han vuelto a ser satisfactorios: la totalidad de los proveedores evaluados ha cumplido con los estándares exigidos y **ninguno ha presentado un impacto ambiental crítico**.

La identificación y evaluación de los aspectos ambientales indirectos asociados a la cadena de suministro se realiza conforme al procedimiento interno establecido, asegurando una **supervisión adecuada del desempeño ambiental** más allá de los límites directos de la organización. De cara al próximo ejercicio, el objetivo es mantener estos resultados positivos y, progresivamente, elevar el nivel de exigencia con metas más ambiciosas en materia de sostenibilidad y responsabilidad en la cadena de suministro.

La adhesión a la política obliga a los proveedores a **respetar los derechos humanos en toda su cadena de valor**, garantizando que ningún trabajador sea sometido a acoso, castigo físico o mental, ni a ningún otro tipo de trato abusivo. Como mínimo, las condiciones salariales y la jornada laboral deberán ajustarse a la legislación vigente en cada país, incluyendo el salario mínimo, las horas extraordinarias y los límites máximos de jornada. **Queda expresamente prohibido el uso de mano de obra infantil (GRI 408-1)** y de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio (*GRI 409-1*), y se exige el cumplimiento de los **convenios de la OIT**, así como el respeto al derecho de libre asociación de los trabajadores.

El consolidado apuesta de forma decidida por los proveedores nacionales y locales, manteniendo relaciones comerciales estables que favorecen la mejora continua y el avance en materia de responsabilidad social corporativa. Esta apuesta se traduce en una estrategia de desarrollo de proveedores locales para las contrataciones estratégicas, que contribuye a la generación de empleo indirecto y al fortalecimiento del tejido industrial en las zonas donde desarrollamos nuestra actividad.

En 2025, **el 100% del volumen de compras de Internacional Fire se ha canalizado a través de proveedores nacionales**. El ecosistema de proveedores abarca distintos ámbitos: distribución de materias primas (útiles y productos de limpieza, equipos informáticos, uniformidad y material de oficina), servicios de telecomunicaciones, alquiler de maquinaria y vehículos, así como servicios de prevención de riesgos laborales, gestión de residuos y mantenimiento y reparación de instalaciones.

05

Acerca de este informe

Alcance, materialidad y trazabilidad de los indicadores GRI y Ley 11/2018.

ACERCA DE ESTE INFORME

5.1. Acerca de este informe

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

OBJETO DEL INFORME Y MARCO REGULATORIO

El presente Estado de Información no Financiera (en adelante, "el informe" o "la memoria") de Internacional Fire Protection se elabora con periodicidad anual y recoge la información correspondiente al ejercicio 2025 (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025), referente al consolidado de Internacional Fire Protection.

A través del informe, Internacional Fire Protection da respuesta a:

- Los requerimientos en materia de Información no Financiera y Diversidad contemplados en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Los requerimientos relativos a las relaciones sociales y a la información sobre los trabajadores establecidos en el artículo segundo de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que se refiere al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

En línea con la evolución del marco normativo europeo, el informe incorpora avances hacia la adaptación a la Directiva (UE) 2022/2464 sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y a los Estándares Europeos de Sostenibilidad (ESRS) emitidos por EFRAG. Internacional Fire Protection ha iniciado el proceso de alineación con estos marcos, con el fin de reforzar la transparencia y la calidad de la información reportada.

DECLARACIÓN DE USO DE LOS ESTÁNDARES GRI

Internacional Fire Protection ha presentado la información citada en este informe de Estado de Información no Financiera de conformidad con la opción en referencia de los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

Esta declaración se realiza conforme a los Universal Standards 2021 publicados por la Global Reporting Initiative, así como a los Topic Standards aplicables a los temas materiales identificados por la organización. Adicionalmente, el informe se ha elaborado teniendo en cuenta los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

Internacional Fire Protection, como integrante del grupo desde el 14 de julio de 2022, es firmante adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas y publica anualmente su Comunicación de Progreso (CoP).

ALCANCE Y PERÍMETRO DEL INFORME

El presente informe cubre el consolidado de Internacional Fire Protection, integrado por las siguientes sociedades:

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

Internacional Fire Protection forma parte de una estructura empresarial más amplia que también incluye los grupos Fernández Asunción y DDP. Cada grupo elabora su propio Estado de Información no Financiera con un perímetro consolidado diferenciado, manteniendo una metodología y unos principios comunes para garantizar la coherencia entre los tres informes.

Para cualquier consulta, aclaración o sugerencia relacionada con el contenido del informe, los grupos de interés pueden ponerse en contacto con la organización a través del correo electrónico sostenibilidad@imancorp.es.

PRINCIPIOS DE REPORTING

La elaboración del informe se rige por los ocho principios de reporting establecidos por GRI 1: Fundamentos 2021:

PRINCIPIO (GRI 1: 2021)	DESCRIPCIÓN
Exactitud	La información es precisa y detallada para evaluar el desempeño de la organización.
Equilibrio	La memoria refleja tanto los aspectos positivos como los negativos del desempeño, sin sesgos.
Claridad	La información se presenta de forma accesible y comprensible para los grupos de interés.
Comparabilidad	Se selecciona, recopila y comunica información de forma coherente y se mantiene en el tiempo, permitiendo el análisis de cambios y la comparación con otras organizaciones.
Exhaustividad	Se incluye información suficiente para evaluar los impactos significativos de la organización durante el periodo reportado.
Contexto de sostenibilidad	El desempeño se reporta en el contexto más amplio de la sostenibilidad y de los límites planetarios y sociales.
Puntualidad	La memoria se publica conforme a un calendario regular, permitiendo a los grupos de interés disponer de información oportuna.
Verificabilidad	Los datos y procesos están documentados de forma que pueden ser objeto de revisión y verificación externa.

Adicionalmente, y conforme al marco regulatorio español, se aplican los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia recogidos en la Ley 11/2018, así como el principio de doble materialidad que vertebrará la futura aplicación de la CSRD y los ESRS.

VERIFICACIÓN EXTERNA

El presente informe ha sido sometido a verificación externa por parte de **OCA Instituto de Certificación, S.L.U.**, entidad de verificación independiente, con un nivel de aseguramiento limitado. La verificación se ha realizado conforme a la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento ISAE 3000 (Revisada).

El alcance de la verificación cubre la totalidad del contenido del informe. El verificador externo es independiente respecto de la organización y no mantiene relación que pueda comprometer su independencia profesional. La elección y renovación del verificador es supervisada por el responsable del departamento de Organización.

El proceso de verificación externa se inició por primera vez con el informe correspondiente al ejercicio 2018, realizado por una entidad externa distinta. El informe de verificación independiente correspondiente al presente ejercicio se incluye como anexo al final de esta memoria.

APROBACIÓN DEL INFORME

El presente Estado de Información no Financiera, incluida la información sobre los temas materiales reportados, ha sido revisado y aprobado por el Consejero Delegado de Fernández Asunción. La supervisión del proceso de elaboración del informe ha sido coordinada por el responsable del departamento de Organización.

FICHA TÉCNICA DEL INFORME

FICHA TÉCNICA DEL INFORME	
Organización informante	Internacional Fire Protection, Sociedad Limitada
Sector / Actividad	Seguridad privada, servicios auxiliares, formación, ETT, limpieza y servicios prestados por personal con discapacidad
Ejercicio reportado	1 de enero de 2025 — 31 de diciembre de 2025
Frecuencia de publicación	Anual
Marco de reporting	Estándares GRI (Universal Standards 2021), Ley 11/2018, Ley 5/2021, principios del Pacto Mundial y ODS
Declaración de uso	Elaborado de conformidad con los Estándares GRI
Perímetro	Sociedades del consolidado de Internacional Fire Protection
Verificador externo	OCA Instituto de Certificación, S.L.U.
Norma de verificación	ISAE 3000 (Revisada)
Nivel de aseguramiento	Limitado
Órgano que aprueba el informe	Consejero Delegado
Contacto	sostenibilidad@imancorp.es

ACERCA DE ESTE INFORME

5.2. Grupos de interés

GRI 2-29

El diálogo con los grupos de interés representa un elemento vertebrador de la estrategia de Internacional Fire Protection. Entender las expectativas, inquietudes y demandas de cada colectivo permite a la organización valorar su viabilidad e incorporarlas en su planificación corporativa, con el propósito de construir vínculos duraderos, transparentes y responsables. Este ejercicio de escucha activa y comunicación bidireccional facilita, además, que la empresa comparta información relevante que refuerce la relación con cada uno de estos grupos.

El punto de partida para articular un diálogo constructivo pasa por identificar y jerarquizar a los grupos de interés más significativos. Esta priorización permite diseñar canales de comunicación adaptados a cada colectivo, propiciando una interacción más eficaz y orientada a la creación de valor compartido.

A continuación, se presentan los principales grupos de interés del consolidado y el enfoque de relacionamiento con cada uno de ellos:

CLIENTES

Los clientes son el núcleo de la actividad de Internacional Fire Protection. Al tratarse de una organización orientada a la prestación de servicios, responder a sus necesidades y garantizar la calidad en la entrega constituye una prioridad estratégica. Su contribución a la sostenibilidad del negocio es determinante, por lo que la empresa trabaja de forma continua en mejorar su experiencia, reforzar su fidelización y elevar su nivel de satisfacción.

PROVEEDORES Y COLABORADORES

Cultivar relaciones sólidas y éticas con los proveedores resulta fundamental para el buen funcionamiento del consolidado. Se distinguen dos categorías:

- **Proveedores generales:** su ausencia generaría un impacto acotado en la operativa.
- **Proveedores estratégicos:** su interrupción podría comprometer de forma significativa el desarrollo de las actividades.

En ambos casos se promueve una comunicación fluida y colaborativa, con especial énfasis en los proveedores estratégicos, para garantizar la continuidad del servicio y una cadena de suministro eficiente y responsable.

SOCIEDAD

Internacional Fire Protection reconoce el impacto que su actividad tiene en el tejido social. Por ello, impulsa iniciativas que generen valor para la comunidad, fomentando una percepción positiva y consolidando su posicionamiento como empresa comprometida con la responsabilidad social. La contribución al bienestar colectivo se integra como un factor relevante en la gestión de la reputación corporativa.

CANDIDATOS

El talento es un activo estratégico para Internacional Fire Protection. Por ello, los candidatos forman parte de sus grupos de interés, y la empresa se compromete a ofrecer procesos de selección transparentes, objetivos y equitativos. El objetivo es identificar al perfil más adecuado para cada función, generando desde el primer contacto una experiencia laboral enriquecedora.

PROFESIONALES DEL CONSOLIDADO

- **Plantilla:** Las personas que integran Internacional Fire Protection son una prioridad para la organización. Se impulsa un entorno de trabajo motivador en el que se escucha activamente al equipo y se apuesta por su bienestar, crecimiento profesional y participación activa. La satisfacción de la plantilla se concibe como un indicador directo de la salud organizativa.
- **Equipo directivo y de gestión:** La calidad del vínculo entre la dirección y el equipo humano es clave para el clima laboral y la productividad. Internacional Fire Protection fomenta una comunicación abierta y bidireccional entre los distintos niveles de la organización, promoviendo un estilo de liderazgo cercano y participativo.
- **Órgano administrativo:** Internacional Fire Protection trabaja para preservar la confianza de su órgano de administración y de los accionistas que respaldan el proyecto. Se garantiza una gestión transparente que responde a sus intereses, alineando los objetivos corporativos con las expectativas de un gobierno empresarial responsable y sostenible.

ACERCA DE ESTE INFORME

5.3. Análisis de materialidad

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

Con el propósito de incorporar de manera ordenada las expectativas de los grupos de interés y vincularlas con la misión y la estrategia de Internacional Fire Protection, a lo largo del ejercicio 2025 se ha ejecutado un nuevo **análisis de materialidad**. Este proceso ha posibilitado la detección de los asuntos más significativos bajo una doble óptica: la de la propia entidad y la de sus principales grupos de interés, contemplando dimensiones económicas, éticas, sociales y ambientales.

El presente análisis cumple con las exigencias de los **Estándares GRI** y profundiza en la aplicación del enfoque de doble materialidad promovido por la **Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**, fortaleciendo la detección de impactos reales y potenciales, tanto desde una perspectiva financiera como en relación con su incidencia en la sociedad y el entorno natural.

METODOLOGÍA APLICADA

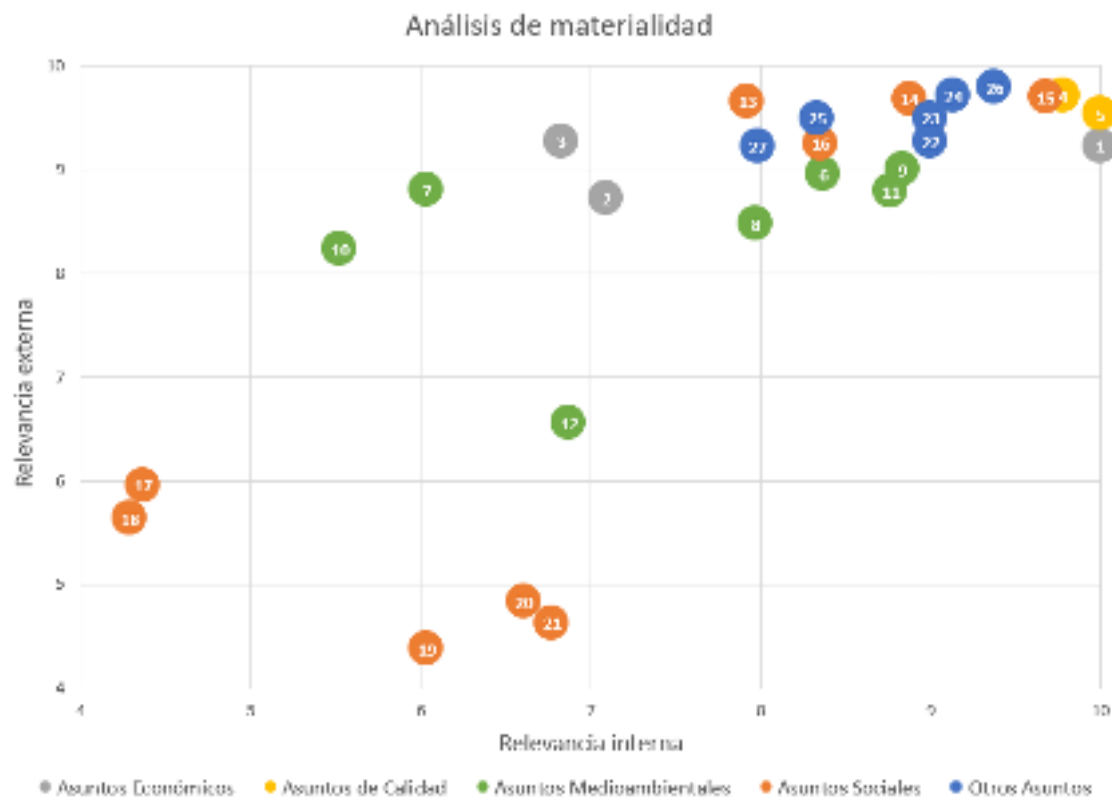
- **Relación con los Estándares GRI** Para la elaboración de esta memoria, la organización ha tomado como fundamento metodológico los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), asegurando un marco de referencia transparente y comparable para la comunicación en materia de sostenibilidad.
- **Identificación inicial de temas relevantes** El Departamento de Organización elaboró una relación inicial de 27 asuntos potencialmente materiales, apoyándose en marcos internacionales y normativas de sostenibilidad de referencia, y teniendo en cuenta el contexto sectorial y estratégico del consolidado.
- **Consulta a grupos de interés** Los principales grupos de interés (a excepción del órgano administrativo) fueron convocados a tomar parte en un proceso de consulta mediante un cuestionario digital difundido a través de la plataforma SurveyMonkey. Esta consulta, de carácter anónimo y voluntario, perseguía recopilar la valoración de cada asunto en función de su nivel de relevancia, empleando una escala de tres niveles: bajo (1), medio (2) y alto (3).
- **Valoración y matriz de materialidad** Las puntuaciones recabadas se convirtieron en **una calificación ponderada del 1 al 10**. Los asuntos que alcanzaron una puntuación igual o superior a 8, tanto desde la perspectiva interna como desde la externa, fueron considerados materiales, por ser valorados como de elevada importancia por los grupos participantes.

La **escala utilizada** fue la siguiente:

- Baja relevancia: 0 – 4,9
- Media relevancia: 5 – 7,9
- Alta relevancia: 8 – 10

Este modelo de priorización facilita la incorporación coherente de las expectativas de los grupos de interés en los procesos de toma de decisiones estratégicas de la organización.

A continuación, se expone el análisis de materialidad correspondiente al ejercicio 2025.



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 derechos humanos
6	Consumo de energía	20	Evaluación de proveedores en derechos humanos
7	Consumo de agua	21	Gestión de reclamaciones sobre derechos humanos
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 gases de efecto invernadero (GEI)	26	Cumplimiento regulatorio
13	Seguridad y salud en el trabajo	27	Gestión de riesgos
14	Formación y capacitación del personal		

En coherencia con el análisis desarrollado, se han determinado los aspectos materiales de la organización con el fin de trasladar a sus grupos de interés la información no financiera pertinente.

El informe recoge la totalidad de los aspectos identificados como materiales reflejados en la matriz anterior.

Los asuntos materiales recogidos en la tabla adjunta son fruto de los cálculos realizados y se complementan con otros contenidos del informe, como la correspondencia con los requisitos del **Global Reporting Initiative (GRI)**.

		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
	14	Formación y capacitación del personal	Programas formativos dirigidos al desarrollo profesional y personal de la plantilla. Evaluación de necesidades formativas, planes de carrera y seguimiento del impacto de la formación recibida.	404-1 404-2
	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
	16	Políticas de empleo	Enfoque de la organización en materia de empleo, incluyendo contratación, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, medidas de retención del talento y fomento de la empleabilidad.	404-1 404-2
	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.	-
	25	Evaluación del comportamiento de los proveedores	Procedimientos y criterios para la evaluación y selección de proveedores. Auditorías, cláusulas contractuales y medidas de control en materia ambiental, social y ética.	2-6, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2
	26	Cumplimiento regulatorio	Casos de incumplimiento de la legislación vigente.	2-27; 205-3; 411-1; 416-2; 417-2 417-3
	27	Gestión de riesgos	Sistema de gestión de riesgos que permite identificar, evaluar y mitigar riesgos significativos, tanto financieros como no financieros, incluyendo los relacionados con sostenibilidad.	2-12, 2-13, 3-3

ACERCA DE ESTE INFORME

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

INFORMACIÓN A REPORTAR SOLICITADA POR LA Ley 11/2018		INDICADOR GRI	PÁGINA	OBSERVACIONES
Modelo de Negocio	Entorno empresarial	2-1; 2-2; 2-6	5-9	
	Organización y estructura	405-1; 2-9	8-9	
	Mercado en los que opera	2-1;	6	
	Objetivos y estrategias	2-6;	7; 15-18	Objetivos de crecimiento (p. 7) y Estrategias RSC (ap. 1.4).
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	2-6;	7; 13-14	Crecimiento (p. 7) y tipología de riesgos que pueden afectar a la evolución (ap. 1.3).
Ética e Integridad	Valores, principios, estándares y normas de conducta	2-23; 2-26	11-12	
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos	2-12; 2-25; 3-3	13-14	
Resultados de las políticas	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	18	Resultados de la aplicación de políticas en ap. 1.4 (p. 18); los indicadores no financieros se desarrollan en los capítulos 2, 3 y 4.
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales	2-12;	13	
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos		13-14	
	Gestión de dichos riesgos		13-14	
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal		13-14	
Enfoque de gestión	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, aplicación del principio de precaución.	2-23;	22-25	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	25	Información parcial: la memoria indica ausencia de sanciones y de expedientes ambientales (p. 25); no se cuantifican provisiones ni garantías.
	Recursos dedicados a riesgos ambientales	-	22-24	Información parcial: se describen el SGA y los recursos de gestión ambiental (ap. 2.1); sin cuantificación económica.
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono	305-5	26-27	
	Contaminación por ruido y contaminación lumínica	-	26	La memoria indica que la actividad no genera un impacto significativo en emisiones (p. 26).
Economía circular y	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	306-2	31-32	

prevención y gestión de residuos	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	-	—	No aplica a la actividad del Grupo; contenido no reportado.
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua	303-5	29	Consumo de agua: 2.215 m³ (ap. 2.3); políticas de agua en p. 23-24.
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	301-1	28	
	Consumo directo e indirecto de energía	302-1; 302-4	26; 29	Energía 100% renovable y consumo energético -16,8% (p. 26, 29).
	Uso de energía renovables	302-4	26; 29	El 100% de la energía eléctrica procede de fuentes renovables (p. 26 y p. 29).
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	305-1; 305-2; 305-5	26	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	-	23; 59	Política de Acción Climática (p. 23) e iniciativas del ODS 13 (p. 59-60).
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.	305-5	23; 26	Compromiso de reducción de emisiones antes de 2030 (p. 23) y objetivo de huella de carbono (p. 26).
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	—	No aplica: por la naturaleza de su actividad (servicios), la memoria no identifica impactos significativos sobre la biodiversidad; contenido no reportado.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	—	No aplica: no se reportan impactos en áreas protegidas.
Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	2-7; 401-1; 405-1	34-35	Distribución por categoría, género, edad y nacionalidad —84 nacionalidades— (ap. 3.1). La plantilla se ubica íntegramente en España (p. 38).
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7; 401-1	35	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 401-1	34-35	Información parcial: se aporta la distribución de plantilla y de contratos (ap. 3.1); no se desglosa el promedio anual por todas las categorías.
	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 relativos a despidos	37	
	Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 401-1	39	
	Brecha salarial		39	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad		39	

	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.	-	39-40	El órgano administrativo no ha percibido remuneración ni existen compromisos de pensiones (p. 40); retribución de directivos por género en p. 39.
	Políticas de desconexión laboral	401-2	42	
	Empleados con discapacidad	405-1	60	Información parcial: se describe la integración de Diswork como Centro Especial de Empleo (p. 60); no se aporta el número de personas con discapacidad.
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	-	43	
	Número de horas de absentismo	403-2	45-46	Información parcial: se reportan los índices de accidentabilidad del consolidado (ap. 3.5).
	Medidas de conciliación	401-2; 401-3	41; 43	Permisos parentales —488 casos— (ap. 3.3) y medidas de conciliación (ap. 3.4).
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1; 403-4	45; 48	Comités y sistema de gestión de SST ISO 45001 —5 sociedades— (ap. 3.5) y diálogo social preventivo (ap. 3.6).
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-2; 403-9; 403-10	45-46	Índices de accidentabilidad (ap. 3.5); sin fallecimientos por accidente o enfermedad profesional (p. 46).
	Enfermedades profesionales; desagregados por sexo	403-2; 403-3	45-46	Información parcial: no se aporta el desglose de enfermedades profesionales por sexo (ap. 3.5).
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	403-1	47-51	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30; 407-1	49	100% de la plantilla cubierta por convenio —415 convenios— (ap. 3.6); plantilla ubicada en España (p. 38).
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-1	48	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	52	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	52-54	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	55	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1	55-56	
	Planes de igualdad		56	
	Medidas adoptadas para promover el empleo		59; 72	Iniciativas del ODS 8 —Trabajo decente (p. 59) y empleo local (ap. 4.2).

	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		56-57	Protocolos de prevención del acoso; incluye el resultado de las 10 denuncias tramitadas en 2025 (p. 57).
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		55	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1	56; 58	No discriminación (ap. 3.8) y respeto por los derechos humanos (ap. 3.9).
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23; 2-27	17; 58	Política de prácticas laborales y DD.HH. (p. 17) y enfoque de DD.HH. (ap. 3.9).
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		58	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-27; 406-1	58	No se ha registrado ninguna denuncia relacionada con derechos humanos ni discriminación en 2025 (p. 58).
	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	58; 78	Compromiso con los convenios de la OIT (ap. 3.9) y respeto a la libre asociación exigido a proveedores (p. 78).
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	2-23; 2-27	56; 58	Eliminación de la discriminación en el empleo (ap. 3.8 y 3.9).
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	58	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	58	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-1; 205-2; 205-3	61-63	Sistema de compliance penal y antisoborno; sin casos de corrupción confirmados en 2025 (ap. 3.10).
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-1; 205-2; 205-3	61	Rechazo del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo en el marco del compliance (p. 61).
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28	74-76	
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28; 413-1	74-76	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		72-73	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos.		72-73; 76	Compromiso con las comunidades locales (ap. 4.2) y entidades colaboradoras (p. 76).
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28; 413-1	74-76	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	204-1; 414-1; 308-1	77	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su 124-138 responsabilidad social y ambiental	2-6; 414-2; 308-2	77-78	

	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-1; 308-2; 414-2	78	Evaluación anual: 65 de 95 proveedores relevantes evaluados (66%), con resultado satisfactorio; ninguno con impacto ambiental crítico (ap. 4.4).
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	416-2	46; 69	La actividad no requiere medidas específicas de salud y seguridad de los consumidores (p. 46); evaluación de la calidad del servicio en 4.1 (p. 69).
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-2; 418-1	70	Sistema de gestión de reclamaciones de clientes conforme a ISO 9001 (ap. 4.1). Información parcial: no se cuantifican las reclamaciones fundamentadas sobre privacidad.
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1	19	
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	19	Impuestos sobre beneficios pagados en España: 2.416.328,44 € (ap. 1.5).
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	19	Subvenciones públicas recibidas en España: 1.493.527,94 € (ap. 1.5).
Información de interés	Acerca de este informe	1; 2-3; 2-4; 2-5	80-82	
	Grupos de Interés	2-4; 2-29; 3-1	15; 83-84	Apartado 5.2 Grupos de Interés; identificación inicial en p. 15.
	Análisis de materialidad		85-87	
Otros temas materiales	Orientación al cliente y calidad del servicio	-	69-71	
	Satisfacción del Cliente	418-1	71	
	Protección de Datos	-	64-67	

ACERCA DE ESTE INFORME

5.5. Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Internacional Fire ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el comprendido entre el 01/01/2025 y el 31/12/2025 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, 80, 82
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5, 80
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	80, 82
	2-4 Reexpresión de la información	85
	2-5 Verificación externa	82
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5-6, 10, 15, 77
	2-7 Empleados	34, 39
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	8, 11
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	8, 11, 13
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	11, 20
	2-23 Compromisos y políticas	11, 17, 22, 55, 64
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	17,22,55,64
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	13-14, 69
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	11, 69
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	25, 58
	2-28 Afiliación a asociaciones	76
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	15, 83-84, 85
	2-30 Convenios de negociación colectiva	49
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	85,87
	3-2 Lista de los temas materiales	86-87
	3-3 Gestión de los temas materiales	15, 22, 55, 64, 69
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	19, 74
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	19
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratado de la comunidad local	72
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	74-75
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	72, 77
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	11, 61
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	11, 62
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	11, 62
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas por competencia desleal, prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	62
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	26, 29
	302-4 Reducción del consumo energético	27, 29, 59
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)	26
	305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	26

	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	26
GRI 306: Vertidos y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	31-32
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	25, 78
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	78
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	36-37, 39
	401-2 Beneficios para empleados a tiempo completo que no son otorgados a empleados a tiempo parcial o temporales	41, 43
	401-3 Permiso de paternidad	41, 43
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	45, 48
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de incidentes.	45-46
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	45
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo.	45, 48
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	42-43
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	45
	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	53-54
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	52
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	34, 39, 56
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	39
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	56-57
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	58
GRI 409: Trabajo forzoso y obligado 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	58
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	58
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	72, 74
	413-2 Operaciones con impactos negativos (significativos y potenciales) en las comunidades locales	72-73
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales	77-78
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	78
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	62
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos o servicios	46, 69
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	69
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	64-67, 70