

MEMORIA **SOSTENIBILIDAD**

FERNÁNDEZ ASUNCIÓN, S.L.

2025

ÍNDICE

Carta de la Dirección	3
1. Sobre Nosotros.....	4
1.1. MODELO DE NEGOCIO	5
1.2. PRINCIPALES HITOS.....	10
1.3. BUEN GOBIERNO	11
1.4. ESTRATEGIAS RSC.....	16
1.5. INFORMACIÓN FISCAL	19
1.6. TAXONOMÍA VERDE.....	20
2. Cuidando el Medio Ambiente	21
2.1. EVALUACIÓN Y CERTIFICADO AMBIENTAL.....	22
2.2. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO.....	26
2.3. USO SOSTENIBILIDAD DE LOS RECURSOS	28
2.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	31
3. Empleo y cuestiones sociales	33
3.1. PLANTILLA DE FERNÁNDEZ ASUNCIÓN	34
3.2. REMUNERACIÓN	39
3.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	41
3.4. POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL Y DIGITAL	42
3.5. SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR	44
3.6. RELACIONES SOCIALES	46
3.7. FORMACIÓN.....	49
3.8. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	52
3.9. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS.....	54
3.10. COMPLIANCE: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	57
3.11. PROTECCIÓN DE DATOS.....	60
4. Compromiso sostenible.....	63
4.1. CALIDAD DE LOS SERVICIOS	64
4.2. DESARROLLO LOCAL	67
4.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO	69
4.4. SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES	71
5. Acerca de este informe	73
5.1. ACERCA DE ESTE INFORME	74
5.2. GRUPOS DE INTERÉS	77
5.3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	79
5.4. TRAZABILIDAD DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018	82
5.5. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI.....	86

Carta de la Dirección

Me dirijo a vosotros para presentar la Memoria de Sostenibilidad 2025 del grupo Fernández Asunción, un documento que da cuenta de la trayectoria de un año exigente y, sobre todo, de las decisiones con las que hemos querido preparar el futuro. Hemos desarrollado nuestra actividad en un entorno cambiante, condicionado por la incertidumbre y por un contexto geopolítico inestable, y lo hemos afrontado fieles a lo que nos distingue: la prestación de servicios responsables, la cercanía al cliente y un compromiso cada vez más firme con las personas y con el entorno.

2025 ha sido, ante todo, un año de consolidación. Hemos reordenado nuestra estructura para ganar coherencia y capacidad de respuesta, asegurando en todo momento la continuidad de los servicios y la confianza de quienes los reciben. Esa reorganización ha venido acompañada de un refuerzo de nuestros órganos de dirección y de un nuevo impulso a la transformación digital, que entendemos no como una meta en sí misma, sino como la herramienta que nos permite tomar mejores decisiones y trabajar con mayor agilidad y rigor.

En materia ambiental, hemos seguido avanzando con convicción. Hemos ampliado la medición de nuestro impacto, profundizado en el conocimiento de nuestra huella y consolidado el uso de energía de origen renovable en nuestras instalaciones. Hemos reforzado nuestras políticas climáticas y de consumo responsable, impulsado prácticas más eficientes y circulares, y avanzado hacia una movilidad de menor impacto. Sé que el crecimiento de nuestra actividad plantea nuevos retos en este terreno, y los asumimos con honestidad y con la determinación de mejorar año tras año.

Pero ningún avance tendría sentido sin las personas, que son el verdadero motor del grupo. Hemos intensificado nuestra apuesta por la formación y el desarrollo profesional, conscientes de que un equipo preparado es la mejor garantía de calidad. Hemos progresado de manera decidida en igualdad de oportunidades y diversidad, ámbitos en los que aspiramos no solo a cumplir, sino a ser referencia. Y a través de nuestra labor social y del trabajo de nuestra fundación, hemos seguido contribuyendo a la inclusión de los colectivos más vulnerables, una causa que nos enorgullece y que forma parte de nuestra identidad.

El buen gobierno ha sido el tercer pilar de este ejercicio. Hemos consolidado nuestros sistemas de cumplimiento y ética, reforzado los canales que permiten a cualquier persona expresarse con seguridad y confianza, y mantenido el máximo cuidado en la protección de los datos que se nos confían. Actuar con integridad y transparencia no es para nosotros una obligación, sino una manera de entender la empresa.

Mirando hacia delante, hemos comenzado a preparar a la organización para las nuevas exigencias en materia de sostenibilidad, situándola en el centro de nuestra estrategia y vinculándola a la creación de valor a largo plazo. Soy consciente de que el camino exige constancia y de que no han faltado los desafíos; los afrontamos con análisis riguroso, escucha activa y planes de acción concretos.

Quiero terminar dando las gracias. A las personas que cada día sostienen nuestros servicios, a los clientes que depositan en nosotros su confianza, a nuestros proveedores y colaboradores, y a todos los que acompañan este proyecto. 2025 ha sido un año para reforzar nuestros cimientos. Afronto el que viene con la certeza de que esos cimientos sostienen una organización más sólida, más responsable y mejor preparada para lo que está por llegar.

Jaume Sagués

Consejero delegado

1.

Sobre Nosotros

Sobre Nosotros

1.1. MODELO DE NEGOCIO

GRI 2-1, 2-2, 2-6, 2-9, 2-12 y 405-1

SOBRE FERNÁNDEZ ASUNCIÓN

En la actualidad, las operaciones del consolidado Fernández Asunción se articulan en torno a dos líneas estratégicas de actividad:

- **División de Recursos Humanos:** que comprende los servicios de trabajo temporal y la selección de perfiles especializados.
- **División de Outsourcing:** orientada a la externalización de procesos en sectores como la hostelería, la industria, la automoción, la logística, las flotas de vehículos y la fuerza de ventas.

El consolidado presta sus servicios **en todo el territorio nacional**, con el objetivo de garantizar una proximidad efectiva al cliente y ofrecer una atención diferenciada y de calidad.

En 2025, la facturación consolidada ascendió a 74,1 millones de euros.

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

Fernández Asunción, Sociedad Limitada, actúa como entidad cabecera del grupo, de naturaleza y origen familiar. Las sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación son las siguientes:

Outsourcing

- **Citius Outsourcing Enterprise, Sociedad Limitada** — empresa de servicios de externalización especializada en el sector de la hostelería.
- **Consorcio Andaluz de Servicios Integrales, Sociedad Limitada** — empresa de outsourcing especializada en hostelería, con presencia predominante en la región sur de España.
- **Logística e Ingeniería de Servicios, Sociedad Limitada (LIS)** — empresa de outsourcing dedicada a la externalización de plantas y procesos industriales. Con efectividad desde el ejercicio 2025, LIS ha incorporado a su objeto y cartera de actividad las líneas de negocio de ingeniería y outsourcing industrial y logístico en el sector de la automoción, previamente desarrolladas por Risk Steward, S.L., sociedad que fue objeto de disolución y liquidación en abril de 2025. Dicha integración se realizó en el marco de una operación de reestructuración interna del consolidado, asegurando la continuidad operativa de los servicios y la preservación de los compromisos contractuales con los clientes afectados.

Recursos Humanos

- **Pacto ETT, Sociedad Limitada** — empresa dedicada al reclutamiento, la selección, la contratación y la puesta a disposición de trabajadores en régimen de trabajo temporal.
- **Malthus Darwin, Sociedad Limitada** — consultoría de Recursos Humanos especializada en selección de perfiles y provisión de servicios de outsourcing en los ámbitos de tecnología de la información e ingeniería.

Gestión Patrimonial

- **Inmoselti, Sociedad Limitada** — sociedad dedicada a la gestión y administración de activos patrimoniales.
- **Placeres de Origen, Sociedad Limitada** — sociedad dedicada a la gestión y administración de activos patrimoniales.

El consolidado Fernández Asunción ha integrado las entidades dependientes aplicando el método de integración global, mediante el cual se incorporan a los estados financieros consolidados la totalidad de **los activos, pasivos, ingresos, gastos y flujos de efectivo de cada sociedad, una vez practicados los ajustes y eliminaciones de consolidación correspondientes**.

A efectos del presente informe, y de conformidad con criterios de materialidad y representatividad, se han excluido del alcance informativo las sociedades **Aponia, S.L., Inmoselti, S.L. y Placeres de Origen, S.L.**, en tanto que su

actividad es nula o de escasa relevancia dentro del perímetro consolidado. Para cualquier consulta sobre la estructura jurídica o societaria del grupo, se puede contactar con la organización a través de los canales habituales o acudir al Registro Mercantil.

PRESENCIA

El consolidado Fernández Asunción mantiene su apuesta estratégica por el crecimiento orgánico y la diversificación de servicios en todo el territorio nacional, como palanca fundamental para fortalecer el modelo de negocio y mejorar la rentabilidad sostenida del grupo.



Las sedes centrales se encuentran localizadas en Cataluña, Madrid y Andalucía, con presencia operativa en numerosas comunidades autónomas de la península:

- C/ de Nàpols 227, 2a Planta, 08013, Barcelona
- C/Orense, 20, 2a Planta, Oficina F. 28020, Madrid.
- C/ Plom, 7. Nave 2C . Pol. Ind. Riu Clar, 43006, Tarragona.
- C/Vilamarí, nº81, 08015, Barcelona.
- Av. Ortega y Gasset, 333-335. Edif. Parmalaga, Planta 1ª, Ofic. 14. Pol. Ind. San Luis. 29006, Málaga.
- Avda. República Argentina, 26 Bis Bajos Izda. 41011, Sevilla.
- C/ Comte de Montemolin 3, A 08150, Parets del Vallés, Barcelona.
- Carretera de Sentmenat nº15, Naves 4 – 5, 08213, Polinyà, Barcelona.
- C/ Berruguete, 92, 08035, Barcelona.

La distribución geográfica de las instalaciones responde a un criterio de proximidad al mercado que facilita el contacto directo con el cliente y refuerza la capacidad de respuesta ante sus requerimientos.

Los clientes que contratan los servicios del grupo pertenecen a sectores de actividad diversificados, en correspondencia con la amplitud del catálogo de soluciones ofrecidas. Los sectores de mayor relevancia, para los cuales el consolidado dispone de áreas de especialización, son los siguientes: **industria, hostelería, alimentaria, tecnologías de la información, automoción y transporte.**

EVOLUCIÓN 2025

El consolidado Fernández Asunción apuesta de forma sostenida por la incorporación de soluciones tecnológicas avanzadas orientadas a la mejora de la productividad de sus clientes, complementada con programas de formación continua dirigidos a sus profesionales, con el objeto de garantizar su capacidad de respuesta ante las exigencias y cambios del mercado. Esta doble apuesta por la tecnología y el desarrollo del talento permite al consolidado diseñar metodologías de trabajo personalizadas para cada proyecto, optimizando los procesos operativos y maximizando los resultados en términos de eficiencia y productividad. La especialización sectorial constituye, asimismo, un eje diferencial del modelo de servicio del grupo, permitiendo ofrecer soluciones adaptadas a las particularidades de cada industria y cliente.

CRECIMIENTO

Fernández Asunción tiene como objetivo consolidar un modelo de crecimiento rentable y sostenible en el tiempo, fundamentado en la mejora continua de sus procesos internos y en la excelencia de los servicios prestados, principalmente en las áreas de Recursos Humanos, Outsourcing y soluciones empresariales integrales.

La combinación de una sólida capacidad comercial con una apuesta decidida por la transformación digital, sustentada en un modelo de negocio orientado a la eficiencia operativa y la innovación, persigue la maximización del rendimiento financiero del grupo. Este enfoque se complementa con inversiones estratégicas dirigidas al fortalecimiento de la marca corporativa y a la digitalización transversal del consolidado.

Las decisiones estratégicas del grupo se orientan hacia una competitividad responsable, buscando el equilibrio entre el crecimiento económico, el compromiso con la sostenibilidad medioambiental y la generación de un impacto social positivo. Esta visión integral permite anticipar los riesgos del entorno, gestionarlos con eficacia y garantizar una trayectoria financiera sólida y predecible.

El grupo sustenta su actuación en un liderazgo ético, sólido y transparente, guiado por el respeto a la normativa vigente, la rendición de cuentas y la legitimidad institucional. Su estructura organizativa flexible permite una adaptación ágil a las condiciones del entorno, optimizando el aprovechamiento de los recursos y la gestión de los costes fijos.

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

A 31 de diciembre de 2025, la organización registra las siguientes magnitudes:

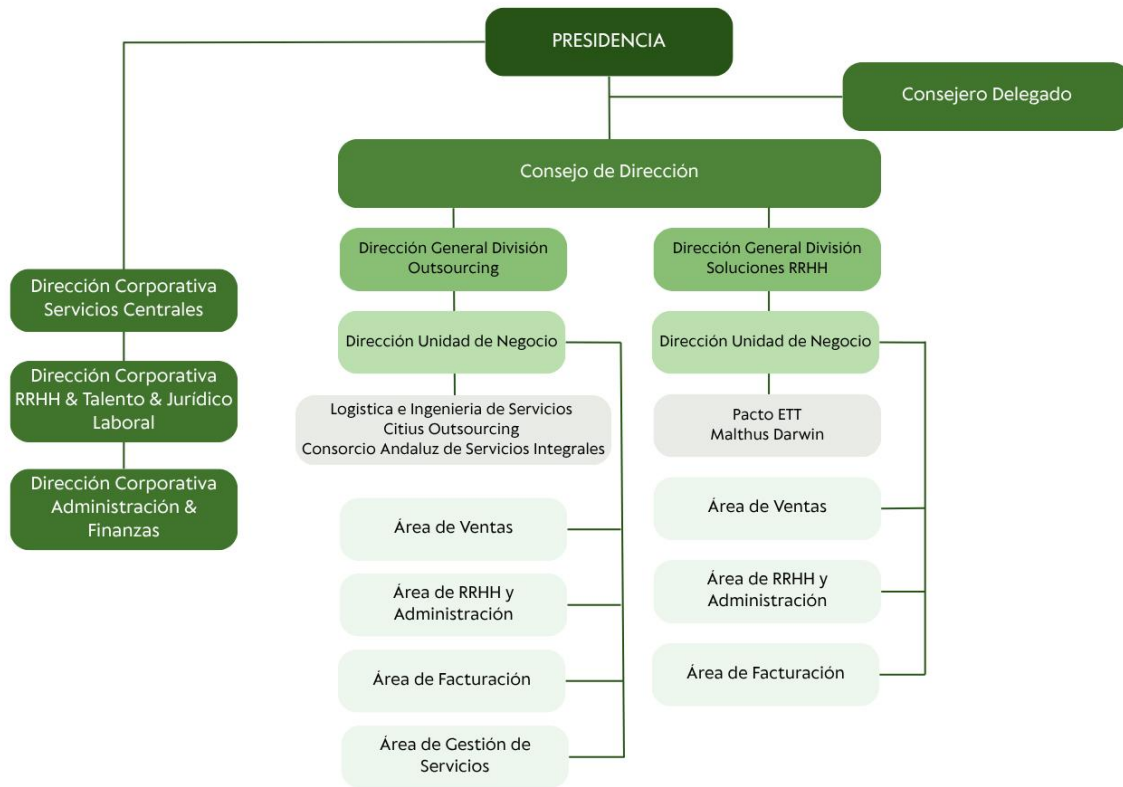


ÓRGANO DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN

Cada una de las sociedades que conforman el consolidado de Fernández Asunción se encuentra configurada bajo la figura de:

- **Administrador Único** como órgano de gobierno individual con plenas facultades de representación y gestión de la sociedad correspondiente.
- **Consejo de Dirección** que ejerce como órgano ejecutivo responsable del control y la coordinación de la gestión de las diversas líneas de actividad del consolidado

ORGANIGRAMA



COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO Y DE GESTIÓN

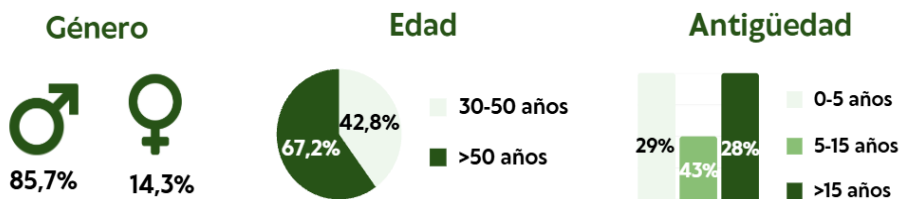
El Consejo de Dirección constituye el máximo órgano de gobierno del grupo y su actuación está orientada a coadyuvar en la toma de decisiones estratégicas de alcance nacional en relación con el conjunto de sociedades que integran el perímetro consolidado.

Su función principal es la planificación de las acciones, políticas y estrategias necesarias para garantizar la consecución de un modelo de crecimiento sostenible, la preservación de la solidez financiera del grupo y el cumplimiento de los compromisos asumidos ante los grupos de interés.

El Consejo queda así conformado por 5 miembros:

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

Además del Consejo de Dirección, el Grupo Fernández Asunción cuenta con un total de 7 miembros en la Dirección y Gestión, distribuidos en las diferentes sociedades y áreas funcionales. La distribución del Equipo Directivo se constituye:



Sobre Nosotros

1.2. PRINCIPALES HITOS

GRI 2-6

Algunos de los principales hitos alcanzados por Fernández Asunción a lo largo de 2025 han sido los siguientes:

- Durante el 2025 se ha realizado el **cálculo de la huella de carbono del año 2024**, contemplando los alcances 1 y 2, que provienen de emisiones directas de CO2 y emisiones indirectas procedentes del consumo eléctrico de las instalaciones de las Citius Outsourcing Enterprise, Consorcio Andaluz, Logística E Ingeniería De Servicios y Pacto.
- Además, para **Malthus Darwin se ha realizado el cálculo de la huella de carbono del año 2024, contemplando los alcances 1, 2 y 3** que provienen de emisiones directas, emisiones indirectas procedentes del consumo eléctrico de las instalaciones de las empresas y las emisiones indirectas que no son controladas directamente, pero que ocurren porque la empresa existe y opera dentro de una cadena de valor.
- En las unidades de negocio se afianza la utilización de herramientas de digitalización para mejorar los procesos operativos en la gestión de los servicios y en la comunicación con los empleados y clientes, además de reducir impactos ambientales. En este sentido se inician las implantaciones de herramientas como **Bizneo, Salesforce y SuccessFactors** que se terminarán durante 2026.

Sobre Nosotros

1.3. BUEN GOBIERNO

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

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

Fernández Asunción mantiene un compromiso firme con la generación de un **impacto positivo en la sociedad**, ofreciendo servicios responsables y sostenibles que contribuyan a construir un futuro más seguro y saludable para todos.

Su **visión se orienta a la excelencia**, alcanzada de la mano de todas las personas que integran el equipo. Su misión consiste en satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, garantizando al mismo tiempo la protección del medio ambiente y el bienestar de cada miembro de la plantilla.

Para hacer realidad esta **visión**, el consolidado ha definido un conjunto de valores que orientan a la organización y dan coherencia a su modelo de gestión.

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

Todo ello se apoya en los principios de **honestidad, respeto y confidencialidad**, así como en el estricto cumplimiento de la normativa vigente y el respeto a los derechos humanos. Este marco de valores convive con un compromiso firme con la ética y la prevención de riesgos en todas las sociedades del consolidado, articulado a través del **Sistema de Gestión de Compliance** del Grupo, que se desarrolla en detalle en un apartado específico de esta Memoria.

CANAL DE DENUNCIAS

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

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

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

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

CÓDIGO ÉTICO

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



Más allá del catálogo de principios, el Código Ético opera como una herramienta viva que garantiza el respeto a la legalidad en todos los países en los que el consolidado opera, y promueve un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad de oportunidades y la transparencia.

Entre las pautas que orientan el comportamiento esperado destacan:

- El **cumplimiento riguroso de la legislación vigente** en todos los territorios donde opera el consolidado, así como el rechazo firme a cualquier forma de acoso físico, psicológico, moral o abuso de autoridad.
- La **no discriminación** por razón de edad, raza, origen étnico, sexo, religión, opinión, orientación sexual, origen social o discapacidad.
- El **cuidado de la seguridad y salud** en el desempeño profesional, propio y de las personas del entorno.
- La **colaboración y el trabajo en equipo**, compartiendo conocimientos y recursos en favor de los objetivos comunes.
- El **uso responsable** de los bienes y recursos corporativos en el desarrollo de la actividad profesional.
- La **compatibilidad ética** con actividades ajenas al consolidado, siempre que sean legales y no generen conflictos de interés.
- La necesidad de contar con **autorización expresa de la dirección** para intervenir en medios de comunicación o actos públicos en representación del Grupo.
- La **tolerancia cero** frente al soborno o cualquier forma de pago indebido, directo o indirecto, dirigido a obtener ventajas ilícitas.
- La **veracidad, completitud y precisión** en toda comunicación, interna o externa, así como la fiabilidad de la información introducida en los sistemas corporativos.
- La **confidencialidad** sobre la información reservada a la que se acceda por razón de la actividad profesional.
- Unas **relaciones con proveedores, contratistas y colaboradores** basadas en la confianza mutua, la transparencia y la libre competencia.
- Una **política de contratación** que aplique los mismos criterios y condiciones a familiares, parejas o personas allegadas que a cualquier otra candidatura, garantizando igualdad de trato y méritos objetivos.

El Código Ético se difunde y comunica activamente a todas las personas vinculadas al consolidado, quienes asumen la responsabilidad de conocerlo, comprenderlo y cumplirlo.

GESTIÓN DE RIESGOS

La diversidad de países, sectores y mercados en los que opera Fernández Asunción conlleva una exposición natural a distintos tipos de riesgos que pueden afectar a la consecución de sus objetivos estratégicos y a la eficiencia de sus operaciones. Durante el ejercicio 2025, esta realidad ha vuelto a verse condicionada por un contexto geopolítico inestable, factor que el Grupo ha incorporado de forma transversal a su análisis.

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



Este enfoque se completa con **herramientas de análisis, medidas preventivas, controles internos, formación continua y canales de reporte eficaces**, fomentando una cultura organizacional basada en la anticipación, la prevención y la responsabilidad compartida.

TIPOLOGÍA DE RIESGOS

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

RIESGOS OPERATIVOS

Asociados a los procesos internos y al desarrollo de la actividad diaria del consolidado, pueden afectar a la eficiencia operativa y a la rentabilidad de la organización:

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

RIESGOS ECONÓMICOS

Vinculados a la situación financiera y económica global, nacional o sectorial:

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

RIESGOS AMBIENTALES

Posibles impactos negativos sobre el medio ambiente, derivados directa o indirectamente de las operaciones del consolidado:

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

Con carácter anual, la Dirección del Consolidado de Fernández Asunción, en coordinación con el Departamento de Organización, revisa de forma sistemática los riesgos, las oportunidades y los impactos asociados a la actividad. Este proceso, transversal a toda la estructura, se apoya en la sensibilización del personal, la formación continua y la implantación de controles internos, en línea con las mejores prácticas del sector y el cumplimiento normativo.

OPORTUNIDADES

El análisis de riesgos no solo permite anticiparse a las amenazas, sino que abre la puerta a identificar oportunidades de mejora y crecimiento. Estas oportunidades permiten transformar los desafíos en ventajas competitivas, alineándose con los principios de mejora continua, innovación y compromiso social del consolidado:

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

SISTEMAS DE GESTIÓN

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

Para prevenir que los riesgos identificados deriven en impactos negativos y para aprovechar de forma proactiva las oportunidades detectadas, el consolidado dispone de diversos sistemas de gestión integrados, verificados tanto interna como externamente, que durante el ejercicio 2025 han sido objeto de renovación y mantenimiento:

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

Este enfoque refuerza la integridad corporativa de Fernández Asunción y contribuye a consolidar una **cultura ética sólida, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y con las mejores prácticas internacionales en materia de gobernanza.

Sobre Nosotros

1.4. ESTRATEGIAS RSC

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

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

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



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

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

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

GRUPOS DE INTERÉS

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

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

Con este fin, **se está avanzando activamente en la elaboración de un análisis de doble materialidad**, un enfoque que se ha consolidado como pilar fundamental para la estrategia de RSC.

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

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

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

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

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

El resultado de las estrategias de responsabilidad es la creación de políticas y procedimientos clave que abordan los asuntos más relevantes identificados por los grupos de interés:

Financieros

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

Calidad

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

Políticas ambientales

- **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.
- **ACCIÓN CLIMÁTICA:** Se declara el compromiso de incorporar el concepto de desarrollo sostenible en todas las actividades del consolidado, garantizando la mejora continua de los objetivos desarrollados.
- **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.
- **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.
- **SOSTENIBILIDAD:** Se declara el compromiso a aplicar los criterios de sostenibilidad en todas sus actividades.

Personal

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Basada en la norma UNE-EN ISO 45001:2018, el consolidado declara su intención y compromiso de proporcionar espacios de trabajo seguros para sus trabajadores, verificar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, implementando y poniendo en práctica planes de emergencia, con el objetivo de reducir o hasta eliminar el número de accidentes e incidentes.
- **POLÍTICA DE PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS:** Se declara el compromiso a evitar prácticas discriminatorias, erradicar el trabajo forzado y la explotación infantil, proteger la salud de los empleados y asegurar un empleo y salario adecuados, entre otros.

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

Durante el transcurso de 2025, **la organización ha evidenciado que la aplicación de estas políticas se ha llevado a cabo de forma satisfactoria**, lo que ha permitido consolidar los objetivos establecidos en materia de calidad en cuanto a la prestación de los servicios, el cumplimiento de los compromisos financieros y regulatorios, sobre diversidad e igualdad de oportunidades y en materia de ambiente laboral.

CERTIFICACIÓN DE RSC

En cuanto a la **Certificación de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**, las empresas del consolidado que obtuvieron dicha certificación en 2024 la mantuvieron durante 2025, reafirmando su compromiso continuado con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial.

Esta certificación confirma que dichas empresas cuentan con un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa que implementa prácticas éticas, sociales y ambientales alineadas con los estándares de la **Norma RSC 0026:2022**, demostrando su dedicación a generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

Sobre Nosotros

1.5. INFORMACIÓN FISCAL

GRI 201-1, 201-4

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

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por el consolidado Fernández Asunción ascienden a - 1.005.868,55 euros.

Los impuestos sobre beneficios en España son de 8.814,93 euros.

Fernández Asunción durante 2025 en España no ha recibido subvenciones públicas.

	2025	2024	2023
Beneficios antes de impuestos (€)	-1.005.868,55	-1.546.574,4	- 169.652,29
Impuestos sobre beneficios (€)	8.814,93	0	94.324
Subvenciones públicas (€)	0	0	7.675

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

1.6. TAXONOMÍA VERDE

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

El **Pacto Verde Europeo** constituye la estrategia de la Unión Europea para alcanzar la **neutralidad climática en 2050**, impulsando una transformación económica hacia un modelo más sostenible. En este marco, la UE ha desarrollado la taxonomía verde, un sistema de clasificación que determina qué actividades económicas pueden considerarse sostenibles, con el fin de orientar la inversión hacia aquellas que contribuyen a los objetivos ambientales del bloque.

El marco normativo de referencia lo conforman **el Reglamento (UE) 2020/852** y sus reglamentos delegados – **(UE) 2021/2139, (UE) 2021/2178 y (UE) 2023/2486**–, que cubren los seis objetivos medioambientales de la taxonomía.

La actividad principal del **Grupo Fernández Asunción** – prestación de servicios externalizados y gestión de recursos humanos – **no figura entre las actividades consideradas sostenibles por la taxonomía verde**, al no contribuir de forma directa a los siguientes objetivos medioambientales:

- Mitigación y adaptación al cambio climático.
- Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.
- Transición hacia una economía circular.
- Prevención y control de la contaminación.
- Conservación y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

No obstante, a lo largo de esta memoria se identificarán diversas prácticas y subactividades del Grupo que, sin formar parte del núcleo de su actividad económica, pueden tener un impacto positivo desde el punto de vista ambiental y considerarse parcialmente alineadas con los principios de **la taxonomía europea**.

2.

Cuidando el Medio Ambiente

Cuidando el Medio Ambiente

2.1. EVALUACIÓN Y CERTIFICADO AMBIENTAL

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

ENFOQUE DE GESTIÓN

Fernández Asunción ha identificado la **gestión ambiental y la acción climática** como un tema material en su análisis de doble materialidad, por la naturaleza de su actividad y por las expectativas crecientes de clientes, personas trabajadoras y administraciones públicas en materia de sostenibilidad. Los principales impactos ambientales asociados a la actividad del grupo se concentran en el consumo eléctrico de oficinas y centros operativos, el uso de productos químicos en los servicios de limpieza prestados en instalaciones de clientes, la generación y separación de residuos asociados a la actividad de outsourcing y limpieza, y los desplazamientos del personal en el marco de la actividad.

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

POLÍTICAS AMBIENTALES DEL GRUPO

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

Política de medio ambiente

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

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

Política de Gestión Energética

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

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

Política de Acción Climática

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

- Reducir las emisiones de la organización, mitigando la mayoría de las emisiones directas e indirectas antes de 2030.
- Agregar nuevos agentes al cambio para fomentar la transición hacia la neutralidad climática del conjunto de la sociedad. Cooperar con grupos de interés y establecer alianzas con los agentes de la cadena de valor, así como el resto de agentes del territorio.
- Impulsar proyectos de innovación tecnológica que tengan como objetivo la captura y reducción de las emisiones de efecto invernadero.
- Contribuir a la resiliencia de las ciudades mediante la oferta de servicios y productos que sean sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
- Incorporar la acción climática en nuestra planificación estratégica, toma de decisiones, análisis y gestión de riesgos y oportunidades.
- Promover el interés de nuestros profesionales por la lucha contra el cambio climático, mediante planes de formación y concienciación.
- Divulgar el conocimiento y la experiencia adquirida en relación a la protección del medio ambiente y facilitar el proceso de acción climática en nuestro entorno.

Política de consumo responsable de agua

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

- Mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertido y minimizando la emisión de productos químicos y materiales potencialmente peligrosos. Incrementar el uso de productos ecológicos que sean inocuos para el medio ambiente.
- Colaborar para aumentar el uso eficiente y responsable de los recursos hídricos en todos los sectores de nuestra actividad empresarial para hacer frente a la escasez de agua.
- Impulsar proyectos que tengan como objetivo el ahorro y uso eficiente del agua dentro de nuestras instalaciones.

- Contribuir a la resiliencia de las ciudades mediante la oferta de servicios y productos que sean sostenibles y respetuosos con la gestión del agua.
- Incorporar el consumo responsable de agua en nuestra planificación estratégica, toma de decisiones, análisis y gestión de riesgos y oportunidades.
- Promover el interés de nuestros profesionales por la gestión integral del agua y su preservación como recurso natural y vital, mediante planes de formación y concienciación.
- Divulgar el conocimiento y la experiencia adquirida en relación al consumo sostenible del agua y facilitar el proceso de gestión integral del agua en nuestro entorno.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA)

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

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

SOCIEDADES CERTIFICADAS Y ALCANCE

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

SOCIEDAD	ALCANCE DE LA CERTIFICACIÓN	ESTADO
Logística e Ingeniería de Servicios, S.L.	Externalización de procesos industriales logísticos y administrativos (Outsourcing).	Certificada
Risk Steward, S.L.	Gestión de muros de calidad, logística interna y apoyo a procesos productivos en clientes del sector de la automoción.	Certificada
Citius Outsourcing, S.L.	Externalización de procesos para la hostelería (Outsourcing).	Certificada
Consorcio Andaluz de Servicios Integrales, S.L.	Externalización de procesos para la hostelería (Outsourcing).	Certificada
Pacto ETT, S.L.	Prestación de servicios de trabajo temporal.	Certificada
Malthus Darwin, S.L.	Gestión de procesos de selección de personal para el sector TIC, perfiles IT e Ingeniería.	Certificada

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

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

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

CUMPLIMIENTO NORMATIVO AMBIENTAL

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

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

HITOS DEL EJERCICIO Y OBJETIVOS 2025

Los principales hitos en materia ambiental durante 2025 han sido:

- Realizar por primera vez el cálculo de la Huella de Carbono de las sociedades de Logística e Ingeniería de Servicios y Pacto ETT.
- Conseguir la certificación ISO 14001 para la sociedad Malthus Darwin.
- Primer cálculo del alcance 3 de la Huella de Carbono de Malthus Darwin.

Cuidando el Medio Ambiente

2.2. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO

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

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

Cabe mencionar que, este año Risk Steward deja de tener actividad por ello no se realiza el cálculo de la huella de carbono.

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

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

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

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

	ALCANCE 1	ALCANCE 2	ALCANCE 1+2	ALCANCE 3	ALCANCE 1+2+3
CITIUS OUTSOURCING	13,71	0,00	13,71	-	-
CONSORCIO ANDALUZ	10,59	0,00	10,59	-	-
LOGÍSTICA E INGENIERÍA DE SERVICIOS	84,66	4,25	88,91	-	-
MALTHUS DARWIN	1,13	0,00	1,13	31,75	32,89

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

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

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.

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

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

	Nº total de vehículos	Nº de vehículos de bajas emisiones	% vehículos de bajas emisiones
CITIUS OUTSOURCING	6	5	83,3%
CONSORCIO ANDALUZ	2	1	50%
LOGÍSTICA E INGENIERÍA DE SERVICIOS	6	6	100%
MALTHUS DARWIN	1	1	100%
PACTO	1	0	0%

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

Cuidando el Medio Ambiente

2.3. USO SOSTENIBILIDAD DE LOS RECURSOS

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

CONSUMO TÓNER

El consumo de tóner en la organización está vinculado directamente a las tareas administrativas y operativas diarias. Aunque este recurso no se identifica como un aspecto material crítico, mantenemos un avance constante en **estrategias de digitalización** para optimizar su consumo.

Durante el ejercicio 2025, se registró un **incremento del 16,2%** respecto al año anterior, una evolución derivada principalmente del **notable crecimiento de la actividad** de la empresa. No obstante, seguimos reforzando nuestro compromiso con la **eficiencia operativa** y la mejora de los procesos internos para minimizar este impacto.

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

EMPRESA	CONSUMO 2025 (Ud.)
Citius Outsourcing	47
CASI	35
LIS	31
Risk Steward	15
Malthus Darwin	4
Pacto ETT	76
TOTAL	208

CONSUMO PAPEL

En **Fernández Asunción**, el uso de papel está vinculado principalmente a la operativa administrativa de las áreas de selección, contratación y gestión operativa de los servicios.

Durante el ejercicio 2025, hemos consolidado la implantación de **herramientas digitales de automatización**, lo que ha permitido una gestión mucho más eficiente y una reducción progresiva del uso de papel.

Como resultado, el consumo de papel ha mostrado una evolución claramente positiva con una **reducción del 28,5%** respecto al año anterior. Esta tendencia confirma el impacto de las medidas de digitalización y la mejora continua en la eficiencia de los procesos internos.

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

EMPRESA	CONSUMO 2025 (Kg)
Citius Outsourcing	25,2
CASI	126
LIS	667,8
Risk Steward	50,4
Malthus Darwin	0
Pacto ETT	642,6
TOTAL	1512

CONSUMO AGUA

El consumo de agua de **Fernández Asunción** se asocia exclusivamente al uso sanitario en nuestras oficinas, por lo que no se identifica como un aspecto ambiental material para la actividad principal.

Durante el ejercicio 2025, se registró un ligero **incremento del 6,6%** respecto al año anterior, en línea con la **evolución y crecimiento de la actividad** del grupo.

Toda el agua consumida procede de la **red pública** y los vertidos son de carácter doméstico, manteniendo el grupo su compromiso con una gestión responsable y eficiente del recurso.

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

EMPRESA	CONSUMO 2025 (m³)
Citius Outsourcing	0
CASI	58,3
LIS	469,3
Risk Steward	-
Malthus Darwin	137,3
Pacto ETT	196,3
TOTAL	861,1

CONSUMO ENERGÉTICO

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

Durante el ejercicio 2025, se ha registrado un **incremento del 92%** respecto al año anterior. Este dato es un reflejo directo del fuerte **crecimiento de la actividad** del Grupo y a una **mejora en los sistemas de medición**.

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

EMPRESA	CONSUMO 2025 (kWh)
Citius Outsourcing	24.235,5
CASI	8.199,3
LIS	262.489,87
Risk Steward	5.497,08
Malthus Darwin	7.690,49
Pacto ETT	70.312,55
TOTAL	378.424,79

RESUMEN GENERAL DEL USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS:

Durante el ejercicio 2025, se ha continuado **mejorando el seguimiento del consumo de recursos**, lo que permite analizar su evolución con **mayor precisión y alcance** que en años anteriores.

En términos generales, se observa una **tendencia positiva en la reducción del consumo de papel**, en línea con las medidas de **digitalización y optimización de procesos** implantadas. Por lo contrario, el consumo de tóner presenta un incremento, asociado a necesidades operativas puntuales.

Por otro lado, el **aumento del consumo de agua y energía** responde principalmente al **crecimiento de la actividad**, a una mayor intensidad en el uso de las instalaciones y la evolución operativa del grupo. Es importante destacar que este incremento también refleja nuestra **mayor capacidad actual para registrar consumos** que anteriormente no eran contabilizados.

En conjunto, estos resultados permiten reforzar el análisis del comportamiento de los recursos y orientar futuras acciones hacia una **mayor eficiencia y sostenibilidad**.

Asimismo, se continúa fomentando la **concienciación interna** mediante la difusión de buenas prácticas, promoviendo un uso responsable de los recursos en todas las áreas de actividad.

A continuación, se detalla la **comparativa del consumo** actual respecto a años anteriores:

	2025	2024	2023
Consumo Tóner (ud.)	208	179	79
Consumo Papel (kg.)	1.512	2.116,8	2.142
Consumo Agua (m³)	861,1	808	480
Consumo Luz (kWh)	378.424,79	197.143,05	284.924,36

2.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-2

Fernández Asunción orienta su modelo de actuación hacia **un sistema económico y social que prioriza el uso eficiente de los recursos y el respeto por el entorno natural**. Bajo los principios de la economía circular, trabajamos para reducir al mínimo el consumo de materias primas y maximizar el aprovechamiento de los recursos disponibles, generando así un valor adicional para la organización y para la sociedad.

La **minimización de residuos** constituye uno de nuestros compromisos más firmes, con especial atención a aquellos que presentan un mayor riesgo ambiental. Nuestro objetivo es limitar su depósito en vertederos y reducir la contaminación derivada de su gestión inadecuada.

Para ello, durante 2025 hemos seguido avanzando en las siguientes líneas de actuación:

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

La práctica totalidad de nuestros residuos se gestiona a través de terceros especializados. Fernández Asunción **verifica que estos gestores** cumplan en todo momento con la normativa aplicable y con las obligaciones contractuales y legislativas vigentes en materia de residuos. Llevamos a cabo un seguimiento detallado de cada recogida, desde la solicitud inicial hasta su ejecución y, cuando procede, su facturación.

GENERACIÓN DE RESIDUOS				
Año	2025	2024	2023	Ud.
Residuos No Peligrosos (Códigos LER: 200101, 080318, 200301, 200139 y RAE)	17,893	8,612	0,480	t
Residuos Peligrosos (Códigos LER: 150202 y 180103)	0,060	0,000	0,023	t

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

Gestión de Residuos No Peligrosos y Peligrosos

RESIDUOS NO PELIGROSOS

Entre los residuos no peligrosos, destaca el papel generado por las actividades administrativas de las delegaciones, especialmente el vinculado a los procesos de selección y contratación de personal operativo.

Método de eliminación: Reciclaje, llevado a cabo a través de gestores autorizados seleccionados según las necesidades de cada caso: Delete (Grupo Constant) o Destrupack Confidencial, S.L. (T-5071).

El volumen de residuos registrado por Fernández Asunción refleja el avance en la implantación de sistemas de gestión en las delegaciones: **a mayor cobertura, mayor número de recogidas contabilizadas y, con ello, mayor peso total registrado**. Este incremento responde a una mejora en el seguimiento, no a un aumento real en la generación. En lo que respecta a la documentación generada en oficinas, la tendencia continúa siendo descendente, impulsada por la consolidación de los procesos de digitalización y el uso extendido de herramientas digitales.

RESIDUOS PELIGROSOS

Durante 2025 no se ha registrado ninguna recogida de residuos peligrosos, manteniéndose así la tendencia del ejercicio anterior y confirmando la escasa generación de este tipo de residuos en el marco de nuestras actividades.

EMPRESA	NO PELIGROSOS				PELIGROSOS	
	LER: 200101 (t Papel cartón)	LER: 080318 (t Tóner)	LER: 200139 (t Plástico)	LER: 200301 (t Banal)	LER: 150202 (t Sepiolita)	LER: 180103 (t Residuos sanitarios)
LOGÍSTICA E INGENIERÍA DE SERVICIOS	0,469	0,013	3,02	10,993	0,060	0
RISK STEWARD	0	0	0,117	0	0	0
CITIUS OUTSOURCING	0,022	0	0	0	0	0
CONSORCIO ANDALUCÍA DE SERVICIOS INTEGRALES	0,058	0	0	0,178	0	0
PACTO ETT	0,660	0,006	0	0	0	0
MALTHUS DARWIN	2,358	0	0	0	0	0

Tabla 5. Tabla de Pesos por empresa y tipo de residuos.

EVOLUCIÓN DE RESIDUOS

El incremento registrado en la generación de residuos no peligrosos no refleja un aumento real en la producción, sino la extensión progresiva del sistema de seguimiento a nuevas sedes y delegaciones de Fernández Asunción.

Conforme se incorporan más centros al circuito de recogida y registro, el volumen contabilizado crece de manera natural. Este avance en la cobertura es un indicador positivo del compromiso de la organización con una gestión ambiental más completa.

En cuanto a los residuos peligrosos, el ejercicio no ha registrado ninguna recogida, manteniéndose la tendencia favorable observada en años anteriores.

3.

Empleo y cuestiones sociales

Empleo y cuestiones sociales

3.1. PLANTILLA DE FERNÁNDEZ ASUNCIÓN

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

Fernández Asunción impulsa el crecimiento profesional de las personas que integran el consolidado, ya que resultan **esenciales en el desarrollo sostenible de la compañía**.

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

El consolidado de Fernández Asunción cuenta con **2.759 profesionales que conforman su plantilla**. El **63,07% son mujeres y el restante 36,93% hombres**, cuya media de edad es de 39 años.

Los procesos clave de la compañía son ejecutados por el propio equipo humano. Solo se acude a la externalización de terceras empresas para la prestación de servicios concretos de escaso valor añadido.

En cuanto a los **trabajadores no empleados directamente**, Fernández Asunción recurre de manera ocasional y marginal a la externalización de determinados servicios de escaso valor añadido, ajenos a la actividad principal del consolidado. Debido al carácter irregular y no recurrente de estas contrataciones, no resulta viable llevar un control centralizado y sistemático que garantice la fiabilidad de su cuantificación, motivo por el cual no se incluyen en los datos de plantilla aquí presentados.

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

Fernández Asunción promueve la incorporación sin distinción por edad, género y categoría profesional. Asimismo, el consolidado incentiva la contratación indefinida entre su personal de estructura.

	 Hombres	 Mujeres
2025	36,93% (1.019)	63,07% (1.740)
2024	38% (960)	62% (1.579)
2023	49% (940)	51% (1.330)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL, GÉNERO Y EDAD

	 Hombres	 Mujeres				
2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
Directivos/as	6	1	-	3	4	50
Mandos intermedios y personal técnico	14	24	-	28	10	44
Personal administrativo y otros/as	13	51	21	40	3	34
Personal operativo	986	1.664	615	1.579	456	39

MEDIA DE EDAD DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

						
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	38	42	39	41	47	41
Indefinidos a tiempo parcial	42	42	37	40	46	48
Indefinidos fijos discontinuos	-	33	36	37	37	38
Temporales a tiempo completo	36	37	36	38	36	37
Temporales a tiempo parcial	30	37	31	36	31	34
	2025		2024		2023	

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO

						
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	305	543	430	456	457	378
Indefinidos a tiempo parcial	209	439	75	415	53	357
Indefinidos fijos discontinuos	0	1	389	496	334	375
Temporales a tiempo completo	482	591	44	60	62	47
Temporales a tiempo parcial	23	166	22	152	33	171
	2025		2024		2023	

La procedencia de las personas trabajadoras de Fernández Asunción es heterogénea. En 2025 han estado vinculadas laboralmente personas de **65 nacionalidades distintas**. Las 20 nacionalidades siguientes son las más destacadas y reúnen más del 94% del total del personal.

	Nacionalidad	Personas Trabajadoras		Nacionalidad	Personas Trabajadoras
1	Española	1.768	11	Hondureña	33
2	Marroquí	146	12	Italiana	31
3	Colombiana	120	13	Nigeriana	22
4	Venezolana	78	14	Ucraniana	21
5	Dominicana	60	15	Nicaragüense	20
6	Peruana	48	16	Ecuatoguineana	19
7	Senegalesa	41	17	Brasileña	18
8	Rumana	39	18	Argentina	18
9	Ecuatoriana	38	19	Maliense	18
10	Cubana	37	20	Paraguaya	17

Las categorías profesionales se organizan en personal de estructura, que comprende directivos, mandos, personal técnico y administrativo, y personal operativo, conformado por quienes desarrollan su actividad en empresas del grupo de Trabajo Temporal o para clientes del consolidado.

TASA DE NUEVAS CONTRATACIONES POR GÉNERO Y EDAD

					
2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años
P. Estructura	16%	23%	22%	13%	4%
P. Operativo	38%	115%	47%	87%	18%
2024					
P. Estructura	10%	44%	22%	29%	3%
P. Operativo	12%	42%	16%	33%	6%
2023					
P. Estructura	19%	26%	2%	2%	0%
P. Operativo	56%	49%	24%	48%	27%

TASA DE ROTACIÓN POR GÉNERO Y EDAD

					
2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años
P. Estructura	16%	36%	22%	20%	9%
P. Operativo	39%	115%	46%	90%	19%
2024					
P. Estructura	9%	41%	20%	28%	2%
P. Operativo	11%	39%	14%	30%	6%
2023					
P. Estructura	16%	21%	8%	23%	7%
P. Operativo	55%	47%	24%	50%	27%

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR GÉNERO Y EDAD

						
2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
P. Estructura	5	11	2	10	4	41
P. Operativo	125	176	58	197	46	39




2024	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
P. Estructura	1	6	1	6	0	39
P. Operativo	106	111	60	124	33	38




2023	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
P. Estructura	5	8	3	9	1	37
P. Operativo	112	81	48	122	23	38

DESPIDOS DESGLOSADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL, GÉNERO Y EDAD MEDIA




2025	Hombres	Mujeres	Edad Media
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y personal técnico	1	4	54
Personal administrativo y otros/as	4	7	36
Personal operativo	125	176	39
2024			
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y personal técnico	1	2	43
Personal administrativo y otros/as	0	4	37
Personal operativo	106	111	38
2023			
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y personal técnico	3	2	44
Personal administrativo y otros/as	2	6	32
Personal operativo	112	81	38

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

ERTE DESGLOSADO POR CATEGORÍA PROFESIONAL, GÉNERO Y EDAD MEDIA

									
	Hombres	Mujeres	Edad Media	Hombres	Mujeres	Edad Media	Hombres	Mujeres	Edad Media
Directivos/as	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Mandos intermedios y personal técnico	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Personal administrativo y otros/as	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Personal operativo	13	2	15	4	12	39	28	33	43
	2025			2024			2023		

En relación con la información facilitada por área geográfica, cabe mencionar que la totalidad de la plantilla se encuentra ubicada en España. Los datos expuestos han sido obtenidos de las empresas con mayor volumen de actividad y personal dentro del consolidado Fernández Asunción, lo que permite brindar una visión representativa de la situación laboral en las unidades más destacadas de la organización.

Empleo y cuestiones sociales

3.2. REMUNERACIÓN

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

La siguiente información se ha calculado con la plantilla a 31.12.2025 en Fernández Asunción y **considerando el salario bruto anual**, normalizado a jornada completa equivalente (FTE) para los contratos a tiempo parcial. Las remuneraciones medias se han reflejado en referencia al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) del ejercicio 2025, cuyo valor es de **16.576 euros brutos anuales**. Además, las remuneraciones se componen de la aplicación del convenio vigente para cada empresa en cuya aprobación han participado los diferentes grupos de interés.

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

		 Mujer		 Hombre		Brecha salarial
		Retribución media (€)	Edad media	Retribución media (€)	Edad media	
2025	Directivos/as	46.657 (2,81 SMI)	37	58.673 (3,54 SMI)	53	<25%
	Mandos Interm. y Técnicos/as	31.760 (1,91 SMI)	44	32.441 (1,95 SMI)	46	<25%
	Personal Admin. y Otros	20.867 (1,26 SMI)	35	22.313 (1,35 SMI)	34	<25%
	Personal Operativo	18.592 (1,12 SMI)	39	20.642 (1,24 SMI)	39	<25%
		Retribución media (€)	Edad media	Retribución media (€)	Edad media	Brecha salarial
2024	Directivos/as	-	-	58.100 (3,66 SMI)	52	<25%
	Mandos Interm. y Técnicos/as	30.430 (1,92 SMI)	45	31.750 (2,00 SMI)	45	<25%
	Personal Admin. y Otros	20.055 (1,26 SMI)	34	20.990 (1,32 SMI)	36	<25%
	Personal Operativo	17.855 (1,12 SMI)	39	20.395 (1,28 SMI)	38	<25%
		Retribución media (€)	Edad media	Retribución media (€)	Edad media	Brecha salarial
2023	Directivos/as	-	-	56.120 (3,71 SMI)	51	<25%
	Mandos Interm. y Técnicos/as	26.700 (1,77 SMI)	39	28.020 (1,85 SMI)	42	<25%
	Personal Admin. y Otros	18.460 (1,22 SMI)	35	20.750 (1,37 SMI)	39	<25%
	Personal Operativo	17.450 (1,15 SMI)	40	19.950 (1,32 SMI)	39	<25%

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

Empleo y cuestiones sociales

3.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

GRI 401-2, 401-3

A continuación, se presentan los datos de las personas que se han acogido al derecho del permiso paternal o maternal en el ejercicio de 2025.

	2025		2024		2023	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Casos de permiso nacimiento hijo/a	114	15	76	302	68	272
Días disfrutados	11260	1248	6842	26180	6810	23419

Desde el departamento de RRHH no hay constancia que ninguna persona trabajadora con permiso parental o maternal que no se haya acogido a éste. De modo que en Fernández Asunción ha habido un **total de 129 casos de maternidad y/o paternidad** tal como se detalla en la tabla anterior (**114 mujeres y 15 hombres**) con un **total de 12508 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

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

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

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

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

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

Para garantizar el cumplimiento efectivo de este derecho, Fernández Asunción aplica las siguientes medidas:

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

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

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo en Fernández Asunción:

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

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

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

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

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

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

BENEFICIOS SOCIALES

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

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

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

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR

En el marco de la promoción de la salud y el bienestar de la plantilla, Fernández Asunción pone a disposición de las personas trabajadoras la plataforma Goodhabit Online Training, que ofrece cursos sobre buenos hábitos, salud, gestión del estrés, mindfulness, crecimiento personal y desarrollo de competencias transversales.

3.5. SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR

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

Un número significativo de las empresas de Fernández Asunción dispone de un **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**. En los supuestos en los que este órgano no está constituido, el personal tiene conocimiento de su derecho a crearlo, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las sesiones del comité se celebran con una cadencia aproximada de tres meses, y de cada una de ellas se elabora un acta que recoge los siguientes apartados:

- **Lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.**
- **Valoración de las actividades preventivas llevadas a cabo en el trimestre previo.**
- **Programación de las acciones preventivas para el trimestre vigente.**
- **Seguimiento de la accidentabilidad del período anterior.**
- **Inspecciones activas, informes ergonómicos, higiénicos y psicosociales.**
- **Ruegos y preguntas: disponibilidad de EPIs y comunicación empresa-trabajador.**
- **Distribución de documentación relevante.**

Fernández Asunción considera **prioritario velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores**, pues su bienestar constituye un factor clave para el desarrollo productivo y la competitividad de la organización.

En este sentido, la empresa mantiene una Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable a todas las sociedades del consolidado. Además, las siguientes empresas cuentan con la **Certificación ISO 45001:2018**:

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

Fernández Asunción orienta sus esfuerzos a la gestión eficaz de los accidentes de trabajo, persiguiendo la reducción progresiva de su tasa de frecuencia, la creación de entornos laborales seguros y la disminución del absentismo. A lo largo del ejercicio 2025 no se ha identificado **ningún trabajador de Fernández Asunción cuyo puesto de trabajo presente un riesgo elevado de enfermedad laboral**.

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD

En este ejercicio, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales ha podido retomar el seguimiento de los indicadores de accidentabilidad y absentismo. Los datos relativos al índice de frecuencia y de incidencia del consolidado son los siguientes:

Índice de Frecuencia e Índice de Incidencia por empresa y género								
	Citius Outsourcing		CASI		LIS		PACTO	
Índice de Frecuencia	1,11	6,70	1,22	8,84	4,05	1,79	17,26	18,24
Índice de Incidencia	0,37	2,21	1,21	8,79	5,69	2,52	14,46	15,28

Adicionalmente, durante el ejercicio 2025 no se ha producido ningún fallecimiento a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Accidentabilidad por empresa y género								
	Citius Outsourcing		CASI		LIS		PACTO	
Nº Accidentes con baja	10	58	6	41	12	6	1.217	1.286
Nº Accidentes in itinere	1	8	1	7	3	1	5	5
Nº Accidentes sin baja	3	20	2	17	9	4	26	27
Nº Horas absentismo	2.606	15.658	849	6.151	4.289	1.895	9.737	10.287

SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CONSUMIDORES

Fernández Asunción no contempla medidas específicas en materia de salud y seguridad de los consumidores, dado que la tipología de actividad de sus empresas no requiere de este tipo de actuaciones.

Empleo y cuestiones sociales

3.6. RELACIONES SOCIALES

GRI 2-29, 2-30, 407-1

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

COMITÉS DE EMPRESA

Las empresas integradas en Fernández Asunción (CASI, LIS, Citius Outsourcing, Pacto ETT, Malthus Darwin y Risk Steward) cuentan con la representación legal de los trabajadores/as a través de los Comités de Empresa y delegados/as de personal correspondientes, conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Empresa	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
CASI (Comité Sevilla)	5	0
CASI (Delegados)	7	0
CASI (Delegado Sindical)	1	1
LIS	13	0
Citius Outsourcing	7	0

COMISIONES DE IGUALDAD

En cumplimiento del Real Decreto 901/2020, las empresas de Fernández Asunción obligadas a disponer de Plan de Igualdad cuentan con su Comisión de Igualdad de carácter paritario, encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
LIS	06/06/2023	1	0
Pacto ETT	29/08/2025	2	0

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

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

Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
LIS	03/03/2023	3	0

COBERTURA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Todo el personal, es decir, **el 100% de la plantilla de Fernández Asunción, está cubierto por convenios colectivos**. En total son 76 convenios diferentes. A continuación, se relacionan **los 20 convenios con más personas contratadas, que representan el 79,56 % del total de la plantilla del Grupo**.

Nº	Convenio Colectivo	Nº de personas trabajadoras	%
1	Citius outsourcing enterprise 2012-2017	370	13,41%
2	Logística e ingeniería de servicios 2004-2008	262	9,50%
3	Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la provincia de Sevilla	203	7,36%
4	Sector de la Industria de hostelería y turismo de Catalunya	190	6,89%
5	HOSTELERIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	185	6,71%
6	XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría	128	4,64%
7	HOSTELERIA Y TURISMO DE BARCELONA (Grupo A)	111	4,02%
8	Convenio Colectivo de Alojamientos de Guipuzcoa	94	3,41%
9	Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería de la Provincia de Córdoba	74	2,68%
10	HOSPEDAJE DE LA COMUNIDAD DE MADRID 4-5 ESTRELLAS (Tabla "A")	66	2,39%
11	HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID (Clase A)	62	2,25%
12	Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	58	2,10%
13	HOSTELERIA DE CORDOBA 4/3*	55	1,99%
14	Sector de la Industria de hostelería Navarra	53	1,92%
15	Convenio Colectivo de Hostelería y Turismo de la Provincia de Granada	53	1,92%
16	EST - Empresas de Trabajo Temporal PACTO	53	1,92%
17	HOSTELERIA DE MALAGA SECCION 1ª 4*	51	1,85%
18	Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de Málaga y provincia	47	1,70%
19	BARCELONA PROJECT'S S.A.	41	1,49%
20	HOSTELERIA DE NAVARRA	39	1,41%

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

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

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

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

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

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

Empleo y cuestiones sociales

3.7. FORMACIÓN

GRI 404-1, 404-2

En **Fernández Asunción**, el desarrollo profesional de las personas constituye un eje estratégico fundamental. Cada empresa del grupo elabora e implementa su **propio Plan de Formación anual**, diseñado específicamente en función de las características de su actividad, las necesidades operativas de cada equipo y el perfil de su plantilla.

Estos planes tienen como objetivo ofrecer una formación práctica y actualizada, tanto en respuesta a las inquietudes del personal como a las exigencias del cliente o de la propia organización. Se trata de un modelo flexible y personalizado, orientado a garantizar que cada profesional disponga de las competencias necesarias para ejercer su función con eficacia, seguridad y calidad.

La oferta formativa abarca todas las categorías profesionales, con especial énfasis en áreas críticas como la seguridad y la salud en el trabajo. Entre las formaciones más destacadas se encuentran:

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

Además, se han mantenido los cursos orientados al bienestar del personal, como gestión del estrés y gestión del tiempo, consolidando así un entorno laboral más saludable, equilibrado y productivo.

En total, durante el año 2025 se impartieron **2.296 horas de formación**, de las que se beneficiaron **981 personas** pertenecientes a distintas áreas de la organización, lo que representa **2,34 horas de formación por empleado**. Estos datos reflejan un crecimiento muy significativo respecto a 2024, cuando se formaron 515 personas en 1.548 horas, lo que supone un aumento del **90% en el número de personas formadas** y un **48% más de horas impartidas**.

	2025	2024	2023
Nº de horas de formación	2.296	1.548	2.557
Nº de empleados formados	981	515	1.129

Fernández Asunción reafirma así su compromiso con la formación continua como palanca de mejora, motivación y crecimiento profesional, con la convicción de que un equipo bien formado es un pilar esencial para el desarrollo sostenible del grupo.

FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

En el 2025, el desarrollo profesional de los miembros de Fernández Asunción se resume de la siguiente forma:

	 Hombres		 Mujeres	
	N.º de horas de formación	N.º de empleados formados	N.º de horas de formación	N.º de empleados formados
Directivos	85	4	18	1
Mandos intermedios y técnicos	445	61	536	246
Personal administrativo y otros	90	8	160	19
Personal operativo	680	296	282	346
FERNÁNDEZ ASUNCIÓN				

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

	 Hombres		 Mujeres		 Hombres		 Mujeres	
	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados
Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios y técnicos	36	5	36	25	16	6	36	11
Personal administrativo y otros	25	1	0	0	0	0	60	1
Personal operativo	22	24	14	113	9	23	12	176
CITIUS OUTSOURCING					CASI			

	 Hombres		 Mujeres		 Hombres		 Mujeres	
	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados
Directivos	0	0	0	0	54	2	0	0
Mandos intermedios y técnicos	16	9	41	9	145	9	9	97
Personal administrativo y otros	0	0	50	2	0	0	0	0
Personal operativo	487	227	214	54	0	0	0	0
LIS					MALTHUS DARWIN			

	 Hombres		 Mujeres		 Hombres		 Mujeres	
	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados
Directivos	31	2	18	1	0	0	0	0
Mandos intermedios y técnicos	219	31	414	104	13	1	0	0
Personal administrativo y otros	65	7	50	16	0	0	0	0
Personal operativo	154	21	34	2	8	1	8	1
	PACTO				RISK STEWARD			

Empleo y cuestiones sociales

3.8. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

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

ENFOQUE DE GESTIÓN

Fernández Asunción ha identificado la **igualdad y la diversidad** como un tema material en su análisis de doble materialidad, dado su impacto directo en la atracción y retención del talento, en la cultura organizativa y en la sostenibilidad social del negocio. La gestión de este tema se articula a través del **Código Ético del grupo, las políticas de igualdad, los planes de igualdad** de las sociedades que disponen de ellos y los **protocolos de prevención y actuación frente al acoso**. La responsabilidad última recae en la Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de las Comisiones de Igualdad constituidas en cada sociedad y la supervisión del órgano de gobierno del grupo. Durante 2025, las principales líneas de actuación han sido la **elaboración de los Planes de Igualdad** de las sociedades que no lo tenían y la formación en igualdad de las personas de los comités de igualdad.

ACCESIBILIDAD Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

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

A 31 de diciembre de 2025, en el grupo prestaban servicio un total de **7 personas trabajadoras** con un grado de **discapacidad igual o superior al 33 %**, frente a las 14 registradas en 2024.

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

IGUALDAD DE GÉNERO

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

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

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

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

Como indicadores clave de la situación de la igualdad de género en Fernández Asunción a cierre de 2025 destacan: una **representación femenina del 63,1%** en la plantilla total del grupo, un **16,7 de mujeres en posiciones de responsabilidad y mando**. La evolución de estos indicadores respecto al ejercicio 2024 ha sido positiva, ya que el porcentaje de representación femenina en 2024 era del 62%, aumentando en un 1,1%, así como el porcentaje de mujeres en posiciones de responsabilidad, ya que no había representación.

PLANES DE IGUALDAD Y POLÍTICAS ASOCIADAS

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

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

Durante 2025, Fernández Asunción ha continuado avanzando en la implantación de Planes de Igualdad en las sociedades del grupo que, por su dimensión, están obligadas conforme al Real Decreto 901/2020. A 31 de diciembre de 2025, dos sociedades del grupo se encuentran en proceso de elaboración y negociación de sus respectivos Planes de Igualdad con la representación legal de las personas trabajadoras, y cuatro sociedades tienen los Planes implantados. El estado de cada sociedad es el siguiente:

- **Logística e Ingeniería de Servicios:** En proceso de implantación. Fecha prevista de inscripción en REGCON: 2026.
- **Risk Steward:** Implantado (2022-2026). Vigencia: 23/03/2027.
- **Citius Outsourcing:** Implantado (2022-2026). Vigencia: 20/05/2026.
- **Consorcio Andaluz de Servicios Integrales:** En proceso de implantación. Fecha prevista: 2026.
- **Pacto ETT:** Implantado (2025-2029). Vigencia: 01/09/2029.
- **Malthus Darwin:** Implantado (2025-2029). Vigencia: 17/06/2029.

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

En paralelo, todas las sociedades del grupo —tanto las obligadas como las no obligadas por dimensión— disponen de Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, así como de Código Ético común, lo que garantiza el marco de actuación mínimo en materia de igualdad y no discriminación con independencia del tamaño de cada sociedad.

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

CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y DE ACOSO

Durante el 2025 **no se ha producido ningún caso de discriminación laboral**. Aun así, cabe destacar que todas las situaciones de acoso laboral son investigadas, recopilando la información necesaria para extraer las conclusiones asociadas.

3.9. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

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

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

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

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

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

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

Situación durante el ejercicio 2025:

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

COMPROMISO CON LOS ODS - AGENDA 2030

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

IGUALDAD DE GÉNERO



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

ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



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

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



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

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



- Las empresas del Grupo colaboran con Iman Foundation que trabajan con colectivos vulnerables (personas refugiadas, migrantes, sin hogar, en riesgo de exclusión), mediante voluntariado corporativo, donaciones y patrocinios.
- Política de no discriminación por origen, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género, edad o discapacidad, formalizada en el Código Ético y verificada en procesos de selección, retribución y promoción.

ACCIÓN POR EL CLIMA



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

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

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

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

Con todo ello, buscamos involucrar a todos los grupos de interés en las actividades de las empresas del Grupo para generar impactos positivos en el ámbito económico, social y ambiental, contribuyendo a la consecución de los ODS.

3.10. COMPLIANCE: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

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

Uno de los objetivos más importantes de Fernández Asunción es la **prevención de casos de corrupción y soborno**. En el marco de su compromiso con el buen gobierno corporativo, la empresa continúa consolidando su Sistema de gestión de compliance, orientado a garantizar la legalidad, la ética empresarial y la integridad en todas sus operaciones, bajo los principios de **diligencia debida, tolerancia cero ante el soborno y la corrupción, prohibición del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo**, respeto a la competencia leal y a la protección de datos, igualdad de oportunidades, y transparencia y honestidad en la organización.

Este enfoque está alineado con el **ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas)**, meta 16.5 sobre reducción sustancial de la corrupción y el soborno.

MARCO NORMATIVO INTERNO

Fernández Asunción cuenta con un conjunto de políticas y protocolos aprobados por la Dirección que articulan el sistema de compliance:

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

SISTEMA DE COMPLIANCE PENAL

Desde 2018, Fernández Asunción cuenta con un **Modelo de Prevención de Delitos** conforme al artículo **31 bis del Código Penal** y a la **Norma UNE 19601**, desplegado de forma progresiva por sociedades con el asesoramiento externo de **Fortuny Legal**. A cierre de 2025, el estado de implantación en las sociedades del Grupo es:

SOCIEDAD	ESTADO IMPLANTACIÓN
LIS	Pendiente 2026
CASI	Pendiente 2026
Risk Steward	Pendiente de implantación
Citius Outsourcing	Pendiente 2026
Pacto ETT	Pendiente de implantación
Malthus Darwin	Pendiente de implantación

En el marco del Modelo se han elaborado **mapas de riesgos penales** para cada sociedad, priorizados por **impacto y probabilidad (GRI 205-1)**. Los principales riesgos en facility services se concentran en **licitaciones públicas, relación con clientes y proveedores, selección de personal y conflictos de interés**.

COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y CASOS

Las políticas anticorrupción se comunican al conjunto del personal y del órgano de gobierno a través del **Código Ético** y de **píldoras comunicativas mensuales** sobre los avances en compliance. Durante 2025 se ha impartido **una formación genérica en compliance** que ha cubierto el Modelo de Prevención de Delitos, los principales delitos y penas, el Código Ético, el Órgano de Compliance Penal y el Canal de Denuncias. La trazabilidad cuantitativa por categoría profesional se incorporará en próximos ejercicios.

Durante 2025 **no se ha confirmado ningún caso de corrupción** en las sociedades de Fernández Asunción, no se han producido despidos ni rescisiones de contratos por este motivo, ni existen causas judiciales públicas relacionadas. Tampoco se han registrado acciones jurídicas por competencia desleal o prácticas antimonopolio.

CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

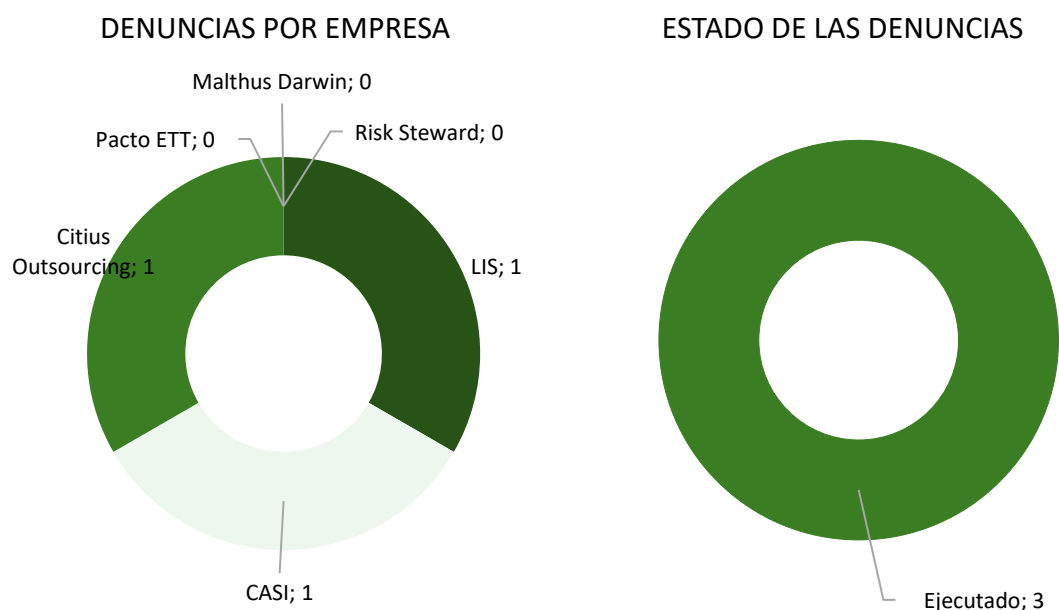
Durante 2025, Fernández Asunción no ha realizado contribuciones políticas, ya sean financieras o en especie, conforme a lo establecido en su Política antisoborno y anticorrupción.

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

En cumplimiento de la **Ley 2/2023**, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, Fernández Asunción dispone de la plataforma **Ulises** como Canal Ético, herramienta segura y confidencial que **garantiza el anonimato** de la persona informante y la **protección frente a represalias**. La Ley permite compartir el canal entre entidades del mismo grupo, lo que ha facilitado su integración bajo una plataforma común con secciones diferenciadas.

Durante el ejercicio 2025 se ha revisado toda la documentación del **Sistema Interno de Información** (Reglamento del Canal, Política del SII y Protocolo de Investigación) para adaptarla a las exigencias de la Ley, y se han comunicado los nombramientos del Responsable del Sistema a las Autoridades autonómicas competentes.

A lo largo del ejercicio 2025 se han recibido un total de **3 comunicaciones** a través del Canal Ético, distribuidas entre las sociedades **LIS, CASI y Citius Outsourcing** (una en cada una), mientras que las sociedades **Risk Steward, Pacto ETT y Malthus Darwin** no han registrado ninguna comunicación durante el ejercicio. La totalidad de las comunicaciones recibidas ha sido **gestionada y ejecutada**, sin quedar ningún expediente pendiente de resolución a cierre del ejercicio.



Las políticas y documentación de compliance de cada sociedad están accesibles a través de los siguientes enlaces:

- **LIS:** <https://lis-externalizacion.com/compliance/>
- **Risk Steward:** <https://www.risksteward.es/compliance/>
- **Citius Outsourcing:** <https://www.citius.es/compliance/>
- **Pacto ETT:** <https://www.pacto.es/compliance/>
- **Malthus Darwin:** <https://www.malthusdarwin.es/compliance/>

En el caso de **CASI**, al no disponer la sociedad de web corporativa propia, las personas trabajadoras acceden al Canal Ético exclusivamente a través del **Portal del Empleado**. El resto de la plantilla del Grupo dispone también de esta vía de acceso como canal habitual, complementaria a los enlaces web indicados, garantizando un acceso directo, confidencial y permanente desde su entorno habitual de trabajo.

SANCIONES Y ÓRGANO DE COMPLIANCE PENAL

No existen sanciones a empresas de Fernández Asunción en materia de riesgos penales, ni la Sociedad ha sido requerida por ningún regulador o autoridad durante 2025. El **Órgano de Compliance Penal** mantiene reuniones mensuales con **Fortuny Legal**, documentadas mediante orden del día y acta, y custodia toda la documentación del Modelo.

NOVEDADES NORMATIVAS

Durante 2025 no se han producido reformas legislativas destacables en materia de compliance penal. Sí se han publicado, en cambio, **tres estándares relevantes** que se han incorporado al seguimiento del Sistema:

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

Asimismo, se mantienen en seguimiento las siguientes novedades publicadas en 2024, pendientes de transposición o desarrollo:

- **Directiva (UE) 2024/1226** — Medidas restrictivas de la Unión.
- **Directiva (UE) 2024/1760 (CSDDD)** — Diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad.
- **Real Decreto 1101/2024** — Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

Empleo y cuestiones sociales

3.11. PROTECCIÓN DE DATOS

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

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

Fernández Asunción ha identificado la protección de datos y la seguridad de la información como un **tema material en su análisis de doble materialidad**, dado el volumen y la sensibilidad de los datos personales que trata por su actividad —especialmente en *los procesos de selección de personal, la gestión de candidatos/as y la cesión de personas trabajadoras a empresas usuarias en la actividad de ETT*— y el impacto potencial que un incidente de seguridad podría tener tanto en los derechos de las personas afectadas como en la continuidad operativa del negocio. La gestión de este tema se articula en tres niveles: (1) protección de datos personales conforme al RGPD; (2) seguridad de la información de toda la organización; y (3) ciberseguridad y resiliencia frente a amenazas digitales.

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

La gobernanza de la protección de datos y la seguridad de la información en Fernández Asunción se articula a través de las siguientes figuras y órganos:

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

MARCO NORMATIVO Y COMPROMISOS

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

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

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

PRINCIPIOS DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

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

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

MEDIDAS IMPLANTADAS

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

Medidas legales:

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

Medidas organizativas:

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

Medidas técnicas y de ciberseguridad:

- Políticas y procedimientos de seguridad documentados.
- Control de accesos lógicos: gestión de identidades, autenticación robusta y revisión periódica de privilegios.
- Sistemas de protección perimetral, antimalware y monitorización de tráfico de red.

- Cifrado de información en tránsito y en reposo en los sistemas que tratan datos personales.
- Copias de seguridad periódicas con pruebas de restauración.
- Seudonimización de datos en los entornos en los que es técnicamente viable.
- Seguridad física de los centros donde se ubican los sistemas de información.
- Desarrollo y mantenimiento seguro de sistemas de información, con gestión del ciclo de vida y aplicación oportuna de parches y actualizaciones.

TRATAMIENTOS SECTORIALES SENSIBLES

Por la naturaleza de su actividad —outsourcing, empresa de trabajo temporal y servicios de limpieza—, Fernández Asunción **trata un volumen significativo de datos personales** de candidatos/as en procesos de selección y de personas trabajadoras puestas a disposición de empresas usuarias. Estos tratamientos cuentan con cláusulas informativas específicas, plazos de conservación delimitados conforme a la normativa aplicable (especialmente en lo relativo a candidaturas no seleccionadas) y procedimientos de cesión de datos a empresas usuarias documentados mediante los correspondientes contratos.

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

CIBERSEGURIDAD Y RESILIENCIA OPERATIVA

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

- Plan de continuidad de negocio y procedimientos de recuperación ante desastres, con pruebas periódicas.
- Gestión de vulnerabilidades: monitorización continua, parcheo periódico y revisión de configuraciones.
- Concienciación y formación continua del personal en buenas prácticas de ciberseguridad (phishing, gestión de contraseñas, uso seguro del correo electrónico).
- Gestión de incidentes de seguridad.

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

FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

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

HITOS DEL EJERCICIO Y OBJETIVOS 2025

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

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

4.

Compromiso sostenible

Compromiso sostenible

4.1. CALIDAD DE LOS SERVICIOS

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

CERTIFICADOS DE CALIDAD

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

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

Además de las normas **UNE-EN ISO 14001:2015 (Gestión Ambiental)** e **ISO 45001:2018 (Seguridad y Salud en el Trabajo)** ya referenciadas en otros apartados de esta memoria, Fernández Asunción cuenta con sociedades certificadas conforme a la norma **UNE-EN ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de la Calidad**. Los alcances de las certificaciones cubren las actividades de gestión de procesos de calidad, logística interna, externalización de procesos industriales, externalización de procesos para la hostelería, prestación de servicios de selección directa y trabajo temporal, selección de personal TIC, y han sido emitidas por los organismos certificadores OCA Global y ACCM. La tabla siguiente resume el estado de las tres certificaciones por sociedad:

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
Logística e Ingeniería de Servicios	Sí	Sí	Sí
Risk Steward	Sí	Sí	Sí
Citius Outsourcing	Sí	Sí	Sí
Consortio Andaluz de Servicios Integrales	Sí	Sí	Sí
Pacto ETT	Sí	Sí	Sí
Malthus Darwin	Sí	Sí	No

La última sociedad en obtener la certificación ISO 9001:2015 ha sido Malthus Darwin. Durante 2024 ha implementado el sistema de gestión, definiendo procedimientos, monitorizando procesos, estableciendo indicadores y objetivos, y superando las auditorías internas y externas hasta lograr la certificación para todas sus sedes. Este hito refleja el compromiso del grupo con la extensión progresiva del sistema de gestión de calidad a todas las sociedades del perímetro.

Para el ejercicio 2025, Fernández Asunción se ha marcado los siguientes objetivos en materia de certificación y calidad: mantener las certificaciones de calidad de todas las sociedades superando las auditorías de seguimiento, realizando mejoras continuas de los sistemas de calidad. Trabajar bajo sistemas de gestión certificados constituye un eje estratégico del grupo, ya que permite estandarizar la calidad del servicio entre sociedades, facilitar la trazabilidad y reforzar la confianza de los clientes.

SISTEMA DE GESTIÓN DE RECLAMACIONES

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

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

Durante el ejercicio 2025, Fernández Asunción ha gestionado un total de **11 reclamaciones** de clientes, frente a las 14 registradas en 2024, lo que supone una variación del 21%. El desglose por tipología es el siguiente:

- Calidad del servicio prestado: 4 reclamaciones.
- Conducta o desempeño del personal asignado al servicio: 5 reclamaciones.
- Plazos de respuesta o cumplimiento contractual: 2 reclamaciones.
- Facturación o aspectos administrativos: 0 reclamaciones.
- Otros motivos: 0 reclamaciones.

Durante 2025 **no se ha recibido ninguna reclamación fundamentada relativa a la violación de la privacidad** de los clientes o a la pérdida de sus datos, ni procedente de terceras partes ni de organismos reguladores. Asimismo, en el ejercicio no se han identificado incidencias significativas de fuga, robo o pérdida de datos de clientes. Durante el 2025 ha habido **4 incumplimientos** en materia de salud y seguridad con sanción económica.

Del total de reclamaciones gestionadas, el **100% se resolvió dentro de los plazos establecidos** por el procedimiento interno. A partir del análisis causa-raíz de las incidencias, se han iniciado **11 acciones correctivas y 4 acciones de mejora**, integradas en los planes anuales de los sistemas de gestión.

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

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

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

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

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

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

EMPRESA	NOTA 2024	NOTA 2025
Logística e Ingeniería de Servicios	8,2	8,3
Risk Steward	7,5	-
Citius Outsourcing	7,7	5,2
Consorcio Andaluz de Servicios Integrales	8,0	7,0
Pacto ETT	8,9	8,3
Malthus Darwin	8,0	8,7

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

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

Compromiso sostenible

4.2. DESARROLLO LOCAL

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

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

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

EMPLEO LOCAL Y CONTRATACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN

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

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

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

DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

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

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

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

COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES LOCALES

La actividad del Grupo se desarrolla en un **marco de respeto y colaboración con las comunidades locales**. A través de distintas acciones e iniciativas se trabaja por generar un impacto social positivo y sostenible en su entorno. 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 2025, no se han registrado operaciones con impactos sociales negativos significativos reales o potenciales en las comunidades locales. Por el contrario, la empresa ha contribuido a través de:

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

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

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

GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

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

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

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

Compromiso sostenible

4.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

GRI 2-28, 203-2, 413-1

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.

EJES ESTRATÉGICOS DE IMANCORP FOUNDATION

- **Impulso de la Innovación**
La fundación impulsa la investigación y el desarrollo como motores clave para el crecimiento del país. Con este enfoque, se financian proyectos de I+D que ofrezcan soluciones innovadoras a los desafíos actuales.
- **Talento**
El principal objetivo es respaldar ideas disruptivas y acompañar a los emprendedores en el reto de crear y consolidar sus proyectos, invirtiendo en startups y empresas tecnológicas en fases iniciales, de crecimiento o de expansión.
- **Diversidad e Inclusión**
Se colabora con empresas para fomentar un entorno laboral inclusivo, convencidos de que los equipos diversos generan resultados excepcionales para las organizaciones.
- **Observatorio de Competencias Digitales y Trabajo**
En alianza con la Universidad Autónoma de Barcelona, se analiza el impacto de las competencias digitales de la población en el ámbito laboral.

PROYECTOS IMPULSADOS POR IMANCORP FOUNDATION

- **Campaña #RompeElPrejuicio**
En 2025, IMANcorp Foundation lanzó la campaña #RompeElPrejuicio para promover la inclusión laboral de personas con síndrome de Down. Coincidiendo con el Día Mundial del Síndrome de Down (21 de marzo), con el cortometraje “¿Y tu virtud también llega tarde?” y fuerte presencia en redes sociales se puso en valor que el 95 % de las personas con síndrome de Down no accede al mercado laboral.
- **Programas de diversidad e inclusión y cumplimiento LGD**
IMANcorp Foundation promueve activamente procesos de gestión de la diversidad y una cultura basada en la inclusión y el sentimiento de pertenencia, colaborando con empresas para impulsar el reconocimiento del talento de las personas mediante iniciativas de sensibilización, campañas de afloramiento y asesoramiento en LGD.
- **Observatorio de Competencias Digitales y Empleo – Informe sector hospitalario**
Presentación del informe sobre digitalización, cambios en las ocupaciones y nuevas competencias en el sector hospitalario en España, con participación de representantes académicos, sanitarios, empresariales e institucionales.
- **Participación en ecosistemas europeos y Living Labs**
Participación en iniciativas de Living Labs y proyectos internacionales orientados a analizar el futuro del trabajo, las competencias emergentes y los retos asociados a la empleabilidad juvenil y la transformación digital.
- **Reconocimiento European Diversity Awards – Mejor Fundación Europea**
IMANcorp Foundation fue reconocida como mejor fundación europea en los European Diversity Awards, uno de los principales reconocimientos europeos en materia de diversidad e inclusión.

ENTIDADES COLABORADORAS CON FERNÁNDEZ ASUNCIÓN

1. Compromiso social

- Asociación de Profesionales de Recursos Humanos de Canarias (GEHOCAN)

2. Enriquecimiento de los servicios

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

3. Contribución al desarrollo territorial

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

4. Alianzas estratégicas IMANcorp Foundation

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

Compromiso sostenible

4.4. SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES

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

La cadena de suministro de Fernández Asunción **se rige por los principios establecidos en la Política de Compras Responsables y el Código Ético**, aprobados por el Consejo de Dirección. Su propósito es garantizar que los proveedores cuenten con la capacidad necesaria para suministrar productos y servicios que respondan a los requisitos de calidad y sostenibilidad que la organización promueve. La adhesión a esta política es obligatoria para todos los proveedores, y constituye una expresión del compromiso de la organización con la calidad, la ética empresarial, el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género, la no discriminación, la protección del medio ambiente y el cumplimiento de la legalidad vigente.

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

SELECCIÓN

Basada en la **recopilación de información y evidencias** sobre la capacidad del proveedor para satisfacer los requisitos definidos por la organización.

- **Selección directa:** Aplicable a proveedores internos (empresas pertenecientes al grupo) o proveedores únicos (aquellos que ofrecen un producto o servicio sin alternativa equivalente en el mercado).
- **Selección por compra:** Fundamentada en la solicitud y **comparación entre distintos proveedores**, atendiendo a criterios de precio, características del producto o servicio, plazos de entrega y condiciones de pago.

CONTROL DEL SUMINISTRO O PRESTACIÓN

Se lleva a cabo mediante un sistema de gestión de incidencias coordinado por el departamento responsable, con el fin de resolver de forma eficaz y en tiempo cualquier desviación respecto a los estándares establecidos.

EVALUACIÓN

Los nuevos **proveedores son evaluados** en función de su criticidad, entendida como el impacto que su producto o servicio tiene sobre la operación de la empresa. Esta evaluación se apoya en cinco criterios específicos que contemplan el cumplimiento de los requisitos de sostenibilidad y responsabilidad social.

RE-EVALUACIÓN

Se activa cuando, tras la evaluación inicial, se identifican áreas de mejora y se solicitan acciones correctivas orientadas a reforzar la capacidad de suministro.

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

Con el objetivo de consolidar una gestión cada vez más responsable, el consolidado mantiene un sistema de evaluación de proveedores orientado a analizar las prácticas empresariales responsables en la cadena de suministro. En línea con los requisitos de calidad establecidos por la Norma ISO 9001:2015, la selección de proveedores se realiza

mediante un sistema de ponderación basado en cinco criterios principales, entre los que se consolidan los incorporados en ejercicios recientes: condiciones económicas y responsabilidad social corporativa.



La evaluación se lleva a cabo de forma anual y queda registrada para todos los proveedores que cumplen con los criterios establecidos. En 2025, alrededor del **83%**, 34 de 41 proveedores con una facturación superior a 10.000€, están siendo **evaluados por su comportamiento ambiental y social**. Los resultados del ejercicio han vuelto a ser **satisfactorios**, y la totalidad de los proveedores evaluados ha cumplido con los estándares requeridos.

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

De cara al próximo ejercicio, **el objetivo es mantener estos resultados positivos y, progresivamente, elevar el nivel de exigencia** mediante metas más ambiciosas que permitan seguir avanzando en sostenibilidad y responsabilidad a lo largo de toda la cadena de suministro.

La adhesión a la política obliga a los proveedores a respetar los derechos humanos en su totalidad, garantizando que ninguna persona trabajadora sea sometida a acoso, castigo físico o mental, ni a ningún otro tipo de trato abusivo. Como mínimo, las condiciones salariales y la jornada laboral deberán ajustarse a la legislación vigente en cada país, incluyendo el salario mínimo, las horas extraordinarias y los límites máximos de jornada. **Queda expresamente excluido el uso de mano de obra infantil**, y se exige el cumplimiento de los convenios de la OIT, así como el respeto al derecho de libre asociación de las personas trabajadoras.

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

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

5.

Acerca de este informe

Acerca de este informe

5.1. ACERCA DE ESTE INFORME

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

OBJETO DEL INFORME Y MARCO REGULATORIO

El presente **Estado de Información no Financiera** de Fernández Asunción se elabora con periodicidad anual y recoge la información correspondiente al ejercicio 2025 (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025), referente al consolidado de Fernández Asunción.

A través del informe, Fernández Asunción da respuesta a:

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

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

DECLARACIÓN DE USO DE LOS ESTÁNDARES GRI

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

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

ALCANCE Y PERÍMETRO DEL INFORME

El presente informe tiene una frecuencia de publicación anual, con periodo de reporte coincidente con el año natural, y cubre el consolidado de Fernández Asunción, integrado por las siguientes sociedades:

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

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

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

PRINCIPIOS DE REPORTING

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

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

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

VERIFICACIÓN EXTERNA

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

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

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

APROBACIÓN DEL INFORME

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

FICHA TÉCNICA DEL INFORME

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

Acerca de este informe

5.2. GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29

La relación con los grupos de interés constituye un **eje fundamental en el modelo de gestión** de Fernández Asunción. Conocer las expectativas, necesidades y preocupaciones de cada colectivo posibilita a la organización evaluar su viabilidad e integrarlas en su planificación estratégica, con el fin de asentar vínculos de confianza, transparencia y compromiso mutuo. Este proceso de escucha y comunicación activa también favorece que la empresa transmita información de valor que consolide su relación con cada grupo.

Para que este diálogo sea verdaderamente eficaz, resulta imprescindible identificar y priorizar a los grupos de interés de mayor relevancia. Dicha priorización permite articular canales de comunicación específicos para cada colectivo, mejorando así la calidad de la interacción y su orientación a resultados.

A continuación, se recogen los principales grupos de interés de la organización y el enfoque adoptado en la relación con cada uno de ellos:

CLIENTES

En Fernández Asunción, los clientes ocupan el centro de toda la actividad. Su condición de empresa de servicios convierte la **atención a sus necesidades y la excelencia en la prestación** en una prioridad estratégica insoslayable. Dado su papel esencial para la viabilidad del negocio, la organización dedica un esfuerzo constante a optimizar la experiencia del cliente, su fidelización y su nivel de satisfacción.

PROVEEDORES Y COLABORADORES

La solidez y responsabilidad en la relación con los proveedores es un pilar para el correcto funcionamiento de la organización. Se distinguen dos perfiles:

- **Proveedores generales:** su eventual ausencia tendría un impacto limitado en la actividad ordinaria.
- **Proveedores estratégicos:** su interrupción podría afectar de manera relevante al desarrollo de las operaciones.

Con ambos grupos se promueve una relación basada en la comunicación fluida y la colaboración, prestando especial atención a los proveedores estratégicos para asegurar la continuidad del servicio y una cadena de suministro eficiente y ética.

SOCIEDAD

Fernández Asunción es plenamente consciente de la huella social que genera su actividad. En consecuencia, promueve **acciones que aporten valor real a la comunidad**, contribuyendo a proyectar una imagen positiva y reforzando los valores de marca asociados a la responsabilidad corporativa. El compromiso con el bienestar colectivo es un componente esencial de su identidad empresarial.

CANDIDATOS

Fernández Asunción considera el talento como un recurso estratégico de primer orden. Los candidatos forman parte de sus grupos de interés, y la empresa se compromete a garantizar procesos de selección transparentes, rigurosos y basados en la equidad. La meta es incorporar a las personas mejor alineadas con cada función, ofreciendo desde el primer momento una experiencia positiva y coherente con los valores de la organización.

PROFESIONALES DE LA ORGANIZACIÓN

- **Plantilla:** El bienestar y el desarrollo de las personas que forman Fernández Asunción son una prioridad estratégica. Se promueve un entorno laboral motivador, en el que la escucha activa, la participación y el crecimiento profesional son valores centrales. La satisfacción del equipo se concibe como un reflejo directo de la cultura y la salud interna de la organización.
- **Equipo directivo y de gestión:** La calidad de la relación entre la dirección y el conjunto del equipo es un factor determinante para el clima organizativo y el rendimiento. Fernández Asunción apuesta por una comunicación abierta, bidireccional y sin jerarquías rígidas, con un liderazgo que se caracteriza por la cercanía y el fomento de la participación.
- **Órgano administrativo:** Fernández Asunción se esfuerza por mantener y reforzar la confianza de su órgano de administración y de los accionistas que apoyan el proyecto empresarial. Para ello, garantiza una gestión transparente, atiende sus necesidades e intereses, y alinea sus objetivos corporativos con las expectativas de un gobierno responsable, sostenible y orientado al largo plazo.

Acerca de este informe

5.3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

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

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

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

METODOLOGÍA APLICADA

1. Relación con los Estándares GRI: Para la elaboración de esta memoria, la organización ha tomado como fundamento metodológico los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), asegurando un marco de referencia transparente y comparable para la comunicación en materia de sostenibilidad.

2. Identificación inicial de temas relevantes: El Departamento de Organización elaboró una relación inicial de 27 asuntos potencialmente materiales, apoyándose en marcos internacionales y normativas de sostenibilidad de referencia, y teniendo en cuenta el contexto sectorial y estratégico del consolidado.

3. Consulta a grupos de interés: Los principales grupos de interés (a excepción del órgano administrativo) fueron convocados a tomar parte en un proceso de consulta mediante un cuestionario digital difundido a través de la plataforma SurveyMonkey. Esta consulta, de carácter anónimo y voluntario, perseguía recopilar la valoración de cada asunto en función de su nivel de relevancia, empleando una escala de tres niveles: bajo (1), medio (2) y alto (3).

4. Valoración y matriz de materialidad: Las puntuaciones recabadas se convirtieron en una calificación ponderada del 1 al 10. Los asuntos que alcanzaron una puntuación igual o superior a 8, tanto desde la perspectiva interna como desde la externa, fueron considerados materiales, por ser valorados como de elevada importancia por los grupos participantes.

La escala utilizada fue la siguiente:

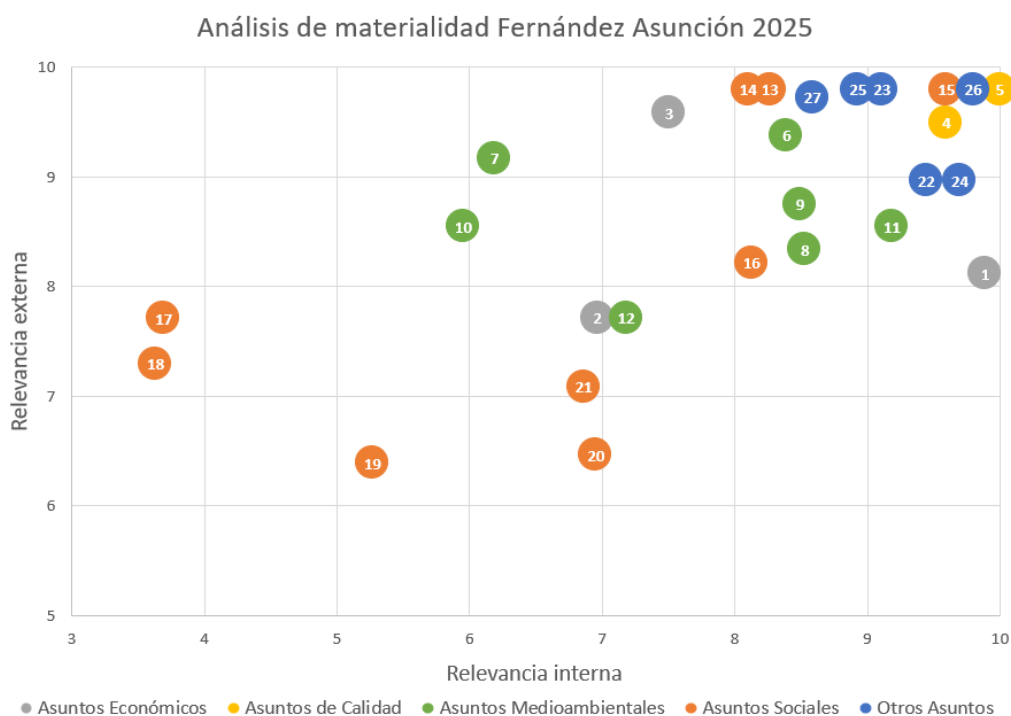
Baja relevancia: 0 – 4,9

Media relevancia: 5 – 7,9

Alta relevancia: 8 – 10

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

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



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

En coherencia con el análisis desarrollado, se han determinado los aspectos materiales de la organización con el fin de trasladar a sus grupos de interés la información no financiera pertinente. El informe recoge la totalidad de los aspectos identificados como materiales reflejados en la matriz anterior.

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

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

Acerca de este informe

5.4. TRAZABILIDAD DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

INFORMACIÓN A REPORTAR SOLICITADA POR LA Ley 11/2018		INDICADOR GRI	PÁGINA	OBSERVACIONES
Modelo de Negocio	Entorno empresarial	2-1; 2-2; 2-6	5-9	
	Organización y estructura	405-1; 2-9	7-9	
	Mercado en los que opera	2-1;	6	
	Objetivos y estrategias	2-6;	7; 16-18	Objetivos de crecimiento (p. 7) y Estrategias RSC (ap. 1.4).
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	2-6;	7; 13-14	Evolución 2025 (p. 7) y tipología de riesgos que pueden afectar a la evolución (ap. 1.3).
Ética e Integridad	Valores, principios, estándares y normas de conducta	2-23; 2-26	11-12	
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos	2-12; 2-25; 3-3	13-15	
Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	2-25; 3-3	18	Resultados de la aplicación de políticas en ap. 1.4 (p. 18); los indicadores clave de resultados no financieros se desarrollan en los capítulos 2, 3 y 4.
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales	2-12;	13-14	
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos		13-14	
	Gestión de dichos riesgos		13-15	
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal		13-14	
Enfoque de gestión	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, aplicación del principio de precaución.	2-23;	22-25	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	25	Información parcial: la memoria señala ausencia de sanciones y de expedientes ambientales (p. 25), sin cuantificar provisiones ni garantías.
	Recursos dedicados a riesgos ambientales	-	22-24	Información parcial: se describen el SGA y los recursos de gestión ambiental (ap. 2.1), sin cuantificación económica.
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono	305-5	26-27	
	Contaminación por ruido y contaminación lumínica	-	26	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	306-2	31-32	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	-	—	No aplica a la actividad del Grupo; contenido no reportado.

Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua	303-5	23-24; 29	Política de consumo responsable de agua (p. 23-24) y consumo de agua (ap. 2.3, p. 29).
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	301-1	28	
	Consumo directo e indirecto de energía	302-1; 302-4	26; 29	Energía 100% renovable (p. 26) y consumo energético desglosado (p. 29).
	Uso de energía renovables	302-4	26; 29	El 100% de la energía eléctrica procede de fuentes renovables (p. 26 y p. 29).
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	305-1; 305-2; 305-5	26	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	-	23; 55-56	Política de Acción Climática (p. 23) e iniciativas del ODS 13 (p. 55-56).
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.	305-5	23; 26	Compromiso de reducción de emisiones antes de 2030 (p. 23) y objetivos de huella de carbono (p. 26).
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	26	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	26	
Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	2-7; 401-1; 405-1	34-35	Distribución de plantilla (ap. 3.1); la plantilla se ubica íntegramente en España (p. 38).
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7; 401-1	35	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	2-7; 401-1	34-35	Información parcial: se aporta la distribución de plantilla y de contratos (ap. 3.1); no se desglosa el promedio anual por todas las categorías.
	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 relativos a despidos	36-37	
	Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional		39	
	Brecha salarial	2-7; 401-1	39	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad		39	
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	-	39-40	El órgano administrativo no ha percibido remuneración ni existen compromisos de pensiones (p. 40); retribución de directivos por género en p. 39.
	Políticas de desconexión laboral	401-2	42	
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	405-1	52	
	Organización del tiempo de trabajo	-	43	
	Número de horas de absentismo	403-2	44	Información parcial: se reportan los índices de accidentabilidad y absentismo del consolidado (ap. 3.5).

	Medidas de conciliación	401-2; 401-3	41; 43	Permisos parentales (ap. 3.3) y medidas de conciliación (ap. 3.4).
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1; 403-4	44; 46-47	Sistema de gestión de SST (ap. 3.5) y diálogo social en materia preventiva (ap. 3.6).
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-2; 403-9	44-45	
	Enfermedades profesionales; desagregados por sexo	403-2; 403-3	44	Información parcial: no se han identificado puestos con riesgo elevado de enfermedad laboral (p. 44); sin desglose por sexo.
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	403-1	46-48	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30; 407-1	47	100% de la plantilla cubierta por convenio (76 convenios) (ap. 3.6); plantilla ubicada en España (p. 38).
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-1	48	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	402-2	49	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	49-51	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	52	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1	52-53	
	Planes de igualdad		53	
	Medidas adoptadas para promover el empleo		55; 67	Iniciativas del ODS 8 — Trabajo decente (p. 55) y empleo local (ap. 4.2).
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		53	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		52	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1	52; 54	No discriminación (ap. 3.8) y respeto por los derechos humanos (ap. 3.9).
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23; 2-27	18; 54	Política de prácticas laborales y DD.HH. (p. 18) y enfoque de DD.HH. (ap. 3.9).
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		54	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-27; 406-1	54	No se ha registrado ninguna denuncia relacionada con derechos humanos en 2025 (p. 54).
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	406-1; 409-1; 408-1	54; 72	Compromiso con los convenios de la OIT y la libertad de asociación (ap. 3.9) y su exigencia a proveedores (ap. 4.4).

	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	2-23; 2-27	52; 54	Eliminación de la discriminación en el empleo (ap. 3.8 y 3.9).
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	54	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	54; 72	Rechazo del trabajo infantil (p. 54) y exclusión de mano de obra infantil a proveedores (p. 72).
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	57-59	Sistema de compliance penal y antisoborno; sin casos de corrupción confirmados en 2025 (ap. 3.10).
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-1; 205-2; 205-3	57	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28	69-70	
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28; 413-1	69-70	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		67-68	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos.		67-68; 70	Compromiso con las comunidades locales (ap. 4.2) y entidades colaboradoras (p. 70).
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28; 413-1	69-70	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	204-1; 414-1; 308-1	71	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su 124-138 responsabilidad social y ambiental	2-6; 414-2; 308-2	25; 71-72	Evaluación ambiental y social de proveedores (ap. 4.4) y en el marco del SGA (p. 25).
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-1; 308-2; 414-2	72	
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	416-2	45; 65	La actividad no requiere medidas específicas (p. 45); 4 incumplimientos con sanción económica (p. 65).
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-2; 418-1	65	11 reclamaciones gestionadas en 2025, sin reclamaciones fundamentadas sobre privacidad (ap. 4.1).
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1	19	
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	19	Impuestos sobre beneficios pagados: 0 € (ap. 1.5).
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	19	Sin subvenciones públicas recibidas en 2025 (ap. 1.5).
Información de interés	Acerca de este informe	1; 2-3; 2-4; 2-5	74-76	
	Grupos de Interés	2-4; 2-29; 3-1	17; 77-78	Apartado 5.2 Grupos de Interés; identificación inicial en p. 17.
	Análisis de materialidad		79-81	
Otros temas materiales	Orientación al cliente y calidad del servicio	-	64-66	
	Satisfacción del Cliente	418-1	66	
	Protección de Datos	-	60-62	

Acerca de este informe

5.5. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	Fernández Asunción ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el comprendido entre el 01/01/2025 y el 31/12/2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021

GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizativos	5, 74, 76
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5, 74-75
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	74-76
	2-4 Reexpresión de la información	79
	2-5 Verificación externa	75-76
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5-7, 10, 16, 71
	2-7 Empleados	34-35, 39
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	7-9, 11
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	8, 11, 13
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	11, 20
	2-23 Compromisos y políticas	11-12, 18, 22, 42, 52, 60
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	18, 22, 52, 60
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	13-15, 64
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	11, 64
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	25, 54, 59
	2-28 Afiliación a asociaciones	69-70
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	46, 77-78, 79
	2-30 Convenios de negociación colectiva	47
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	79-80
	3-2 Lista de los temas materiales	80-81
	3-3 Gestión de los temas materiales	16, 22, 52, 60, 64
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	19, 69
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	19
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratado de la comunidad local	67
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	67-68
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	67, 71-72
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	11, 57-58
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	11, 58
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	11, 58
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas por competencia desleal, prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	58
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	26, 29
	302-4 Reducción del consumo energético	18, 26
GRI 303: Agua 2016	303-3 Extracción del Agua	29
	303-4 Vertidos de Agua	29
	303-5 Consumo de Agua	29

GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	26
	305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	26
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	26
GRI 306: Vertidos y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	31-32
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	25, 71-72
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	72
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	36-37, 39
	401-2 Beneficios para empleados a tiempo completo que no son otorgados a empleados a tiempo parcial o temporales	41, 43
	401-3 Permiso de paternidad	41, 43
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	44, 46
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de incidentes.	44
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	44
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo.	44, 46
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	42-43
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	44, 64
	403-9 Lesiones por accidente laboral	44-45
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	49-51
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	49
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	34, 39, 52-53
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	39
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	52-54
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	48
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	54
GRI 409: Trabajo forzoso y obligado 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	54
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	54
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	67, 69
	413-2 Operaciones con impactos negativos (significativos y potenciales) en las comunidades locales	67-68
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales	71-72
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	72
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	58
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos o servicios	45, 64
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	45, 65
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	62, 65