

Año 2023



Memoria de Sostenibilidad

Fernandez Asunción, S.L.

Índice

Índice	2
Carta de la Dirección.....	4
1. Descubre a Fernández Asunción	5
1.1. Modelo de Negocio.....	6
1.2. Principales hitos.....	12
1.3. Buen gobierno.....	13
1.4. Estrategia RSC	20
1.5. Información fiscal.....	23
1.6. Taxonomía verde	23
2. Cuidando el Medio Ambiente	24
2.1. Evaluación y certificado ambiental.....	25
2.2. Contaminación y cambio climático	30
2.3. Uso sostenible de los recursos	31
2.4. Economía circular y gestión de residuos.....	32
3.1. Plantilla de Fernández Asunción	34
3.2. Remuneración.....	42
3.3. Medidas de Conciliación	43
3.4. Políticas de desconexión laboral y digital	44
3.5. Seguridad y Salud del Trabajador.....	45
3.6. Relaciones Sociales	48
3.7. Formación.....	51
3.8. Igualdad y diversidad.....	53
3.9. Respeto por los derechos humanos.....	58
3.10. Lucha contra la corrupción y el soborno	61
3.11. Protección de datos.....	63
4. Compromiso sostenible	65
4.1. Calidad de los servicios	66
4.2. Desarrollo local	69
4.3. Acciones de asociación o patrocinio	70
4.4. Subcontratistas y proveedores	75
5. Acerca de este informe	77
5.1. Acerca de este informe	78
5.2. Grupos de interés	79
5.3. Análisis de materialidad	81
5.4. Trazabilidad de contenidos requeridos por la Ley 11/2018	84

5.5. Índice de contenidos GRI 88

Carta de la Dirección

GRI 2-22

Apreciad@s tod@s:

Me complace presentarles la Memoria de Sostenibilidad en referencia a la actividad del año 2023 del consolidado Fernández Asunción, S.L. que recoge la información de nuestro desempeño económico, social y medioambiental durante este periodo. Esta memoria es conforme a los estándares GRI y a la Ley 11/2018 para la divulgación de información no financiera. También se alinea a los principios del Pacto Mundial y a los ODS.

El ejercicio 2023 ha sido un año repleto de retos y, como todo desafío, nos ha dejado múltiples lecciones. El propósito del Grupo siempre ha sido el de ser una referencia de las empresas de Recursos Humanos y Facility Services, aportando a nuestros clientes un abanico de servicios integrales, eficientes y adaptados a sus necesidades, con un nivel excelente de calidad. Para avanzar hacia este propósito, desde la Dirección, se ha focalizado en garantizar una gestión económica responsable y sostenible que ha permitido alcanzar una facturación superior a los millones de euros en ventas durante este último ejercicio.

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

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

En 2023 seguimos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo. En 2022 lo hicimos con la promesa de apoyar los diez principios del Pacto Mundial y para materializarlo estamos implantando acciones alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Muchas de estas acciones se canalizan a través de la Fundación del Grupo, IMANcorp Foundation, que nos ayuda a impulsarlas y a visualizarlas.

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

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

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

Gracias a todos, porque #JuntosMarcamosLaDiferencia

Jaume Sagués
Consejo de Dirección



1. Descubre a Fernández Asunció

1.1. Modelo de Negocio

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

En la actualidad, las operaciones del consolidado Fernández Asunción se agrupan principalmente en las siguientes áreas de negocio: RRHH (trabajo temporal y selección) y Outsourcing (en diversas actividades como hostelería, industria, logística o automoción).

Fernández Asunción se especializó en servicios de trabajo temporal, selección de personal y servicio de Outsourcing. Cuenta con oficinas en las principales ciudades del territorio nacional y consiguió, en 2023 más de 57 millones de euros de facturación.

Fernández Asunción está formado por un total de nueve sociedades que desarrollan diferentes actividades. Por una parte, ofrecen servicios de Outsourcing, es decir, externalización de servicios en sectores como automoción, hostelería, industria o logística, entre otros. También tiene empresas especializadas en buscar y encontrar soluciones de trabajo temporal, procesos de selección de personal, así como consultoría de recursos humanos. Por último, está formado por empresas dedicadas a la gestión patrimonial.

Las empresas que conforman el grupo consolidado Fernández Asunción son:

- Outsourcing
 - Citius Outsourcing Enterprise, S.L. es una empresa de servicios de externalización especializada en hostelería.
 - Consorcio Andaluz de Servicios Integrales, S.L. es una empresa de outsourcing especializada en el sector hostelería en la región sur de España.
 - Logística e Ingeniería de Servicios, S.L. es una empresa de Outsourcing, dedicada a la externalización de plantas y procesos industriales.
 - Risk Steward, S.L. es una empresa que ofrece soluciones integradas e innovadoras de ingeniería y outsourcing industrial y logístico en el sector Automoción.
 - Aponia, S.L. es una empresa con objeto social servicios de telemarketing, servicios de atención de centrales telefónicas, campañas publicitarias y otros estudios relacionados.

- Recursos Humanos
 - Pacto ETT, S.L. es una empresa dedicada al reclutamiento, selección, contratación y puesta disposición de trabajadores. Gestionamos la temporalidad de tu compañía mediante soluciones flexibles que permitan rentabilizar recursos y potenciar la competitividad.
 - Malthus Darwin, S.L. es una consultoría de Recursos Humanos especializada en selección y servicios de outsourcing IT e Ingeniería.

- Patrimoniales
 - Inmoselti, S.L. es una empresa dedicada a la gestión patrimonial.
 - Placeres de Origen, S.L. es una empresa dedicada a la gestión patrimonial.

A lo largo de la memoria se tendrán en cuenta los datos de todas las empresas de las empresas dedicadas a gestión patrimonial y Aponia, S.L., debido a que tienen poca representatividad y/o actividad.

1.1. Modelo de Negocio

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

NATURALEZA DE LA PROPIEDAD

Fernández Asunción, Sociedad Limitada es la cabecera del grupo con naturaleza y origen familiar.

Las Sociedades dependientes incluidas en la consolidación son Inmoselti, Sociedad Limitada, y Placeres de Origen, Sociedad Limitada, que actúan como sociedades holding intermedias, y siete sociedades operativas con las siguientes formas jurídicas:

- Citius Outsourcing Enterprise, Sociedad Limitada
- Consorcio Andaluz de Servicios Integrales, Sociedad Limitada
- Logística e Ingeniería de Servicios, Sociedad Limitada
- Risk Steward, Sociedad Limitada
- Aponia, Sociedad Limitada
- Pacto ETT, Sociedad Limitada
- Malthus Darwin, Sociedad Limitada

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

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

EVOLUCIÓN 2023

El consolidado Fernández Asunción apuesta por el crecimiento y diversificación de servicios en todo el territorio nacional. Todo ello es estratégico para fortalecer el modelo de negocio y la rentabilidad del consolidado. A lo largo del 2023, se han abierto 3 delegaciones y se ha cerrado dos, todas pertenecientes a Pacto ETT, S.L.

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

- Passeig de Gràcia, nº 42, Principal 2, 08007, Barcelona.
- C/Orense, 20, 2a Planta, Oficina F. 28020, Madrid.
- C/ Comte de Montemolin 3, A 08150, Parets del Vallés, Barcelona.
- Carretera de Sentmenat nº15, Naves 4 – 5, 08213, Polinyà, Barcelona.
- Avda. República Argentina, 26 Bis Bajos Izda. 41011, Sevilla.
- C/ Plom, 7. Nave 2C. Pol. Ind. Riu Clar, 43006, Tarragona.
- C/ Berruete, 92, 08035, Barcelona.

1.1. Modelo de Negocio

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

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

Los clientes que contratan estos servicios provienen de sectores variados, debido a que existe también una gran variedad de servicios ofrecidos por el consolidado. Los sectores más significativos que abastece la organización son los de industria, hostelería, alimentaria, informática, automoción y transporte.

MODELO DE CRECIMIENTO

Fernández Asunción pretende desarrollar un modelo de crecimiento rentable y sostenible en el tiempo, basado en la mejora continua de los procesos de los servicios ofertados en las áreas de RRHH y Outsourcing.

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

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

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

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

1.1. Modelo de Negocio

GRI 2-6

MODELO DE CRECIMIENTO

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

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

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

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

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

Fernández Asunción fomenta el espíritu de equipo entre las diferentes áreas de la organización: finanzas, control de gestión, recursos humanos, compras, operaciones, ventas, organización, etc. El consolidado trabaja unido e integrado p

ara poder alcanzar conjuntamente un crecimiento rentable y sostenible en el tiempo.

TAMAÑO Y MAGNITUDES ECONÓMICAS DE FERNÁNDEZ ASUNCIÓNPROTECTION

A 31 de diciembre de 2023, la organización cuenta con:



1.1. Modelo de Negocio

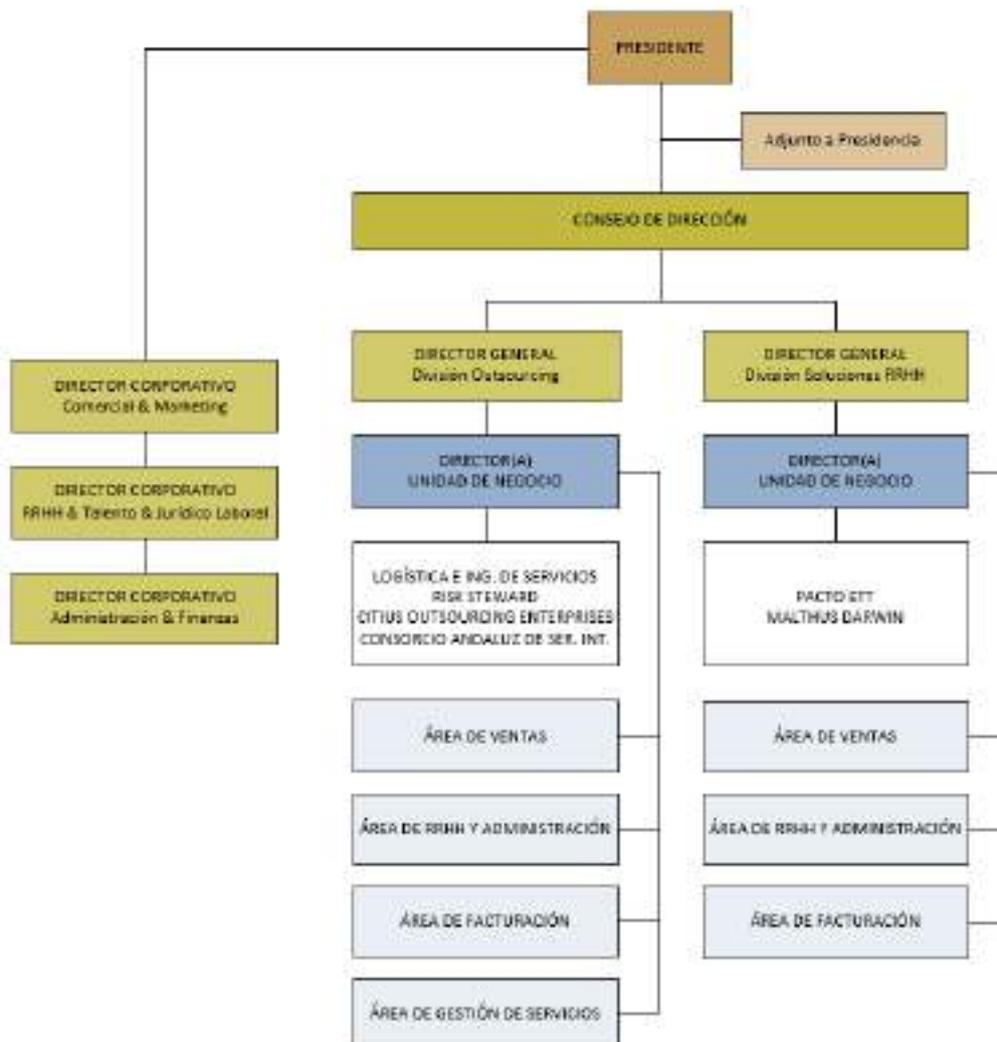
GRI 2-9, 405-1

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

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

EQUIPO DIRECTIVO Y DE GESTIÓN

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



1.1. Modelo de Negocio

GRI 2-9, 405-1

Composición del Equipo Directivo y de Gestión

La composición del Equipo Directivo está formada por un Consejo de Dirección formado por 5 miembros que actualmente ocupan estos cargos:

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

El Equipo de Gestión lo forman 5 personas que son los Directores de Unidades de Negocio de las distintas sociedades.

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

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

1.2. Principales hitos

GRI 2-6

Algunos de los principales hitos alcanzados por Fernández Asunción a lo largo de 2023 han sido los siguientes:

- La Fundación de Grupo fue nominada en los prestigiosos Premios Europeos a la Diversidad, compitiendo en la codiciada categoría de “Entidad Benéfica del Año”. La ceremonia de entrega de premios tuvo lugar el viernes 10 de noviembre en Londres, donde la Fundación fue distinguida en la categoría “Charity of the Year” por su compromiso social en la promoción de la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral.
- 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 han implantado soluciones como Kronos, PowerBI, HUB OS o AppSheet.
- Durante el 2023 las empresas del Grupo Fernández Asunción consiguieron la certificación ISO 14001 del Sistema de Gestión del Medio Ambiente. Este logo refleja el respeto por el medio ambiente y el esfuerzo por minimizar el impacto ambiental.
- Durante el 2023 las empresas Risk Steward y Malthus Darwin han realizado el cálculo de la huella de carbono del año 2022, contemplando los alcances 1 y 2, que provienen de emisiones directas de CO₂ y emisiones indirectas procedentes del consumo eléctrico de las instalaciones.
- En noviembre del 2023 Logística e Ingeniería de Servicios recibió una distinción por parte de la Diputación de Jaén. La línea de negocio de oficina técnica fue galardonada con la distinción en el I Evento de Jaén por Industria por su compromiso con la creación de valor y empleo en la industria.
- En mayo de 2023 la empresa del Grupo PACTO ETT consiguió la certificación ISO 9001 del Sistema de Gestión de Calidad en todas sus delegaciones. Esta certificación demuestra su apuesta por la calidad y por la mejora continua de sus procesos de trabajo.
- Durante el 2023 se implementa en todas las empresas del consolidado Fernández Asunción el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de pasar las auditorías de certificación durante el primer trimestre del 2024.



1.3. Buen gobierno

GRI 2-23

VISIÓN Y MISIÓN

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

VALORES

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



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



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

1.3. Buen gobierno

GRI 2-23, 2-26

Fernández Asunción está implantando un Sistema de Gestión de Compliance basado en los siguientes principios:

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

Inicialmente se realizó un análisis e identificación de riesgos que dio lugar a la creación de un Mapa de Riesgos de las distintas sociedades que componen Fernández Asunción. Durante el 2023 se ha consolidado la estructura del Sistema Compliance empezando por la empresa Iman Seguridad. De cara a próximos años se extenderá al resto de sociedades del consolidado.



1.3. Buen gobierno

GRI 2-23, 2-26

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

Los principios básicos del Código de Ético son los siguientes:

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

1.3. Buen gobierno

GRI 2-23, 2-26

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Buen gobierno

GRI 2-12

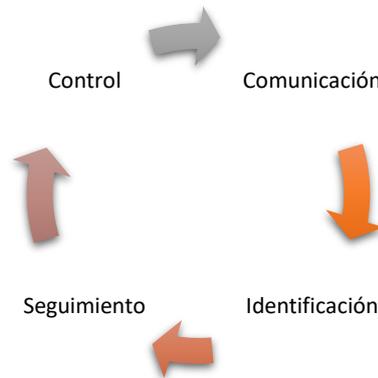
GESTIÓN DE RIESGOS

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

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

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

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



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

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

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

1.3. Buen gobierno

GRI 2-12

Los riesgos significativos identificados para Fernández Asunción se detallan a continuación:

Operativos:

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

Económicos:

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

Ambientales:

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

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

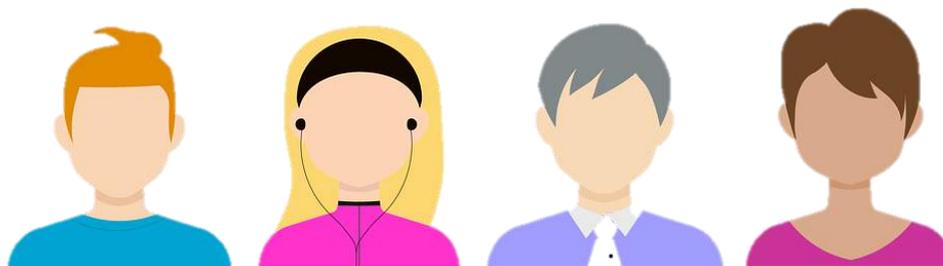
1.3. Buen gobierno

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

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

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

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



1.4. Estrategia RSC

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

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

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

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

Políticas y procedimientos financieros

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

Políticas y procedimientos de la calidad

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

1.4. Estrategia RSC

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

Políticas y procedimientos ambientales

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

Políticas y procedimientos de personal

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

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

Durante el transcurso del 2023 la organización ha evidenciado que la aplicación de estas políticas se ha llevado a cabo de forma satisfactoria, lo que ha permitido conseguir los objetivos establecidos en materia de calidad en cuanto a la prestación de los servicios, el cumplimiento de los compromisos financieros y regulatorios, sobre diversidad e igualdad de oportunidades y en materia de ambiente laboral.

1.5. Información fiscal

GRI 201-1, 201-4

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por el consolidado Fernández Asunción ascienden a -169.652,29 euros.

Los impuestos sobre beneficios en España ascienden a 94.324,00 euros.

El importe de subvenciones públicas obtenido por Fernández Asunción durante 2023 en España asciende a 7.675,00 euros.

	2023	2022	2021
Beneficios antes de impuestos (€)	-169.652,29	-	-
Impuestos sobre beneficios (€)	94.324,00	-	-
Subvenciones públicas (€)	7.675,00	-	-

1.6. Taxonomía verde

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

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

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

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



2. Cuidando el Medio Ambiente

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

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

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

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

Están certificadas en ISO 14001 las sociedades:

- ✓ LOGÍSTICA E ING. DE SERVICIOS
- ✓ RISK STEWARD
- ✓ CITIUS OUTSOURCING
- ✓ CONSORCIO ANDALUZ DE SERVICIOS INTEGRALES
- ✓ PACTO ETT

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

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

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

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

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

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

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

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

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

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

POLÍTICA DE ACCIÓN CLIMÁTICA

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

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

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

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

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

POLÍTICA DE CONSUMO RESPONSABLE DEL AGUA

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Evaluación y certificado ambiental

GRI 2-23

mayor respeto hacia la biodiversidad y una utilización más sostenible de los recursos naturales, desde una perspectiva amplia de la economía circular.

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Contaminación y cambio climático

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

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

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

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



	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 1+2
RISK STEWARD	16,75	0	16,75
MALTHUS DARWIN	0,77	2,12	2,89

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

Por otro lado, se continúa avanzando con el objetivo del cambio gradual de la flota de vehículos por vehículos de bajas emisiones.

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

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

2.3. Uso sostenible de los recursos

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

CONSUMO DE AGUA

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

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

CONSUMO DE ENERGÍA

El 100% de la energía consumida proviene de fuentes de energía renovable. A continuación, se muestra el consumo total de energía durante el 2023 del consolidado.

CONSUMO DE PAPEL

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

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

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

CONSUMOS	2023	2022	2021
Agua	480 m ³	-	-
Energía	284.924,36 kWh	-	-
Papel	2.142 kg	-	-

La compañía no cuenta con histórico de consumos en los años 2022 y 2021. Desde el año 2020, la compañía no tiene obligación de verificación de sus EINF, hasta este ejercicio 2023. Se encuentran publicados los EINFs correspondientes a los años 2018 y 2019.

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

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

2.4. Economía circular y gestión de residuos

GRI 306-2

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

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

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

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

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

<u>Generación de residuos</u>				
	<u>2023</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>	<u>Unidad</u>
Residuos No Peligrosos (Códigos LER: 200101 y 080318)	0,48	-	-	t
Residuos Peligrosos (Códigos LER: 150110 y 180103)	0,023	-	-	t

Todos los residuos son gestionados cumpliendo con la normativa vigente y las recomendaciones de la autoridad competente. Al igual que en el apartado de consumos no se cuenta con históricos.





Empleo y cuestiones sociales

3.1. Plantilla de Fernández Asunción

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

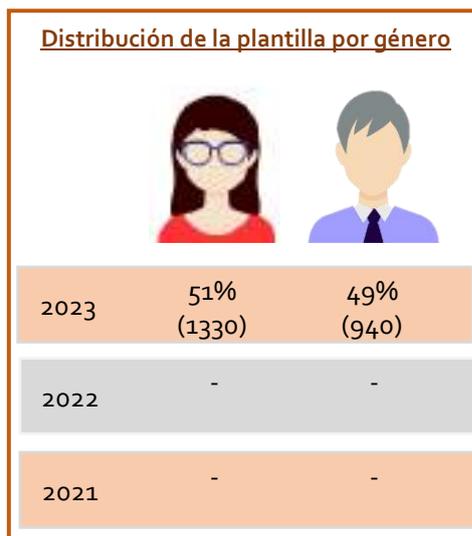
Fernández Asunción apoya el desarrollo profesional de las personas que forman parte del consolidado, debido a que son clave en el crecimiento sostenible de la compañía.

A continuación, se presentan datos de las personas a 31 de diciembre del 2023. Estos datos han sido extraídos de los ERPs de gestión con los que trabajan los departamentos de recursos humanos de las empresas del grupo.

El consolidado de Fernández Asunción cuenta con 9534 profesionales que forman parte de su plantilla. El 64% son hombres y el restante 36% mujeres, cuya media de edad es de 38 años.

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

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



Fernández Asunción fomenta la contratación sin discriminación por edad, género y categoría profesional. Además, el consolidado promueve la contratación indefinida entre su personal de estructura.

3.1. Plantilla de Fernández Asunción

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

Media de edad de la plantilla por tipo de contrato

	2023		2022		2021	
						
Indefinidos a tiempo completo	41	47	-	-	-	-
Indefinidos a tiempo parcial	48	46	-	-	-	-
Indefinidos fijos discontinuos	38	37	-	-	-	-
Temporales a tiempo completo	37	36	-	-	-	-
Temporales a tiempo parcial	34	31	-	-	-	-

Plantilla por género y tipo de contrato

	2023		2022		2021	
						
Indefinidos a tiempo completo	378	457	-	-	-	-
Indefinidos a tiempo parcial	357	53	-	-	-	-
Indefinidos fijos discontinuos	375	334	-	-	-	-
Temporales a tiempo completo	47	62	-	-	-	-
Temporales a tiempo parcial	171	33	-	-	-	-

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

3.1. Plantilla de Fernández Asunción

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

La nacionalidad de los empleados de Fernández Asunción es diversa. En 2023 han estado contratados trabajadores de 80 nacionalidades distintas. Las 20 nacionalidades siguientes son las más numerosas y acumulan el 100 % del total de empleados.

<u>Nacionalidad</u>	<u>Número de trabajadores</u>
Española	1.527
Marroquí	137
Colombiana	79
Venezolana	71
Senegalesa	37
Peruana	36
Rumana	34
Cubana	34
Italiana	30
Hondureña	26
Dominicana	26
Ecuatoriana	21
Ucraniana	19
Brasileña	17
Nicaragüense	15
Boliviana	14
Nigeriana	13
China	12
Pakistaní	8
Rusa	8

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

3.1. Plantilla de Fernández Asunción

GRI 2-7, 401-1

A continuación, se muestran los datos en relación a la tasa de nuevas contrataciones del consolidado de Fernández Asunción:

<u>Tasa de nuevas contrataciones por sexo y edad</u>						
2023			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	26%	19%	2%	2%	0%
	Personal Operativo	49%	56%	24%	48%	27%
2022			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	-	-	-	-	-
	Personal Operativo	-	-	-	-	-
2021			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	-	-	-	-	-
	Personal Operativo	-	-	-	-	-

3.1. Plantilla de Fernández Asunción

GRI 2-7, 401-1

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

<u>Tasa de rotación de personal por sexo y edad</u>						
2023			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	21%	16%	8%	23%	7%
	Personal Operativo	47%	55%	24%	50%	27%
2022			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	-	-	-	-	-
	Personal Operativo	-	-	-	-	-
2021			< 30 años	30-50 años	> 50 años	
	Personal de Estructura	-	-	-	-	-
	Personal Operativo	-	-	-	-	-

3.1. Plantilla de Fernández Asunción

GRI 2-7, 401-1

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

Distribución de los despidos por sexo y edad

		2023					
				<u>Edad media</u>	< 30 años	30-50 años	> 50 años
Personal de Estructura		8	5	37	3	9	1
Personal Operativo		81	112	38	48	122	23

		2022					
				<u>Edad media</u>	< 30 años	30-50 años	> 50 años
Personal de Estructura		-	-	-	-	-	-
Personal Operativo		-	-	-	-	-	-

		2021		
				<u>Edad media</u>
Personal de Estructura		-	-	-
Personal Operativo		-	-	-

3.1. Plantilla de Fernández Asunción

GRI 2-7, 401-1

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

<u>Despidos desglosados por categoría profesional, sexo y edad media</u>			
			2023
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y técnicos/as	2	3	44
Personal administrativo y otros/as	6	2	32
Personal operativo	81	112	38
			2022
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y técnicos/as	-	-	-
Personal administrativo y otros/as	-	-	-
Personal operativo	-	-	-
			2021
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y técnicos/as	-	-	-
Personal administrativo y otros/as	-	-	-
Personal operativo	-	-	-

3.1. Plantilla de Fernández Asunción

GRI 2-7, 401-1

A continuación, se muestran los datos en relación a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) producidos en 2023.

<u>ERTE desglosado por categoría profesional, sexo y edad media</u>			
	 		2023
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y técnicos/as	0	0	-
Personal administrativo y otros/as	0	0	-
Personal operativo	28	33	43

	 		2022
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y técnicos/as	-	-	-
Personal administrativo y otros/as	-	-	-
Personal operativo	-	-	-

	 		2021
			<u>Edad media</u>
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y técnicos/as	-	-	-
Personal administrativo y otros/as	-	-	-
Personal operativo	-	-	-

En cuanto a la información aportada por área geográfica, la totalidad de trabajadores están en España. Se han extraído los datos de las empresas con más actividad y personal del consolidado Fernández Asunción.

3.2. Remuneración

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

La siguiente información se ha calculado con la plantilla a 31.12.2023 en Fernández Asunción y considerando el salario bruto anual. Las remuneraciones medias se han reflejado en referencia al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) del ejercicio 2023, cuyo valor es de 15.120 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 Fernández Asunción se encuentra por debajo del 25%, tal y como establece el artículo 2 apartado 7 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación por el que se modifica el artículo 28 Igualdad por remuneración de sexo. En la mayoría de los casos el personal operativo se subroga a otras empresas, con lo cual la brecha salarial podría existir en la empresa anterior.

								
		Retribución media (€)		Edad media	Retribución media (€)		Edad media	Brecha salarial
2023	Directivos/as	-	-	-	56120	3,71	51	< 25%
	Mandos Intermedios y Técnico/as	26700	1,77	39	28020	1,85	42	< 25%
	Personal Administrativo y Otros	18460	1,22	35	20750	1,37	39	< 25%
	Personal Operativo	17450	1,15	40	19950	1,32	39	< 25%
2022	Directivos/as	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos Intermedios y Técnico/as	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Administrativo y Otros	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Operativo	-	-	-	-	-	-	-
2021	Directivos/as	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos Intermedios y Técnico/as	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Administrativo y Otros	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Operativo	-	-	-	-	-	-	-

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

3.3. Medidas de Conciliación

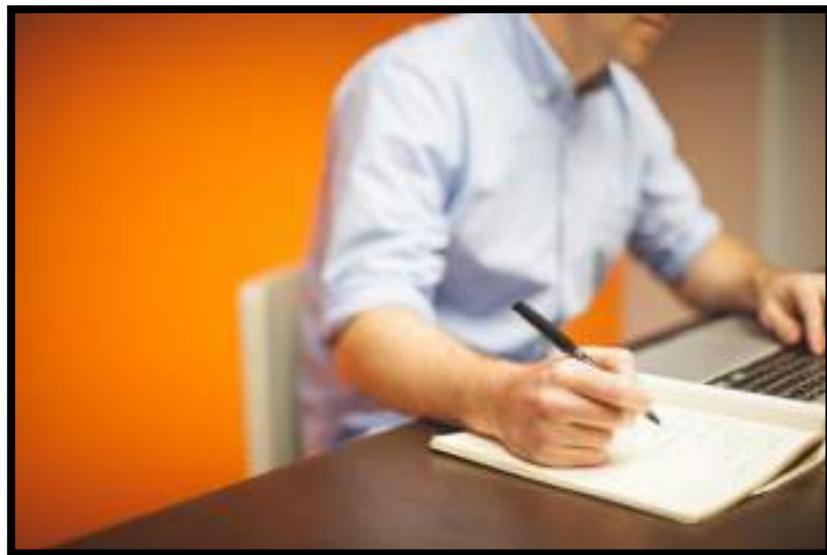
GRI 401-2, 401-3

A continuación, se presentan los datos de las personas que se han acogido al derecho del permiso parental en el ejercicio de 2023.

Permiso parental de Fernández Asunción			
	2023	2022	2021
Casos de permiso parental	68	272	
Días disfrutados	6810	23419	

Desde el departamento de RRHH no hay constancia que ningún empleado con permiso parental no se haya acogido a éste. De modo que en Fernández Asunción ha habido un total de 340 casos de maternidad y/o paternidad tal como se detalla en la tabla anterior (68 mujeres y 272 hombres) con un total de 30.229 días de permiso en total.

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



3.4. Políticas de desconexión laboral y digital

GRI 401-2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores de Fernández Asunción disponen de algunos beneficios sociales como:

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

3.5. Seguridad y Salud del Trabajador

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

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

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

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

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

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

- IMAN Corporation
- IMAN Seguridad
- IMAN Cleaning
- Diswork

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

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



3.5. Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Los datos en relación al índice de frecuencia, de gravedad y de incidencia, así como la accidentabilidad y el absentismo del consolidado de Fernández Asunción no se han podido calcular para el ejercicio 2023 por cambios en el Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales y por cambios realizados con las Mutuas de Salud. De cara al 2024 se reportará la información.

Además, en el ejercicio de 2023 no se ha producido muertes por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

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

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

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

3.5. Seguridad y Salud en el Trabajo

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

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

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

SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CONSUMIDORES

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

3.6. Relaciones Sociales

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Relaciones Sociales

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

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

Nombre del convenio colectivo	Nº de trabajadores	%
Logística e ingeniería de servicios	314	13,85%
Hostelería de Sevilla	202	8,91%
Citius outsourcing enterprise	196	8,65%
Risk Steward	155	6,84%
Empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública	145	6,40%
Hostelería de Santa Cruz de Tenerife	136	6,00%
Hostelería y turismo de Barcelona	129	5,69%
Consortio andaluz de servicios integrales	106	4,68%
Hostelería y actividades turísticas de la Comunidad de Madrid	94	4,15%
Hospedaje de la Comunidad de Madrid	89	3,93%
Alojamientos de Guipuzcoa	82	3,62%
Limpieza de Edificios y Locales de Madrid	58	2,56%
Hostelería y turismo de Catalunya	51	2,25%
Hostelería de Málaga	49	2,16%
Hostelería de Córdoba	43	1,90%
Empresas de Trabajo Temporal	40	1,76%
Hostelería de Zaragoza	32	1,41%
Sector de la Industria de hostelería Navarra	27	1,19%
Hostelería de Cádiz	25	1,10%
Hostelería de Valencia	24	1,06%

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

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

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

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

No obstante, consta que en diferentes ocasiones ha habido, de manera informal, reuniones de mandos intermedios con equipos operativos para la mejora del funcionamiento de algún servicio concreto. De aquí

3.6. Relaciones Sociales

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

en adelante se plantea programar este tipo de reuniones, de manera que quede un registro y evidencia del diálogo social de información, consulta y participación.

En 2022 se lanzaron encuestas por correo a toda la organización, en la que se podía participar de manera anónima. Se hizo la recolección de datos y posteriormente un análisis de las necesidades encontradas. Algunas de las necesidades más relevantes fueron:

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

3.7. Formación

GRI 404-1, 404-2

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

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

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

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

En 2023, se impartieron en total 12.950 horas de formación de las que se beneficiaron un total de 5.056 personas.



3.7. Formación

GRI 404-1, 404-2

Formación por género y categoría profesional

	<u>2023</u>			
				
Directivos/as	3	60	0	0
Mandos Intermedios y técnicos/as	12	445	29	867
Personal administrativo y otros	132	2407	268	7981
Personal operativo	4097	30488	966	8103

	<u>2022</u>	
Directivos/as		
Mandos Intermedios y técnicos/as		
Personal administrativo y otros		
Personal operativo		

	<u>2021</u>	
Directivos/as		
Mandos Intermedios y técnicos/as		
Personal administrativo y otros		
Personal operativo		

3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 406-1

ACCESIBILIDAD

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

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

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

A 31 de diciembre del 2023, en el grupo hay un total de 385 trabajadores con discapacidad igual o superior al 33%.

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

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

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

IGUALDAD

Fernández Asunción establece como prioritaria la igualdad de género, estableciéndose la siguiente meta:

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

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

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

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

3.8. Igualdad y diversidad

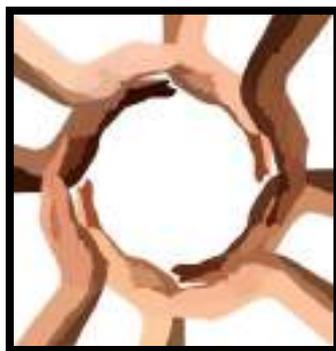
GRI 405-1, 406-1

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

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

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

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



3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 406-1

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

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

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

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



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

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

3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 406-1

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

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

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

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



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

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

3.8. Igualdad y diversidad

GRI 405-1, 406-1

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

Durante el 2023 no se ha producido ningún caso de discriminación laboral.

Por otro lado, todas las situaciones de acoso laboral son investigadas, recopilando la información necesaria para extraer las conclusiones asociadas.

3.9. Respeto por los derechos humanos

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

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

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

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

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

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

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



3.9. Respeto por los derechos humanos

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

Durante el 2023 las empresas del consolidado siguen adheridas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y han alineado su compromiso con los ODS.

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

COMPROMISO CON LOS ODS

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



IGUALDAD DE GÉNERO

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



ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

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



TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

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

3.9. Respeto por los derechos humanos

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



REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

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



ACCIÓN POR EL CLIMA

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

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

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

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

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

3.10. Lucha contra la corrupción y el soborno

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

Uno de los objetivos más importante de Fernández Asunción es la actuación para prevenir casos de corrupción y soborno. El compromiso de la empresa frente a estas acciones es global y esto se refleja en que durante el 2023 no ha habido casos de corrupción ni soborno.

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

Política antisoborno y anticorrupción

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

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

Manual de Prevención de Delitos

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

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

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

Código Ético

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

3.10. Lucha contra la corrupción y el soborno

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

Instrucciones y protocolos

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

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

Sistema de Compliance Penal

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

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

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



3.11. Protección de datos

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

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

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

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

3.11. Protección de datos

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

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

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



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



4. Compromiso sostenible

4.1. Calidad de los servicios

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

Por este motivo, Fernández Asunción respeta las normas establecidas y aplica acciones entre las que destacan:

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

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

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

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



4.1. Calidad de los servicios

GRI 418-1

SISTEMA DE GESTIÓN DE RECLAMACIONES

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



Durante el 2023, se han gestionado en total 13 reclamaciones, ninguna de ellas relativa a la violación de la privacidad de los clientes o pérdida de sus datos.

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

4.1. Calidad de los servicios

GRI 418-1

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

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

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

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

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

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

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

4.2. Desarrollo local

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

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

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

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

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

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

4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

Fernández Asunción 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 2023 se han realizado aportaciones por valor de 263.000 € para las iniciativas llevadas a cabo por IMANcorp Foundation. Otras acciones de patrocinio con asociaciones y fundaciones han sido la donación de 400 € a la FUNDACIÓN OXFAM INTERMÓN y la aportación de 1.625 € a la ONG HELP TO UKRAINE.

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

La fundación apuesta principalmente por estos cuatro pilares:



INNOVACIÓN

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



TALENTO

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



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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



OBSERVATORIO DE COMPETENCIAS DIGITALES Y TRABAJO

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

4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

PROYECTOS IMPULSADOS POR IMANCorp FOUNDATION

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

Campaña Humanitaria a favor de Ucrania – HELP TO UKRAINE

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



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

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

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

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



4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

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

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

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

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

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

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



4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

Programas de diversidad e inclusión

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

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

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

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

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



4.3. Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28, 413-1

A continuación, se muestran una relación de las entidades en las que Fernández Asunción está presente:

Compromiso social

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

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

Enriquecimiento de los Servicios

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

Contribución al Desarrollo Territorial

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

4.4. Subcontratistas y proveedores

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Subcontratistas y proveedores

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

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

El consolidado apuesta por los proveedores nacionales y locales, manteniendo relaciones comerciales estables para colaborar en la mejora continua y en materia de responsabilidad social corporativa. Además, sigue una estrategia de desarrollo de proveedores locales para sus contrataciones estratégicas que permite la creación de empleos indirectos y el mantenimiento de un buen tejido industrial en las zonas en la que desarrolla su actividad. Es por eso que, en 2023, el 100% del volumen de compras de Fernández Asunción ha sido a través de proveedores nacionales. Los proveedores que utilizamos pertenecen a diferentes ámbitos: distribución de materias primas (útiles y productos de limpieza, equipos informáticos, uniformidad, material de ofimática), prestación de servicios de telecomunicaciones, alquiler de maquinaria y vehículos, así como servicios de prevención de riesgos laborales, gestión de residuos y prestación de servicios de mantenimiento y reparación de instalaciones.





5. Acerca de este informe

5.1. Acerca de este informe

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

El presente Estado de Información no Financiera se elabora de forma anual y recoge la información correspondiente al ejercicio 2023 (del 1 de Enero de 2023 al 31 de Diciembre de 2023), referente al consolidado de Fernández Asunción. A través del informe, se da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre. Además, se responde a los requerimientos en cuanto a relaciones sociales del artículo segundo de la Ley 5/2021, de 12 de abril.

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

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

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

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

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

5.2. Grupos de interés

GRI 2-29

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

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

CLIENTES

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

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

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

PROVEEDORES Y COLABORADORES

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

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

SOCIEDAD

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

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

CANDIDATOS

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

5.2. Grupos de interés

GRI 2-29

PROFESIONALES DEL CONSOLIDADO

- **PLANTILLA**

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

- **EQUIPO DIRECTIVO Y DE GESTIÓN**

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

- **ÓRGANO ADMINISTRATIVO**

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



5.3. Análisis de materialidad

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

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

METODOLOGÍA

1. Relación con los Estándares GRI

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

2. Identificación inicial de temas relevantes

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

3. Valorización y priorización de los temas

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

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

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

4. Matriz de materialidad

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

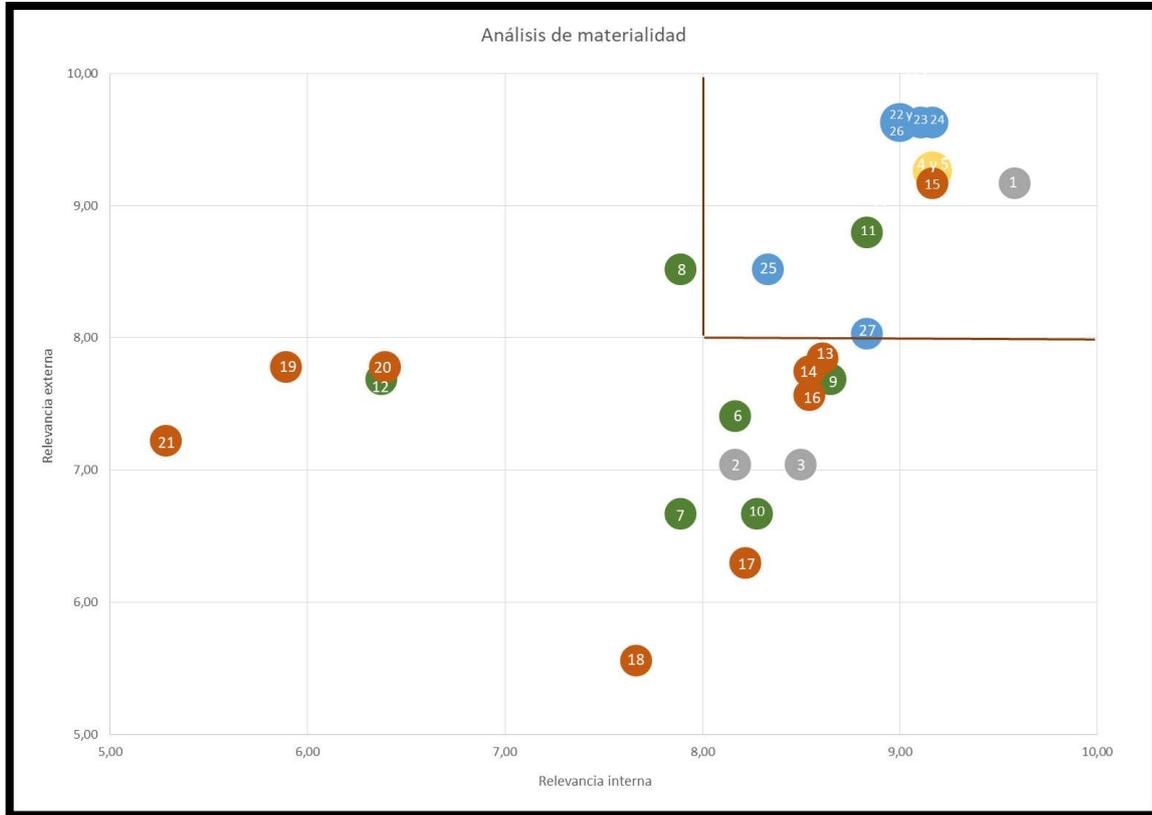
Aquellos temas que han obtenido un promedio superior a 8, interna y externamente, han sido considerados temas relevantes para la organización. Se ha escogido este valor mínimo, debido a que la organización considera tres grados de importancia: bajo (0-4,9), medio (5-7,9) y alto (8-10). Por tanto, a partir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

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

5.3. Análisis de materialidad

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

A continuación, se presenta el análisis de materialidad obtenido durante el 2023.



ASUNTOS MATERIALES

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

LEYENDA

	Asuntos económicos
	Asuntos de calidad

5.3. Análisis de materialidad

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

	Asuntos medioambientales
	Asuntos sociales
	Otros asuntos

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

Los asuntos materiales mostrados en la tabla adjunta son el resultado de los cálculos obtenidos y se enriquecen de otros aspectos del informe como la interrelación con los requisitos del *Global Reporting*

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

Initiative (GRI).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5. Índice de contenidos GRI

GRI 1

Declaración de uso	Fernández Asunción S.L ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el comprendido entre el 01/01/2023 y el 31/12/2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.	
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021	
GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizativos	5-6
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	77
	2-5 Verificación externa	77
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5-7, 10, 73
	2-7 Empleados	32-41
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	8-9
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	15-16
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3
	2-23 Compromisos y políticas	11-14, 23-27
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	18-20
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	49
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	7-59
	2-28 Afiliación a asociaciones	69-73
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	78-79
2-30 Convenios de negociación colectiva	47-48	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	21
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	21
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratado de la comunidad local	69
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	69, 75
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	60-61
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	60-61
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	60-61
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	29
GRI 303: Agua 2016	303-3 Extracción del Agua	29
	303-4 Vertidos de Agua	29
	303-5 Consumo de Agua	29
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	28
	305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	28
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	28
GRI 306: Vertidos y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	30
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	74-75
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	32-41
	401-2 Beneficios para empleados a tiempo completo que no son otorgados a empleados a tiempo parcial o temporales	42
	401-3 Permiso de paternidad	43
	401-1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	44

5.5. Índice de contenidos GRI

GRI 1

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



Fernández Asunción, S.L.

2023