

Memoria de sostenibilidad

Fernández Asunción,S.L.
2024



Índice

0. Carta del Director General

1. Sobre Nosotros

- 1.1. Sobre Fernández Asunción
- 1.2. Principales hitos 2024
- 1.3. Buen gobierno
- 1.4. Estrategia RSC
- 1.5. Información fiscal
- 1.6. Taxonomía verde

2. Cuidando el Medio Ambiente

- 2.1. Evaluación y certificado ambiental
- 2.2. Contaminación y cambio climático
- 2.3. Uso sostenible de los recursos
- 2.4. Economía circular y gestión de residuos

3. Empleo y cuestiones sociales

- 3.1. Plantilla de Fernández Asunción
- 3.2. Remuneración
- 3.3. Medidas de Conciliación
- 3.4. Políticas de desconexión laboral y digital

- 3.5. Seguridad y Salud del Trabajador
- 3.6. Relaciones Sociales
- 3.7. Formación
- 3.8. Igualdad y diversidad
- 3.9. Respeto por los derechos humanos
- 3.10. Compliance: Lucha contra la corrupción y el soborno
- 3.11. Protección de datos

4. Compromiso sostenible

- 4.1. Calidad de los servicios
- 4.2. Desarrollo local
- 4.3. Acciones de asociación o patrocinio
- 4.4. Subcontratistas y proveedores

5. Acerca de este informe

- 5.1. Acerca de este informe
- 5.2. Grupos de interés
- 5.3. Análisis de materialidad
- 5.4. Trazabilidad de contenidos requeridos por la Ley 11/2018
- 5.5. Índice de contenidos GRI

0.

Carta del Director General

Carta del Director General

Es un placer presentar la Memoria de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2024 del grupo Fernández Asunción. Un documento que recoge los principales hitos alcanzados, así como los desafíos y aprendizajes que han marcado nuestro camino este año.

2024 ha sido un año de transformación, adaptación y mirada estratégica. En un contexto cambiante, hemos apostado por reforzar la eficiencia operativa, consolidar relaciones de confianza y avanzar en nuestro compromiso con la sostenibilidad, la innovación y las personas.

Más allá de los resultados económicos, este ejercicio ha representado un paso adelante en la transformación del grupo: avanzando en nuestra digitalización, consolidando nuestro modelo organizativo, e impulsando nuevas políticas de sostenibilidad y cumplimiento normativo.

Durante este año hemos reforzado la estructura y mejorado la capacidad de respuesta en un mercado competitivo. La evolución del modelo de gestión se ha visto acompañada de una mayor transparencia interna, con nuevos canales de comunicación y análisis de datos, que nos permiten tomar decisiones más ágiles, informadas y alineadas con los objetivos del grupo.

En materia de sostenibilidad, la eficiencia energética, la reducción del impacto ambiental y la innovación en procesos han sido ejes estratégicos. Reafirmamos nuestro compromiso con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) y con una visión de empresa que pone en el centro a las personas, las comunidades y el planeta.

A nivel interno, hemos reforzado nuestros sistemas de Igualdad de Oportunidades, Compliance y bienestar laboral, conscientes de que el crecimiento sostenible solo es posible si se fundamenta en una cultura organizativa fuerte, ética y humana. También hemos invertido en formación y desarrollo, impulsando el talento de quienes forman parte del grupo Fernández Asunción.

Todo lo conseguido este año ha sido posible gracias al esfuerzo colectivo, la implicación diaria y la confianza. Cada avance refleja el trabajo coordinado de quienes forman parte del grupo Fernández Asunción y el compromiso compartido por seguir construyendo una organización sólida, responsable y preparada para el futuro. Contamos con la energía, el conocimiento y la determinación para seguir transformando retos en oportunidades. Juntos, seguimos avanzando.

Jaume Sagués
Director General

1.

Sobre Nosotros



1.1. Sobre Fernández Asunción

En la actualidad, las operaciones del consolidado Fernández Asunción se agrupan principalmente en las siguientes áreas de negocio:

RRHH: Sobre todo en trabajo temporal y selección de perfiles especializados

OUTSOURCING: Principalmente en los sectores de hostelería, industria, automoción, logística, flotas de vehículos o fuerza de ventas.

Fernández Asunción ofrece sus **servicios en todo el territorio nacional** para facilitar el contacto directo con el cliente, ofreciendo una atención personalizada y de calidad.

En 2024, alcanzó los 67 millones de euros en facturación.

Se encuentra formado por diez sociedades. La mayoría proporcionan servicios de Outsourcing y de Recursos Humanos. También hay dos empresas dedicadas a la gestión patrimonial.



1.1

Outsourcing

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

Recursos humanos

- **Pacto ETT, S.L.** dedicada al reclutamiento, selección, contratación y puesta disposición de personas trabajadoras.
- **Malthus Darwin, S.L.** consultoría de RRHH especializada en selección y servicios de outsourcing IT e Ingeniería.

Gestión patrimonial

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

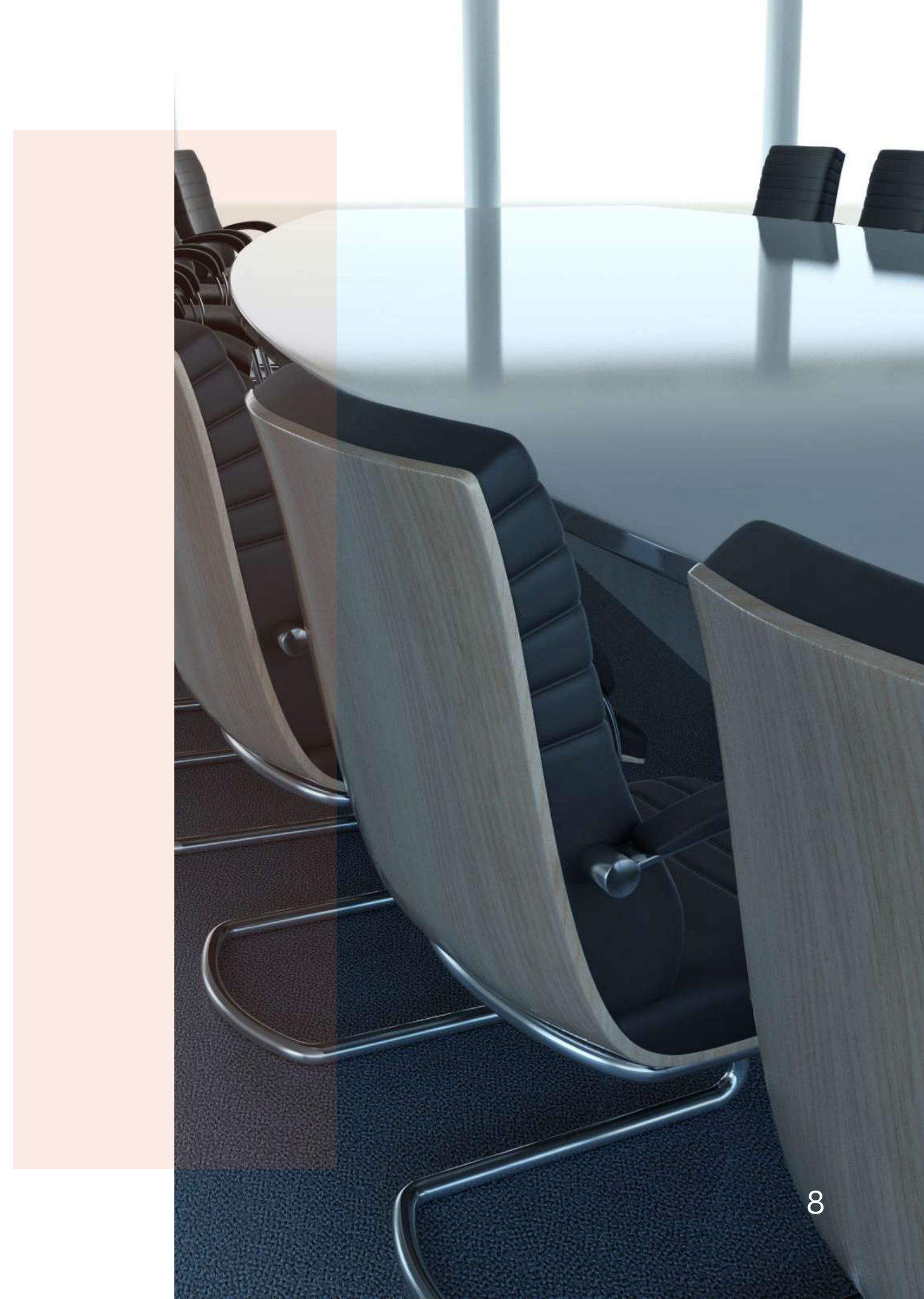
1.1

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.

A lo largo de la memoria se tendrán en cuenta los datos de todas las empresas, a excepción de Aponia, Inmoselti y Placeres de Origen debido a que tienen poca representatividad o no tienen actividad.



1.1

Presencia

Fernández Asunción apuesta por la innovación con la incorporación de soluciones tecnológicas que permiten mejorar la productividad de sus clientes. Además, realiza formación continua a sus profesionales para que puedan responder ante los cambios del mercado y apuesta por la especialización en sectores de actividad.

Ésta apuesta por la tecnología y la formación le permiten desarrollar metodologías personalizadas para cada proyecto optimizando al máximo los procesos y la productividad.

A lo largo del 2019, se ha abierto una nueva delegación en Andalucía, en relación al área de Outsourcing, la cual es la actividad principal del consolidado. Las sedes centrales de Fernández Asunción están localizadas en Cataluña, Madrid y Andalucía, teniendo actividad en todas las comunidades de la Península.

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 servicios a Fernández Asunción provienen de sectores muy variados, debido a que, existe también una gran variedad de servicios ofrecidos por el consolidado.

Los cinco sectores más significativos que abastece la organización son los de industria, hostelería, alimentaria, informática, automoción y transporte.

1.1

Evolución 2024

El consolidado **Fernández Asunción** apuesta por el crecimiento y diversificación de servicios en todo el territorio nacional. Las sedes centrales están localizadas en Cataluña, Madrid y Andalucía, teniendo actividad en numerosas comunidades de la península. Algunas de las sedes más representativas son:

- Passeig de Gràcia, nº 42, Principal 2, 08007, Barcelona
- C/Orense, 20, 2a Planta, Oficina F. 28020, Madrid.
- C/ Plom, 7. Nave 2C . Pol. Ind. Riu Clar, 43006, Tarragona.
- C/Vilamarí, nº81, 08015, Barcelona.
- Av. Ortega y Gasset, 333-335. Edif. Parmalaga, Planta 1ª, Ofic. 14. Pol. Ind. San Luis. 29006, Málaga.
- Avda. República Argentina, 26 Bis Bajos Izda. 41011, Sevilla.
- C/ Comte de Montemolin 3, A 08150, Parets del Vallés, Barcelona.
- Carretera de Sentmenat nº15, Naves 4 – 5, 08213, Polinyà, Barcelona.
- C/ Berruguete, 92, 08035, Barcelona.

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

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

1.1

Crecimiento

Fernández Asunción aspira a consolidar un **modelo de crecimiento rentable y sostenible en el tiempo**, fundamentado en la mejora continua de sus procesos y en la calidad de los servicios ofrecidos, principalmente en las áreas de Recursos Humanos, Outsourcing y soluciones empresariales integrales.

La combinación de una **sólida capacidad comercial y una apuesta firme por la transformación digital, unida a un modelo de negocio centrado en la eficiencia y la innovación, tiene como objetivo alcanzar la excelencia operativa y maximizar la rentabilidad financiera**. Todo ello respaldado por inversiones estratégicas orientadas al fortalecimiento de la marca y la digitalización del grupo.

Fernández Asunción orienta sus decisiones hacia una competitividad responsable, buscando siempre un equilibrio entre el crecimiento económico, el compromiso con la sostenibilidad medioambiental y el impacto social positivo. Esta visión permite anticiparse a los riesgos, gestionarlos eficazmente y garantizar una evolución financiera sólida.



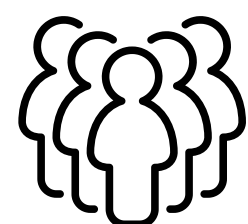
1.1

El grupo se apoya en un **liderazgo ético, firme y transparente, guiado por el respeto a la normativa, la rendición de cuentas y la legitimidad institucional.**

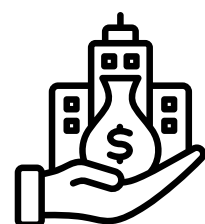
Su **estructura organizativa flexible** permite adaptarse ágilmente a las circunstancias del entorno, optimizando así el aprovechamiento de los recursos y los costes fijos.

Además, Fernández Asunción promueve una cultura de colaboración transversal entre todas sus áreas clave: finanzas, gestión, recursos humanos, compras, operaciones, ventas y organización, entre otras. Esta integración favorece el trabajo en equipo y la alineación de objetivos, consolidando así un crecimiento conjunto, sostenido y con visión de largo plazo.

A 31 de Diciembre de 2024, la organización cuenta con:



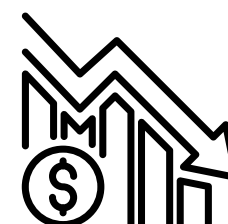
2.539
de empleados/as



+24.61M€
capitalización total



+67M€
de facturación



+23.57M€
de deuda



1.1

Órgano de dirección y gestión

Administración

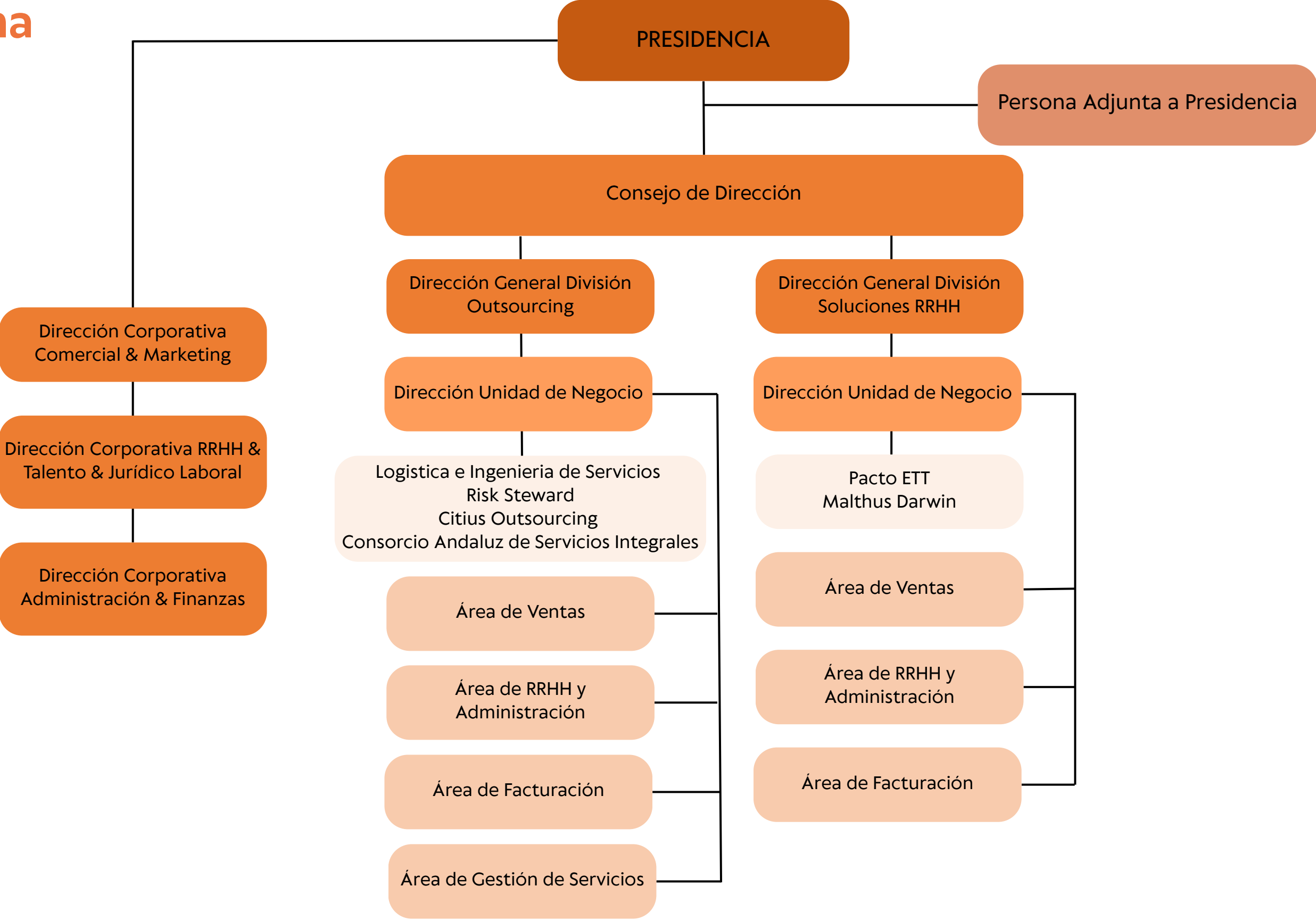
Cada una de las sociedades que conforman el consolidado de Fernández Asunción está configurado mediante un Administrador Único.

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.



Organigrama



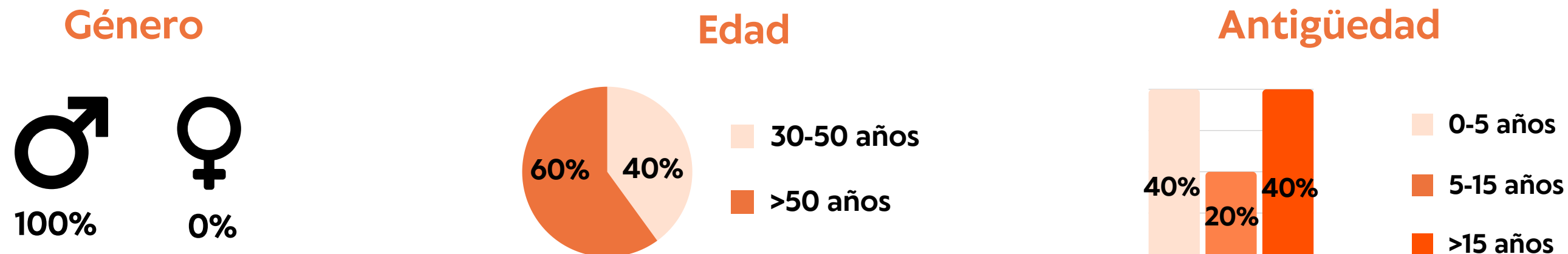
1.1

Composición del equipo directivo y de gestión

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

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

El Consejo de Dirección es el órgano de máximo gobierno y su gestión está integrada para coadyuvar en la toma de decisiones nacionales respecto a las sociedades que componen el consolidado. Su función principal es planificar las acciones, políticas y estrategias para asegurar la consecución de un modelo de crecimientos sostenible.



1.2. Principales Hitos 2024

Durante el 2024 las empresas **Citius Outsourcing Enterprise, Consorcio Andaluz de Servicios Integrales, Logística e Ingeniería de Servicios, Risk Steward y Pacto ETT** finalizaron la implantación y han conseguido la **certificación en la norma ISO 45001** del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La certificación ISO 45001 aporta a la empresa un entorno laboral más seguro, mejora el cumplimiento legal, reduce accidentes y costos asociados, refuerza la reputación corporativa y fomenta una cultura de mejora continua en salud y seguridad laboral.

A finales del 2024 la empresa **Malthus Darwin ha conseguido la certificación ISO 9001** de su sistema de Gestión de Calidad en todas sus delegaciones y en el alcance de gestión de procesos de selección de personal para el sector TIC y servicios de contratación de profesionales especializados en perfiles IT e Ingeniería. Esta certificación mejorará la calidad de los servicios, aumentará la satisfacción de los clientes y optimizará los procesos internos.



1.2

Las empresas **Citius Outsourcing Enterprise, Consorcio Andaluz de Servicios Integrales, Logística e Ingeniería de Servicios, Risk Steward y Pacto ETT** han obtenido durante el 2024 la **certificación RSC 0026:2022** en Responsabilidad Social Corporativa. Esto demuestra un compromiso de estas empresas con una gestión ética, sostenible y socialmente responsable.

Durante el 2024 las empresas **Risk Steward y Malthus Darwin** han realizado el **cálculo de la huella de carbono del año 2023, contemplando los alcances 1 y 2**, que provienen de emisiones directas de CO2 y emisiones indirectas procedentes del consumo eléctrico de las instalaciones.

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 el personal y clientes**, además de reducir impactos ambientales.

En este sentido se inician las implantaciones de herramientas como **Salesforce, Bizneo o SuccessFactors** que se terminarán durante 2025.



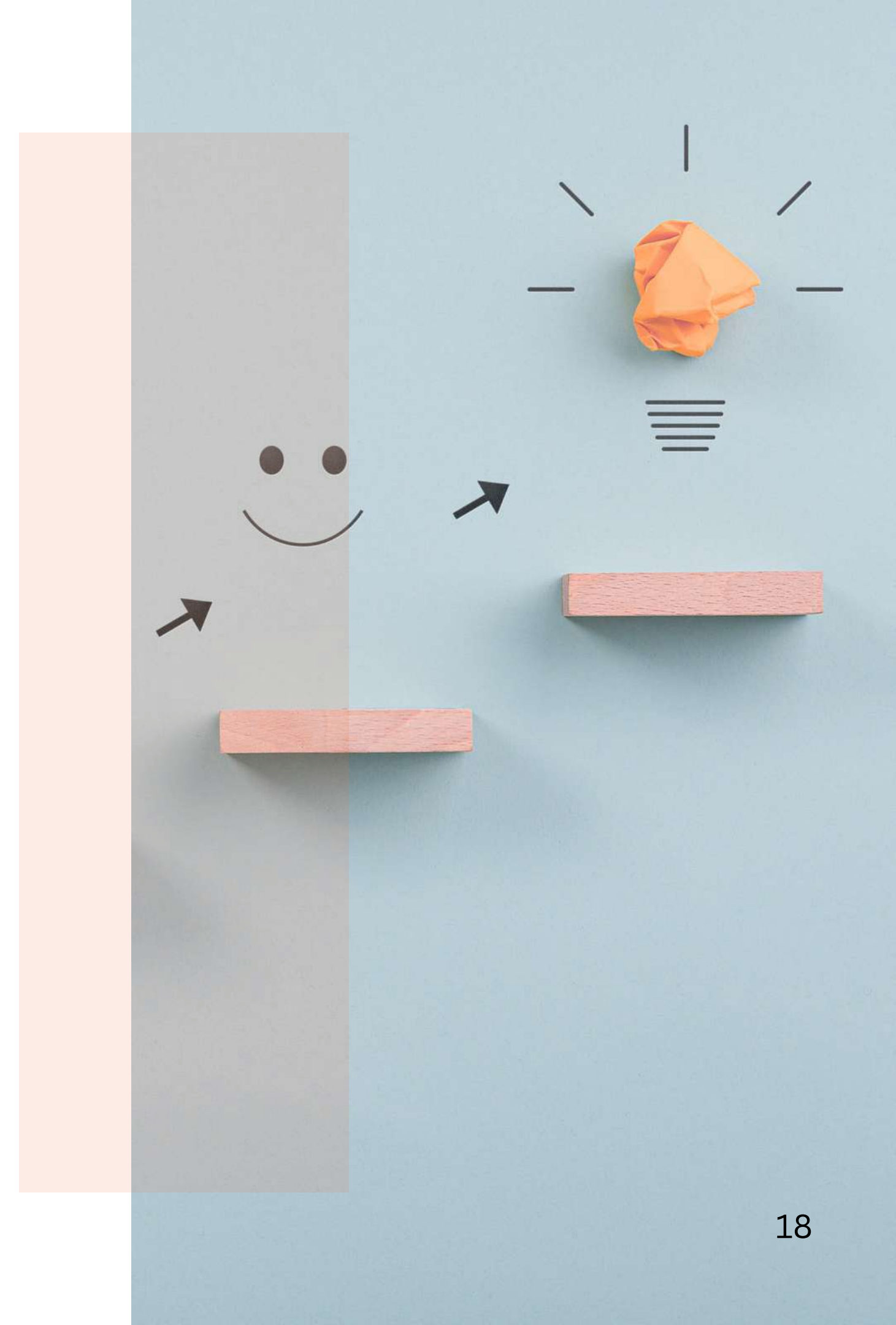
1.3. Propósito, visión y valores

Nos comprometemos a generar un impacto positivo en la sociedad mediante una oferta de servicios responsables y sostenibles, trabajando juntos por un futuro más seguro y saludable para todos.

Fernández Asunción aspira a la excelencia, trabajando en conjunto con todos los integrantes de nuestro equipo.

Nuestra misión es satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, asegurando al mismo tiempo la protección del medio ambiente y el bienestar de cada uno de nuestro personal.

Para lograr la excelencia y ofrecer servicios de alta calidad, es esencial definir unos valores que orienten a la organización.



1.3

Compromiso

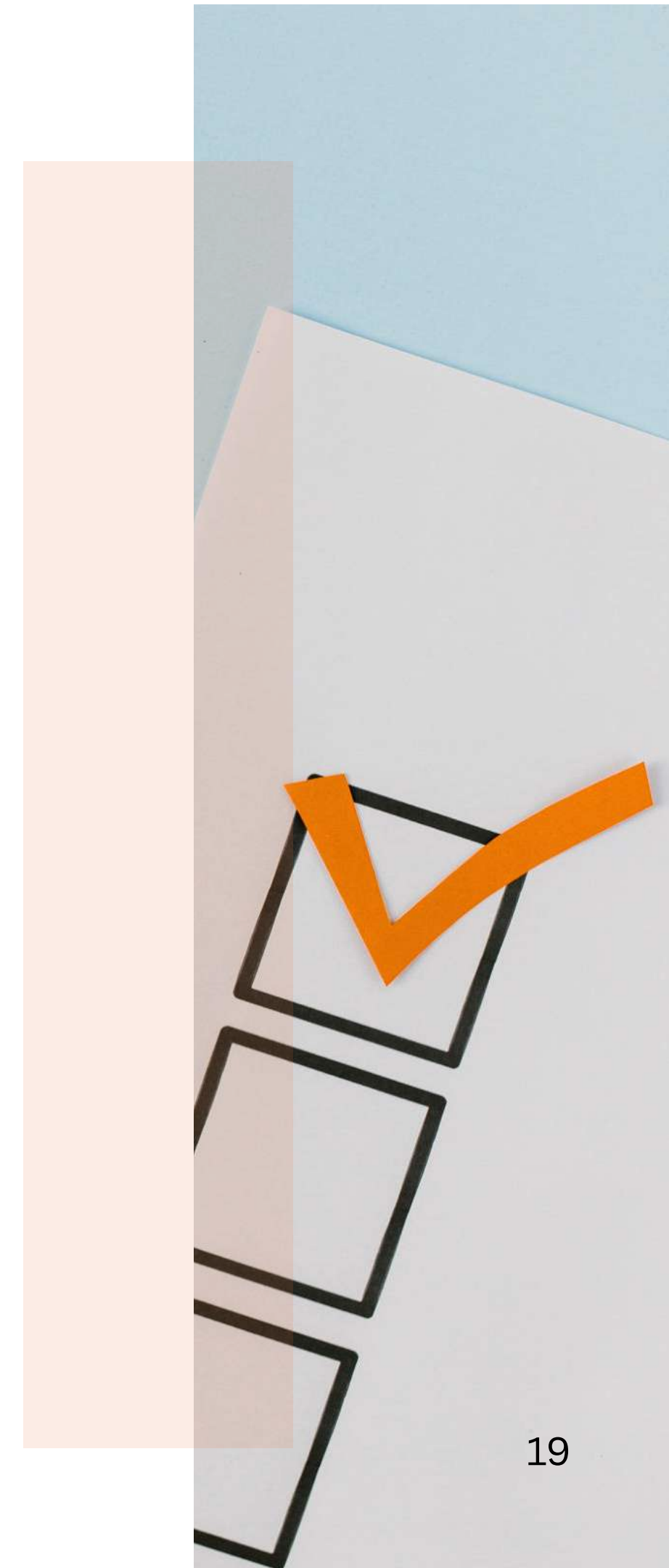
Es la entrega que cada integrante aporta, reconociendo que su labor tiene un propósito valioso. Este principio se refleja en una fuerte responsabilidad hacia nuestros objetivos, clientes y la comunidad, donde cada acción es importante y cada esfuerzo está orientado a construir un futuro mejor en conjunto.

Eficiencia

Es la fuerza que propulsa el éxito, una habilidad para aprovechar al máximo los recursos y el tiempo. En este entorno, cada miembro del equipo se esfuerza por alcanzar más con menos. Este valor simboliza un firme compromiso con la excelencia y abre las puertas a la innovación y al crecimiento, donde cada acción contribuye a edificar un futuro brillante.

Orientación al cliente

Es el corazón de nuestra empresa, la genuina entrega de cada integrante para comprender y atender las necesidades de quienes depositan su confianza en nosotros. Este enfoque trasciende la simple prestación de un servicio; se centra en crear vínculos significativos, donde cada contacto se transforma en una oportunidad para generar un impacto positivo.



1.3

Trabajo en equipo

Implica la cooperación y el respaldo entre todos los integrantes, donde las capacidades individuales se combinan para alcanzar metas compartidas. Este principio promueve un entorno de confianza y respeto, en el que las ideas circulan libremente y la creatividad se desarrolla, convirtiendo los desafíos en oportunidades aún mayores.

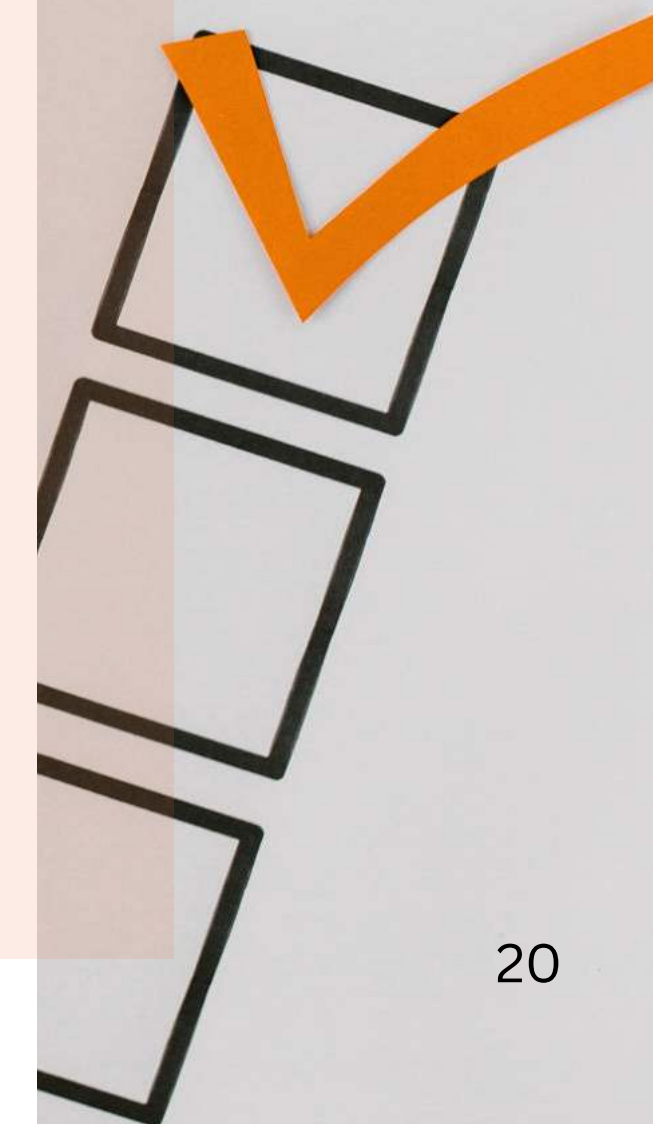
Mejora continua

Representa un compromiso inquebrantable de encontrar maneras de perfeccionar nuestros procesos, aprender de cada situación y ajustarnos a las transformaciones del entorno. Este principio promueve una cultura de innovación y actúa como el motor que impulsa nuestro desarrollo y progreso.

Transparencia

Implica promover una comunicación clara y sincera en todos los niveles de la organización. Este principio genera confianza entre los integrantes del equipo, así como con nuestros clientes y colaboradores, creando un entorno donde todos se sienten apreciados y atendidos.

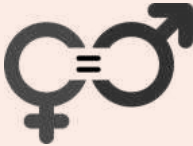
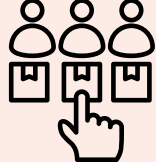
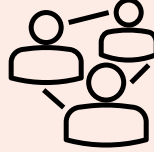
Todo esto se basa en los valores de honestidad, respeto y confidencialidad. Nos comprometemos a adherirnos a las normas y legislaciones vigentes, al mismo tiempo que garantizamos el respeto por los derechos humanos de cada persona.



1.3

Código ético

Fernández Asunción cuenta con un Código Ético que establece los principios básicos de conducta para todo el personal, así como para colaboradores externos. Este código guía el comportamiento diario y asegura una actuación coherente con los valores corporativos, la legislación vigente y las expectativas de los grupos de interés.

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

1.3

Además de establecer los principios generales de conducta, el **Código Ético de Fernández Asunción** recoge directrices concretas que deben guiar el comportamiento diario de todas las personas que forman parte del consolidado, así como de sus colaboradores externos.

El consolidado exige el **cumplimiento riguroso de la legislación vigente en todos los países en los que opera y rechaza firmemente cualquier manifestación de acoso** físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidatorio, ofensivo o contrario a los derechos fundamentales.

Asimismo, se **prohíbe cualquier tipo de discriminación** en el ámbito profesional, por motivos de edad, raza, origen étnico, sexo, religión, opinión, orientación sexual, origen social o discapacidad.

Todas las personas vinculadas al consolidado deben conocer y aplicar las **normas de seguridad y salud en el trabajo**, velando no solo por su propia integridad, sino también por la de quienes puedan verse afectados por sus actividades. Se fomenta el **trabajo colaborativo**, compartiendo conocimientos y recursos que favorezcan la consecución de los objetivos comunes.

Se establece la **obligación de usar los recursos y bienes corporativos de forma responsable** y adecuada en el desarrollo de la actividad profesional. Además, se permite la participación en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y no generen conflictos de interés con el consolidado. Cualquier intervención ante los medios de comunicación u otros canales públicos en representación de la empresa deberá contar con **autorización expresa de la dirección**.

El consolidado **prohíbe expresamente cualquier infracción legal**, así como cualquier forma de soborno o pago indebido, directo o indirecto, dirigido a obtener ventajas ilícitas. Ningún empleado/a o colaborador podrá aceptar pagos, regalos o beneficios con ese fin.

En lo relativo a la gestión de la información, se exige que **toda comunicación, interna o externa, sea veraz, completa y precisa**. Quienes introduzcan información en los sistemas informáticos deben garantizar su **rigurosidad y fiabilidad**. Además, se establece el deber de **guardar confidencialidad** sobre toda la información reservada, impidiendo su uso inadecuado en beneficio propio o de terceros.

Fernández Asunción impulsa una cultura organizacional basada en la **calidad, la excelencia y la integridad**, promoviendo relaciones con proveedores, contratistas y colaboradores basadas en **la confianza mutua, la transparencia y la libre competencia**.

Por último, la **contratación de familiares, parejas o personas allegadas** deberá realizarse bajo los mismos criterios y condiciones aplicables a cualquier otra candidatura, garantizando **igualdad de trato y méritos objetivos**.

Este Código Ético es difundido y comunicado a todas las personas vinculadas al consolidado, quienes tienen la responsabilidad de conocerlo, comprenderlo y cumplirlo.

1.3

Identificación y gestión de riesgos

Fernández Asunción opera en diversos países, sectores y mercados, y por tanto está expuesto a una amplia gama de riesgos inherentes a su actividad.

Estos riesgos pueden afectar la consecución de sus objetivos estratégicos y la ejecución eficiente de sus operaciones. En línea con el periodo anterior, se han tenido en cuenta los riesgos derivados del contexto geopolítico actual, así como otros factores externos que influyen en el entorno operativo.

El consolidado ha identificado tres categorías principales de riesgos:



OPERATIVOS



ECONÓMICOS



AMBIENTALES

1.3

El consolidado asume el compromiso de desarrollar y aplicar todos los recursos necesarios para garantizar que los riesgos relevantes estén adecuadamente identificados, evaluados, controlados y comunicados.

Esto incluye la implementación de herramientas de análisis, medidas preventivas, controles internos, formación continua y canales de reporte eficaces, fomentando una cultura organizacional basada en la anticipación, prevención y responsabilidad compartida.

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

Riesgos operativos

Estos riesgos están asociados a los procesos internos y al desarrollo de la actividad diaria del consolidado.

Incluyen:

- 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.



1.3

Riesgos económicos

Son aquellos vinculados a la situación financiera y económica global, nacional o sectorial. Entre ellos destacan:

- 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.

Riesgos ambientales

Se refieren a posibles impactos negativos sobre el medio ambiente, derivados directa o indirectamente de las operaciones del consolidado. Esto incluye:

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

1.3

Oportunidades

Anualmente, la Dirección del Consolidado de Fernández Asunción, en coordinación con el Departamento de Organización, revisa de forma sistemática los riesgos, las oportunidades y los impactos asociados a la actividad de la organización.

Este proceso permite realizar un seguimiento eficaz y establecer medidas correctoras o preventivas, garantizando un enfoque proactivo y alineado con los principios del buen gobierno corporativo.

Además, se promueve una cultura de gestión de riesgos transversal en toda la estructura del consolidado, que incluye la sensibilización del personal, la formación continua y la implementación de controles internos, todo ello en línea con las mejores prácticas del sector y el cumplimiento normativo.



1.3

Como resultado del análisis de riesgos que afectan a Fernández Asunción, también se han identificado **oportunidades estratégicas** que pueden contribuir al desarrollo sostenible y al crecimiento del consolidado.

Estas oportunidades permiten transformar los desafíos en ventajas competitivas, alineándose con los principios de mejora continua, innovación y compromiso social.

- ▶ **Optimización del uso de herramientas tecnológicas:** Tras la inversión realizada en nuevas tecnologías y aplicaciones, se abre la posibilidad de obtener un mayor rendimiento a través de la mejora de la experiencia de usuario, la formación del personal y el incremento de la productividad.
- ▶ **Diversificación y expansión:** Posibilidad de afrontar nuevos retos empresariales y acceder a nuevos mercados, impulsados por las dinámicas del contexto actual y los cambios en la demanda.
- ▶ **Refuerzo del compromiso con la sostenibilidad:** Incrementar el peso de la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial en las políticas del Grupo, fortaleciendo así su reputación corporativa e imagen ante los grupos de interés.
- ▶ **Innovación en modelos de negocio:** Desarrollo de nuevos enfoques empresariales que permitan abordar nichos de mercado actualmente no cubiertos por las empresas del Grupo, generando nuevas fuentes de valor.
- ▶ **Integración de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza):** Promover la ética empresarial y la gestión responsable como parte integral del modelo de negocio.
- ▶ **Obtención de certificaciones y sellos de valor añadido:** Apostar por la calidad, la sostenibilidad y la mejora continua a través de la consecución de nuevas certificaciones que respalden el compromiso de la empresa con los estándares más exigentes del sector.

1.3

A través del Procedimiento General de Gestión de Riesgos y Oportunidades, Fernández Asunción establece los mecanismos y principios básicos para una adecuada identificación, evaluación y tratamiento tanto de los riesgos como de las oportunidades, en coherencia con un enfoque de mejora continua y cumplimiento normativo.

Para prevenir que los riesgos identificados deriven en impactos negativos y para aprovechar de forma proactiva las oportunidades detectadas, el consolidado ha implantado, o se encuentra en proceso de implantación, diversos **sistemas de gestión integrados**, los cuales son verificados tanto interna como externamente, garantizando su eficacia y alineación con estándares reconocidos:

- **Sistema de Gestión de la Calidad (UNE-EN ISO 9001:2015).**
- **Sistema de Gestión Ambiental (UNE-EN ISO 14001:2015).**
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001:2018).**
- **Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Corporativa (RSC 0026:2022).**
- **Planes de Igualdad.**
- **Sistema de Compliance, acompañado de una política específica contra el soborno y la corrupción.**
- **Verificación e inscripción de la Huella de Carbono en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.**
- **Política de compras responsables.**

Este enfoque de cumplimiento normativo refuerza la integridad corporativa y contribuye al desarrollo de una cultura ética sólida, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las mejores prácticas internacionales.



1.4. Estrategia RSC

El consolidado basa su Responsabilidad Social Corporativa en tres pilares fundamentales:



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

1.4

Este año, Fernández Asunción continúa con una serie de estrategias de responsabilidad social, centradas en la creación de políticas que aborden los temas más relevantes para los grupos de interés.

Aunque el análisis de doble materialidad está en desarrollo, las estrategias siguen guiándose por los siguientes principios fundamentales:

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

1.4

Grupos de interés

Fernández Asunción tiene en cuenta sus grupos de interés para llevar a cabo políticas y acciones que mejoren el desempeño en materia de sostenibilidad y gestión de los riesgos y oportunidades.

Internos

- Equipo directivo
- Plantilla
- Órgano administrativo

Con este fin, **se está considerando activamente la elaboración de un análisis de doble materialidad, un enfoque clave que se está integrando como un pilar fundamental para la estrategia futura de RSC.**

Externos

- Clientes
- Proveedores
- Colaboradores
- Sociedad
- Candidatos

Este enfoque, especialmente relevante con las nuevas Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (ESRS), amplía la visión tradicional de la materialidad al **considerar no solo los impactos internos de la empresa, sino también los efectos externos que sus operaciones pueden tener sobre la sociedad y el medio ambiente.**

1.4

Este análisis de doble materialidad permitirá identificar los temas más relevantes tanto para los grupos de interés internos como para la sociedad y el entorno.

Esto se traducirá en decisiones estratégicas que garantizarán que las empresas:

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

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



Políticas y procedimientos

Financieros

Se considera de gran importancia proporcionar un excelente servicio de forma ética y transparente, por ello, **el Código Ético sirve como modelo de conducta para toda persona del consolidado.**

Calidad

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



1.4

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

1.4

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 personas trabajadoras, 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 prácticas laborales y derechos humanos:** Se declara el compromiso a evitar prácticas discriminatorias, erradicar el trabajo forzado y la explotación infantil, proteger la salud de las personas trabajadoras y asegurar un empleo y salario adecuados, entre otros.

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 **2024 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.



1.4

Certificación de RSC

La **ISO 26000** obtenida este 2024, confirma que estas empresas cuentan con un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa que cumple con los **requisitos establecidos en la Norma RSC 0026:2022**.

Dicho sistema asegura que las empresas implementan prácticas éticas, sociales y ambientales alineadas con los estándares de la norma.

Obtener esta certificación refuerza su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial, demostrando su dedicación a generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.



1.5. Información fiscal

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por el consolidado Fernández Asunción son de -1.420.369,10 euros.

Los impuestos sobre beneficios en España son de -40.248,66 euros.

El importe de subvenciones públicas obtenido por Fernández Asunción durante 2024 en España es de 0 euros.

	2024	2023	2022
Beneficios antes de impuestos (€)	-1.420.369,10	- 169.652,29	267.941,62
Impuestos sobre beneficios (€)	-40.248,66	94.324	220.376,97
Subvenciones públicas (€)	0	7.675	19.950

1.6. Taxonomía verde

El Pacto Verde Europeo **representa la estrategia a largo plazo de la Unión Europea para alcanzar la neutralidad climática en 2050**. Esta iniciativa impulsa una profunda transformación económica hacia un modelo más sostenible, eficiente y respetuoso con el medio ambiente.

En este contexto, la UE ha creado la taxonomía verde, un sistema de clasificación que establece qué actividades económicas pueden considerarse sostenibles, con el fin de orientar la financiación y las inversiones hacia aquellas que contribuyen de forma significativa a los objetivos ambientales del bloque.

En cumplimiento del marco normativo —concretamente **el Reglamento (UE) 2020/852 y los Reglamentos Delegados (UE) 2021/2139 y 2021/2178**—, las empresas deben informar de forma transparente sobre la proporción de sus actividades que puede considerarse alineada con los criterios técnicos de sostenibilidad definidos en dicha taxonomía.

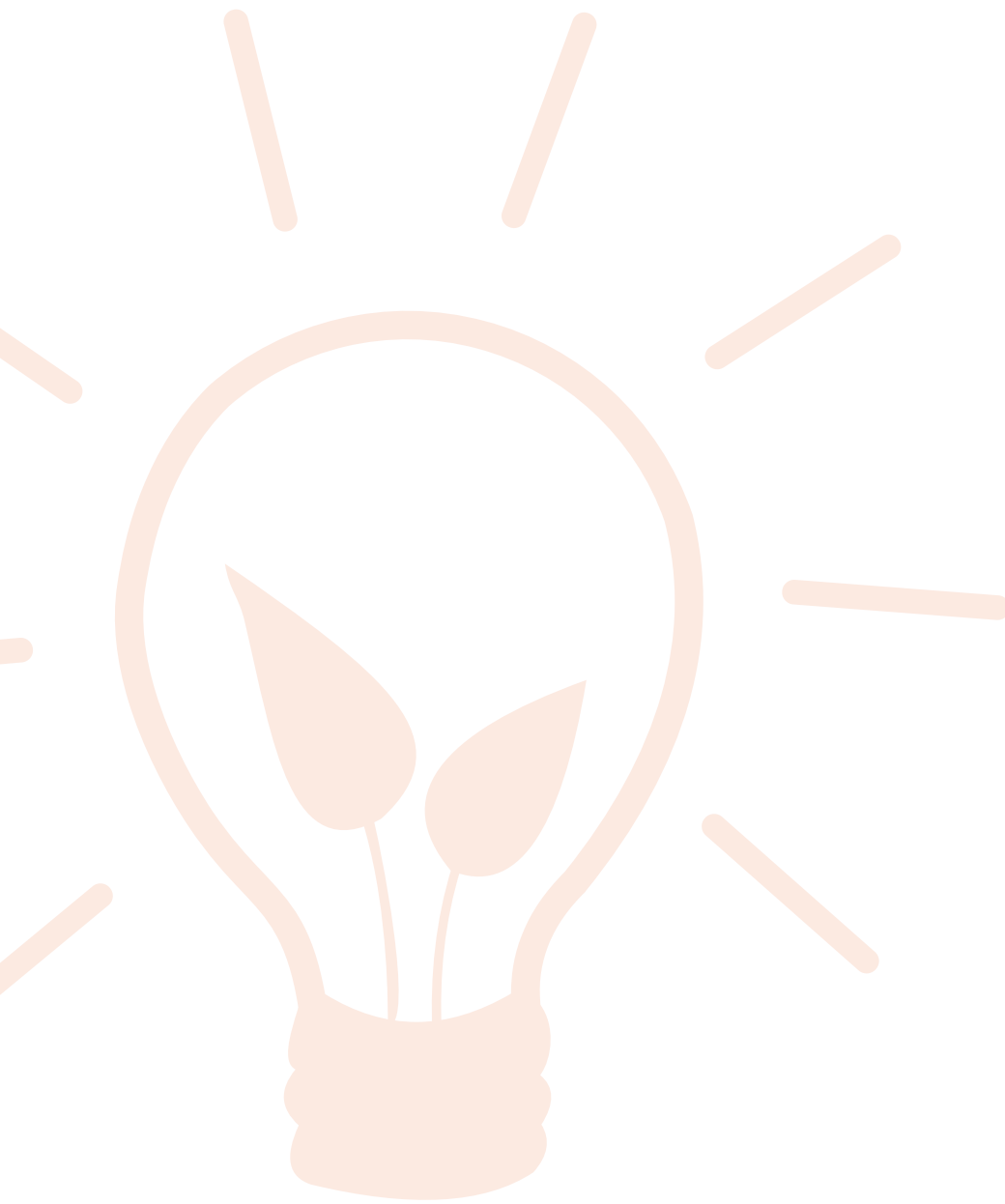


1.6

En el caso del Grupo Fernández Asunción, cuya actividad principal se centra en la prestación de servicios externalizados y en la gestión de recursos humanos, se informa que esta no figura actualmente entre las recogidas como sostenibles en la taxonomía verde, ya que no contribuye de manera directa a los objetivos medioambientales establecidos por la UE, que se resumen en los siguientes:

- **Mitigación y adaptación al cambio climático**
- **Uso sostenible de los recursos naturales y protección de los ecosistemas acuáticos**
- **Transición hacia una economía circular**
- **Prevención y control de la contaminación**
- **Conservación y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas**

No obstante, a lo largo de esta memoria se identificarán y describirán diversas subactividades y prácticas desarrolladas por el Grupo que, si bien no forman parte del núcleo de su actividad económica, pueden tener un impacto positivo desde el punto de vista ambiental y, en consecuencia, podrían considerarse parcialmente alineadas con los principios y objetivos de sostenibilidad definidos en la taxonomía europea.



A close-up photograph of a hand holding a small amount of water, with a single drop falling onto a tiny green seedling growing out of dark soil. The background is a soft-focus green, suggesting a natural outdoor setting. The image conveys themes of care, growth, and environmental stewardship.

2.

Cuidando el Medio Ambiente

2.1. Evaluación y certificación ambiental

Política de medioambiente:

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

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

2.1

Política de gestión energética:

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

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

2.1

Política de acción climática:

Asumimos un compromiso hacia la acción climática, cooperando con los grupos de interés y el territorio, alineándonos con los principios que promueven el Acuerdo de París y los acuerdos de las Cumbres del Clima (COPs), así como a los Compromisos de Acción Climática de la Generalitat de Catalunya:

- Reducir las emisiones de la organización, **mitigando la mayoría de las emisiones directas e indirectas antes de 2030**.
- Agregar nuevos agentes al cambio para **fomentar la transición hacia la neutralidad climática** del conjunto de la sociedad. Cooperar con grupos e 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**.

2.1

Política de consumo responsable de agua:

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

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

2.1

Fernández Asunción establece un Sistema de Gestión Ambiental **de acuerdo con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001:2015, estableciendo anualmente una evaluación de los aspectos ambientales significativos consecuente con las actividades que realizan las empresas del Grupo.**

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.

Las sociedades que disponen de un sistema de gestión ambiental certificado son:

- **LOGÍSTICA E INGENIERÍA DE SERVICIOS, S.L.** para el alcance “Externalización de procesos industriales logísticos y administrativos (Outsourcing)”.
- **RISK STEWRAD, S.L.** para el alcance “Gestión de muros de calidad, logística interna y apoyo a procesos productivos en clientes del sector de la automoción”.
- **CITIUS OUTSOURCING, S.L.** para el alcance “Externalización de procesos para la hostelería (Outsourcing)”.
- **CONSORCIO ANDALUZ DE SERVICIOS INTEGRALES, S.L.** para el alcance “Externalización de procesos para la hostelería (Outsourcing)”.
- **PACTO ETT, S.L.** para el alcance “Prestación de servicios de trabajo temporal”.



2.2. Contaminación y cambio climático

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 se tiene propiedad o control, y en las indirectas (Alcance 2), las cuales provienen de 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, así como las emisiones derivadas del desplazamiento de vehículos. Se realiza una estimación de las emisiones derivadas del desplazamiento de vehículos debido a la falta de datos suficientes para un 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 de 2022 de una aplicación digital para el control de los gastos ha facilitado la extracción de datos para realizar el cálculo. Las fuentes emisoras consideradas en el Alcance 2 son las que provienen del consumo eléctrico de las delegaciones del consolidado.

2.2

Para los próximos años, se ha planteado trabajar en el desarrollo e implementación de la huella de carbono en todas las empresas pertenecientes al grupo Fernández Asunción. Este esfuerzo tiene como objetivo **medir y reducir el impacto ambiental de las operaciones, alineándonos con las mejores prácticas de sostenibilidad y contribuyendo a un futuro más responsable y respetuoso con el medio ambiente.**

Cabe destacar que **el 100% de la energía eléctrica utilizada proviene de fuentes de energía renovable.** Fernández Asunción cuenta con el Certificado de Origen 100% Renovable y las Garantías de Origen, ambos emitidos por ELEIA. Por este motivo, su contribución a la huella de carbono es nula.

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

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 1+2
RISK STEWARD	7,97	0	7,97
MALTHUS DARWIN	0,7	2,27	2,97

Tabla 1: Huellas de carbono analizadas en 2023, desglosadas por Alcance 1 (emisiones directas), Alcance 2 (emisiones indirectas asociadas al consumo de energía) y Alcance 1+2 (la suma de ambos alcances). Expresadas en toneladas de CO₂ equivalente (t CO₂ eq).

2.2

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

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

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

A través de estas acciones, busca avanzar continuamente hacia un futuro más sostenible y responsable.

	Total de Vehículos	Vehículos de Bajas Emisiones	% Vehículos de Bajas Emisiones
CASI	1	1	100%
CITIUS OUTSOURCING	5	4	80%
LIS + RISK	10	10	100%
PACTO	3	0	0%

Tabla 2: Vehículos de bajas emisiones por empresa en 2023. Nota: Estos datos corresponden a las delegaciones que cuentan con certificado medioambiental.

2.3. Uso sostenible de recursos

Consumo de agua:

El consumo de agua del consolidado de Fernández Asunción **se considera no significativo**, dado que está exclusivamente vinculado a las actividades administrativas desarrolladas en las oficinas del grupo.

Toda el agua consumida proviene de la red pública de abastecimiento, y los vertidos generados corresponden únicamente a aguas residuales de carácter doméstico.

Como medida de mejora en la transparencia de la información, **durante el ejercicio 2024 se ha incluido por primera vez el desglose del consumo total de agua** (en m³) por empresa del grupo.

EMPRESA	CONSUMO (m3)
Citius Out.	179
CASI	91
LIS	405
Risk Steward	0
Malthus Darwin	24
Pacto ETT	109
TOTAL	808

2.3

Consumo de energía:

La totalidad de la energía eléctrica consumida por el consolidado de Fernández Asunción durante el año 2024 **proviene de fuentes renovables**, lo que refleja el compromiso del grupo con la sostenibilidad energética y la reducción de su huella de carbono.

A continuación, se presenta el consumo energético total del ejercicio, desglosado por cada una de las empresas que conforman el grupo.

EMPRESA	CONSUMO (kWh)
Citius Out.	14266
CASI	6944,72
LIS	108834,66
Risk Steward	2382,18
Malthus Darwin	8166,01
Pacto ETT	56549,48
TOTAL	197.143,05

2.3

Consumo de papel:

El uso de papel en el consolidado de Fernández Asunción está principalmente asociado a las tareas administrativas relacionadas con la selección, contratación y operativa de los servicios.

Aunque este aspecto no se considera material dentro del análisis de sostenibilidad del grupo, **en los últimos años se han implementado distintas herramientas de digitalización que han permitido una reducción progresiva del consumo de papel**, a pesar del aumento de la actividad operativa.

Cabe destacar que **el papel utilizado en las distintas delegaciones cuenta con certificación PEFC**, lo que garantiza su origen en fuentes gestionadas de forma sostenible.

Los datos de consumo correspondientes al ejercicio actual se detallan a continuación.

EMPRESA	CONSUMO (kg)
Citius Out.	390,6
CASI	113,4
LIS	352,8
Risk Steward	37,8
Malthus Darwin	0
Pacto ETT	1222,2
TOTAL	2.116,8

2.3

Consumo de toner:

El consumo de tóner está igualmente vinculado a las actividades administrativas del consolidado.

Aunque se trata de un aspecto no material, **se han impulsado iniciativas de digitalización que han contribuido a reducir el uso de este recurso**, en línea con la disminución del consumo de papel.

Se incluye a continuación la información correspondiente al consumo de tóner durante el presente ejercicio y los años previos, en la medida en que se dispone de datos históricos.

EMPRESA	CONSUMO (Ud.)
Citius Out.	49
CASI	13
LIS	41
Risk Steward	9
Malthus Darwin	0
Pacto ETT	67
TOTAL	179

2.3

Resumen general del uso sostenible de los recursos:

Hasta el ejercicio 2024, no se realizaba un seguimiento desagregado por empresa del consumo de recursos, lo que ha dificultado la obtención de datos comparables con años anteriores y, por tanto, la identificación de tendencias o patrones de consumo a nivel individual. Aun así, a continuación, se muestra una tabla con la comparación total de consumos a lo largo de los años:

CONSUMOS	2024	2023	2022
Agua (m3)	808	480	-
Energía (kWh)	197.143,05	284.924,36	-
Papel (kg)	2.116,8	2.142	-
Tóners (kg)	179	79	-

Como mejora significativa, **este año se ha comenzado a registrar el consumo de forma diferenciada por empresa del grupo, lo que permitirá establecer líneas base y facilitar un seguimiento más riguroso y detallado en los próximos ejercicios.** En esta línea, también se ha añadido el consumo de tóners.

Así pues, el consolidado de Fernández Asunción continúa trabajando con los recursos disponibles para optimizar su consumo y avanzar hacia una gestión ambiental más eficiente.

Asimismo, **se sigue fomentando la concienciación interna a través de la entrega de una guía de buenas prácticas al personal de nueva incorporación en puestos de estructura,** con el objetivo de promover un uso responsable de los recursos en todas las áreas de actuación.

El ejercicio 2022 no ha podido reportarse debido a la inexistencia, en ese periodo, de un sistema estructurado de recopilación y consolidación de dicha información.

2.4. Economía circular y gestión de residuos

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.

Trabajamos para minimizar estos residuos, sobre todo aquellos que pueden tener una mayor repercusión contra el medio ambiente, reduciendo su almacenamiento en vertederos y la contaminación.

Hemos ido implementando diversas estrategias:

- **Reducción y gestión eficiente de los residuos** generados durante nuestras actividades,
- Tener la gestión o al menos la **información, de todos los residuos que se generan**.

Prácticamente, todos nuestros residuos son gestionados por terceros.

- Nuestra organización se asegura que dichos **terceros cumplan con todas las normativas y obligaciones** contractuales y legislativas en materia de gestión de residuos.
- Realizamos un **control y un seguimiento de todas las recogidas**, desde su solicitud hasta su recogida y su posterior facturación, en algunos casos.

2.4

Residuos No Peligrosos:

En este sentido cabe destacar la generación de residuos no peligrosos como el papel derivado de las actividades administrativas de las delegaciones, principalmente de la selección y contratación del personal operativo.

Método de eliminación:

Reciclaje, Se realiza a través de varios gestores autorizados según la necesidad de las circunstancias, Delete (Grupo Constant) o con Destrupack Confidencial, S.L. (T-5071).

La cantidad de residuos generada en Fernández Asunción ha aumentado, ya que actualmente nos hemos centrado en proporcionar a nuestras delegaciones una buena gestión de sus residuos, esto lleva a conocer y tener registro de un número más elevado de recogidas y, por lo tanto, de pesos.

En el caso de la documentación que se genera en las oficinas, ha disminuido, ya que la situación actual ha impulsado la digitalización de los procesos y la implantación de herramientas digitales.

Residuos Peligrosos:

Este año no hemos registrado ninguna recogida de ningún residuo peligroso.

El ejercicio 2022 no ha podido reportarse debido a la inexistencia, en ese periodo, de un sistema estructurado de recopilación y consolidación de dicha información.

GENERACIÓN DE RESIDUOS				
Año	2024	2023	2022	Ud.
Residuos No Peligrosos (Códigos LER: 200101, 200301, 200139)	8,612	0,48	-	t
Residuos Peligrosos (Códigos LER: 150110 y 180103)	0	0,023	-	t

Tabla de los pesos totales en comparación con los últimos años. Diferenciados por No Peligrosos y Peligrosos.

2.4

Empresa	No peligrosos			Peligrosos	
	LER: 200101 (Papel cartón)	LER: 200139 (Plástico)	LER: 200301 (Banal)	LER: 150110 (Envases contaminados)	LER: 180103 (Residuos sanitarios)
Logística e Ingeniería de Servicios	0.594	0	4.846	0	0
Risk Steward	0	0.601	0	0	0
Citius Outsourcing	1.887	0	0	0	0
Consortio Andaluz de Servicios Integrales	0.061	0	0	0	0
Pacto ETT	0.623	0	0	0	0

Tabla de los pesos por empresa y tipo de residuos

3.

Empleo y cuestiones sociales

3.1. Nuestro equipo

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**.

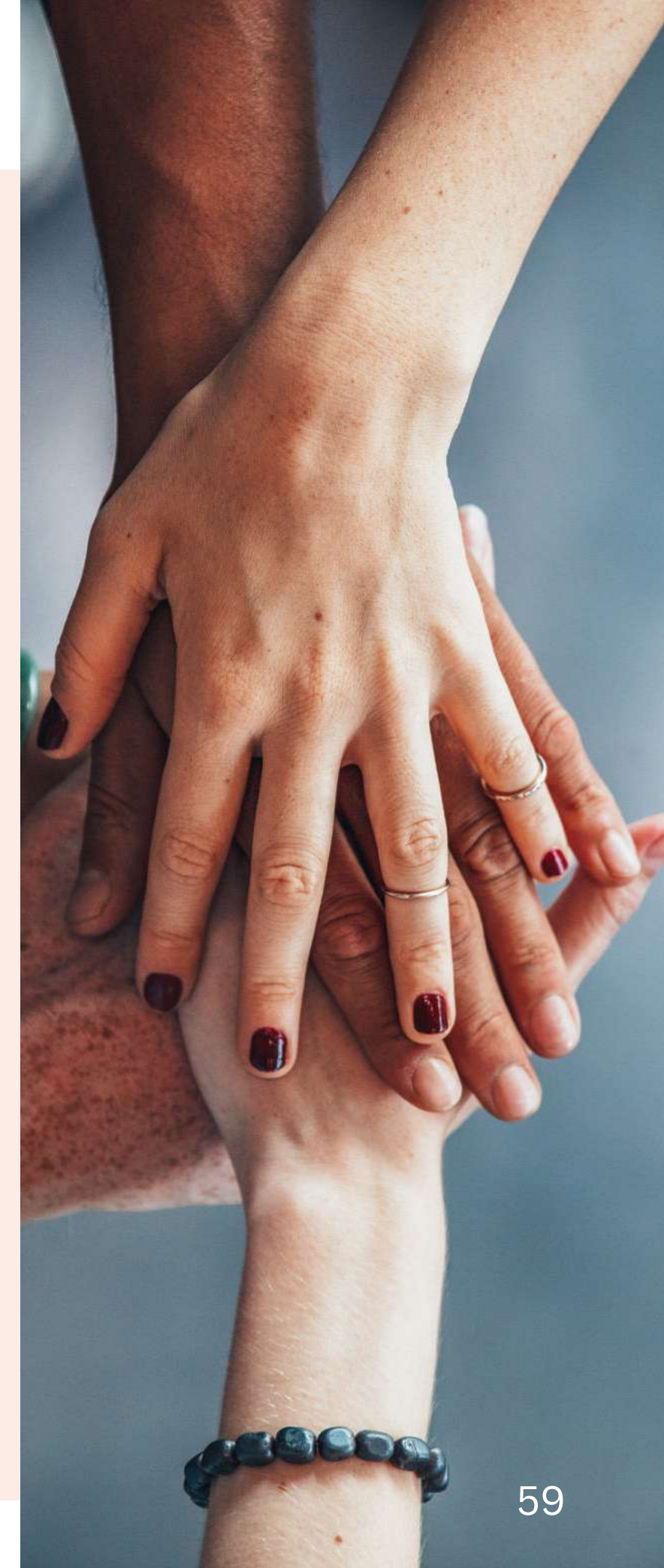
A continuación, se presentan datos de las personas a 31 de diciembre del 2024. Estos datos han sido extraídos de los ERPs de gestión con los que trabajan los departamentos de recursos humanos de las empresas del grupo.

El consolidado de Fernández Asunción cuenta con **2539 profesionales que forman parte** de su plantilla. **El 62% son mujeres y el restante 38% hombres**, cuya media de edad es de 39 años. Los procesos clave de la compañía son llevados a cabo por el propio personal. 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.

En este apartado no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos. Esta limitación no compromete la fiabilidad del informe, que presenta datos completos y consistentes de los ejercicios 2023 y 2024.



3.1

Distribución de la plantilla por género

	Mujeres	Hombres
2024	62% (1579)	38% (960)
2023	51% (1330)	49% (940)
2022	-	-

*En este apartado no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos.



3.1

Media de edad de la plantilla por tipo de contrato

	2024		2023		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Indefinidos a tiempo completo	41	39	41	47	-	-
Indefinidos a tiempo parcial	40	37	48	46	-	-
Indefinidos fijos discontinuos	37	36	38	37	-	-
Temporales a tiempo completo	38	36	37	36	-	-
Temporales a tiempo parcial	36	31	34	31	-	-

Distribución de la plantilla por género y tipo de contrato

	2024		2023		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Indefinidos a tiempo completo	456	430	378	457	-	-
Indefinidos a tiempo parcial	415	75	357	53	-	-
Indefinidos fijos discontinuos	496	389	375	334	-	-
Temporales a tiempo completo	60	44	47	62	-	-
Temporales a tiempo parcial	152	22	171	33	-	-

*En estos apartados no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos.

3.1

La nacionalidad de las personas trabajadoras de Fernández Asunción es diversa. En 2024 han estado contratados personas de 80 nacionalidades distintas. Las 20 nacionalidades siguientes son las más numerosas y acumulan más del 96 % del total del personal.

	Nacionalidad	Personas trabajadoras
1	Española	1666
2	Marroquí	137
3	Colombiana	103
4	Venezolana	68
5	Cubana	44
6	Dominicana	43
7	Hondureña	43
8	Peruana	42
9	Senegalesa	42
10	Italiana	38

	Nacionalidad	Personas trabajadoras
11	Rumana	31
12	Ecuatoriana	26
13	Nigeriana	23
14	Guineana	18
15	Ucraniana	18
16	Brasileña	16
17	Nicaragüense	16
18	Paraguaya	14
19	China	12
20	Rusa	11

3.1

Tasa de nuevas contrataciones por sexo y edad

		Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años
2024	P. Estructura	44%	10%	22%	29%	3%
	P. Operativo	42%	12%	16%	33%	6%
2023	P. Estructura	26%	19%	2%	2%	0%
	P. Operativo	49%	56%	24%	48%	27%
2022	P. Estructura	-	-	-	-	-
	P. Operativo	-	-	-	-	-

Tasa de rotación por sexo y edad

		Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años
2024	P. Estructura	41%	9%	20%	28%	2%
	P. Operativo	39%	11%	14%	30%	6%
2023	P. Estructura	21%	16%	8%	23%	7%
	P. Operativo	47%	55%	24%	50%	27%
2022	P. Estructura	-	-	-	-	-
	P. Operativo	-	-	-	-	-

*En estos apartados no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos.

3.1

Distribución de despidos por sexo y edad

2024	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años	Edad media
P. Estructura	6	1	1	6	0	39
P. Operativo	111	106	60	124	33	38
2023	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años	Edad media
P. Estructura	8	5	3	9	1	37
P. Operativo	81	112	48	122	23	38
2022	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años	Edad media
P. Estructura	-	-	-	-	-	-
P. Operativo	-	-	-	-	-	-

*En estos apartados no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos.



3.1

Distribución de despidos por sexo y edad

	2024	Mujeres	Hombres	< 30	30-50	>50	Edad media
2024	P. Estructura	6	1	1	6	0	39
	P. Operativo	111	106	60	124	33	38
2023	P. Estructura	8	5	3	9	1	37
	P. Operativo	81	112	48	122	23	38
2022	P. Estructura	-	-	-	-	-	-
	P. Operativo	-	-	-	-	-	-

*En estos apartados no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos.

Despidos desglosados por categoría profesional, sexo y edad media

2024	Mujeres	Hombres	Edad media
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y personal técnico	2	1	43
Personal administrativo y otros/as	4	0	37
Personal operativo	111	106	38
2023	Mujeres	Hombres	Edad media
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y personal técnico	2	3	44
Personal administrativo y otros/as	6	2	32
Personal operativo	81	112	38
2022	Mujeres	Hombres	Edad media
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y personal técnico	-	-	-
Personal administrativo y otros/as	-	-	-
Personal operativo	-	-	-

3.1

A continuación, se muestran los datos en relación a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) producidos en 2024:

ERTE desglosado por categoría profesional, sexo y edad media

2024	Mujeres	Hombres	Edad media
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y personal técnico	0	0	-
Personal administrativo y otros/as	0	0	-
Personal operativo	4	12	39
2023	Mujeres	Hombres	Edad media
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y personal técnico	0	0	-
Personal administrativo y otros/as	0	0	-
Personal operativo	28	33	43
2022	Mujeres	Hombres	Edad media
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y personal técnico	-	-	-
Personal administrativo y otros/as	-	-	-
Personal operativo	-	-	-

En relación con la información proporcionada por área geográfica, cabe destacar que la totalidad del personal se encuentran en España. Los datos presentados han sido extraídos de las empresas con mayor actividad y personal dentro del consolidado Fernández Asunción, lo que permite ofrecer una visión representativa de la situación laboral en las unidades más relevantes de la organización.

*En este apartado no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos.

3.2. Remuneración

La siguiente información se ha calculado con la plantilla a 31.12.2024 en Fernández Asunción y considerando el salario bruto anual. Las remuneraciones medias se han reflejado en referencia al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) del ejercicio 2024, cuyo valor es de 15.876 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 empleado/a 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.

En este apartado no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos. Esta limitación no compromete la fiabilidad del informe, que presenta datos completos y consistentes de los ejercicios 2023 y 2024.



3.2

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.

		Mujer			Hombre			
		Retribución media (€)		Edad media	Retribución media (€)		Edad media	Brecha salarial
2024	Directivos/as	-	-	-	58100	3,66 SMI	52	<25%
	Mandos intermedios y personal técnico	30430	1,92 SMI	45	31750	2,00 SMI	45	<25%
	Personal Administrativo y Otros	20055	1,26 SMI	34	20990	1,32 SMI	36	<25%
	Personal Operativo	17855	1,12 SMI	39	20395	1,28 SMI	38	<25%
		Mujer			Hombre			
		Retribución media (€)		Edad media	Retribución media (€)		Edad media	Brecha salarial
2023	Directivos/as	-	-	-	56120	3,71	51	<25%
	Mandos intermedios y personal técnico	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%
		Mujer			Hombre			
		Retribución media (€)		Edad media	Retribución media (€)		Edad media	Brecha salarial
2022	Directivos/as	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios y personal técnico	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Administrativo y Otros	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Operativo	-	-	-	-	-	-	-

*En este apartado no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos.

3.3. Medidas de conciliación

A continuación, se presentan los datos de las personas que se han acogido al **derecho del permiso paternal o maternal en el ejercicio de 2024**.

	2024		2023		2022	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Casos de permiso por nacimiento de hijo/a	76	302	68	272	-	-
Días disfrutados	6842	26180	6810	23419	-	-

Desde el departamento de RRHH no hay constancia que ninguna persona trabajadora con permiso parental o maternal no se haya acogido a éste.

De modo que en Fernández Asunción ha habido un total de 378 casos de maternidad y/o paternidad tal como se detalla en la tabla anterior (76 mujeres y 302 hombres) con un total de 33022 días de permiso en total.

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

*En este apartado no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos.

3.4. Políticas de desconexión laboral y digital

En Fernández Asunción se **promueve activamente la conciliación entre la vida personal y profesional** del equipo humano, adoptando una visión integral del bienestar que abarca los ámbitos social, físico y mental. La organización reconoce el valor de cuidar a las personas como base para una mayor motivación, compromiso y productividad sostenible.

Uno de los pilares fundamentales en este ámbito es el respeto al derecho a la desconexión laboral, garantizando que fuera del horario de trabajo se preserve el tiempo de descanso, permisos, vacaciones y la conciliación familiar.

Este derecho se aplica conforme a lo establecido en el **artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales**, que recoge expresamente:

“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.”

En este sentido, Fernández Asunción implementa medidas para asegurar el cumplimiento de esta normativa. De forma general, se evita el envío de correos electrónicos o comunicaciones fuera del horario laboral, durante fines de semana, festivos o vacaciones, salvo en casos de urgencia justificada.

Asimismo, cuando un/a trabajador/a se encuentra de permiso o vacaciones, se solicita que lo comunique mediante correo electrónico, facilitando un contacto alternativo para no interrumpir su descanso.

3.4

Esta política contribuye a **reducir el estrés, el absentismo laboral y mejora la motivación, el clima organizacional y el equilibrio entre vida laboral y personal.**

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, el personal de estructura sigue un horario habitual de lunes a viernes, de 9:00 a 18:00 h, con una pausa de una hora para la comida. Por otro lado, el personal operativo tiene **jornadas adaptadas** a las necesidades específicas de los servicios requeridos por los clientes, lo que implica una mayor variedad de turnos.

En materia de permisos, el personal con hijos o personas mayores dependientes a su cargo puede acogerse a distintas **fórmulas de conciliación contempladas en el convenio colectivo** de aplicación, como permisos por cuidado de familiares, flexibilización de horarios, entre otros.

Adicionalmente, Fernández Asunción ofrece una serie de beneficios sociales dirigidos a mejorar la calidad de vida de su personal, entre los que se incluyen: Seguro de accidentes para la plantilla.

- **Acuerdos con mutuas.**
- **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 Goodhabitz Online Training.



3.5. Seguridad y salud laboral

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-persona trabajadora.**
- **Entrega de documentación relevante.**

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



3.5

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:**

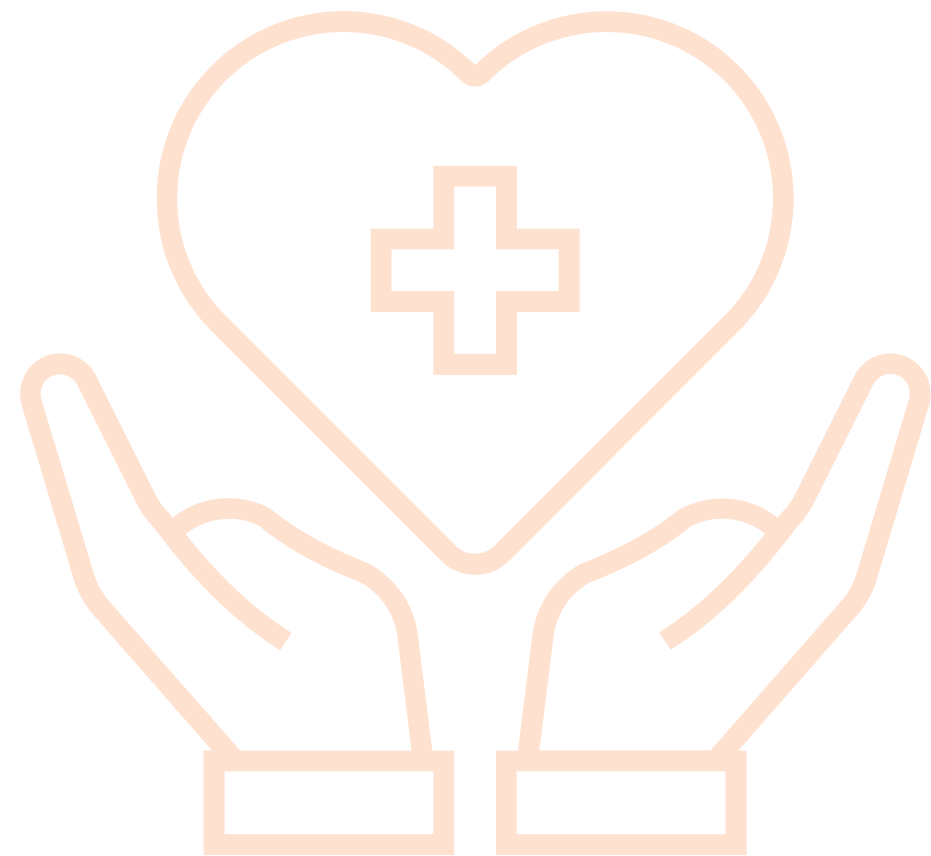
- Citius Outsourcing Enterprises
- Consorcio Andaluz de Servicios Integrales
- Logística e Ingeniería de Servicios
- Risk Steward
- Pacto ETT

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 2024 no se ha detectado personal de Fernández Asunción cuyo puesto de trabajo tenga un alto riesgos de enfermedad laboral.



3.5



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 2024 por cambios en el Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales y por cambios realizados con las Mutuas de Salud. De cara al 2025 se reportará la información.

Además, **en el ejercicio de 2024 no se han producido muertes por accidente de trabajo o enfermedad profesional.**

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

Fernández Asunción organiza su diálogo social con el personal 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

Comité de empresa	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
CASI (Comité Sevilla)	5	0
CASI (Delegados)	7	0
CASI (Delegado sindical)	1	1
CITIUS (NO hay comité, hay delegados)	7	0
LIS (Comité)	13	0
CITIUS SOLUTIONS (Delegados)	8	0

3.6

Comisiones de Igualdad

Comité de empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
LIS	6 jun 2023	1	0
CITIUS SOLUTIONS	En proceso	5	0

Comités de Seguridad y Salud

Comité de empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
LIS	3 mar 2023	3	0

3.6

Todo el personal, es decir, **el 100% de la plantilla de Fernández Asunción están cubiertos por convenios colectivos**. En total son 78 convenios diferentes. A continuación se relacionan **los 50 convenios con más personas contratadas que representan el 96,69 %** del total de la plantilla del Grupo.

Nombre del Convenio Colectivo	Nº de Personas Trabajadoras	%
Citius outsourcing enterprise 2012-2017	338	13,31%
Sector de Hostelería de Sevilla	197	7,76%
Logística e ingeniería de servicios 2004-2008	173	6,81%
Empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública	142	5,59%
CONVENIO CASI	132	5,20%
79000275011992 - 7900275BA - HOSTELERIA Y TURISMO DE BARCELONA (Grupo A)	110	4,33%
Sector de la Industria de hostelería y turismo de Catalunya	99	3,90%
Risk Steward	94	3,70%
38000905011981 - 3800905 - HOSTELERIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	93	3,66%
Convenio Colectivo de Alojamientos de Guipuzcoa	88	3,47%
38000905011981 - 3800905 - HOSTELERIA DE TENERIFE (TABLAS RESTAURACION Y OCIO)	79	3,11%
	72	2,84%
28009435011996 - 2809435A - HOSPEDAJE DE LA COMUNIDAD DE MADRID 4-5 ESTRELLAS (Tabla "A")	66	2,60%
99009525011995 - EST - Empresas de Trabajo Temporal PACTO	49	1,93%
18000405011982 - 1800405A - HOSTELERIA DE GRANADA 4 y 5 * (CLASE A)	43	1,69%
28002085011981 - 2802085 - HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID (Clase A)	43	1,69%
31003805011981 - 3103805 - HOSTELERIA DE NAVARRA	40	1,58%

3.6

Nombre del Convenio Colectivo	Nº de Personas Trabajadoras	%
Sector de la Industria de hostelería Navarra	38	1,50%
90103642012020 - DISTRICENTER S.A. - 9010364	36	1,42%
Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya	35	1,38%
Convenio Colectivo del sector Hostelería de Málaga	34	1,34%
Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	32	1,26%
14000355011982 - 1400355 - HOSTELERIA DE CORDOBA 4/3*	30	1,18%
39000605011982 - 3900605 - HOSTELERIA DE CANTABRIA	27	1,06%
Convenio Colectivo del sector Hostelería de A Coruña	26	1,02%
31006805011981 - 3106805 - SIDEROMETALURGICO DE NAVARRA	25	0,98%
Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos	21	0,83%
8101302012015 - BARCELONA PROJECT'S S.A. - 0810130	19	0,75%
Limpieza de Edificios y Locales de Madrid	19	0,75%
50000655011982 - 5000655 - HOSTELERIA DE ZARAGOZA (Grupo II de actividad)	18	0,71%
29000945011981 - 2900945 - HOSTELERIA DE MALAGA SECCION 1ª 5*	17	0,67%
Convenio Colectivo de Trabajo de las Industrias de la Madera de Barcelona	17	0,67%
29000945011981 - 2900945 - HOSTELERIA DE MALAGA SECCION 1ª 4*	17	0,67%
41001465011981 - 4101465 - HOSTELERIA DE SEVILLA (HOTELES/APARTAMENTOS 5 y 4 estrellas)	17	0,67%
46001285011982 - 4601285 - HOSTELERIA DE VALENCIA (hoteles de 5 y 4*) - II	15	0,59%
7000435011982 - 0700435 - HOSTELERIA DE LAS ILLES BALEARS (TABLA A)	13	0,51%
Convenio Colectivo del sector Hostelería de Pontevedra	12	0,47%
Convenio Colectivo de Alojaminetos de La Rioja	12	0,47%

3.6

Nombre del Convenio Colectivo	Nº de Personas Trabajadoras	%
28009435011996 - 2809435C - HOSPEDAJE DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2 ESTRELLAS (Tabla "C")	11	0,43%
Convenio Colectivo de hosteleria de la provincia de Guadalajara	11	0,43%
35000975011981 - 3500975 - HOSTELERIA DE LAS PALMAS	11	0,43%
Convenio Colectivo del sector Hostelería de Valencia	11	0,43%
Sector para las Industrias de Hostelería de Álava	10	0,39%
46003822011992 - INDUSTRIAS HOTELERAS SENDRA, S.A. (INHOSSA) (ONLY YOU HOTEL VALENCIA) - 4600382	10	0,39%
28009435011996 - 2809435B - HOSPEDAJE DE LA COMUNIDAD DE MADRID 3 ESTRELLAS (Tabla "B")	10	0,39%
Sector de la Industria de hostelería y turismo de LLeida	10	0,39%
Convenio Colectivo del sector Hostelería de Vizcaya	9	0,35%
Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla	8	0,32%
99009525011995 - EST - Empresas de Trabajo Temporal	8	0,32%
48001205011981 - 4801205 - HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE BIZKAIA	8	0,32%

3.6

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

Asimismo, International Fire da importancia a establecer un ambiente de confianza y apertura para que las personas trabajadoras en operación se comuniquen y puedan realizar consultas que se aborden de manera efectiva 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 el personal como por ejemplo un buzón de sugerencias en línea donde los trabajadores/as podrán enviar sus sugerencias o inquietudes de manera segura y confidencial en cuestiones de procesos operativos u otras cuestiones relacionadas con el vínculo laboral.

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

3.7. Formación

El desarrollo profesional de las personas es una prioridad estratégica, por ello, **cada empresa del grupo diseña e implementa su propio plan de formación anual, adaptado específicamente a las características de su actividad**, a las necesidades operativas de cada equipo y al perfil de su plantilla.

La oferta formativa es diversa, **abarcando todas las categorías profesionales y prestando especial atención a áreas clave como la seguridad y la salud en el trabajo**. Entre las formaciones más relevantes destacan:

- **Manejo seguro de maquinaria (carretillas, puente grúa, etc.)**
- **Trabajos en altura y uso de plataformas elevadoras**
- **Higiene industrial**
- **Protección de datos (RGPD)**
- **Cursos de idiomas**

Además, en 2024 **se han incluido nuevos cursos orientados al bienestar del personal, como gestión del estrés y gestión del tiempo, promoviendo un entorno laboral más saludable, equilibrado y productivo**.

En total, durante el año 2024 **se impartieron 1.548 horas de formación**, de las que se beneficiaron 515 personas pertenecientes a distintas áreas de la organización.

Fernández Asunción reafirma así su **compromiso con la formación continua como motor de mejora, motivación y desarrollo profesional**, conscientes de que un equipo formado es clave para el crecimiento sostenible del grupo.

3.7.

Formación por género y categoría profesional

En el ejercicio de 2024, el consolidado Fernández Asunción ha proporcionado **3 horas de formación por persona trabajadora**.

A continuación se presenta una tabla comparativa con el año 2023. No se han podido conseguir los datos del 2022 por la inexistencia, en ese periodo, de un sistema estructurado de recopilación y consolidación de dicha información.

	2024	2023	2022
Nº Total de Horas de Formación	1.548	2.557	-
Nº Total de Personal Formado	515	1.129	-

*En este apartado no ha sido posible incluir información correspondiente al ejercicio 2022 debido a un cambio de aplicativo informático que ha afectado al acceso y recuperación de determinados registros históricos.

3.7.

Formación por género y categoría profesional

A continuación se indica la información por género y categoría profesional de las distintas sociedades.

LIS					RISK STEWARD				
	HOMBRES		MUJERES			HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado		Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	0	0	0	0	Directivos/as	8	1	0	0
Mandos intermedios y personal técnico	0	0	0	0	Mandos intermedios y personal técnico	0	0	0	0
Personal administrativo y otros	6	1	0	0	Personal administrativo y otros	0	0	0	0
Personal operativo	312	84	46	7	Personal operativo	31	80	43	28

3.7.

Formación por género y categoría profesional

CITIUS OUTSOURCING					CASI				
	HOMBRES		MUJERES			HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado		Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos	0	0	0	0	Directivos	0	0	0	0
Mandos intermedios y personal técnico	0	0	0	0	Mandos intermedios y personal técnico	0	0	0	0
Personal administrativo y otros	0	0	0	0	Personal administrativo y otros	0	0	0	0
Personal operativo	16	3	0	0	Personal operativo	8	1	0	0

3.7.

Formación por género y categoría profesional

PACTO					MALTHUS DARWIN				
	HOMBRES		MUJERES			HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado		Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	4	1	0	0	Directivos/as	110	3	0	0
Mandos intermedios y personal técnico	90	60	126	152	Mandos intermedios y personal técnico	262	8	290	26
Personal administrativo y otros	0	0	0	0	Personal administrativo y otros	0	0	0	0
Personal operativo	126	33	70	27	Personal operativo	0	0	0	0

3.8. Igualdad y diversidad

Accesibilidad

Fernández Asunción concibe la accesibilidad en su concepto más amplio.

No sólo trabajamos con personas con discapacidad o con dificultades de movilidad, sino con 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/as, candidatos/as, 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 2024, en el grupo hay un total de 14 personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 33%. Forma parte del 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.



3.8.

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.**

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 las personas trabajadoras está garantizada y en todas aquellas empresas contratistas y proveedoras con los que se mantiene relación.



3.8.

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 actualmente no disponen de Planes de Igualdad ya que están en proceso de implantación. 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.**

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 2024 no se ha producido ningún caso de discriminación laboral. Aun así, cabe destacar que todas las situaciones de acoso laboral son investigadas, recopilando la información necesaria para extraer las conclusiones asociadas.

3.9. Respeto por los derechos humanos

Fernández Asunción se compromete a llevar a cabo sus actividades, manteniendo un comportamiento ético ejemplar **de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y directrices para empresas de la OCDE.**

Por ello, se requiere que todas las personas trabajadoras y colaboradores de Fernández Asunción:

- **Cumplan de manera estricta la normativa que esté vigente** en todo momento en el lugar donde preste sus servicios.
- **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.

Situación ejercicio 2024:

- No se ha producido ninguna denuncia en relación a los derechos humanos y discriminación de las personas.
- Tampoco se han identificado violaciones a derechos de los pueblos indígenas, en coherencia con el tipo de actividad que desarrolla la empresa.



**HUMAN
RIGHTS**

3.9.

Compromiso con los ODS - Agenda 2030

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.
- Casi todas las empresas cuentan con un **agente de igualdad**, persona encargada de promover la igualdad de derechos y oportunidades entre diferentes grupos de la sociedad.
- **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 no contaminante



- **Consumo en todas las oficinas del Grupo de energía sostenible** a través de una compañía especializada que suministra electricidad de origen renovable, producido 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.
- Instalación de **placas fotovoltaicas de autoconsumo en las oficinas Centrales del Grupo** con el objetivo de reducir el consumo eléctrico y la apuesta por la generación energética mediante recursos renovables.

3.9.

Compromiso con los ODS - Agenda 2030

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 todas las personas trabajadoras 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 el personal.
- Implantando y certificando sistemas de responsabilidad social corporativa basados en la **norma ISO 26000 en las empresas del Grupo** para afianzar el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial.

Reducción de las desigualdades



- Potenciando **iniciativas y colaboraciones con asociaciones en favor de la inclusión laboral** de colectivos vulnerables.

3.9.

Compromiso con los ODS - Agenda 2030

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.
- **Cálculo de la huella de carbono** para analizar y mejorar nuestras emisiones.
- **Análisis y mejora continua a través de la plataforma Ecovadis** para la empresa Risk Steward donde se evalúan para garantizar el cumplimiento de estándares internacionales en sostenibilidad, responsabilidad social, ética empresarial y gestión ambiental.

Tenemos 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. Compliance: Lucha contra la corrupción y el soborno

En el marco de su compromiso con el buen gobierno corporativo, Fernández Asunción está implantando un **Sistema de gestión de compliance**, orientado a garantizar la legalidad, la ética empresarial y la integridad en todas sus operaciones. Este sistema se basa en los siguientes principios fundamentales:

- **Diligencia debida en la gestión** administrativa, económica y financiera de la empresa.
- **Respeto a la privacidad y la protección de datos** personales, conforme a la normativa vigente.
- **Cumplimiento estricto de 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.
- **Compromiso con el respeto** a la competencia leal, la propiedad industrial y los derechos de mercado y consumidores.
- **Respeto al medio ambiente** así como la aplicación de medidas preventivas para garantizar la seguridad, salud y bienestar laboral de las personas trabajadoras.
- **Promover la igualdad** de oportunidades, prevenir el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación.
- **Transparencia y honestidad** en la organización.

Este enfoque de cumplimiento normativo refuerza la integridad corporativa y contribuye al desarrollo de una cultura ética sólida, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las mejores prácticas internacionales.



3.10.

Sistema de compliance penal

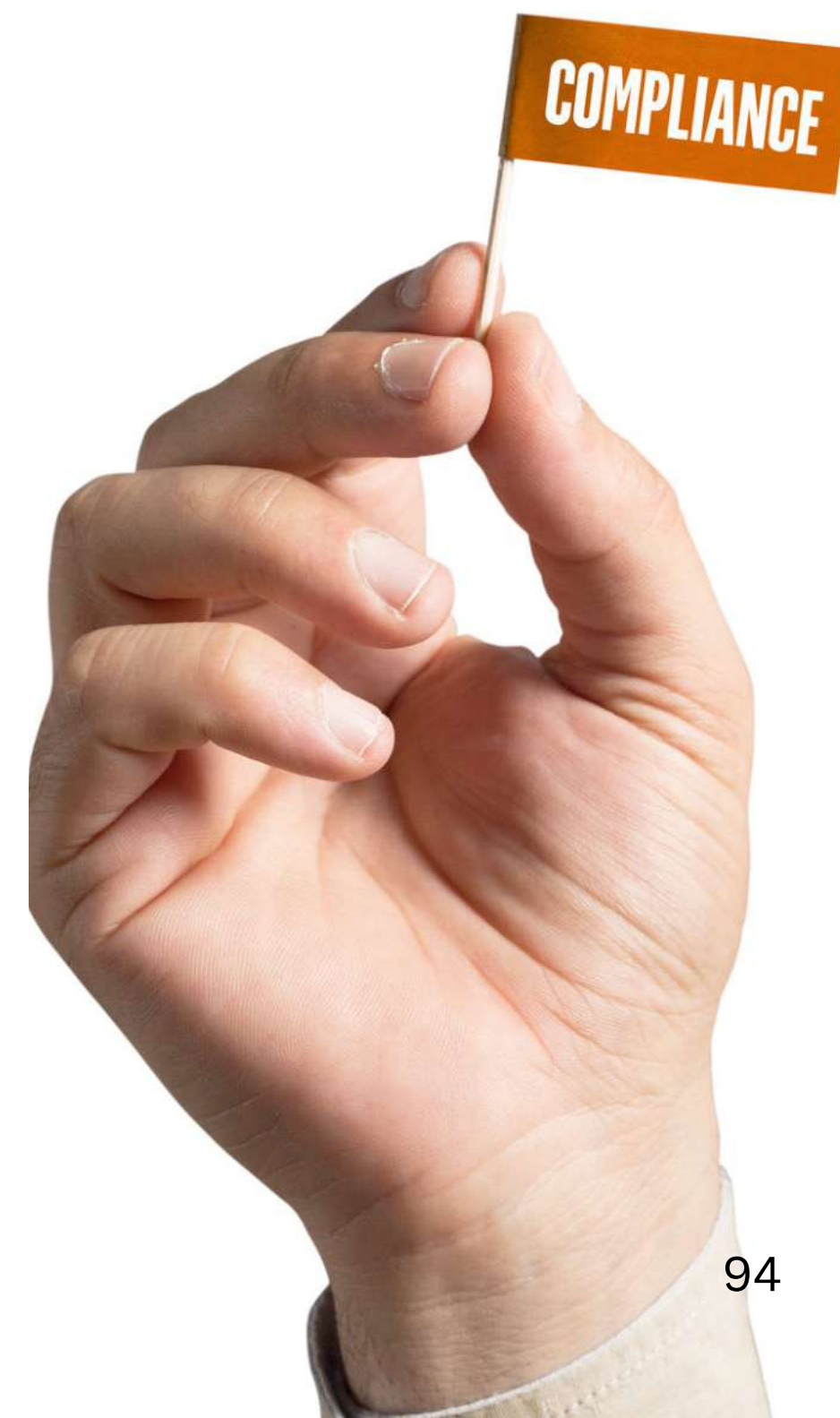
En 2018 se inició la implantación de un **Modelo de Prevención de Delitos/Programa de Compliance de acuerdo con lo que establece el artículo 31 bis del Código Penal vigente y los estándares de la Norma UNE-ISO 19601 con alcance para todo el Grupo.**

Debido a la complejidad de arrancarlo en todas las empresas al mismo tiempo, se priorizó la implementación por empresas.

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.



3.10.

Nuevas obligaciones en materia de compliance penal

Durante el ejercicio de 2023 y de 2024 ha habido reformas o novedades legislativas relevantes en materia de Compliance penal:

2023

2024

Normativa	Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.	Ley Orgánica 3/2023, de 28 de marzo, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en materia de maltrato animal.	Directiva (UE) 2024/1226 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, relativa a la definición de los delitos y las sanciones por la vulneración de las medidas restrictivas de la Unión, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2018/1673.	Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante	Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.
	Impuso a las empresas de más de 50 trabajadores/as, así como al sector público y a los sectores regulados, la obligación de disponer de un Sistema Interno de Información.	Última reforma del Código Penal en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica. En la próxima revisión del mapa de riesgos penales, se incluirá el análisis de dicho riesgo penal.	Esta directiva, que se encuentra pendiente de transposición, impone a los Estados de la UE la obligación de garantizar que aquellas conductas que vulneren prohibiciones u obligaciones que constituyan "medidas restrictivas de la Unión", puedan ser sancionadas por la vía penal y generan responsabilidad penal a la persona jurídica.	Creación del Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, cuya finalidad es la protección de la persona informante, servir de pilar en la lucha contra la corrupción, etc.	Esta Directiva, también pendiente de transposición, establece nuevas obligaciones que afectan a las empresas respecto de los efectos adversos reales y potenciales sobre los Derechos Humanos y el medio ambiente de sus propias actividades, así como de las de sus filiales y cadena de valor.

3.10.

Análisis de las comunicaciones interpuestas a través del canal ético y resultado de las investigaciones

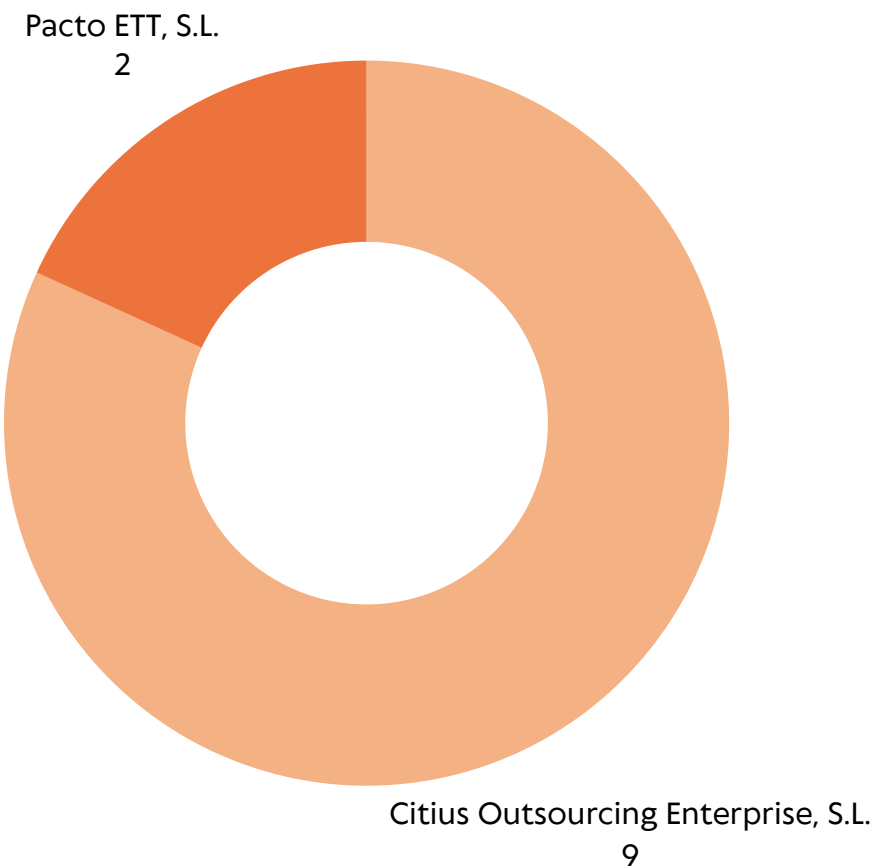
El 20 de febrero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 2/2023, que regula la protección de **personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción**. Esta ley impone nuevas obligaciones a empresas con más de 50 personas trabajadoras, al sector público y a sectores regulados, para fomentar la transparencia, integridad y combatir la corrupción.

Una disposición clave es la obligación de **implementar un Sistema Interno de Información** que permita al personal, colaboradores/as y otras partes interesadas **denunciar de forma segura y confidencial posibles infracciones o conductas irregulares que puedan afectar a la organización**, integridad pública o cumplimiento normativo. La Ley protege a las personas informantes, garantizando su anonimato y evitando represalias.

El objetivo de este sistema es **fortalecer la cultura organizacional** basada en la información y comunicación para detectar y prevenir riesgos, amenazas y comportamientos ilegales o poco éticos, creando un entorno de confianza que motive la participación activa en la lucha contra la corrupción.

En cumplimiento de la Ley, Fernández Asunción ha implementado la **plataforma Ulises** como su Canal Ético, herramienta segura y confidencial para gestionar denuncias internas. Además, la Ley permite compartir canales de denuncia entre entidades de un mismo grupo empresarial, facilitando la integración y eficiencia en la gestión de denuncias y el cumplimiento legal.

Denuncias por empresa 2024



<https://lis-externalizacion.com/compliance/> <https://www.risksteward.es/compliance/> <https://www.pacto.es/compliance/>
<https://www.malthusdarwin.es/compliance/> <https://www.citius.es/compliance/>

3.10.

Sanciones

Se hace constar que **no existen sanciones a empresas de Fernández Asunción** en materia de riesgos penales, ni la Sociedad ha sido requerida en este sentido por cualquier regulador o autoridad, incluida la judicial.

Órgano de compliance penal

Periódicamente, se celebran reuniones a las que asisten, por un lado, el Órgano de Compliance Penal, y, por el otro, la firma externa que asesora a la Organización en relación con la implementación del Modelo de Prevención de Delitos (Fortuny Legal). En el ejercicio 2024, dichas reuniones se han celebrado un total de **11 reuniones**.

Para la celebración de las referidas reuniones, con carácter general, se confeccionan órdenes del día en los que se recogen las materias a tratar, y con posterioridad, se redacta la correspondiente acta en la que se establecen los puntos tratados y las acciones derivadas a realizar durante el mes siguiente. Tanto el orden del día como el acta de la reunión son archivados y custodiados por el Órgano de Compliance Penal.

Además, él mismo archiva y custodia todas aquellas políticas o documentos que son generados en relación con el Modelo de Prevención de Delitos.



3.11. Protección de datos

La creciente digitalización de los últimos años ha hecho que la confidencialidad, privacidad y protección de datos sean temas clave para los grupos de interés. Por ello, es fundamental **implantar sistemas y procedimientos que refuercen la confianza** en estas herramientas, permitiendo a las organizaciones crecer en la economía digital.

Fernández Asunción **actualiza sus políticas de protección de datos para reducir la probabilidad y el impacto de ataques.** Además, gestiona los datos de forma responsable, siguiendo medidas de seguridad internas diseñadas para minimizar malas prácticas e incidencias en cumplimiento con el RGPD.



3.11.

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.

3.11.

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-).**
- 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.

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 encargado 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.

3.11.

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.

Aspectos a destacar durante el 2024:

- En julio de 2024 se llevó a cabo una **Auditoría de Protección de Datos realizada por el Delegado de Protección de Datos** que ha revisado y analizado los tratamientos de datos realizados por las empresas del grupo para el desarrollo de su actividad profesional para revisar su **adecuación a la normativa del Reglamento (UE) 679/2016**, incluyendo, especialmente la revisión de los datos tratados en procesos de selección de personal y la aplicación de las medidas de seguridad organizativas y técnicas.
- Durante 2024 **no se ha recibido ningún requerimiento de información procedente de la Agencia Española de Protección de Datos** sobre algún proceso o procedimiento relativo al cumplimiento de la normativa de protección de datos.
- Dentro del Plan de Formación General de las empresas, en 2024 se han programado **diferentes acciones formativas para el personal en la normativa de protección de datos**, con especial foco en aquellas personas trabajadoras que, por el desempeño de las funciones laborales que tienen asignadas, acceden y tratan datos personales ya sea a través de medios informáticos o en soporte papel.



04.

Calidad de los servicios



4.1. Certificados de calidad

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.



4.1.

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:

- Logística e Ingeniería de Servicios
- Risk Steward
- Citius Outsourcing
- Consorcio Andaluz de Servicios Integrales
- Pacto ETT
- Malthus Darwin



La última en conseguir la certificación en la norma ISO 9001:2015 ha sido Malthus Darwin.

Durante el 2024 **ha implementado el sistema, definiendo los procedimientos, monitorizando sus procesos, estableciendo indicadores y objetivos para conseguir superar las auditorías internas y externas hasta conseguir la certificación para todas sus sedes.**

Como se puede observar, para las empresas de Fernández Asunción trabajar en base a un sistema de gestión de calidad supone un punto clave en la prestación del servicio y a su vez, estratégico para establecer objetivos en la organización.

4.1.

Sistema de gestión de reclamaciones

En las empresas de Fernández Asunción la gestión de reclamaciones de clientes se basa en **un enfoque eficiente y bien organizado**, que garantiza una **respuesta rápida y adecuada** a cada incidencia. Este sistema se apoya en cinco pilares fundamentales:

Para facilitar la presentación de quejas, la empresa dispone de un canal especializado que **permite a los clientes expresar sus inquietudes de forma rápida y sin complicaciones**.

Acceso sencillo al canal de reclamaciones



Cada reclamación recibida es documentada con detalle, incluyendo las acciones tomadas, el análisis de la situación y la solución aplicada. Asimismo, se recogen los resultados obtenidos para futuras referencias.

Registro y seguimiento exhaustivo



Comunicación clara e inmediata

La interacción con el cliente se realiza de **forma directa y eficiente** a través del correo electrónico (listadeorganizacion@imancorp.es), asegurando una respuesta oportuna y transparente en cada caso.

A partir del análisis de cada reclamación, **se identifican acciones correctivas y oportunidades de mejora** que permiten perfeccionar el sistema, reforzando así la calidad del servicio prestado.

Compromiso con la mejora continua



Equipo preparado y capacitado

El personal encargado de gestionar reclamaciones cuenta con **formación específica en comunicación y resolución de problemas**, lo que permite ofrecer soluciones efectivas y enfocadas en la satisfacción del cliente.



4.1.

Durante el 2024, **se han gestionado en total 10 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 personas trabajadoras, candidatos, proveedores, etc. en temas relacionados con el medioambiente, la calidad y la seguridad y salud en el trabajo.



4.1.

Satisfacción del cliente

Con el objetivo de garantizar la calidad de los servicios ofrecidos, el consolidado implementa un Sistema de Gestión de la Calidad alineado con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001:2015. Este sistema se enfoca en lograr altos niveles de satisfacción del cliente a través de un seguimiento constante y estructurado de sus percepciones, necesidades y expectativas.

Para ello, **se realiza periódicamente el envío de encuestas a las empresas del grupo Fernández Asunción, lo que permite recopilar información valiosa sobre su experiencia como clientes. Los resultados obtenidos se analizan mediante el Índice NPS (Net Promoter Score)**, una herramienta que mide la fidelidad del cliente y su disposición a recomendar los servicios recibidos.

Este índice clasifica a los clientes en tres categorías según la puntuación otorgada:

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

4.1.

Gracias al proceso de evaluación, la organización **identifica oportunidades de mejora y fortalece su compromiso con la excelencia en el servicio**. En 2024, la puntuación de satisfacción de los clientes se analiza de forma colectiva para detectar áreas de mejora e implementar medidas correctivas que optimicen el servicio.

EMPRESA	NOTA
Logística e Ingeniería de Servicios	8,2
Risk Steward	7,5
Citius Outsourcing	7,7
Consorcio Andaluz de Servicios Integrales	8,0
Pacto ETT	8,9
Malthus Darwin	8,0

Fernández Asunción **se compromete a ofrecer un servicio de calidad y a revisar periódicamente el método de medición de satisfacción**, con el objetivo de adaptarse mejor a las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés, mantener el nivel de excelencia y aumentar la participación para obtener valoraciones más precisas.



4.2. Desarrollo local

Durante 2024, el consolidado de Fernández Asunción ha seguido apostando firmemente por la sostenibilidad en sus dimensiones económicas, sociales y ambientales, integrando estos principios en la estrategia global del Grupo.

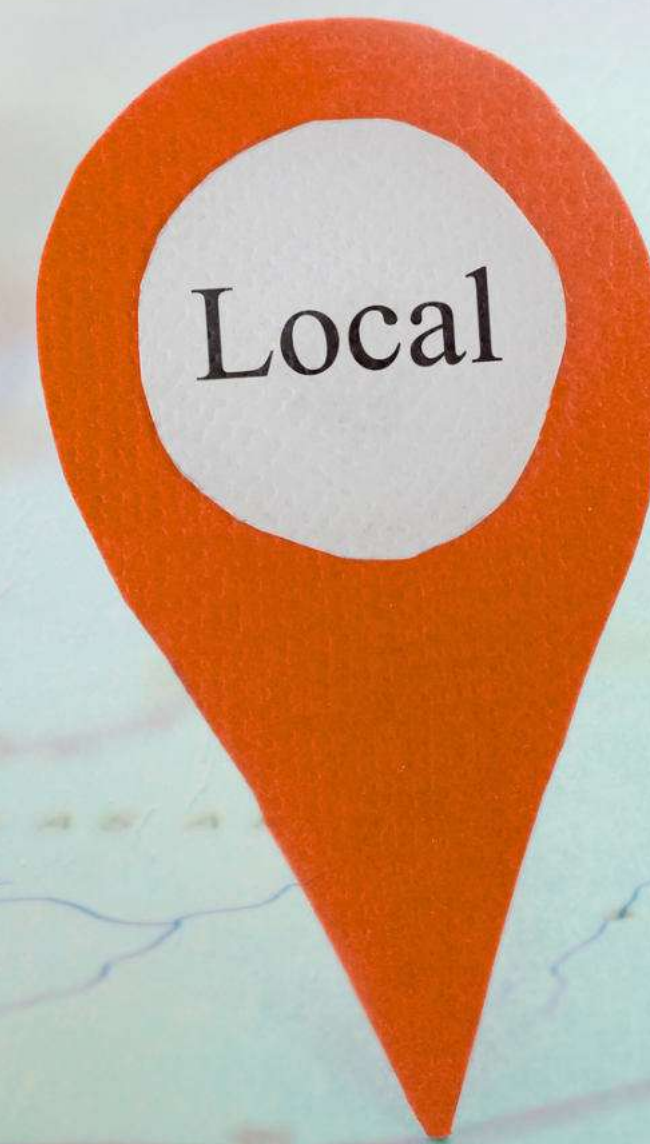
Con la estabilización del contexto económico tras la pandemia, se ha intensificado el compromiso con el desarrollo territorial y el impacto positivo en las comunidades en las que operamos.

Empleo local y contratación de alta dirección (GRI 202-2)

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

A cierre de 2024, el 100% de los altos cargos pertenecen a la provincia donde desempeñan su función, encontrándose a menos de 50 km del puesto de trabajo.

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



4.2.

Desarrollo de proveedores locales (GRI 204-1)

Fernández Asunción mantiene un firme compromiso con el tejido empresarial local mediante una política de compras basada en la contratación de proveedores nacionales y de proximidad.

Durante 2024, **el 100% de los productos y servicios adquiridos provienen de proveedores ubicados dentro del territorio nacional**. Esta apuesta refuerza la economía local, fomenta el empleo indirecto y permite establecer relaciones comerciales basadas en la confianza y la sostenibilidad.

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

Compromiso con las comunidades locales (GRI 413-1 y 413-2)

La actividad del Grupo se desarrolla en un marco de respeto y colaboración con las comunidades locales. A través de distintas acciones e iniciativas se trabaja por **generar un impacto social positivo y sostenible en su entorno**. Todas las operaciones relevantes del consolidado son evaluadas previamente desde una perspectiva de impacto social, y se asegura la integración de medidas para prevenir impactos negativos.

Durante el 2024, no se han registrado operaciones con impactos sociales negativos significativos reales o potenciales en las comunidades locales. Por el contrario, la empresa ha contribuido a través de:

- **Colaboración** con entidades sociales y educativas, mediante convenios de formación, prácticas y actividades conjuntas.
- **Promoción** del empleo local y generación de valor compartido.
- **Impulso** de actividades económicas complementarias, derivadas de su presencia y actividad en la zona.

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

4.2.

Gestión ambiental local

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

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

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



4.3. Acciones de asociación o patrocinios

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

INNOVACIÓN

La fundación impulsa la investigación y el desarrollo como motores clave para el crecimiento del país. Con este enfoque, se financian proyectos de I+D que ofrezcan soluciones innovadoras a los desafíos actuales.

TALENTO

El principal objetivo es respaldar ideas disruptivas y acompañar a los emprendedores en el emocionante reto de crear y consolidar sus proyectos. Para ello, se invierte en startups y empresas tecnológicas en fases iniciales (early stage), de crecimiento (growth stage) o de expansión (expansion stage).

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Se colabora con empresas para fomentar un entorno laboral inclusivo, convencidos de que los equipos diversos, formados por personas con diferentes capacidades, generan resultados excepcionales para las organizaciones.

OBSERVATORIO DE COMPETENCIAS DIGITALES Y TRABAJO

En alianza con la Universidad Autónoma de Barcelona, se ha puesto en marcha este observatorio con el propósito de analizar las competencias digitales de la población y su impacto en el ámbito laboral.



4.3.

Proyectos impulsados por IMANcorp FOUNDATION

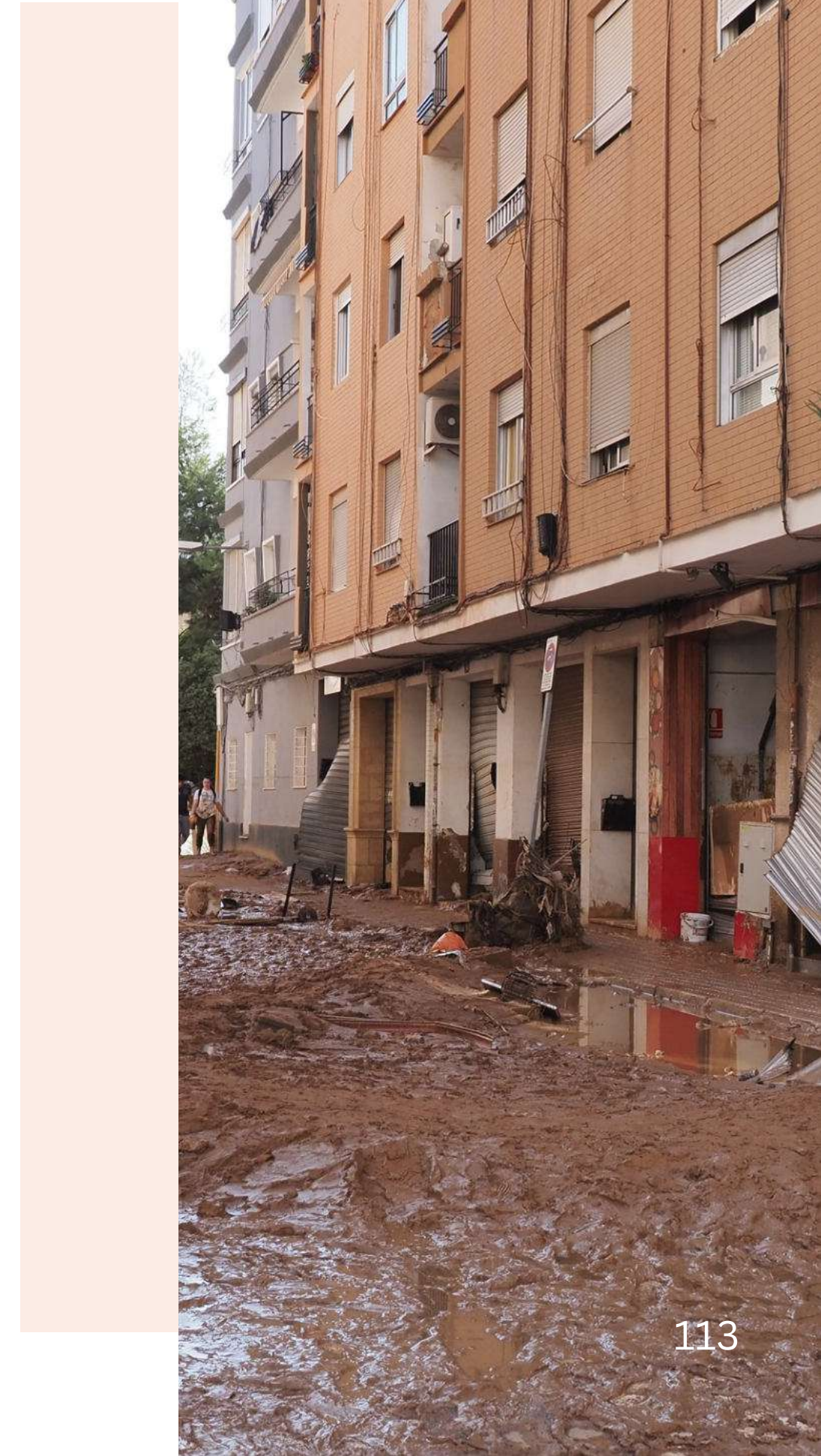
1. Campaña de donaciones para ayudar a la gente afectada por la DANA en Valencia

En septiembre de 2024, tras las graves inundaciones provocadas por la DANA en España, especialmente en la Comunidad Valenciana,

IMANCorp Foundation lanzó una campaña solidaria para apoyar a los afectados. La fundación activó una recaudación de fondos y se comprometió a duplicar cada euro donado para maximizar el impacto.

La iniciativa, realizada en colaboración con la Generalitat Valenciana, canalizó la ayuda hacia proyectos de asistencia urgente como el suministro de alimentos, apoyo a familias desalojadas y reconstrucción de viviendas.

La respuesta fue masiva, con la participación de empleados/as, colaboradores/as, clientes y ciudadanos/as, reafirmando el compromiso de la fundación con la solidaridad, el trabajo en equipo y la acción colectiva en momentos críticos.



4.3.

2. Campaña #RompeElPrejuicio

En 2024, IMANCorp Foundation lanzó la campaña #RompeElPrejuicio para promover la inclusión laboral de personas con síndrome de Down y combatir los estereotipos.

Coincidiendo con el Día Mundial del Síndrome de Down (21 de marzo), la iniciativa plantea una reflexión clave: el talento no entiende de etiquetas.

Con el cortometraje “¿Y tu virtud, también llega tarde?”, testimonios reales, eventos con empresas inclusivas y una fuerte presencia en redes sociales, la fundación ha dado visibilidad a una realidad preocupante: el 95% de las personas con síndrome de Down no accede al mercado laboral.

La campaña demuestra que la falta no es de capacidad, sino de oportunidades, e invita a construir espacios de trabajo más justos e inclusivos para todos.



4.3.

3. Programas de diversidad e inclusión

IMANCorp Foundation apuesta firmemente por el talento inclusivo y considera que, para fomentarlo, es imprescindible un liderazgo igualmente inclusivo. Por ello, promueve activamente procesos de gestión de la diversidad y una cultura basada en la inclusión y el sentimiento de pertenencia.

Con esta visión, colabora estrechamente con las empresas para sensibilizarlas y apoyarlas en la construcción de un compromiso corporativo sólido con la disCAPACIDAD.

A través de diversos programas, y con la participación directa de Diswork, se impulsa el reconocimiento del talento de las personas mediante iniciativas como:

- Participación en el Día Mundial del Síndrome de Down con la campaña “**Calcetines Desparejados**”.
- Participación en el Día Mundial de la Discapacidad con un cortometraje titulado: “**Y tu virtud, ¿también llega tarde?**”
- Participando en los premios **European Diversity Awards**.
- Participando en los **Premios Talent 2024**.

Toda la información está disponible en www.imancorpfoundation.org



4.3.

Entidades colaboradoras con Fernandez Asunción

1. Compromiso social

Asociación de Profesionales de Recursos Humanos de Canarias (GEHOCAN): asociación sin ánimo de lucro que agrupa a profesionales de la gestión de personas en Canarias, promoviendo prácticas responsables, inclusivas y éticas en la dirección de recursos humanos, con especial atención a la sostenibilidad y el bienestar de las personas trabajadoras.

2. Enriquecimiento de los servicios

- **AUSAPE** - Asociación de Usuarios de SAP España
- **CECOT** - Confederació Empresarial de la Catalunya Central
- **CEAM** - Centro de Estudios y Asesoramiento de Metalurgia

3. Contribución al desarrollo territorial

- **ACEPA** - Associació Catalana d'Empreses del Patrimoni Arquitectònic (ACEPA)
- **AEST** - Associació d'Empreses de Serveis de Tarragona (AEST)
- **CAEB** - Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB)



4.4. Subcontratistas y proveedores

La cadena de suministro de Fernández Asunción está regida por la **Política de Compras Responsables y el Código Ético**, aprobados por el Consejo de Dirección. Su objetivo es **garantizar que los proveedores puedan suministrar productos y servicios que cumplan con los requisitos de calidad y sostenibilidad** que la organización promueve. Todos los proveedores deben adherirse a esta política, reflejando el compromiso con la calidad, ética, respeto a derechos humanos, igualdad de género, no discriminación, cuidado ambiental y cumplimiento legal.

Para asegurar que nuestros proveedores cumplen con estos estándares, aplicamos un método dividido en varias fases:

- **Selección:** Se basa en la **obtención de información y evidencias** sobre la capacidad del proveedor para cumplir con los requisitos establecidos por la organización.
- **Selección directa:** Se aplicará en el caso de proveedores internos (empresas pertenecientes a nuestra organización) o proveedores únicos (empresas que ofrecen un servicio o producto que no puede ser suministrado por otros).
- **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:** Se realiza una gestión de **incidencias a través del departamento responsable**, para asegurar que cualquier desviación de los estándares establecidos sea resuelta de manera efectiva y oportuna.
- **Evaluación:** Los nuevos **proveedores son evaluados** en función de su criticidad, es decir, según el impacto que su producto o servicio tiene en la operación de la empresa. Esta evaluación se realiza actualmente utilizando cinco criterios específicos, que incluyen el cumplimiento de los requisitos de sostenibilidad y responsabilidad social.
- **Re-evaluación:** Se realizará en caso de solicitar acciones correctivas para mejorar su capacidad de suministro después de la evaluación.

4.4.

El consolidado, a través de su normativa interna, **verifica la solvencia profesional de las personas físicas o jurídicas con las que entabla relaciones comerciales o profesionales de cualquier relevancia**. Se presta especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o empresas con las que mantenemos relaciones. Esto nos permite **asegurar que nuestros proveedores y subcontratistas actúan de manera ética**, responsable y conforme a los principios de sostenibilidad que promovemos en toda nuestra cadena de suministro.

Con el fin de garantizar una gestión responsable, el consolidado ha establecido un sistema de evaluación de proveedores orientado a analizar la información relativa a 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 5 criterios principales, que, a diferencia de años anteriores, incluyen dos nuevos criterios: condiciones económicas y responsabilidad social corporativa:**



4.4.

La evaluación de proveedores se realiza de forma anual, y se lleva un registro de aquellos que cumplen con los criterios establecidos. Actualmente, alrededor del 80%, 32 de 41 proveedores (con una facturación > 10.000 €), están siendo **evaluados por su comportamiento ambiental y social**. Los resultados de la evaluación en 2024 fueron satisfactorios y todos los proveedores evaluados cumplieron con los estándares requeridos.

Asimismo, **ninguno de los proveedores presentó un impacto ambiental crítico**. La identificación y evaluación de los aspectos ambientales indirectos asociados a la cadena de suministro se realiza de acuerdo con el procedimiento interno establecido, asegurando una supervisión adecuada del desempeño ambiental más allá de los límites directos de la organización.

En el próximo año, **se prevé mantener estos buenos resultados** y, de ser posible, mejorarlos, estableciendo objetivos más ambiciosos para seguir avanzando en la sostenibilidad y responsabilidad en la cadena de suministro.



4.4.

La adhesión a **la política obliga a los proveedores a respetar los derechos humanos** y a que ninguna persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 2024, **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.



05.

Acercas de este informe



5.1. Acerca de este informe

El presente Estado de Información no Financiera se elabora de forma anual y recoge la información correspondiente al **ejercicio 2024 (del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024)**, 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 da cumplimiento a los requerimientos relativos a las relaciones sociales establecidos en el artículo segundo de la Ley 5/2021, de 12 de abril.

En línea con la evolución del marco normativo europeo, este informe incorpora también avances hacia **la adaptación a la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**, aprobada en diciembre de 2022, que ampliará progresivamente las obligaciones de reporte en materia ambiental, social y de gobernanza (**ESG**). Así pues, Fernández Asunción ha iniciado ya el proceso de alineación con los principios y estándares europeos de sostenibilidad (**ESRS**), con el fin de reforzar la transparencia y la calidad de la información reportada.

Este informe ha sido elaborado de conformidad con la opción en referencia 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, doble 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 reexpresión.

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

El diálogo con los **grupos de interés es un pilar esencial para el grupo Fernández Asunción**. Comprender sus expectativas, necesidades y preocupaciones permite a la organización evaluar su viabilidad e integrarlas en su estrategia corporativa, con el objetivo de construir relaciones sólidas, transparentes y sostenibles.

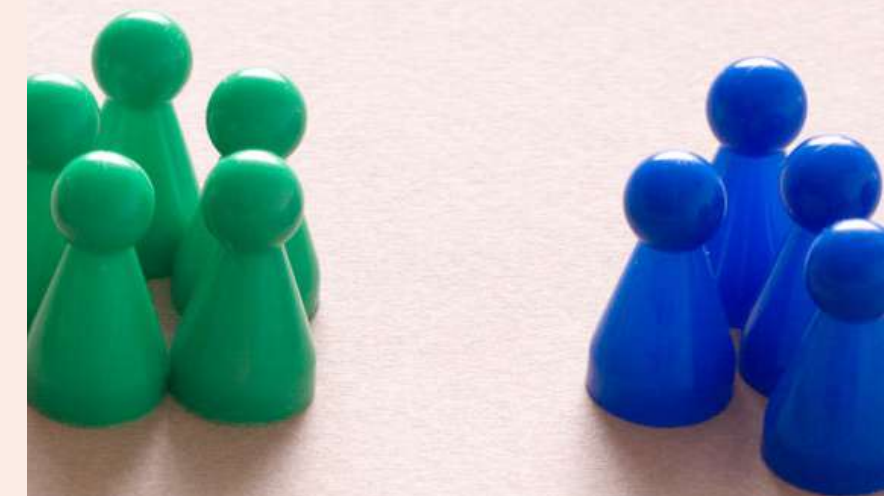
Este proceso de escucha activa y comunicación mutua también permite a la empresa trasladar información relevante que contribuya a fortalecer el vínculo con cada grupo.

El primer paso para establecer un diálogo efectivo consiste en identificar y priorizar a los grupos de interés más relevantes. Esta priorización permite diseñar canales de comunicación adaptados a cada colectivo, favoreciendo así una interacción más eficiente y orientada a resultados.

Clientes

Para Fernández Asunción, los clientes constituyen el eje central de su actividad. Dado que la organización está orientada a la prestación de servicios, satisfacer sus necesidades y garantizar un servicio de calidad es una prioridad estratégica.

Su papel es clave para la sostenibilidad del negocio, por lo que Fernández Asunción **trabaja continuamente en mejorar su experiencia, fidelización y nivel de satisfacción**.



5.2.

Proveedores y colabradores

Mantener relaciones sólidas y responsables con los proveedores es esencial para el correcto funcionamiento del consolidado. Se distinguen dos tipos de proveedores:

- **Proveedores generales**, cuya ausencia impactaría de forma limitada en la actividad.
- **Proveedores estratégicos**, cuya interrupción podría comprometer seriamente el desarrollo de las operaciones.

En ambos casos, se fomenta una comunicación fluida y colaborativa, con especial atención a los segundos, para asegurar la continuidad del servicio y una cadena de suministro eficiente y ética.

Sociedad

Fernández Asunción es consciente del impacto que su actividad genera en el entorno social. Por ello, promueve iniciativas que aporten valor a la comunidad, fomentando una percepción positiva y reforzando los atributos de marca vinculados a la responsabilidad social. La contribución al bienestar colectivo se considera un factor clave para la reputación corporativa.

Candidatos

El talento es un recurso estratégico. Fernández Asunción considera a los candidatos como parte de sus grupos de interés, y se compromete a ofrecer procesos de selección transparentes y equitativos. El objetivo es identificar a la persona idónea para cada puesto, fomentando así un entorno laboral enriquecedor desde el primer contacto con la organización.

5.2.

Profesionales del consolidado

Plantilla: El compromiso con las personas empleadas es una prioridad para Fernández Asunción. Se impulsa un entorno de trabajo motivador, donde **se escucha activamente al equipo y se promueve su bienestar, desarrollo profesional y participación.**

La satisfacción de la plantilla es vista como un indicador directo del buen funcionamiento interno.

Equipo directivo y de gestión: La calidad de la relación entre la dirección y el personal es determinante para el **clima laboral y la productividad.** Fernández Asunción promueve una comunicación abierta y bidireccional entre los distintos niveles jerárquicos, apostando por un liderazgo cercano y participativo.

Órgano administrativo: Fernández Asunción trabaja para mantener la **confianza de su órgano de administración y de los accionistas** que respaldan el proyecto empresarial. Se garantiza una gestión transparente y se da respuesta a sus necesidades e intereses, alineando los objetivos corporativos con las expectativas de gobierno responsable y sostenible.



5.3. Análisis de materialidad

Con el objetivo de integrar de forma estructurada las expectativas de los grupos de interés y alinearlas con el propósito y la estrategia de Fernández Asunción, durante el ejercicio 2024 se ha llevado a cabo un nuevo análisis de materialidad. Este proceso ha permitido identificar los asuntos más relevantes desde una doble perspectiva: la de la propia organización y la de sus principales grupos de interés, abarcando dimensiones económicas, éticas, sociales y ambientales.

Este análisis responde a los **requisitos de los Estándares GRI y avanza en la aplicación del enfoque de doble materialidad impulsado por la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**, reforzando la identificación de los impactos reales y potenciales, tanto desde el punto de vista financiero como del impacto en la sociedad y el medio ambiente.

Metodología aplicada

Relación con los Estándares GRI

La organización ha utilizado los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) como base metodológica para la elaboración de esta memoria, asegurando un marco comparativo y transparente para el reporte de sostenibilidad.

Identificación inicial de temas relevantes

El Departamento de Organización definió una lista inicial de 27 temas potencialmente materiales, tomando como referencia marcos internacionales y normativas de sostenibilidad, y considerando el contexto sectorial y estratégico del consolidado.

5.3.

Consulta a grupos de interés

Se invitó a los principales grupos de interés (exceptuando al órgano administrativo) a participar en un proceso de consulta mediante una encuesta digital a través de la plataforma SurveyMonkey. Esta consulta, anónima y voluntaria, tuvo como objetivo recoger la valoración de cada tema según su grado de relevancia, utilizando una escala de tres niveles: bajo (1), medio (2) y alto (3).

Valoración y matriz de materialidad

Las valoraciones obtenidas se tradujeron en una **puntuación ponderada del 1 al 10**. Aquellos temas con una puntuación igual o superior a 8, tanto desde la perspectiva interna como externa, fueron clasificados como materiales, al considerarse de alta importancia por parte de los grupos consultados.

La **escala aplicada** fue la siguiente:

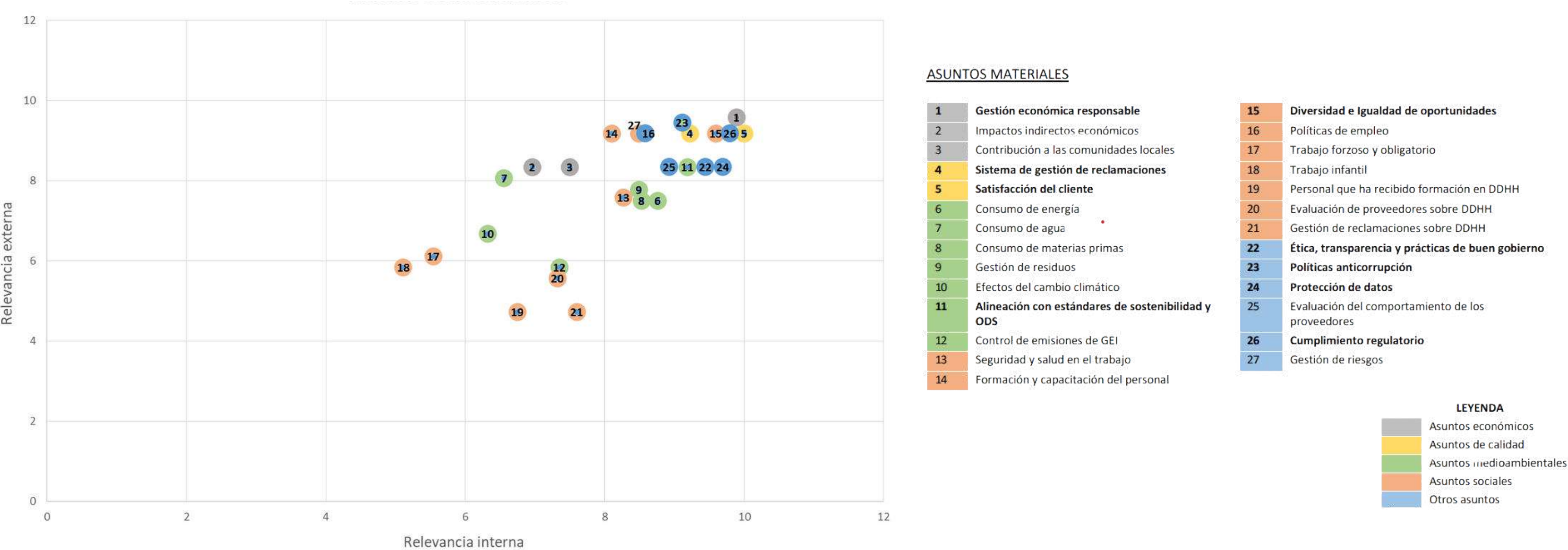
- Baja relevancia: 0 – 4,9
- Media relevancia: 5 – 7,9
- Alta relevancia: 8 – 10

Este enfoque de priorización permite integrar de forma coherente las expectativas de los grupos de interés en la toma de decisiones estratégicas de la organización.



5.3.

A continuación, se presenta el análisis de materialidad obtenido durante el 2024.



5.3.

En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización y así poder rendir cuentas a sus grupos de interés sobre Información no financiera.

A través del informe, se recogen todos los aspectos identificados como materiales que se muestran en la matriz anterior.

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

	ASUNTOS MATERIALES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR GRI
1	Gestión económica responsable	Procedimiento para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos. Objetivos y estrategias. Información fiscal.	201-1 201-4
4	Sistema de gestión de reclamaciones	Procedimiento de identificación, análisis y resolución de reclamaciones recibidas. Número total de reclamaciones gestionadas y número de reclamaciones relativas a la violación de la privacidad del cliente.	418-1
5	Satisfacción del cliente	Procedimiento de satisfacción del cliente con el fin de la mejora continua de la organización.	-
11	Alineación con estándares de sostenibilidad y ODS	Política del medioambiente basada en la norma UNE-EN ISO 14001:2015, Política de acción climática y Política de consumo responsable del agua.	302, 303, 305, 307
14	Formación y capacitación del personal	Programas formativos dirigidos al desarrollo profesional y personal de la plantilla. Evaluación de necesidades formativas, planes de carrera y seguimiento del impacto de la formación recibida.	404-1 404-2
15	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de Igualdad. Medidas adoptadas para promover el empleo. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	405-1 406-1
16	Políticas de empleo	Enfoque de la organización en materia de empleo, incluyendo contratación, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, medidas de retención del talento y fomento de la empleabilidad.	404-1 404-2
22	Ética, transparencia y prácticas de buen gobierno	Código Ético.	2-23
23	Políticas anticorrupción	Política antisoborno y anticorrupción y Manual de prevención de delitos.	2-23
24	Protección de datos	Gestión relativa a la protección de datos. Medidas de seguridad.	-
25	Evaluación del comportamiento de los proveedores	Procedimientos y criterios para la evaluación y selección de proveedores. Auditorías, cláusulas contractuales y medidas de control en materia ambiental, social y ética.	2-6, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2
26	Cumplimiento regulatorio	Casos de incumplimiento de la legislación vigente.	2-27; 205-3; 411-1; 416-2; 417-2 417-3
27	Gestión de riesgos	Sistema de gestión de riesgos que permite identificar, evaluar y mitigar riesgos significativos, tanto financieros como no financieros, incluyendo los relacionados con sostenibilidad.	2-12, 2-13, 3-3

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

INFORMACIÓN A REPORTAR SOLICITADA POR LA Ley 11/2018		INDICADOR GRI	PÁGINA	OBSERVACIONES
Modelo de Negocio	Entorno empresarial	2-1; 2-2; 2-6	6-12;	
	Organización y estructura	405-1; 2-9	13-15	
	Mercado en los que opera	2-1;	9-10;	
	Objetivos y estrategias	2-6;	30-37	
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	2-6;		Buen gobierno
Ética e integridad	Valores, principios, estándares y normas de conducta	2-23; 2-26	18-22	Buen gobierno
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos	2-12; 2-25; 3-3	34-37	
Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	2-25; 3-3	30-37	
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales	2-12;	23-29	
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos			
	Gestión de dichos riesgos			
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal			
Enfoque de gestión	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, aplicación del principio de precaución.	2-23	42-46	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	-		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono	305-5	47-54	No se considera tema relevante
	Contaminación por ruido y contaminación lumínica	-		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	306-2	55-57	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-		No se considera tema material
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua	303-5	50	No se considera tema material
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	301-1	52-53	
	Consumo directo e indirecto de energía	302-1; 302-4	51	
	Uso de energía renovables	302-4	48	

5.4.

INFORMACIÓN A REPORTAR SOLICITADA POR LA Ley 11/2018		INDICADOR GRI	PÁGINA	OBSERVACIONES
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs	305-1; 305-2; 305-5	47-49	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-		
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios	305-5		
Biodiversidad	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	-		
Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	2-7; 401-1; 405-1	59-66	
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7; 401-1	61	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 401-1		
	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 relativos a despidos	64-65	
	Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 401-1	67-68	
	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.			
	Políticas de desconexión laboral	401-2	70-71	
	Empleados con discapacidad	405-1	-	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	-	70-71	
	Número de horas de absentismo	403-2	72-74	
	Medidas de conciliación	401-2; 401-3	69	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1; 403-4	72-74	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-2; 403-9; 403-10		
	Enfermedades profesionales; desagregados por sexo	403-2; 403-3		

5.4.

INFORMACIÓN A REPORTAR SOLICITADA POR LA Ley 11/2018		INDICADOR GRI	PÁGINA	OBSERVACIONES
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	402-1; 403-1	75-80	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		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	402-2	81-85	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1		
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	86	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1	86-88	
	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		
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23; 2-27	21-29	
	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	89-92	
	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		
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	2-23; 2-27		En el ejercicio 2024 no ha habido casos de discriminación.
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1		
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-1; 205-2; 205-3	93-97	En el ejercicio 2024 no ha habido casos 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	112-116	

5.4.

INFORMACIÓN A REPORTAR SOLICITADA POR LA Ley 11/2018		INDICADOR GRI	PÁGINA	OBSERVACIONES
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28; 413-1	109-116	
	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		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	204-1; 414-1; 308-1	117-120	
	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		
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	416-2	-	No se ha considerado tema relevante.
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-2; 417-2; 417-3; 418-1	103-108	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1	38	El consolidado F.A ha obtenido un beneficio de -1.420.369,10.
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1		-40.248,66
	Subvenciones públicas recibidas	201-4		F.A no ha recibido subvenciones públicas.
Información de interés	Acerca de este informe	1; 2-3; 2-4; 2-5	122	
	Grupos de Interés	2-4; 2-29; 3-1	123-129	
	Análisis de materialidad			
Otros temas materiales	Orientación al cliente y calidad del servicio	-	103-108	
	Satisfacción del Cliente	418-1		
	Protección de Datos	-	98-101	

5.5. Índice de contenidos GRI

Declaración de uso

Fernández Asunción S.L ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el comprendido entre el 01/01/2024 y el 31/12/2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1: Fundamentos 2021

GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizativos	6-10;
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	7
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	122
	2-5 Verificación externa	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6-12; 16-17; 117-120
	2-7 Empleados	59-68
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	13-15
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4
	2-23 Compromisos y políticas	18-22; 42-46
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	30-37
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	96
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	6-91
	2-28 Afiliación a asociaciones	112
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	123-129
	2-30 Convenios de negociación colectiva	75-80
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	38
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratado de la comunidad local	109-111

5.5.

GRI	UBICACIÓN	UBICACIÓN
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	117-120
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	93-97
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	48; 51; 54
GRI 303: Agua 2016	303-3 Extracción del Agua	50; 54
	303-4 Vertidos de Agua	
	303-5 Consumo de Agua	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	47-49
	305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	
GRI 306: Vertidos y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	55-57
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	117-120
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	59-68
	401-2 Beneficios para empleados a tiempo completo que no son otorgados a empleados a tiempo parcial o temporales	70-71
	401-3 Permiso de paternidad	69

5.5.

GRI	UBICACIÓN	UBICACIÓN
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	72-80
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de incidentes.	72-74
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo.	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	74
	403-9 Lesiones por accidente laboral	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	82-85
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	81-85
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	13-15; 59-66; 86-88
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	68
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	89-92
GRI 409: Trabajo forzoso y obligado 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	109-116
	413-2 Operaciones con impactos negativos (significativos y potenciales) en las comunidades locales	109-111
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales	118-120
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	117-120
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	103-108