

MEMORIAS SOSTENIBILIDAD

Internacional Fire Protection



2024

ÍNDICE

0. Carta del Director General

1. Sobre Nosotros

- 1.1. Sobre Internacional Fire Protection
- 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 Internacional Fire Protection
- 3.2. Remuneración
- 3.3. Medidas de Conciliación
- 3.4. Políticas de desconexión laboral y digital

3.5. Seguridad y Salud laboral

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

A group of diverse people, including a man with glasses and a woman with curly hair, are smiling and shaking hands in a meeting. The background is a blue wall with geometric patterns.

IMAN

Siendo un grupo experto en...

Acercar personas, impulsar empresas
y transformar la sociedad.

BRAND NARRATIVE

Vivimos en un mundo en constante cambio, en un entorno donde la tecnología nos plantea cada día nuevas oportunidades y retos para personas y organizaciones.



BRAND NARRATIVE

Sin embargo, hay algo que nunca cambia: todos buscamos, crecer, progresar y sentir bienestar. Hoy y siempre.



Y para lograrlo, hay que mirar más allá de los resultados financieros.

Hay que enfocarse en la creación de valor para personas y empresas.



0.

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Nos complace presentar la Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2024 de Internacional Fire, un documento que consolida nuestro compromiso con un modelo de gestión ética, responsable y orientado a la creación de valor compartido para todos los grupos de interés vinculados a nuestra actividad.

En un contexto global marcado por desafíos sociales, medioambientales y económicos cada vez más complejos, desde Internacional Fire hemos asumido el papel que nos corresponde como organización con impacto directo en la protección de vidas, bienes y entornos. La sostenibilidad forma parte de nuestra estrategia corporativa, no como un elemento accesorio, sino como un eje central que orienta nuestras decisiones, nuestras operaciones y nuestras relaciones con el entorno.

Durante 2024, hemos reforzado nuestras políticas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), impulsando una evolución interna coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las principales normativas y marcos internacionales de sostenibilidad. Esto se ha traducido en la reducción progresiva de nuestra huella ambiental, la incorporación de tecnologías más eficientes y respetuosas con el entorno, y una mayor implicación en la construcción de espacios laborales seguros, inclusivos y motivadores. También se ha avanzado en la profesionalización de la cadena de suministro, apostando por proveedores que compartan nuestros valores y criterios de sostenibilidad, así como en la digitalización de procesos para garantizar una gestión más ágil, transparente y eficiente.

Todo ello con una clara vocación de mejora continua, que nos permite adaptarnos a los nuevos requerimientos regulatorios y sociales sin perder de vista la esencia de nuestra misión: ofrecer soluciones de protección contra incendios eficaces, fiables y sostenibles.

A lo largo del año, hemos promovido espacios de diálogo y colaboración con nuestros equipos, clientes, aliados estratégicos e instituciones, convencidos de que los grandes retos del presente y del futuro solo pueden abordarse desde una visión conjunta, sistémica y orientada al bien común.

La elaboración de esta memoria es, además, un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas. Refleja tanto los logros alcanzados como los retos pendientes, que asumimos con responsabilidad y voluntad de mejora. El compromiso de todo el equipo humano que conforma Internacional Fire ha sido esencial para impulsar esta evolución y sentar las bases de un crecimiento cada vez más responsable, equilibrado y duradero.

Afrontamos el futuro con determinación y visión estratégica, sabiendo que el camino hacia la sostenibilidad es una tarea continua, que requiere coherencia, rigor y colaboración constante. Desde Internacional Fire renovamos nuestro compromiso con este propósito, poniendo el conocimiento, la tecnología y el talento al servicio de una sociedad más segura, resiliente y sostenible.

Jaume Sagués
Director General



1. SOBRE NOSOTROS

1.1. SOBRE INTERNACIONAL FIRE

OPERACIONES DEL GRUPO

En Internacional Fire, nos especializamos en dos grandes áreas para ofrecer un servicio completo y eficiente:

Recursos Humanos: Trabajo temporal, selección y formación.

Facility Services: Seguridad, auxiliares, limpieza y gestión de centros especiales de empleo.

Desde 1991, hemos evolucionado de ofrecer servicios de seguridad y auxiliares a integrar RRHH y limpieza, expandiendo nuestra presencia en España y Portugal.

Creemos con solidez: En 2024 alcanzamos una **facturación de 391 millones de euros**, consolidando un grupo de 11 sociedades dedicadas a Facility Services, centros especiales de empleo, RRHH y gestión patrimonial.

Más que un servicio, somos un equipo comprometido con la excelencia y la sostenibilidad.



1.1

NATURALEZA DE LA PROPIEDAD

Internacional Fire Protection, S.L. es la empresa matriz de origen familiar. Bajo el método de integración global se consolidan las siguientes sociedades:

- **Olviuprex, S.L. (holding intermedio)**
- **Iman Temporing, S.L.**
- **Iman Corporation, S.A.**
- **Iman Seguridad, S.A.**
- **Iman Cleaning, S.L.**
- **Iman Global Consulting, S.L.**
- **Diswork, S.L.**
- **Iman Formación y Outplacement, S.L.**
- **Iman Temporing (Francia), S.R.L.**
- **Iman Facility Services, S.L.**
- **Iman Serviços Integrados (Portugal), E.P.R.L.**

Para más información, consulte los canales habituales o el Registro Mercantil. Este informe abarca todas las empresas del grupo, salvo I. Portugal Serv. Int., I. Facility Services, I. Global Consulting, I. Temporing France y Olviuprex, S.L., por su baja representatividad o inactividad.



PRESENCIA



1.1

EVOLUCIÓN 2024

El consolidado **Internacional Fire** apuesta por el crecimiento y diversificación de servicios en todo el territorio nacional y en Portugal. Todo ello es estratégico para fortalecer el modelo de negocio y la rentabilidad del consolidado.

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

- C/ Unió, 24, 08221 Terrassa, Barcelona.
- C/ Blas Otero 11-13, 28830 San Fernando de Henares, Madrid.
- C/ de l'Arquebisbe Josep Pont i Gol, nº 3, 43005 Tarragona.
- C/ Holanda, 5, 08228 Terrassa, Barcelona.
- Rambla d'Egara, 1, 08824 Terrassa, Barcelona.
- Plaça Païssos Catalans, nº 6, 08760, Martorell, Barcelona.
- C/ Alcalá, nº 59, 1ºA, 28014, Madrid.
- C/ Ancianitat 81, 08225, Terrassa, Barcelona.

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

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

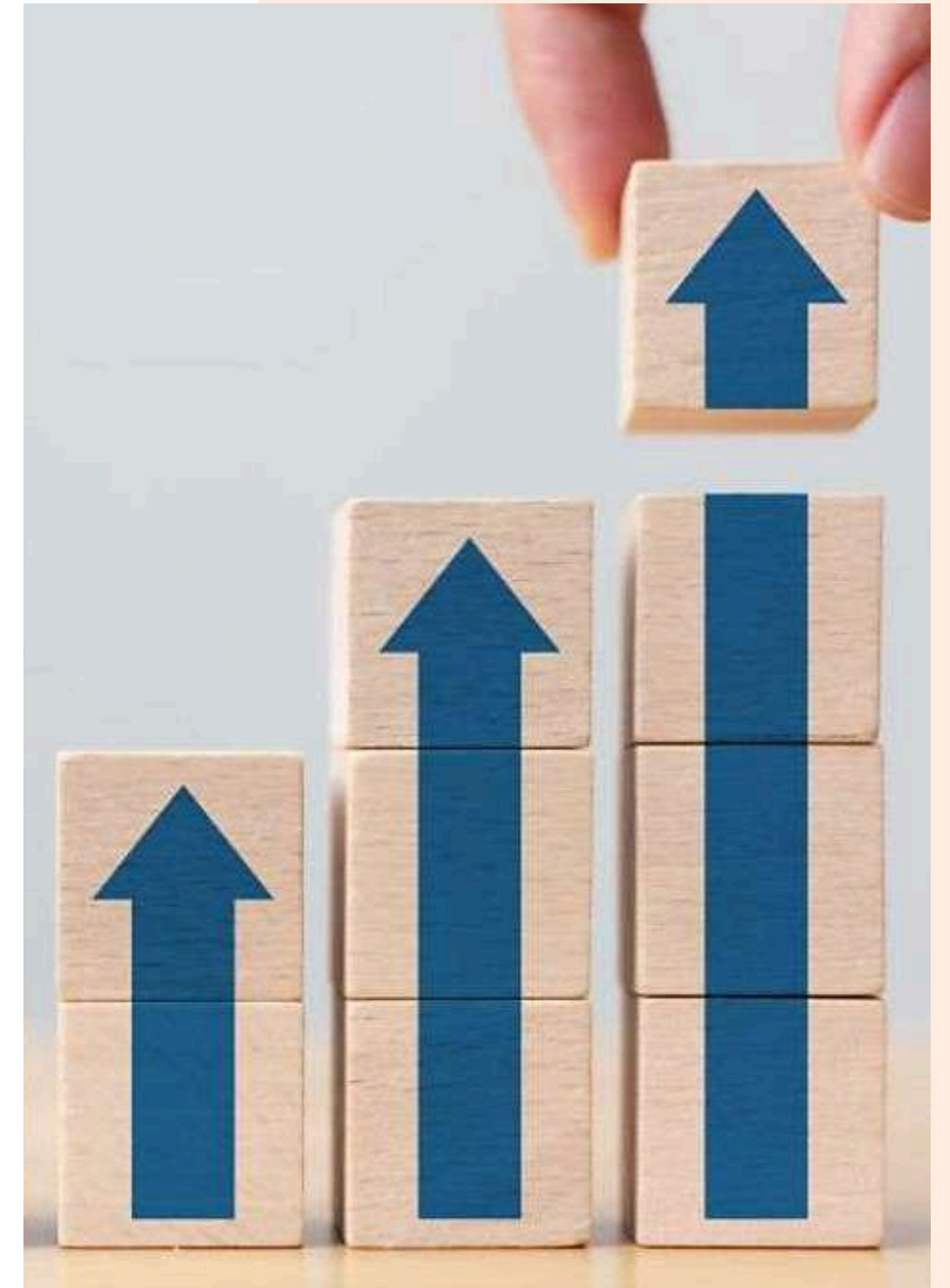
1.1

MODELO DE CRECIMIENTO

Internacional Fire basa su **crecimiento en la rentabilidad sostenible**, apoyándose en la mejora continua de sus procesos en RRHH y Facility Services. Su enfoque **combina fortaleza comercial y digital** con un modelo de eficiencia, buscando excelencia operativa y rentabilidad financiera, siempre con orientación al cliente.

Adopta una **estrategia de competitividad responsable, equilibrando crecimiento económico, protección ambiental y desarrollo social**. Sus iniciativas clave incluyen:

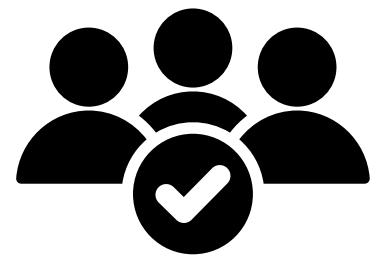
- ✓ **Desarrollo social:** Comisiones de Igualdad, planes de igualdad y protocolos contra el acoso.
- ✓ **Sostenibilidad ambiental:** Reducción de emisiones de GEI, renovación de flota y contratación de energía verde.
- ✓ **Crecimiento económico:** Nuevo Plan Comercial y optimización de la estructura organizativa.



1.1

El liderazgo de Internacional Fire se fundamenta **en transparencia, rendición de cuentas y cumplimiento normativo**, con una estructura adaptable a cada contexto. Además, **fomenta un sólido espíritu de equipo**, integrando todas sus áreas para garantizar un crecimiento sostenible y rentable.

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



11.059



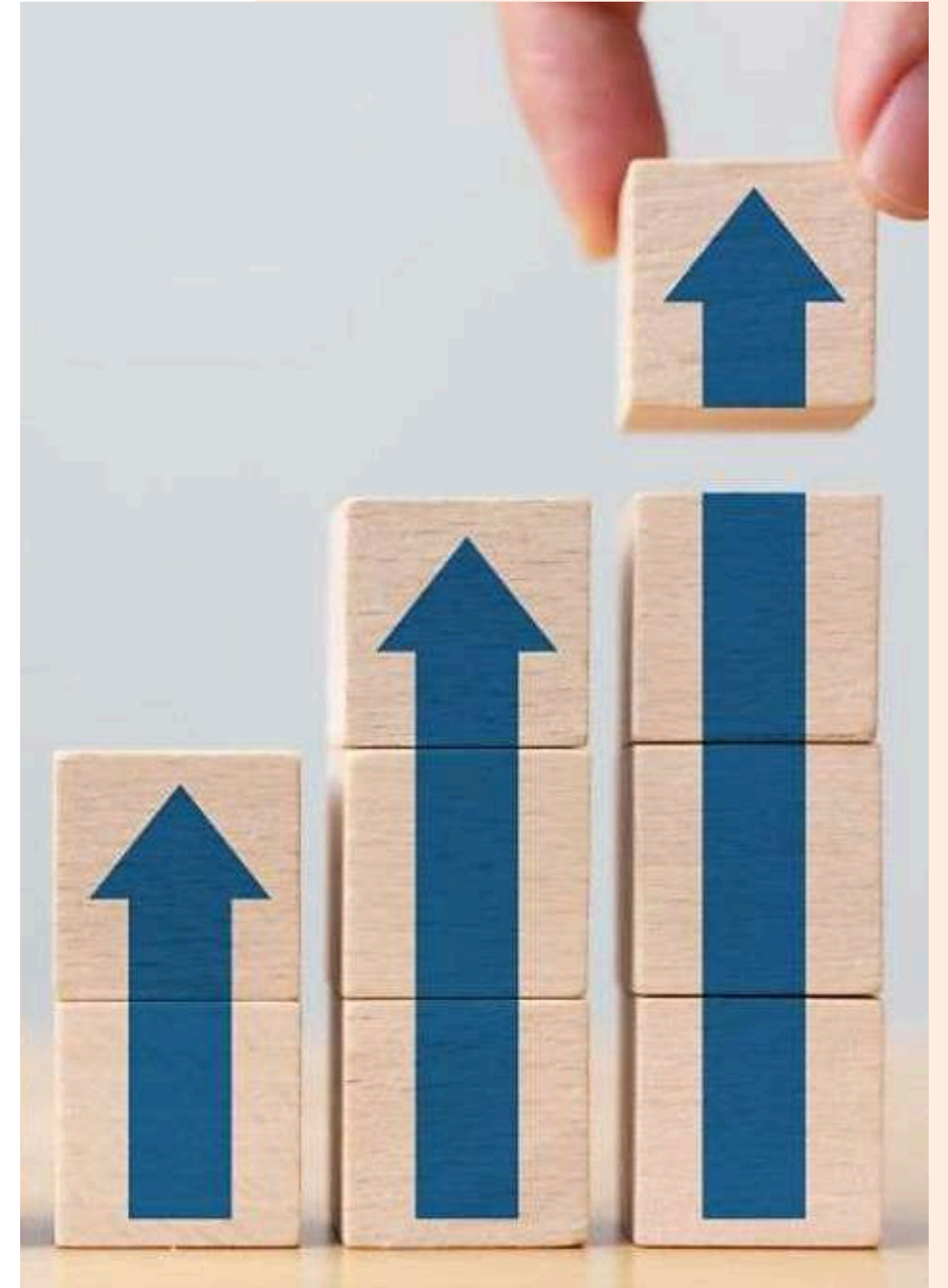
+ de 129 M€



+ de 391 M€



+ de 82 M€



1.1

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

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

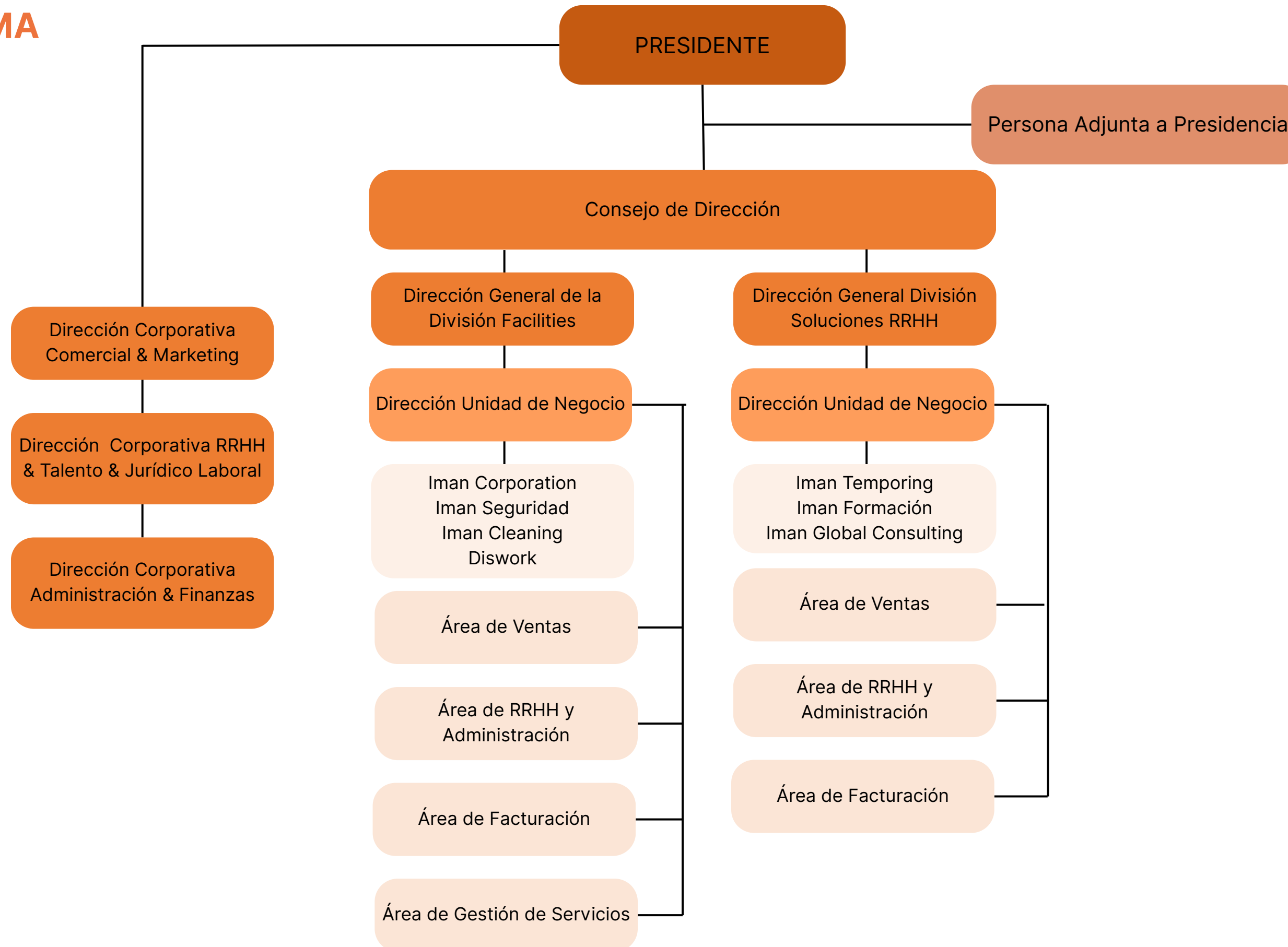
EQUIPO DIRECTIVO Y DE GESTIÓN

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



1.1

ORGANIGRAMA



1.1

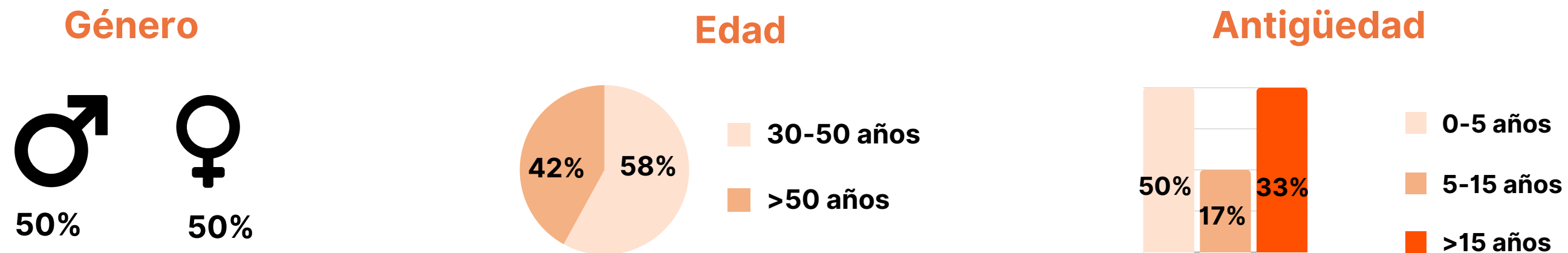
COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO Y DE GESTIÓN

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 Corporativo de Administración y Finanzas
- Dirección Corporativo 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

Algunos de los principales hitos alcanzados por Internacional Fire a lo largo de 2024 han sido los siguientes:

Iman Cleaning recibió la Etiqueta Ecológica Ecolabel de la Unión Europea. Este reconocimiento refleja nuestro **compromiso con el cuidado del medio ambiente**, y asegura que nuestros productos y servicios cumplen con los más altos estándares de sostenibilidad. Esta certificación es una garantía para nuestros clientes de que el **impacto ambiental de nuestros servicios es mínimo**, asegurando que nuestras prácticas no solo cuidan el entorno, sino que también optimizan el uso de recursos y la gestión de residuos.

Las empresas **Iman Seguridad, Iman Corporation, Iman Cleaning y Diswork 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.

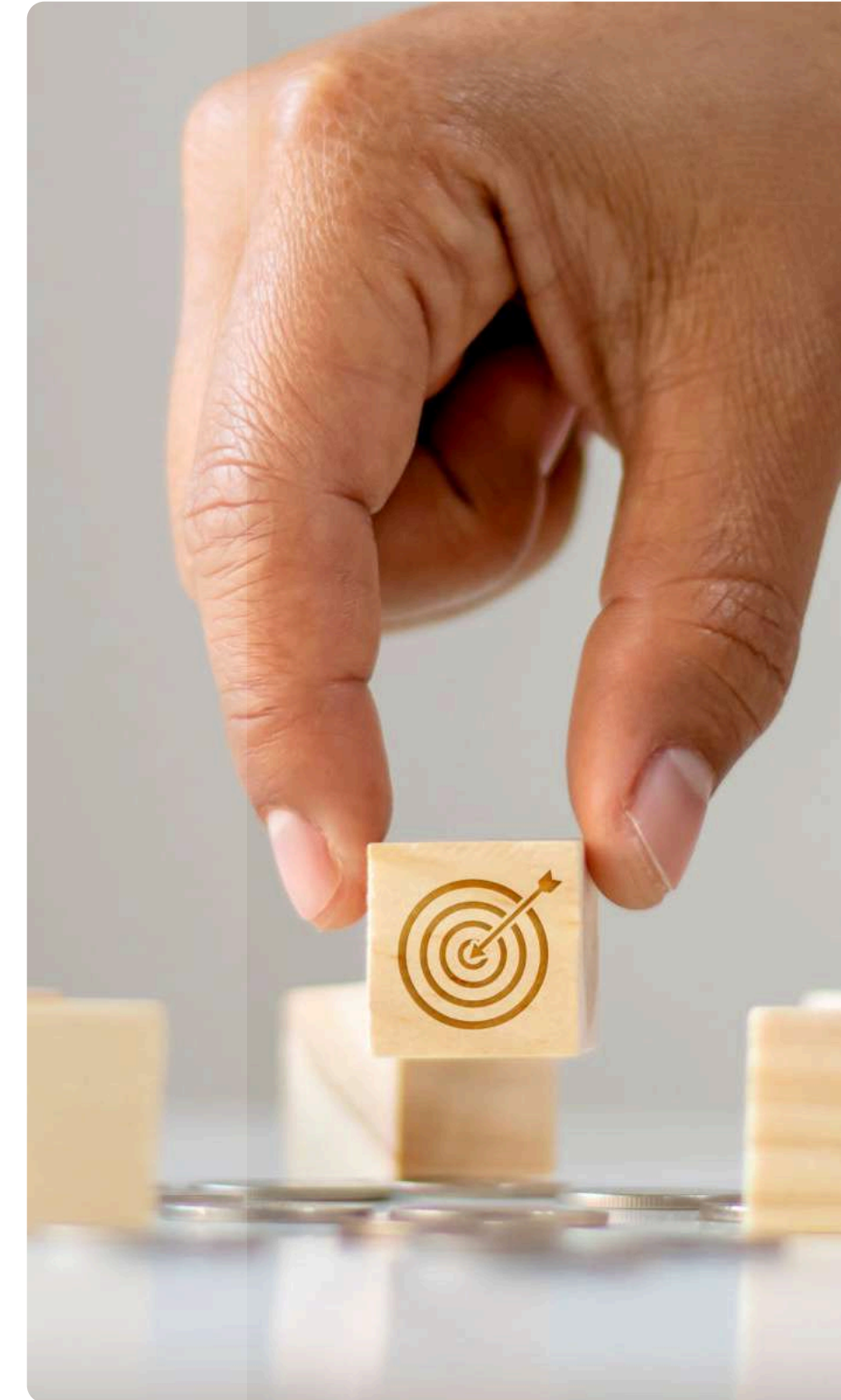


1.2

A finales de 2024 **Iman Seguridad obtuvo la certificación ISO 22301 del sistema de Gestión de la Continuidad del Negocio**. Con esta certificación, la empresa garantiza su **resiliencia operativa, protege su cadena de valor y asegura la prestación de sus servicios clave ante cualquier contingencia**, fortaleciendo así su posicionamiento competitivo y compromiso con la excelencia.

Durante el 2024 las empresas **Iman Seguridad, Iman Corporation, Iman Cleaning y Diswork 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.

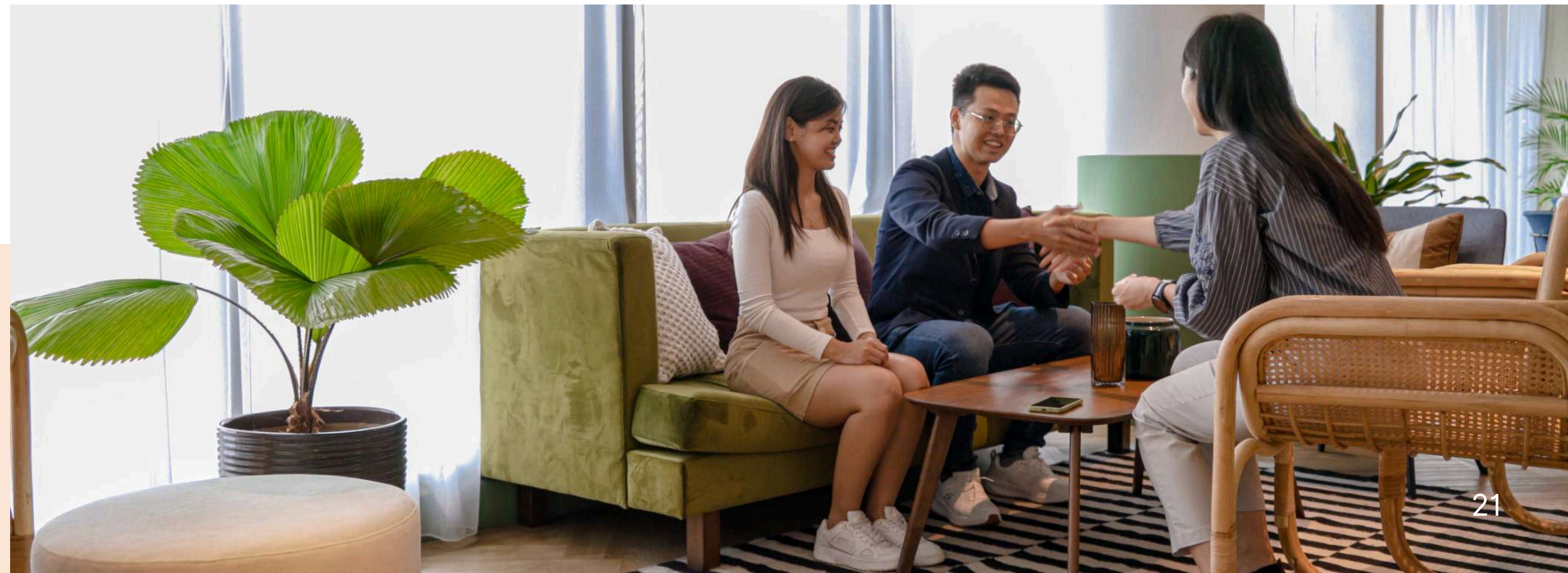
En las unidades de negocio se **afianza la utilización de herramientas de digitalización** para **mejorar los procesos operativos** en la gestión de los servicios y en la comunicación con las personas trabajadoras y clientes, además de reducir impactos ambientales. En este sentido se inician las implantaciones de herramientas como Salesforce, Bizneo, SuccessFactors o Freemática que se terminarán durante 2025.



1.3. BUEN GOBIERNO

VISIÓN Y MISIÓN

La visión de Internacional Fire Protection se centra en **continuar avanzando hacia la excelencia**, en estrecha colaboración con las personas que conforman la compañía. Su misión consiste en **satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes**, garantizando simultáneamente la **protección del medio ambiente**, así como la seguridad y la salud laboral.



1.3

VALORES

- **Compromiso**, con los objetivos de la organización, con la calidad del servicio y con el bienestar de todas las partes interesadas.
- **Eficiencia**, en la utilización de los recursos y en la ejecución de los procesos, buscando siempre el máximo rendimiento.
- **Orientación al cliente**, como eje central de todas las actuaciones, con el fin de satisfacer sus necesidades y superar sus expectativas.
- **Trabajo en equipo**, fomentando la colaboración, la cohesión y el respeto entre los profesionales que integran la compañía.
- **Mejora continua**, como actitud permanente para innovar, aprender y optimizar los procesos y resultados.
- **Transparencia**, en la comunicación interna y externa, asegurando la claridad, la honestidad y la rendición de cuentas.





1.3

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

- Gestión administrativa, económica y financiera con diligencia y responsabilidad.
- Privacidad y Protección de Datos, asegurando el cumplimiento normativo en su tratamiento.
- Cumplimiento riguroso de la legislación en materia de extranjería.
- Tolerancia cero ante el soborno y la corrupción.
- Prohibición absoluta de conductas relacionadas con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Protección de la imagen y reputación de la empresa.
- Respeto a la competencia, propiedad industrial y derechos de los consumidores.
- Compromiso con el medio ambiente, aplicando medidas preventivas para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar laboral.
- Fomento de la igualdad de oportunidades, prevención del acoso laboral y erradicación de cualquier forma de discriminación.
- Transparencia y honestidad como pilares de la organización.

Este sistema refuerza la cultura de ética y cumplimiento de Internacional Fire, asegurando un entorno de trabajo íntegro y sostenible.

1.3

CÓDIGO ÉTICO

Internacional Fire Protection cuenta con un Código Ético que establece los principios fundamentales que deben regir el comportamiento del personal y colaboradores. Los principios esenciales contemplados en el Código Ético de Internacional Fire son los siguientes:

	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

Internacional Fire establece un **Código Ético que garantiza el cumplimiento de la ley** en todos los lugares donde opera y promueve un entorno de trabajo basado en el respeto, la igualdad y la transparencia.

Principios fundamentales:

- Cumplimiento normativo en todas las operaciones y rechazo absoluto a cualquier forma de acoso o abuso de autoridad.
- Cero tolerancia a la discriminación por edad, raza, origen étnico, sexo, religión, opinión, orientación sexual, origen social o discapacidad.
- Compromiso con la seguridad y salud laboral, asegurando el bienestar propio y el de los demás.
- Colaboración y trabajo en equipo, compartiendo conocimientos y recursos para alcanzar los objetivos de la organización.
- Uso responsable de los recursos y bienes de la empresa dentro del marco profesional.





1.3

- Compatibilidad ética en actividades externas, evitando conflictos de intereses o competencia desleal.
- Autorización expresa de la dirección para intervenciones en medios o actos públicos como representantes de la empresa.
- Cero tolerancia al soborno o cualquier forma de corrupción, rechazando pagos, beneficios o ventajas ilícitas.
- Comunicación veraz y rigurosa, asegurando que toda la información proporcionada, tanto interna como externamente, sea fiable y completa.
- Protección y confidencialidad de la información a la que el personal y colaboradores tienen acceso.
- Relaciones con proveedores, contratistas y colaboradores basadas en la confianza, el beneficio mutuo y la libre competencia.
- Contratación basada en criterios de igualdad, garantizando oportunidades equitativas sin favoritismos.

Este Código Ético se difunde y aplica a todos los profesionales y colaboradores de Internacional Fire, reafirmando su compromiso con la calidad, la ética y la excelencia en el servicio.

GESTIÓN DE RIESGOS

Internacional Fire opera en diversos países, sectores y mercados, lo que implica la exposición a **múltiples riesgos que podrían afectar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos**. En línea con el periodo anterior, se han considerado especialmente los riesgos derivados del contexto geopolítico actual.

OPERATIVOS



ECONÓMICOS



AMBIENTALES



1.3

Internacional Fire mantiene un firme **compromiso con la gestión proactiva de los riesgos**, desarrollando todas las capacidades necesarias para garantizar que aquellos relevantes para sus operaciones y negocios estén debidamente identificados, evaluados, controlados, comunicados y registrados.

Con carácter anual, **el consolidado lleva a cabo las siguientes acciones:**

- Análisis del contexto organizativo, considerando factores internos y externos.
- Identificación de riesgos potenciales asociados a procesos y actividades.
- Evaluación de los riesgos detectados, valorando su impacto y probabilidad de ocurrencia, y su posterior comunicación a los departamentos implicados.
- Definición e implantación de medidas para su mitigación.
- Establecimiento de un sistema de seguimiento y revisión periódica.
- Reevaluación de los riesgos y actualización del mapa correspondiente.

Todo el proceso se desarrolla conforme a procedimientos documentados, garantizando trazabilidad y control



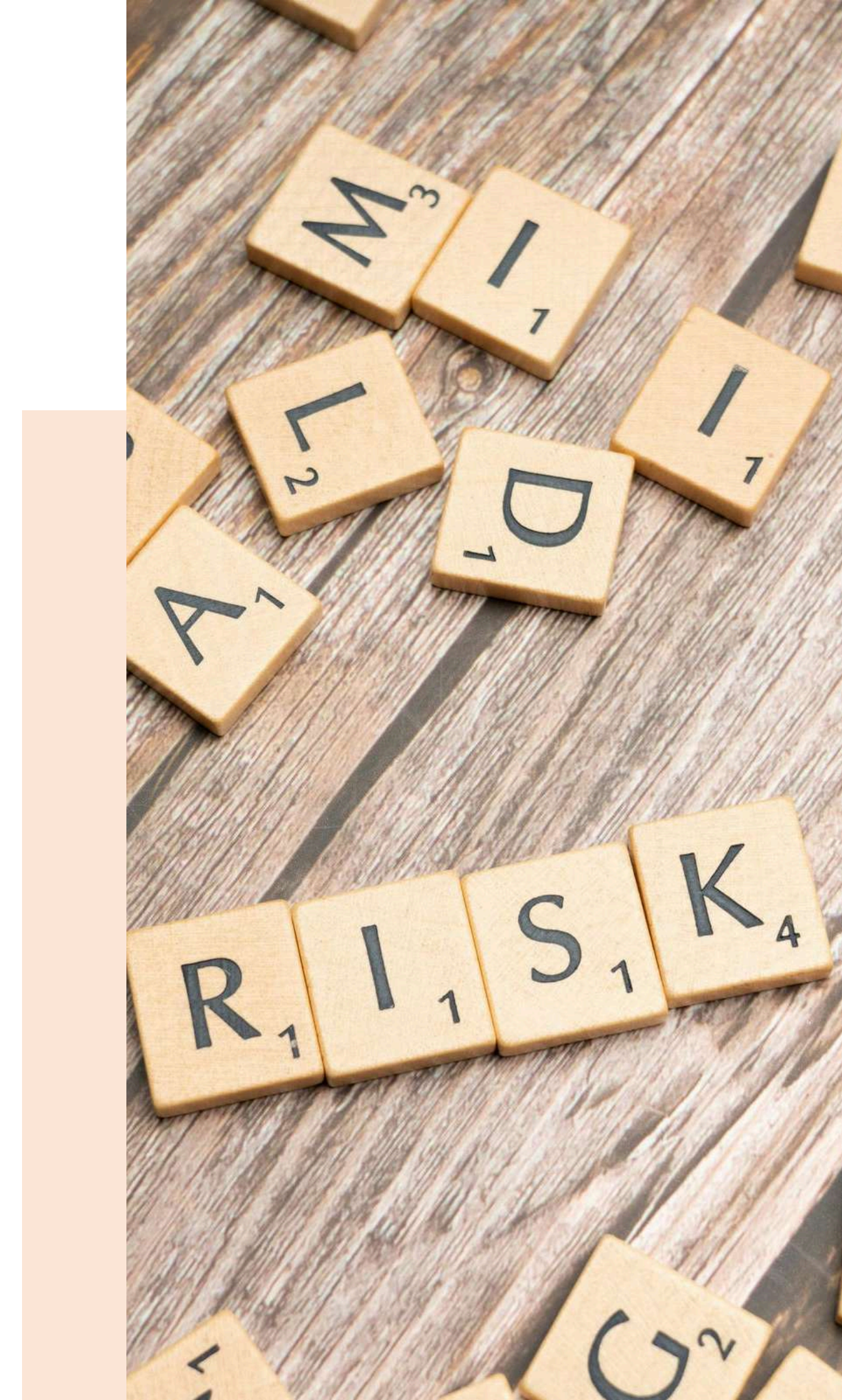
1.3

Internacional Fire **ha identificado una serie de riesgos significativos que pueden afectar su operativa, estabilidad financiera y compromiso ambiental.** La gestión de estos riesgos es clave para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la sostenibilidad del consolidado.

Riesgos operativos

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

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



1.3

Riesgos económicos

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

- Incertidumbre económica.
- Aumento de la inflación.
- Errores en la planificación de objetivos financieros.
- Incumplimiento de plazos de pago.
- Entrada de nuevos competidores.
- Posibles prácticas de corrupción y soborno.
- Disminución de la demanda en ciertos sectores.
- Volatilidad de los mercados financieros.
- Aumento de precios de materias primas y energía.

Riesgos ambientales

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

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



1.3

OPORTUNIDADES

Principales oportunidades identificadas

- **Optimización de herramientas tecnológicas:** Maximizar el rendimiento de las soluciones implantadas en los últimos años mediante una mejor experiencia de usuario y formación especializada.
- **Expansión a nuevos mercados:** Explorar nuevos retos empresariales y sectores estratégicos en el contexto actual.
- **Fortalecimiento de la sostenibilidad y RSE:** Integrar criterios de sostenibilidad en la estrategia corporativa para mejorar la reputación y la imagen de la empresa.
- **Innovación en modelos de negocio:** Desarrollar propuestas que permitan abordar nichos de mercado no cubiertos por el Grupo.
- **Integración de criterios éticos y ambientales en la gestión empresarial.**
- **Certificaciones y sellos de valor añadido:** Obtener acreditaciones que refuercen la confianza en los servicios y la responsabilidad de la empresa.



1.3

Internacional Fire **aplica un Procedimiento General de Gestión de Riesgos y Oportunidades** para **garantizar que los riesgos sean controlados y las oportunidades, aprovechadas al máximo**. Como parte de este compromiso, ha implantado o está en proceso de implantación de diversos sistemas de gestión y certificaciones, tales como:

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

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

1.4 ESTRATEGIA RSC

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

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

SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Fomentar una vida más saludable a través de acciones justas y seguras



SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Preservar los recursos naturales mediante su uso eficiente y consumo responsable.



SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

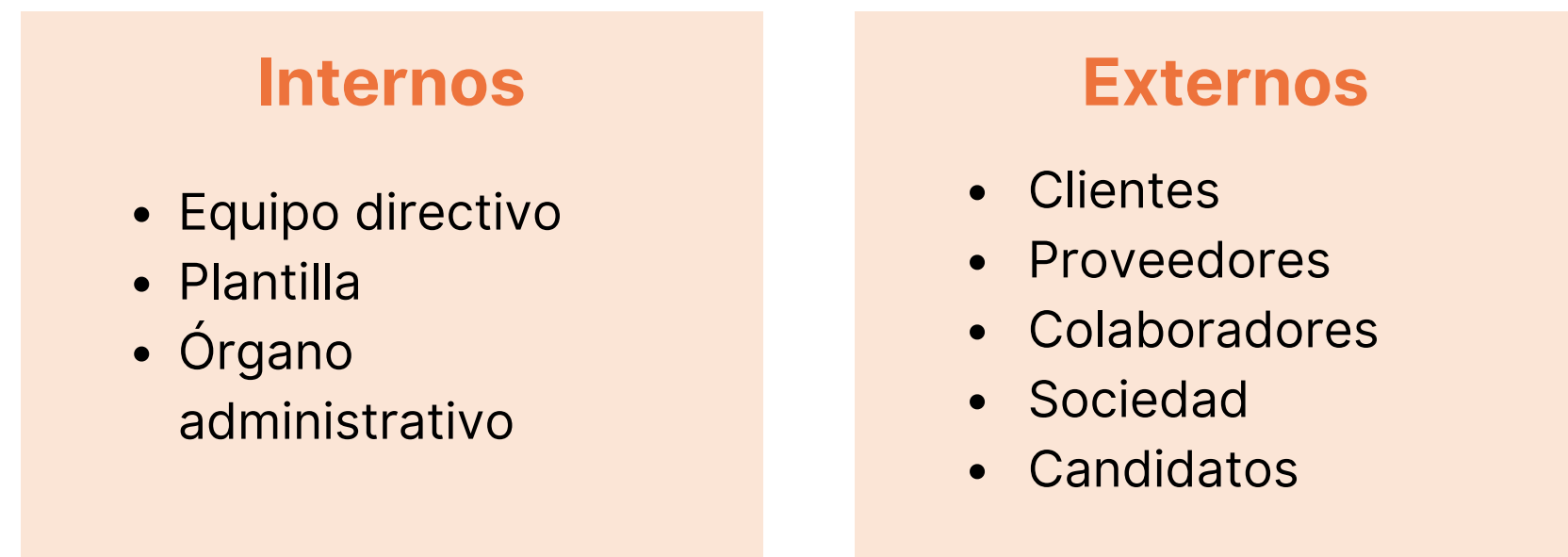
Alcanzar un crecimiento rentable y sostenible a largo plazo, cumpliendo con los objetivos



1.4

GRUPOS DE INTERÉS

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



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.

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.



1.4

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

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

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



1.4

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Financieros

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

Calidad

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



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 su personal, verificar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, implementando y poniendo en práctica planes de emergencia, con el objetivo de reducir o hasta eliminar el número de accidentes e incidentes.
- **POLÍTICA DE IGUALDAD:** Se exponen una serie de principios y compromisos con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de raza, sexo o discapacidad.
- **POLÍTICA DE PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS:** Se declara el compromiso a evitar prácticas discriminatorias, erradicar el trabajo forzado y la explotación infantil, proteger la salud del personal y asegurar un empleo y salario adecuados, entre otros.
- **PLAN DE IGUALDAD:** Documento en el que se fijan los objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar, como también un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos.
- **PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL:** Pretende establecer un procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
- **PLAN DE MEDIDAS PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO:** Se compromete a implementar medidas de sensibilización, actuación y protección para la violencia de género.
- **PLAN DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:** pretende promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, garantizando que tanto el personal como las empresas compartan la responsabilidad de crear un entorno laboral que permita equilibrar estos aspectos.

1.4

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.



1.5. INFORMACIÓN FISCAL

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por el consolidado Internacional Fire ascienden a 7.470.622,17 euros.

Los impuestos sobre beneficios en España son de -12.134,94 euros.

El importe de subvenciones públicas obtenido por Internacional Fire durante 2024 en España asciende a 1.369.388,77 euros.

	2024	2023	2022
Beneficios antes de impuestos (€)	5.518.649,22	4.688.962,30	6.624.600,43
Impuestos sobre beneficios (€)	1.200.660,05	1.323.176,80	1.617.894,93
Subvenciones públicas (€)	1.369.388,77	1.192.534,55	887.657,41

1.6. TAXONOMIA VERDE

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

Asimismo, el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 define los criterios técnicos que determinan si una actividad contribuye significativamente a la mitigación o adaptación al cambio climático sin causar un perjuicio significativo a otros objetivos ambientales. Por su parte, el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 establece el contenido y la presentación de esta información.

En este contexto, la actividad de Internacional Fire Protection S.L. **no se encuentra dentro de las catalogadas como sostenibles según la normativa vigente.**



1.6.

Si bien la actividad principal de Internacional Fire Protection S.L. no está catalogada dentro de la taxonomía de la Unión Europea, al no contribuir directamente a ninguno de los seis objetivos ambientales:

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

Sí se desarrollan subactividades económicas que pueden contribuir a la consecución de estos objetivos. A lo largo de esta memoria, se detallarán y justificarán dichas acciones, evidenciando el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la mejora ambiental.





2.

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

2.1. EVALUACION Y CERTIFICADO

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

POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE

Nos comprometemos con la reducción de nuestro impacto sobre el medio ambiente centrandos 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

Sistema de Gestión Ambiental

Implementamos un Sistema de Gestión Ambiental según la norma **UNE-EN ISO 14001:2015**, evaluando anualmente los aspectos ambientales significativos de nuestras actividades. La Dirección y el Departamento de Organización lideran las acciones ambientales, con el apoyo de todas las divisiones.

Empresas con **Sistema de Gestión Ambiental Certificado**:

- **IMAN CORPORATION, S.A.:** Servicios auxiliares (conserjería, recepción, control de entradas, mantenimiento de instalaciones, sistemas de protección contra incendios).
- **IMAN SEGURIDAD, S.A.:** Vigilancia, protección, escoltas privados, gestión de señales de alarmas, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad y protección contra incendios.
- **IMAN CLEANING, S.L.:** Servicios de limpieza en oficinas, locales e industrias.
- **IMAN TEMPORING ETT, S.L.:** Servicios de selección directa y trabajo temporal.
- **DISWORK, S.L.:** Servicios auxiliares, limpieza, manipulación, etiquetado, envasado y verificación de calidad en un Centro Especial de Empleo.



2.2. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO

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

- **Alcance 1 (Emisiones directas):** Fugas de gases de refrigeración, climatización y desplazamiento de vehículos.
- **Alcance 2 (Emisiones indirectas):** Consumo eléctrico de las delegaciones del consolidado.
- **Alcance 3:** Se incorporará progresivamente para todas las sociedades del grupo.

Las fuentes emisoras del Alcance 1 incluyen las fugas de gases de equipos de refrigeración y climatización, así como las emisiones generadas por el desplazamiento de vehículos. Debido a la falta de datos suficientes, las emisiones por desplazamiento vehicular se estiman. Para el próximo año, se plantea como objetivo calcular la huella de carbono de forma más exhaustiva, incorporando también el Alcance 3 para todas las sociedades del consolidado. Desde mediados de 2024, la implementación de una aplicación digital para controlar gastos ha facilitado la obtención de datos para estos cálculos. Por otro lado, las fuentes emisoras del Alcance 2 corresponden al consumo eléctrico de las delegaciones del consolidado.



2.2

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 1+2
DISWORK	6,25	7,12	13,37
DISWORK IN	0,84	2,16	3
IMAN CLEANING	131,99	5,18	137,17
IMAN CORPORATION	25,4	16,45	41,85
IMAN SEGURIDAD	193,38	19,95	213,33

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

Cabe destacar que el **100% de la energía eléctrica utilizada proviene de fuentes de energía renovable**. Internacional Fire 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.

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

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

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



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 Internacional Fire 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
DISWORK	4	3	75%
DISWORK IN	1	1	100%
IMAN CLEANING	24	16	66,67%
IMAN CORPORATION + SEGURIDAD	26	14	53,85%

Tabla 2: Vehículos de bajas emisiones por empresa en 2024. Nota: Estos datos corresponden a las delegaciones que cuentan con certificado medioambiental.

2.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

CONSUMO DE AGUA

El consumo de agua en Internacional Fire Protection es **no significativo**, al estar vinculado únicamente a tareas administrativas en oficinas.

Toda el agua proviene de la red pública y los vertidos son exclusivamente domésticos.

Novedad 2024: Por primera vez se ha desglosado el consumo total de agua (en m³) por empresa del grupo, como medida de mejora en la transparencia.

EMPRESA	CONSUMO (m3)
IMAN CORPORATION	227
IMAN SEGURIDAD	163
IMAN CLEANING	121
IMAN FORMACIÓN	35
IMAN TEMPORING	1.462
IMAN GLOBAL CONSULTING	-
DISWORK	207
DISWORK IN	-
TOTAL	2.215

2.3

CONSUMO DE ENERGÍA

La totalidad de la energía eléctrica consumida por el consolidado de Internacional Fire Protection 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)
IMAN CORPORATION	74.118,40
IMAN SEGURIDAD	80.344,02
IMAN CLEANING	23.714,35
IMAN FORMACIÓN	10.312
IMAN TEMPORING	638.487,87
IMAN GLOBAL CONSULTING	0
DISWORK	55.448,82
DISWORK IN	6.474
TOTAL	888.899,46

2.3

CONSUMO DE PAPEL

El uso de papel en el consolidado de Internacional Fire Protection 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.

EMPRESA	CONSUMO (kg)
IMAN CORPORATION	970,2
IMAN SEGURIDAD	151,2
IMAN CLEANING	88,2
IMAN FORMACIÓN	63
IMAN TEMPORING	7.759,8
IMAN GLOBAL CONSULTING	0
DISWORK	138,6
DISWORK IN	50,4
TOTAL	9.221,4

2.3

CONSUMO DE TÓNER

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.)
IMAN CORPORATION	22,66
IMAN SEGURIDAD	68,66
IMAN CLEANING	55,66
IMAN FORMACIÓN	11
IMAN TEMPORING	627
IMAN GLOBAL CONSULTING	0
DISWORK	19
DISWORK IN	0
TOTAL	804

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)	2.215	1.533	1.378
Energía (kWh)	888.899,46	1.023.495,97	709.178
Papel (kg)	9.221,40	10.621,80	65.846
Tóners (kg)	804	343	65

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 Internacional Fire Protection **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.

2.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Internacional Fire aboga por un **sistema económico y social basado en el aprovechamiento de los recursos y el respeto por el medio ambiente**. 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

Todos los datos de los residuos recogidos se almacenan en un Excel, donde facilita su acceso, gestión y posterior análisis. Intentamos buscar gestores que cumplan con nuestras expectativas y que sus valores se asemejen a los nuestros.

GENERACIÓN DE RESIDUOS				
Año	2024	2023	2022	Ud.
Residuos No Peligrosos (Códigos LER: 200101, 080318, 200301, 200139 y RAE)	4,824	13,87	13,2	t
Residuos Peligrosos (Códigos LER: 150110 y 180103)	5,551	1,006	1,18	t

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



2.4

Gestión de Residuos No Peligrosos y Peligrosos

RESIDUOS NO PELIGROSOS

En este sentido cabe destacar la **generación del papel derivado de las actividades administrativas** de las delegaciones. Aunque en los últimos años ha disminuido a consecuencia de la digitalización de los procesos y la implementación de herramientas para reducir el consumo.

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 Internacional Fire 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.

Al igual que los otros residuos considerados no peligrosos, respecto a los últimos años, se han registrado menos recogidas y a su vez menos peso.

RESIDUOS PELIGROSOS:

Los más destacados son los **envases plásticos contaminados derivados de los servicios de limpieza proporcionados por Iman Cleaning a sus clientes**.


- Esta empresa dispone de una autorización como pequeño productor de residuos peligrosos.
- El método de tratamiento de los residuos es T62 (gestión a través de un centro de recogida y transferencia) y se realiza a través del gestor autorizado Diseño de Soluciones Medioambientales, S.L. (E-10.88).

Los otros residuos provienen de otras actividades realizadas en otras empresas como Diswork o Iman Seguridad.

2.4

Empresa	NO PELIGROSOS				PELIGROSOS	
	LER: 200101 (t Papel cartón)	LER: 080318 (t Tóner)	LER: 200139 (t Plástico)	RAE (t)	LER: 150110 (t Envases contaminados)	LER: 180103 (t Residuos sanitarios)
IMAN CLEANING	1,198	0	0,180	0	5,177	0
IMAN TEMPORING	11,172	0,0242	0	0	0	0
IMAN GLOBAL CONSULTING	0,106	0	0	0	0	0
IMAN CORPORATION	2,356	0	0	0,29	0	0
IMAN SEGURIDAD	2,216	0,00251	0	0	0	0,367
DISWORK	0,557	0,0448	0	0	0	0,007
DISWORK IN	0,196	0	0	0	0	0

Tabla de los pesos por empresa y tipo de residuos

A photograph of a business meeting. In the foreground, a person's hand is shaking another person's hand. The person on the right is wearing a blue and white striped shirt. The person on the left is wearing a dark blue blazer. In the background, a laptop is open on a wooden desk. In the foreground, there are several documents on a clipboard, one of which has a pen resting on it. The documents appear to be forms or contracts. The overall scene is professional and suggests a business agreement or deal.

3.

Empleo y cuestiones sociales

3.1. NUESTRO EQUIPO

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

A continuación, se presentan datos de las personas a 31 de diciembre del 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 Internacional Fire Protection cuenta con **11.059 profesionales** que forman parte de su plantilla. El **63,9% son hombres y el restante 36,1% mujeres**, cuya media de **edad es de 38 años**.

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

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



3.1

Distribución de la plantilla por género

	Mujeres	Hombres
2024	36,1% (3.990)	63,9% (7.069)
2023	36% (3.432)	64% (2.102)
2022	36% (3.314)	64% (5.849)



3.1

Media de edad de la plantilla por tipo de contrato

	2024		2023		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Muejeres	Hombres
Indefinidos a tiempo completo	43	47	41	47	42	48
Indefinidos a tiempo parcial	49	47	48	46	49	46
Indefinidos fijos discontinuos	39	36	38	37	39	37
Temporales a tiempo completo	37	35	37	36	37	36
Temporales a tiempo parcial	34	32	34	31	35	32

Distribución de la plantilla por género y tipo de contrato

	2024		2023		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Indefinidos a tiempo completo	683	1387	600	1130	515	990
Indefinidos a tiempo parcial	546	353	454	337	411	318
Indefinidos fijos discontinuos	546	1028	565	821	434	777
Temporales a tiempo completo	1458	3527	1324	3312	1452	3200
Temporales a tiempo parcial	757	774	489	498	502	558

3.1

La nacionalidad del personal de Internacional Fire 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 de las personas trabajadoras.

	Nacionalidad	Personas trabajadoras
1	Española	7261
2	Marroquí	928
3	Senegalesa	332
4	Colombiana	313
5	Pakistaní	257
6	Rumana	220
7	Venezolana	196
8	Ecuatoriana	168
9	Maliense	166
10	Ghanesa	129

	Nacionalidad	Personas trabajadoras
11	Peruana	122
12	Nigeriana	106
13	Gambiana	65
14	Italiana	63
15	Argelina	56
16	Hondureña	52
17	Guineana	51
18	India	46
19	Búlgara	45
20	Brasileña	44

3.1

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

Tasa de nuevas contrataciones por sexo y edad

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

2022	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años
P. Estructura	25%	18%	1%	1%	0%
P. Operativo	48%	55%	23%	49%	26%

3.1

Tasa de rotación por sexo y edad

2024	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años	2023	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años
P. Estructura	32%	18%	15%	28%	7%	P. Estructura	21%	16%	8%	23%	7%
P. Operativo	25%	25%	12%	28%	15%	P. Operativo	47%	55%	24%	50%	27%

2022	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años
P. Estructura	30%	10%	11%	27%	2%
P. Operativo	45%	65%	28%	53%	29%

3.1

Distribución de despidos por sexo y edad

2024	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años	Edad media
P. Estructura	19	7	39	8	12	6
P. Operativo	225	576	38	251	446	104

2023	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años	Edad media
P. Estructura	36	15	38	11	34	6
P. Operativo	277	639	36	306	476	134

2022	Mujeres	Hombres	< 30 años	30-50 años	>50 años	Edad media
P. Estructura	3	2	44	0	4	1
P. Operativo	232	629	35	330	433	98

3.1

Despidos desglosados por categoría profesional, sexo y edad media

2024	Mujeres	Hombres	Edad media	2023	Mujeres	Hombres	Edad media
Directivos/as	0	0	-	Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y personal técnico	6	1	43	Mandos intermedios y personal técnico	10	8	41
Personal administrativo y otros/as	11	6	37	Personal administrativo y otros/as	26	7	37
Personal operativo	227	576	38	Personal operativo	277	639	36

2022	Mujeres	Hombres	Edad media
Directivos/as	0	2	45
Mandos intermedios y personal técnico	1	4	41
Personal administrativo y otros/as	2	5	36
Personal operativo	232	62	35

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	2023	Mujeres	Hombres	Edad media	2022	Mujeres	Hombres	Edad media
Directivos/as	0	0	-	Directivos/as	0	0	-	Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y personal técnico	0	0	-	Mandos intermedios y personal técnico	0	0	-	Mandos intermedios y personal técnico	0	0	-
Personal administrativo y otros/as	0	0	-	Personal administrativo y otros/as	0	0	-	Personal administrativo y otros/as	0	0	-
Personal operativo	0	0	-	Personal operativo	0	0	-	Personal operativo	1	0	44

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 Internacional Fire, lo que permite ofrecer una visión representativa de la situación laboral en las unidades más relevantes de la organización.



3.2. REMUNERACIÓN

La siguiente información se ha calculado con la plantilla a 31.12.2024 en Internacional Fire 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 Internacional Fire se encuentra por debajo del 25%**, tal y como establece el artículo 2 apartado 7 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el 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.

3.2

		Mujer		Hombre		Brecha salarial		
		Retribución media (€)	Edad media	Retribución media (€)	Edad media			
2024	Directivos/as	49.835	3,14 SMI	46	52.790	3,33 SMI	51	<25%
	Mandos intermedios y personal técnico	29.595	1,86 SMI	46	31.900	2,01 SMI	48	<25%
	Personal Administrativo y Otros	20.545	1,29 SMI	35	23.785	1,50 SMI	32	<25%
	Personal Operativo	17.960	1,13 SMI	39	19.790	1,25 SMI	38	<25%
2023	Directivos/as	46.120	3,05 SMI	46	50.300	3,33 SMI	54	<25%
	Mandos intermedios y personal técnico	27.580	1,82 SMI	46	28.890	1,91 SMI	45	<25%
	Personal Administrativo y Otros	17.150	1,13 SMI	37	20.120	1,33 SMI	35	<25%
	Personal Operativo	17.560	1,16 SMI	40	19.240	1,27 SMI	38	<25%
2022	Directivos/as	42.000	3,00 SMI	47	48.720	3,48 SMI	54	<25%
	Mandos intermedios y personal técnico	24.780	1,77 SMI	44	26.320	1,88 SMI	44	<25%
	Personal Administrativo y Otros	15.960	1,14 SMI	36	17.080	1,22 SMI	31	<25%
	Personal Operativo	16.800	1,20 SMI	39	18.340	1,31 SMI	38	<25%

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

3.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

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		2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Casos de permiso nacimiento hijo/a	37	226	68	272	46	212	34	154
Días disfrutados	3.023	20.400	6.810	23.419	4.536	18.903	3.520	11.502

Desde el departamento de RRHH **no hay constancia que ninguna personas trabajadora con permiso parental o maternal que no se haya acogido a éste**. De modo que en Internacional Fire ha habido un **total de 263 casos de maternidad y/o paternidad** tal como se detalla en la tabla anterior (37 mujeres y 226 hombres) con **un total de 23423 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.

3.4. POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL Y DIGITAL

En Internacional Fire Protection 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, Internacional Fire **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.

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.

3.4

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, el personal de estructura sigue un horario habitual de **lunes a viernes, de 9:00h a 18:00h**, 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, Internacional Fire ofrece una serie de beneficios sociales dirigidos a mejorar la calidad de vida de sus personas trabajadoras, 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 Goodhabitiz Online Training.

3.5. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Algunas de las empresas de Internacional Fire Protection 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.



3.5

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

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

- IMAN Corporation
- IMAN Seguridad
- IMAN Cleaning
- Diswork

Iman Temporing ETT está finalizando la implantación de esta norma que pretende certificar durante el año 2025.



3.5

Los datos en relación **al índice de frecuencia, de gravedad y de incidencia, y la accidentabilidad son los siguientes:**









- IMAN Cleaning
- Diswork









Iman Temporing ETT está finalizando la implantación de esta norma que pretende certificar durante el año 2025.

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

SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CONSUMIDORES

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

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

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

3.6. Relaciones Sociales

Internacional Fire 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.

Comité de empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Iman Seguridad Tarragona	8 sept 2017	5	-
Iman Seguridad Barcelona	8 jun 2022	13	5
Iman Seguridad Madrid	23 feb 2021	9	-
Iman Seguridad Girona	30 jun 2022	1	-
Iman Seguridad Zaragoza	7 jun 2022	1	-
Iman Seguridad Sevilla	15 abr 2024	1	-
Iman Corporation Barcelona	27 feb 2023	13	-
Iman Corporation Sevilla	22 mar 2024	3	-
Iman Corporation Madrid	26 mar 2024	5	-
Iman Cleaning Barcelona	30 nov 2022	13	-
Iman Cleaning Álava	4 mar 2019	1	-
Iman Cleaning Sevilla	24 jun 2024	1	-
Iman Cleaning Girona	16 jul 2024	1	-
Iman Temporing Alicante	6 oct 2022	-	1
Iman Temporing Valladolid	19 oct 2022	-	1
Iman Temporing Valencia	8 nov 2022	-	3
Iman Temporing A Coruña	15 dic 2022	-	1
Iman Temporing Madrid	19 dic 2022	-	3
Iman Temporing Barcelona	18 abr 2023	9	-
Iman Temporing Tarragona	28 feb 2023	-	1
Iman Temporing Castellón	12 jul 2023	-	1

3.6

Comisiones de Igualdad

Las empresas de Internacional Fire que disponen de Comisión de Igualdad son Iman Seguridad, Iman Corporation, Iman Cleaning, Iman Temporing y Diswork.

Comité de empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Iman Seguridad - Mixta	14 oct 2021	12	-
Iman Corporation - Mixta	10 dic 2021	10	-
Iman Cleaning - Mixta	13 dic 2021	6	-
Iman Temporing - Mixta	10 nov 2021	8	-
Diswork - Mixta	2 may 2022	5	-

3.6

Comités de Seguridad y Salud

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

Comité de empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Iman Seguridad Terrassa	8 jun 2022	6	-
Iman Seguridad Tarragona	31 mar 2022	4	-
Iman Seguridad Madrid	23 mar 2023	4	-
Iman Corporation Madrid	24 mar 2023	4	-
Iman Cleaning Terrassa	30 nov 2022	6	-

3.6



Todo el personal, es decir, el 100% de la plantilla de Internacional Fire están cubiertos por convenios colectivos.

En total son 439 convenios diferentes.

A continuación se relacionan los 50 convenios con más personas contratadas que representan el 75,56 % del total de la plantilla del Grupo.

3.6

Nombre del Convenio Colectivo	Nº de Personas Trabajadoras	%
Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada	1082	9,78%
Empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos	690	6,24%
4000795011990 - CAMPO DE ALMERIA - 0400795	606	5,48%
99003395011981 - 9903395 - MATADERO DE AVES Y CONEJOS	579	5,24%
30000045011981 - Murcia - Agrícola, Forestas y Pecuario de la provincia de Murcia 3000045	454	4,11%
99009525011995 - EST - Empresas de Trabajo Temporal	413	3,73%
Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya	384	3,47%
XV Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	336	3,04%
80000105011990 - CITRICOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA (RECOLECCION) DE OCTUBRE A MARZO - 8000105	322	2,91%
21000165011981 - CAMPO DE HUELVA - 2100165	237	2,14%
80100065012013 - 80100065 - PANADERIA Y PASTELERIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA	187	1,69%
99000355011982 - 9900355 - ESTATAL DE ARTES GRAFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL Y DE CARTON, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUX.	178	1,61%
99100145012014 - 9910145 - DROGUERIAS, HERBORISTERIAS Y PERFUMERIAS (COMERCIO MINORISTA)	173	1,56%
99003425011990 - 9903425 - Empresas de Mensajería	172	1,56%
99004235011981 - 9904235 - INDUSTRIAS QUIMICAS	151	1,37%

3.6

Nombre del Convenio Colectivo	Nº de Personas Trabajadoras	%
80000115011990 - 8000115 - CTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA (MANIPULADO Y ENVASADO)	150	1,36%
19001325012008 - 1901325 - OPERADORES LOGISTICOS DE GUADALAJARA	136	1,23%
99000875011981 - 9900875 - CARNICAS (INDUSTRIAS)	133	1,20%
79001175011995 - AGROPECUARIO DE CATALUNYA - 7901175	119	1,08%
99012145012002 - 9912145 - CONTACT CENTER	116	1,05%
Limpieza de Edificios y Locales de Madrid	89	0,80%
8002545011994 - 0802545 - INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	79	0,71%
79000275011992 - 7900275TF - HOSTELERIA Y TURISMO DE TARRAGONA (Grupo F catering y colectividades)	77	0,70%
30000285011981 - 3000285 - COMERCIO GENERAL DE MURCIA	71	0,64%
79001635012000 - 7901635P - EMPAQUETADO, ENFAJADO Y [...] DE CATALUNYA (SERVICIOS) jornada partida	67	0,61%
33000605011979 - 3300605 - HOSTELERIA DE ASTURIAS	66	0,60%
50000305011982 - 5000305 - TEXTIL DE ZARAGOZA (COMERCIO)	66	0,60%
28102311012019 - LONGITUD 3 M - 2810231	65	0,59%

3.6

Nombre del Convenio Colectivo	Nº de Personas Trabajadoras	%
17000235011994 - 1700235 - PANADERÍA DE GIRONA (INDUSTRIA Y COMERCIO)	63	0,57%
29000145011982 - 2900145 - SIDEROMETALURGICA DE MALAGA (INDUSTRIA)	61	0,55%
8000765011993 - 0800765 - COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	61	0,55%
8004295011994 - 0804295 - Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de la Provincia de Barcelona	61	0,55%
31000155011993 - Navarra - AGROPECUARIO DE NAVARRA 3100155	60	0,54%
99003425011990 - 9903425 - Empresas de Mensajería 1710HS	59	0,53%
28003715011982 - 2803715 - METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID (INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES) 1752	56	0,51%
79001635012000 - 7901635 - EMPAQUETADO, ENFAJADO Y MANIPULACION [...] DE CATALUNYA (SERVICIOS) jornada continua	56	0,51%
99004345011982 - 9904345 - RECUPERACION Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	56	0,51%
8002875011995 - 0802875M - (MERCABARNA) FRUTAS, VERDURAS, HORTALIZAS, PLATANOS Y PATATAS DE BARCELONA (MAYORISTAS)	54	0,49%
28101631012016 - VIGON OESTE SA MADRID (MRW) - 2810163	53	0,48%
39000755011981 - 3900755 - PANADERIAS DE CANTABRIA (FABRICACION, VENTA Y DISTRIBUCION)	50	0,45%
30000675011991 - Murcia - TOMATE, LECHUGA Y OTROS PRODUCTOS AGRICOLAS DE MURCIA (COSECHEROS Y PRODUCTORES) - 3000675	49	0,44%

3.6

Nombre del Convenio Colectivo	Nº de Personas Trabajadoras	%
41000105011982 - 4100105 - ALIMENTACION DE SEVILLA (MAYORISTAS Y MINORISTAS)	49	0,44%
46000235011982 - 4600235 - METAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA(COMERCIO)	48	0,43%
43001325011994 - 4301325 - TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA Y LOGISTICA DE TARRAGONA	48	0,43%
41001235011981 - AGRICOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE SEVILLA (FAENAS) - 4101235 (agrario)	47	0,42%
8004295011994 - MONDIAL RELAY - 0804295 - 1780 hora Transp de Mercancias por Carretera y Logistica de Barcelona	47	0,42%
15100122012012 - EXL QUINTAGLASS, S.L. - 1510122	46	0,42%
45000325011981 - 4500325 - TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE TOLEDO (Anexo II)	45	0,41%
99003175011981 - 9903175 - INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS	45	0,41%
1001295011981 - 0101295 - TRANSPORTE DE MERCANCIAS Y AGENCIAS DE TRANSPORTE DE ARABA	44	0,40%

3.6

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

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

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

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

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

3.7. Formación

En Internacional Fire Protection, 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.

Estos planes se centran en ofrecer formación útil y actualizada, tanto en respuesta a las demandas del personal como en respuesta a los requisitos del cliente o de la propia organización. Se trata de un enfoque flexible y personalizado, que busca garantizar que cada profesional cuente con las habilidades necesarias para desempeñar su función con eficacia, seguridad y calidad.

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)
- Reciclaje profesional para vigilantes de seguridad
- Formación aeroportuaria
- 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 19.363 horas de formación, de las que se beneficiaron 5.005 personas pertenecientes a distintas áreas de la organización. Internacional Fire Protection 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 Internacional Fire Protection ha proporcionado **3,86 horas de formación por persona trabajadora**.

A continuación se presenta una tabla comparativa con años anteriores:

INTERNACIONAL FIRE PROTECTION			
	2024	2023	2022
Nº Total de Horas de Formación	19.363	12.950	50.301
Nº Total de Personal Formado	5.005	5.056	5.371

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	302	50	566	85
Mandos intermedios y Personal técnico	972	143	2.055	323
Personal administrativo y otros	521	66	864	425
Personal operativo	9.781	2.970	4.302	943

3.7

Formación por género y categoría profesional

IMAN Cleaning

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	0	0	0	0
Mandos intermedios y personal técnico	18	3	6	5
Personal administrativo y otros	69	8	78	25
Personal operativo	202	23	118	35

IMAN Corporation

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	10	2	0	0
Mandos intermedios y personal técnico	52	3	6	1
Personal administrativo y otros	126	4	101	15
Personal operativo	801	64	90	28

3.7

Formación por género y categoría profesional

IMAN Seguridad

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	4	1	0	0
Mandos intermedios y personal técnico	252	30	330	12
Personal administrativo y otros	6	5	46	7
Personal operativo	1.058	817	603	196

IMAN Temporing

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	0	0	0	0
Mandos intermedios y personal técnico	0	0	30	1
Personal administrativo y otros	0	0	0	0
Personal operativo	0	0	0	0

3.7

Formación por género y categoría profesional

Diswork

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	0	0	14	2
Mandos intermedios y personal técnico	33	9	90	7
Personal administrativo y otros	4	1	4	1
Personal operativo	292	118	351	104

Diswork IN

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	0	0	0	0
Mandos intermedios y personal técnico	8	1	60	1
Personal administrativo y otros	0	0	0	0
Personal operativo	0	0	0	0

3.7

Formación por género y categoría profesional

IMAN Global Consulting

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	0	0	0	0
Mandos intermedios y personal técnico	224	42	208	55
Personal administrativo y otros	0	0	0	0
Personal operativo	0	0	0	0

IMAN Temporing ETT

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado	Nº de Horas de formación	Nº Personal Formado
Directivos/as	288	47	522	83
Mandos intermedios y personal técnico	385	55	1.325	241
Personal administrativo y otros	316	48	635	377
Personal operativo	7.428	1.948	3.140	580

3.8. Igualdad y diversidad

Accesibilidad

Internacional Fire Protection concibe la accesibilidad en su concepto más amplio. **No sólo trabajamos con las 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 con el acceso a los servicios.**

Las oficinas de Internacional Fire Protection 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 418 personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 33%. Además, una de las sociedades del consolidado, Diswork, es un Centro Especial de Empleo, en el cual se apuesta firmemente por trabajar con personas de diferentes capacidades, implicadas, eficaces, entusiasmadas y competentes. De la mano de estas empresas, impulsamos la integración laboral y el desarrollo de las personas con diversidad funcional. También, ayudamos y asesoramos a nuestros clientes para cumplir con la Ley General de Discapacidad. Forma parte 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

Internacional Fire Protection establece como prioritaria la igualdad de género, estableciéndose la siguiente meta: **“Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres con las mismas oportunidades de liderazgo en todos los niveles, los que incluye aprobar y fortalecer las políticas para promover la igualdad y el empoderamiento de la mujer”**.

Internacional Fire Protection rechaza toda forma de discriminación y se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. En cumplimiento de los valores incluidos en su Código Ético, y como parte del mismo, Internacional Fire Protection adopta los siguientes principios fundamentales:

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

Internacional Fire Protection 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 IMAN Seguridad, IMAN Cleaning, IMAN Corporation, IMAN Temporing y Diswork, del grupo Internacional Fire Protection **disponen de Planes de Igualdad** con el alcance y contenido establecidos legalmente, que ha sido objeto de negociación con la Representación Social y por ello, se expresa la obligación reglamentaria y también, moral y social, de cumplimiento.
- La nueva reglamentación es muy activa en lo que se refiere a las disposiciones adicionales en materia Laboral y de Seguridad Social, el cumplimiento de la normativa legal y la normativa interna de la empresa constituyen uno de los objetivos prioritarios para la empresa en materia de igualdad y de violencia de género.
- Establecer una **cultura de mejora continua** a través del establecimiento de objetivos de igualdad que serán periódicamente revisados. En este sentido, el consolidado refuerza esta apuesta consiguiendo las certificaciones del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades (SGI 20.10). Con el objeto de seguir avanzando en la gestión de igualdad, la presente política será revisada periódicamente para su continua adecuación. Se comunicará y trasladará a todas las personas que trabajan para la organización y se mantiene a disposición de las partes interesadas.

3.8

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

SELLO SGI 20.10 DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La norma SGI 20.10 de Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades, establece los requisitos para un sistema de gestión de la igualdad de oportunidades en el trabajo, y tiene como objetivo fundamental permitir que una organización organice, gestione y controle la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos de la compañía, mejorando con su implantación el desempeño de los criterios de igualdad, paridad y no discriminación. La base de la norma se fundamenta en años de desarrollo y experiencia de otros sistemas de gestión empresariales, y tienen como base y soporte fundamental la normativa legal existente, fundamentalmente la Ley Orgánica Española 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que desarrolla el derecho fundamental de la Igualdad recogido en la Constitución Española, así como la normativa de la Unión Europea, que ha recogido este principio universal, incorporándolo en su ordenamiento jurídico, desde el Tratado de Roma hasta las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE. Los objetivos que buscan las empresas del consolidado con esta certificación son:

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

3.8

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

La norma SGI A-20 es una norma que pertenece a los estándares SGI cuyo objetivo fundamental es establecer las pautas para una correcta gestión de las posibles situaciones de acoso que pudieran detectarse en las organizaciones. Dicho sistema de gestión permite que una organización organice, gestione y controle este tipo de situaciones en todos los campos de la compañía, mejorando con su implantación el desempeño de los criterios no discriminación. La norma permite el establecimiento de los procesos necesarios tanto para la detección de situaciones de acoso en la empresa como la gestión de los mecanismos de intervención inmediata que garantizarán no solo la protección de las personas intervinientes en los conflictos, sino también de las posibles implicaciones administrativas, civiles y penales para la propia organización. La terminología SGI A-20 corresponde a las siglas de “Sistema de Gestión del Acoso” en las organizaciones, siendo éste el primero en su género además de pionero en cuanto a lo que se refiere a Sistemas de Gestión de Acoso para empresas a nivel Mundial. Los objetivos que buscan las empresas del consolidado con esta certificación son:

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

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

3.8

Durante el 2024 se han producido diversos casos de acoso laboral y sexual. Cabe destacar que todas las situaciones de acoso laboral o sexual son investigadas, recopilando la información necesaria para extraer las conclusiones asociadas:

- **IMAN Cleaning:** ha habido una investigación, la cual se ha concluido como Acciones Constitutivas de Acoso Laboral.
- **IMAN Temporing:** han habido dos investigaciones sobre acoso sexual, de la cual una se ha concluido como Acciones Constitutivas de Acoso Sexual. También ha habido tres investigaciones de acoso laboral, de la cual una se ha concluido como tal.
- **IMAN Seguridad:** han habido cinco investigaciones, de las cuales dos se han declarado como Acciones Constitutivas de Acoso Laboral.

Todos los casos se han investigado conforme a los protocolos internos y la normativa vigente, asegurando el respeto por los derechos de las personas implicadas y aplicando, en cada caso, las medidas correctivas necesarias.

Reafirmamos nuestra voluntad de seguir fortaleciendo los mecanismos de prevención, detección y actuación ante cualquier comportamiento que vulnere la integridad de nuestro equipo humano. Solo a través de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la transparencia podremos avanzar hacia un desarrollo verdaderamente igualitario y sin situaciones de acoso.

3.9. RESPETO DERECHOS HUMANOS

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

Somos conscientes de la importancia de los ODS y de su integración en la estratégica empresarial, con el objetivo de fortalecer la identificación y gestión de riesgos y oportunidades, alineando sus estrategias con su plantilla, clientes, proveedores y las comunidades locales en las que opera.

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

- **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.

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

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

Internacional Fire 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 todo el personal 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 las personas trabajadoras.
- 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.
- Analisis 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, Internacional Fire 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

Estado de la implementación del Modelo de Prevención de Delitos en IFP

Fase 1 – Diagnóstico y Diseño de un Modelo de Prevención de Delitos (2018)

En 2018, Internacional Fire desarrolló un proyecto para diseñar un Modelo de Prevención de Delitos, con el objetivo de identificar y gestionar los riesgos penales inherentes a sus actividades.

Empresas involucradas:

- Iman Temporing ETT
- Iman Cleaning
- Iman Corporation
- Iman Seguridad
- Iman Formación
- Diswork
- Diswork IN

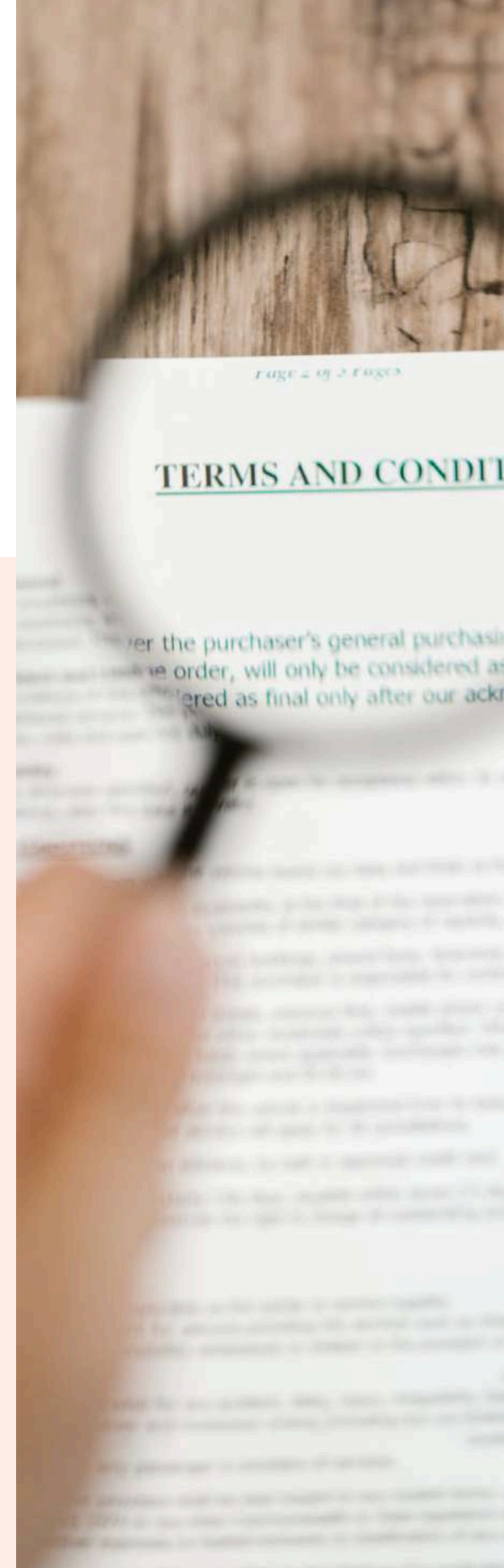
Mapas de Riesgos Penales:

Identifican y evalúan los riesgos penales específicos de cada empresa.

Basados en:

- Impacto: Consecuencias potenciales del delito.
- Probabilidad: Frecuencia o concurrencia esperada del delito.

Este diagnóstico permitió priorizar los riesgos más relevantes y diseñar medidas preventivas adecuadas para cada empresa.



3.10

Fase 2 – Producción de Normativa Interna en Materia de Compliance (2022-2025)

Desde febrero de 2022, con el asesoramiento de Fortuny Legal, Internacional Fire inició la implementación del Modelo de Prevención de Delitos mediante un Plan de Acción enfocado en diseñar políticas, procedimientos y normativa interna para prevenir incumplimientos normativos.

Implementaciones Realizadas:

- **Iman Seguridad** (Febrero 2022 - Marzo 2023)
 - Implementación de 42 tareas relacionadas con políticas y procedimientos internos.
- **Iman Corporation & Diswork** (2023 - Diciembre 2024)
 - Implementación de 50 tareas en total, aplicando la misma metodología desarrollada previamente.

Próximas Implementaciones (2025):

- Iman Formación y Outplacement
- Iman Cleaning

Estas sociedades serán las siguientes en aplicar el Modelo de Prevención de Delitos, siguiendo la metodología ya establecida.

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:

2 0 2 3

2 0 2 4

<p>Normativa</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante</p>	<p>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.</p>
<p>Exposición</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>

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 nueva Ley 2/2023**, reguladora de la protección de las **personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción** (en adelante, “la Ley”). Esta legislación introduce nuevas obligaciones para las empresas y entidades del sector público, con el objetivo de fomentar la transparencia, la integridad y la lucha contra la corrupción.

Una de las principales disposiciones de la Ley es la exigencia de que las empresas con más de 50 personas trabajadoras, así como el sector público y los sectores regulados, **implementen un Sistema Interno de Información. Este sistema debe permitir a los trabajadores/as, colaboradores/as y otras partes interesadas informar de manera segura y confidencial sobre posibles infracciones o conductas irregulares que puedan suponer un riesgo para la organización, la integridad pública o el cumplimiento normativo.** Además, la Ley pone un énfasis especial en garantizar la protección de las personas informantes frente a represalias, velando por su anonimato y seguridad.

El objetivo de la implementación de este Sistema Interno de Información es **fortalecer la cultura organizativa** en torno a la información y la comunicación como herramientas clave para la detección temprana y prevención de amenazas, riesgos y comportamientos ilegales o poco éticos. Al mismo tiempo, se busca crear un entorno de confianza que fomente la participación activa del personal en la lucha contra la corrupción y otras infracciones normativas.

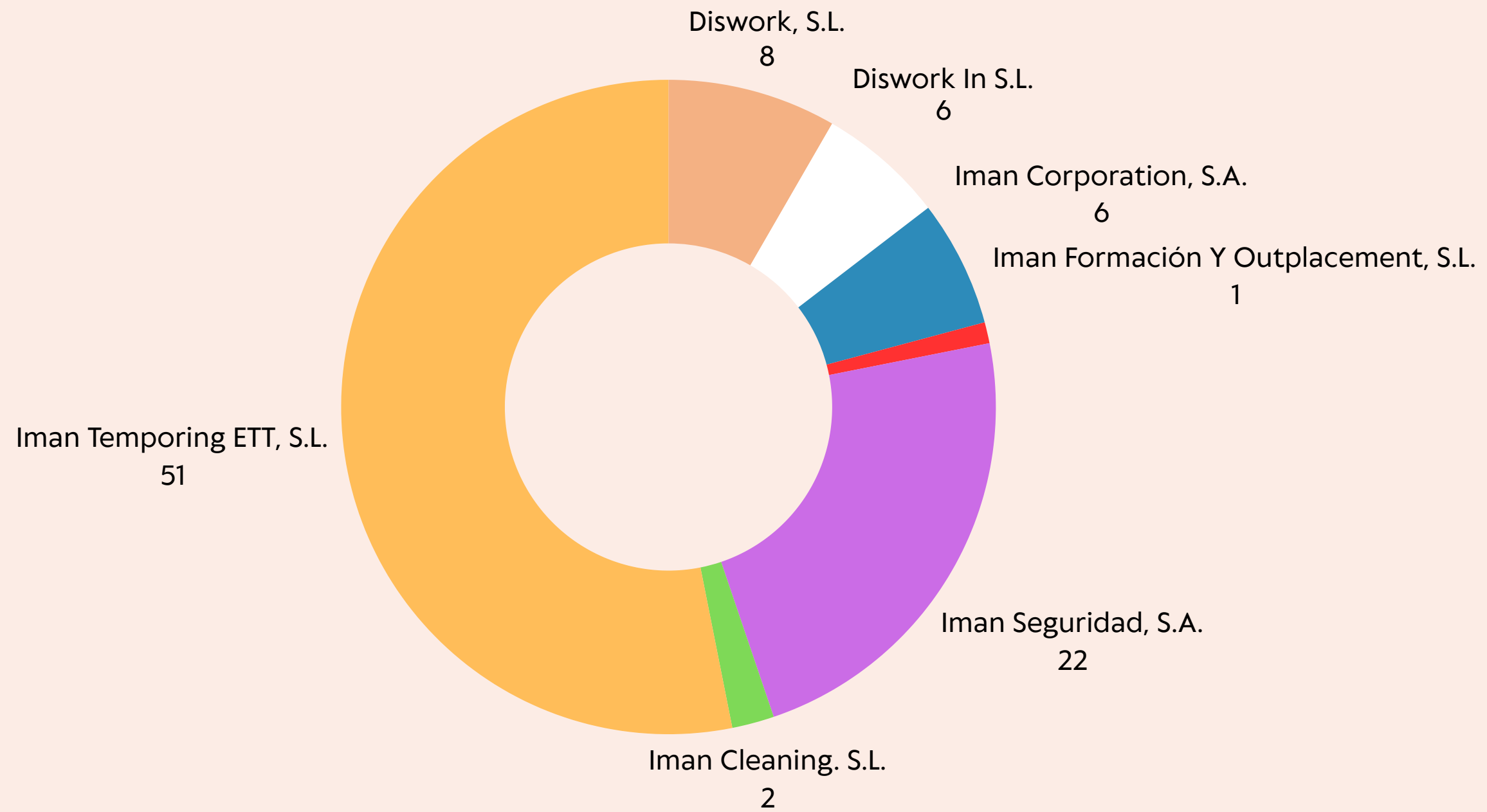
En cumplimiento de la Ley, Internacional Fire ha procedido a la implementación de la **plataforma Ulises** como su Canal Ético, una herramienta diseñada para gestionar las denuncias internas de forma segura, confidencial y efectiva. La Ley permite que los canales de denuncias sean compartidos entre diferentes entidades del mismo grupo empresarial, lo que ha facilitado la integración de estos distintos grupos bajo una plataforma común, garantizando así la eficiencia en la gestión de las denuncias y el cumplimiento de los requisitos legales.

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

3.10

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

Denuncias por empresa 2024



3.10

Sanciones

Se hace constar que no existen sanciones a empresas de Internacional Fire 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 elevada de digitalización que ha tenido lugar en los últimos años provoca que la confidencialidad, privacidad y protección de datos suponga una cuestión relevante para nuestros grupos de interés. Por ello, es de vital importancia la **implantación de sistemas y procedimientos que aumenten la confianza** en estas herramientas para que las organizaciones puedan crecer en la economía digital.

Internacional Fire **actualiza sus políticas sobre protección de datos, con el fin de reducir la probabilidad y el impacto de los ataques**. También, se gestionan los datos de forma responsable de acuerdo con nuestras medidas de seguridad internas establecidas para minimizar las malas prácticas e incidencias con el RGPD.



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.

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

Medidas legales

- Actualización de las cláusulas de protección de datos facilitadas a los interesados.
- Base legal para el tratamiento.
- Elaboración de contratos de 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 Internacional Fire obtener una visión global del cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos dentro de la organización, permitiéndole priorizar actividades y minimizar riesgos asociados.

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

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

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

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



4.1

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

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

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



4.1

Sistema de gestión de reclamaciones

En las empresas de Internacional Fire 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.

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.

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.

Acceso sencillo al canal de reclamaciones

1.

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

Registro y seguimiento exhaustivo

2.

Comunicación clara e inmediata

3.

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.

Compromiso con la mejora continua

5.

4.1

Durante el 2024, **se han gestionado en total 19 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/as, proveedores, etc. en temas relacionados con el medioambiente, la calidad, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad de la información.



4.1

Inspecciones y controles de calidad a los servicios

Con el objetivo de garantizar tanto el cumplimiento de la normativa laboral y de prevención de riesgos, como de asegurar una experiencia positiva para nuestros clientes, Internacional Fire realiza inspecciones periódicas en las instalaciones de las empresas donde nuestro personal presta servicio.

Estas visitas permiten verificar que las condiciones de trabajo sean seguras, adecuadas y acordes a lo establecido por la legislación vigente, así como a los estándares de calidad y servicio de nuestra organización. Asimismo, estas inspecciones refuerzan nuestro compromiso con la mejora continua, ya que nos permiten detectar posibles áreas de mejora que contribuyan no solo al bienestar de nuestro personal, sino también a una relación fluida, eficiente y satisfactoria con nuestros clientes.

En las inspecciones se supervisan aspectos como las condiciones del puesto de trabajo, el cumplimiento de la operativa de trabajo, el cuadrante del servicio, las necesidades formativas para el puesto, las prácticas ambientales que se aplican en el servicio, además de aspectos relacionados con la seguridad y salud como el uso de EPIs, el estado del botiquín, etc.

El total de inspecciones realizadas en 2024 ha sido de 2.105 inspecciones.

Las empresas que han realizado inspecciones y el número respectivamente:

EMPRESA	Nº INSPECCIONES 2024
Iman Cleaning	468
Iman Seguridad	502
Iman Corporation	124
Diswork	1.011

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 Internacional Fire, 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

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

EMPRESA	NOTA
Iman Cleaning	7,4
Iman Seguridad	7,5
Iman Corporation	7,1
Diswork	7
Diswork In	7

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



4.2. DESARROLLO LOCAL

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, por lo que los trayectos hasta sus puestos de trabajo no superan los 50 km.**

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

Desarrollo de proveedores locales (GRI 204-1)

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

4.2

Compromiso con las comunidades locales

La actividad del Grupo se desarrolla en un marco de respeto y colaboración con las comunidades locales. A través de distintas acciones e iniciativas, Internacional Fire 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 PATROCINIO

Internacional Fire considera que la inversión en investigación es esencial para fomentar un desarrollo sostenible en la sociedad. En línea con este compromiso, la compañía colabora activamente con la **IMANCorp Foundation**, una entidad sin ánimo de lucro.

A lo largo de 2024, se han destinado 440.000 € a las iniciativas impulsadas por dicha fundación.

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.



ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

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

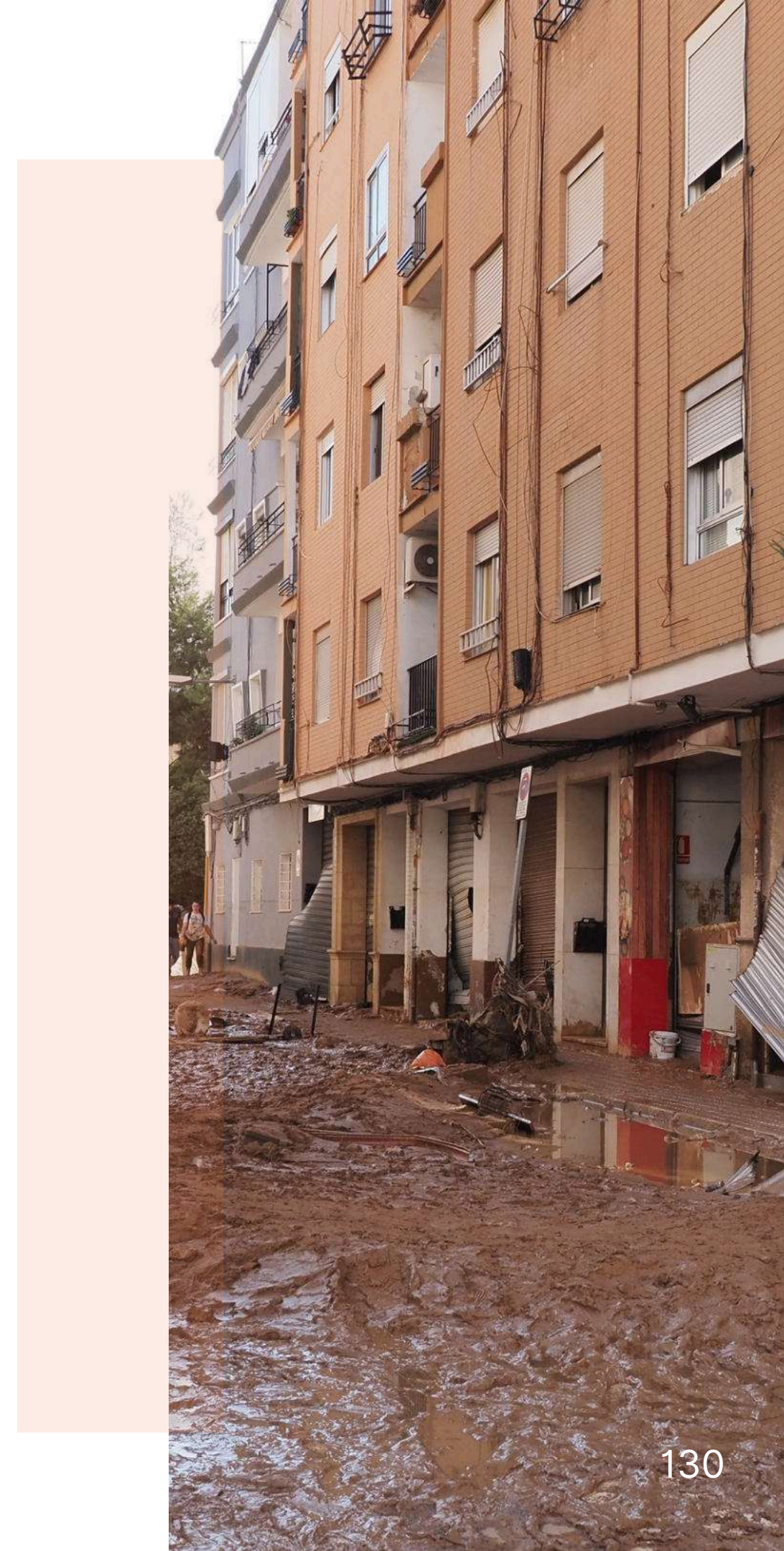
1. Campaña de donaciones para ayudar a la gente afectada por la DANA en Valencia

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 Internacional Fire

1. Compromiso social

- **Asociación Catalana de Centros Especiales de Trabajo (ACET):** trabaja por la integración laboral de personas con discapacidad mediante la promoción y fortalecimiento de los Centros Especiales de Trabajo, contribuyendo a una sociedad más inclusiva y equitativa.
- **Red Española del Pacto Mundial de la ONU:** entidad que promueve la sostenibilidad empresarial y la responsabilidad social corporativa mediante la difusión y aplicación de los Diez Principios del Pacto Mundial en derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción.
- **Federación Empresarial de la Dependencia Cantabria (FED):** organización que representa al sector de atención a personas en situación de dependencia, defendiendo sus derechos y fomentando un modelo de atención centrado en la persona, con criterios de calidad y compromiso social.
- **Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI).**



4.3

Entidades colaboradoras con Internacional Fire

2. Enriquecimiento de los servicios

- Asociación Española de Oficinas (AEO)
- Asociación de Jóvenes Empresarios de Valencia
- Asociación de Jóvenes Empresarios de Córdoba
- IFMA España – Asociación Internacional de Facility Management (IFMA)
- Asociación Catalana de Empresas de Seguridad (ACAES)
- Barcelona Centre Logístic Catalunya (BCLC)
- Clúster de Seguridad Contra Incendios de Catalunya (CLÚSIC)
- Asociación Catalana de Empresas de Limpieza (ASCEL)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE)
- Asociación Nacional de Especialidades Farmacéuticas Publicitarias
- Asociación Clúster de la Industria de Automoción de Cataluña (CIAC)
- Asociación de Profesionales de Recursos Humanos de Canarias (GEHOCAN)
- Asociación de Usuarios de SAP España (AUSAPE)
- Centro de Estudios y Asesoramiento de Metalurgia (CEAM)
- Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE)

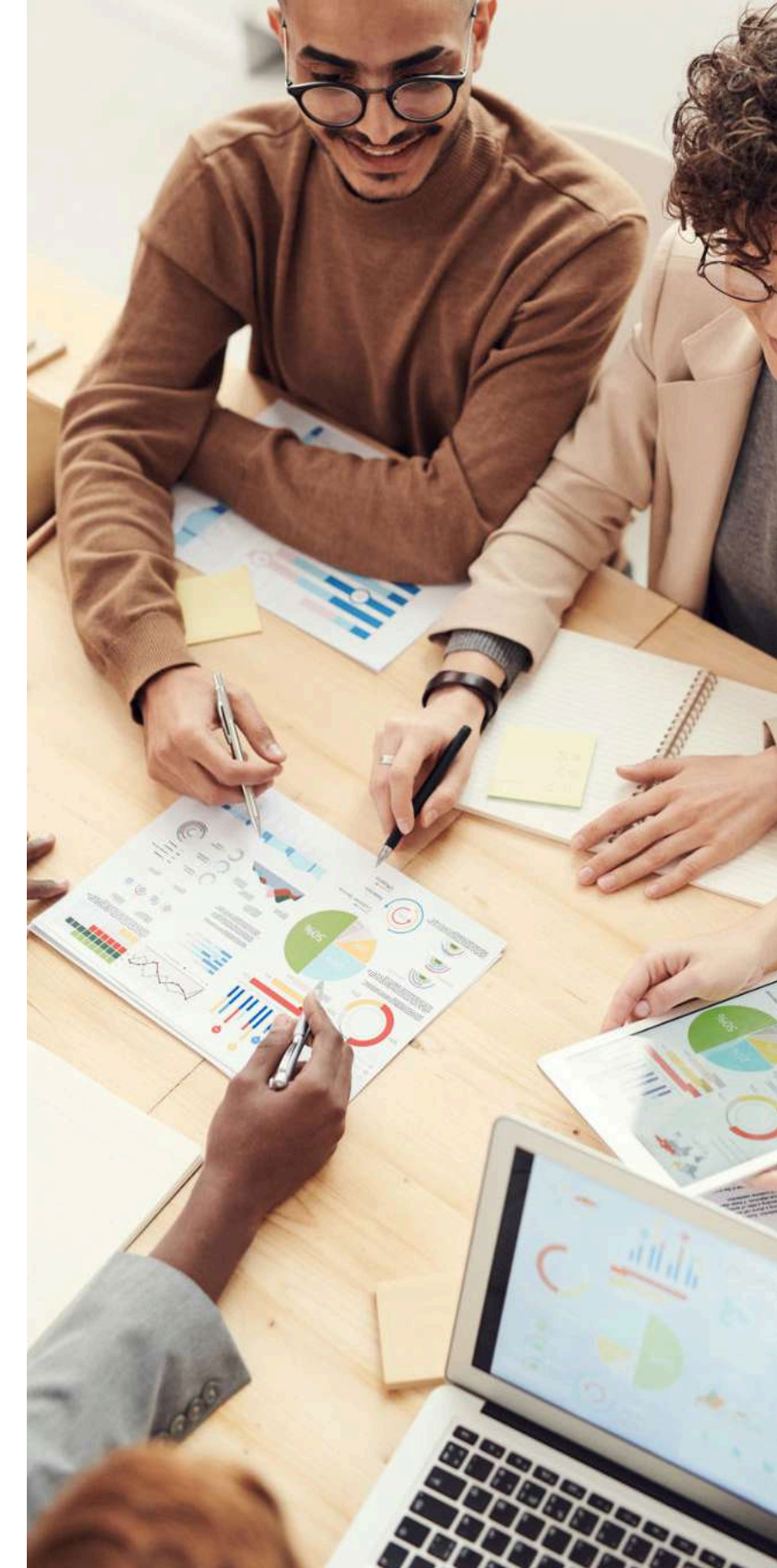


4.3

Entidades colaboradoras con Internacional Fire

3. Contribución al desarrollo local

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



4.4. SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES

La cadena de suministro de Internacional Fire está guiada por los principios que emanan de la Política de Compras Responsables y del Código Ético, aprobados por el Consejo de Dirección.

El objetivo de la política de compras es garantizar que los proveedores de la organización tengan la capacidad de suministrar productos y/o servicios que cumplan con los requisitos establecidos, alineándose con los estándares de calidad y sostenibilidad que promovemos. A todos nuestros proveedores se les exige la adhesión a esta política, lo que refleja nuestro compromiso con la calidad, el comportamiento ético, el respeto por los derechos humanos, la igualdad de género, la no discriminación, la preservación del medio ambiente y el cumplimiento de la legalidad.

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.

4.4

- **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.

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.



4.4

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:



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 50%, 40 de 85 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 Internacional Fire ha sido a través de proveedores nacionales.** Los proveedores que utilizamos pertenecen a diferentes ámbitos: distribución de materias primas (útiles y productos de limpieza, equipos informáticos, uniformidad, material de ofimática), prestación de servicios de telecomunicaciones, alquiler de maquinaria y vehículos, así como servicios de prevención de riesgos laborales, gestión de residuos y prestación de servicios de mantenimiento y reparación de instalaciones.

05.

Acerca de este informe



SAMANTHA BLACK
sales director

ADDRESS
125 Name Street,
Town / City,
State / Country,
Postal / ZIP code

PHONE
0028 01234 5678

EMAIL
info@samablaq.com

WEBSITE
www.mypage.com

SKYPE
skype:sambqak

HOBBIES
creating websites
swimming
photography
body building

EXPERIENCE

- POSITION TITLE** for company.tld
Present
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.
- POSITION TITLE** for company.tld
2013 - 2016
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.
- POSITION TITLE** for company.tld
2012 - 2013
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.
- POSITION TITLE** for company.tld
2003 - 2010
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

EDUCATION

- WEB ADVERTISING SEMINAR**
2015
University of London, UK
- GRAPHIC DESIGN CREW**
2015
London Art College, UK
Leader of the group, lorem ipsum
- HIGH SCHOOL UNIVERSITY**
2008 - 2014
Short description of the school and the responsibilities you had in this position.
Lorem ipsum dolor sit amet lur dis onomu inusani qui spe volur new.
- SCHOOL TITLE LOREM**
2004 - 2008
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

PROFESSIONAL STATEMENT
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse suscipit efficitur lectus. Fusce laculis, leo nec vulputate efficitur, lorem interdum elit, ut vestibulum nisi metus non mi.

REFERENCES

- ELIOT BROWN**
0028 01234 5678
eliot@mypage.com
- ELIOT BROWN**
0028 01234 5678
eliot@mypage.com

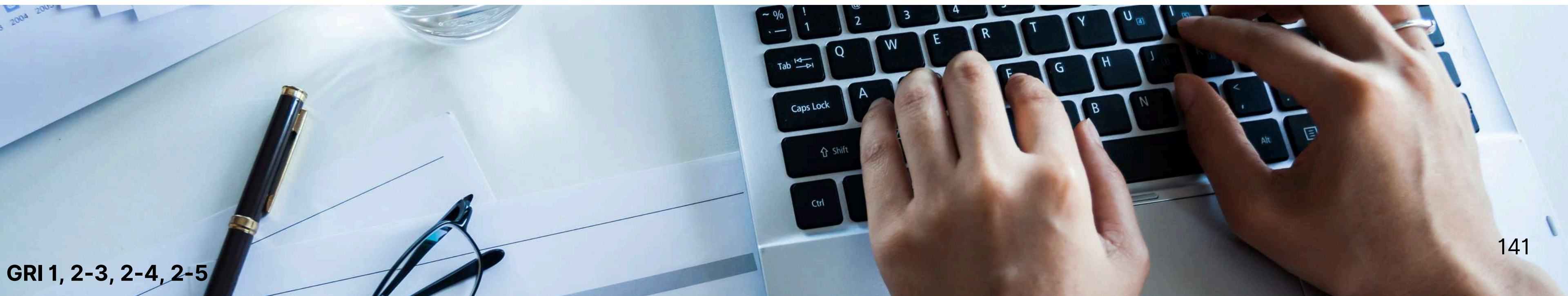
SKILLS

- PHOTOGRAPHY
- PHOTOSHOP
- INDESIGN
- WORDPRESS
- TIME KEEPING
- ORGANISATION

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 Internacional Fire Protection. 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, Internacional Fire Protection 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.



5.1

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 Internacional Fire Protection**. 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.

A continuación, se detallan los principales grupos de interés definidos por el consolidado y su enfoque de relación con cada uno de ellos:

Clientes

Para Internacional Fire Protection, 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 Internacional Fire Protection trabaja continuamente en mejorar su experiencia, fidelización y nivel de satisfacción.

5.2

Proveedores y colaboradores

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

Internacional Fire Protection 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. Internacional Fire Protection 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 Internacional Fire Protection. 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. Internacional Fire Protection promueve una comunicación abierta y bidireccional entre los distintos niveles jerárquicos, apostando por un liderazgo cercano y participativo.

Órgano administrativo: Internacional Fire Protection 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 Internacional Fire Protection, 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.

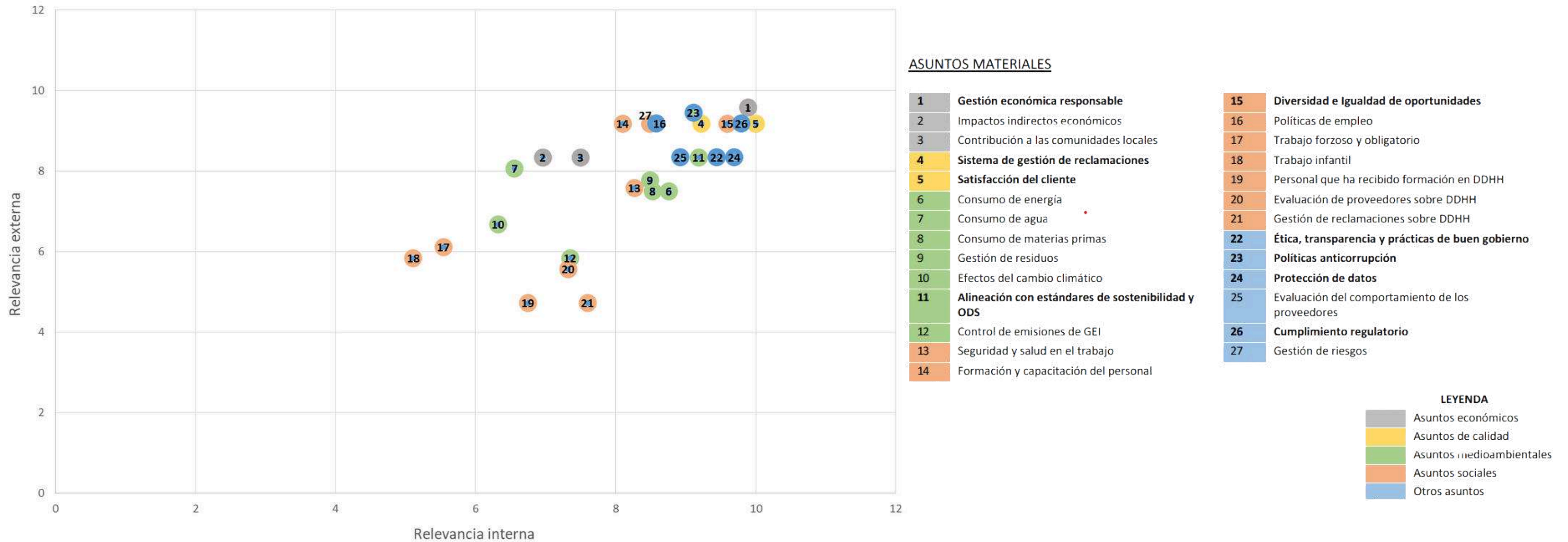
La **escala aplicada** fue la siguiente:

- 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	10-15	
	Organización y estructura	405-1; 2-9	16-18	
	Mercado en los que opera	2-1;	12-13	
	Objetivos y estrategias	2-6;	33-40	
	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	21-26	Buen gobierno
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos	2-12; 2-25; 3-3	37-40	
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	33-40	
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales	2-12;	27-32	
	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	45-49	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	50-58	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 desechos.	306-2	59-61	No se considera tema material
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-		
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua	303-5	54	No se considera tema material
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	301-1	56-57	
	Consumo directo e indirecto de energía	302-1; 302-4	55	
	Uso de energía renovables	302-4	51	

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	50-53	
	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	-	53	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	63-71	
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7; 401-1	65	
	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	69-70	
	Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 401-1	72-73	
	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	75-76	
	Empleados con discapacidad	405-1	-	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	-	75-76	
	Número de horas de absentismo	403-2	77-79	
	Medidas de conciliación	401-2; 401-3	74	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1; 403-4	77-79	
	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	80-88	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	89-94	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1		
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	95	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1	95-100	
	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			
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23; 2-27	24-32	
	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	101-104	En el ejercicio 2024 no ha habido
	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		
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	105-111	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	127-134	

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	124-134	
	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			
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	204-1; 414-1; 308-1	124-138	
	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	117-123	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1	41	El consolidado IFP ha obtenido un beneficio de 5.518.649,22 €.
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1		1.200.660,05 €.
	Subvenciones públicas recibidas	201-4		IFP ha recibido unas subvenciones públicas de 1.369.388,77.
Información de interés	Acerca de este informe	1; 2-3; 2-4; 2-5	140-141	
	Grupos de Interés	2-4; 2-29; 3-1	141-148	
	Análisis de materialidad			
Otros temas materiales	Orientación al cliente y calidad del servicio	-	117-123	
	Satisfacción del Cliente	418-1		
	Protección de Datos	-	112-115	

5.5. Índice de contenidos GRI

Declaración de uso

Internacional Fire ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el comprendido entre el 01/01/2024 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	10,13
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	10
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	133-134
	2-5 Verificación externa	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10-15 / 19-20 / 128-131
	2-7 Empleados	63-66
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	16-18
	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	8
	2-23 Compromisos y políticas	21-26
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	34-40
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	102
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	10-96
	2-28 Afiliación a asociaciones	121-127
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	136-141
2-30 Convenios de negociación colectiva	77-80	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	41
	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	117-118

5.5.

GRI	UBICACIÓN	UBICACIÓN
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	128-131
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	98-104
	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	52-53 / 55 / 50
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)	50-51
	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	60-61
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	129-131
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	63-66
	401-2 Beneficios para empleados a tiempo completo que no son otorgados a empleados a tiempo parcial o temporales	68-69
	401-3 Permiso de paternidad	67

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	70-76
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de incidentes.	70-72
	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.	72
	403-9 Lesiones por accidente laboral	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	83-87
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	82-87
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	16-18 / 63-64 / 88-93
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	63-66
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	94-97
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	118-127
	413-2 Operaciones con impactos negativos (significativos y potenciales) en las comunidades locales	
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales	129-131
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	128-131
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	110-116

MEMORIAS SOSTENIBILIDAD

**Internacional Fire
Protection**

2024