

CHUBB IBERIA, S.L.

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
AÑO 2021**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA. AÑO 2021.

ÍNDICE

1.	ACERCA DE ESTE INFORME.....	4
2.	MODELO DE NEGOCIO.....	4
2.1.	Organización y su estructura.....	6
2.2.	Mercados en los que opera.....	7
2.3.	Objetivos alineados a la estrategia.....	8
2.4.	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.....	9
3.	CUESTIONES AMBIENTALES.....	10
3.1.	Gestión ambiental.....	15
3.1.1.	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad / Evaluación y/o certificación ambiental y riesgos ambientales.....	16
3.1.2.	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.....	21
3.2.	Contaminación atmosférica, acústica y lumínica (medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono y resto) 24	
3.2.1.	Emisiones a la atmósfera.....	24
3.2.2.	Vertidos al Sistema Integral de Saneamiento (SIS).....	25
3.2.3.	Emisiones de ruido (contaminación acústica) y vibraciones.....	25
3.2.4.	Contaminación lumínica.....	26
3.3.	Economía circular, prevención y gestión de residuos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos.....	26
3.3.1.	Gestión de residuos.....	26
3.3.2.	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.....	29
3.3.3.	Otros aspectos: materiales reciclados.....	30
3.4.	Recursos básicos.....	30
3.4.1.	Uso sostenible del agua.....	31
3.4.2.	Eficiencia en uso de materias primas.....	32
3.4.3.	Eficiencia energética.....	33
3.4.4.	Uso de energías renovables.....	34
3.4.5.	Consumo de papel.....	34
3.5.	Cambio climático. Reducción de las emisiones de GEI.....	35
3.6.	Protección de la biodiversidad. Medidas adoptadas e impactos causados.....	36
3.7.	Gestión de las mercancías peligrosas.....	36
4.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	37
4.1.	Empleo.....	38
4.1.1.	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.....	38
4.1.2.	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional.....	39
4.1.3.	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.....	41
4.1.4.	Brecha salarial y remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.....	42
4.1.5.	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.....	43
4.1.6.	Implantación de políticas de desconexión laboral.....	44
4.1.7.	Número total de empleados con discapacidad.....	44

4.2.	Organización del trabajo	45
4.2.1.	Organización del tiempo de trabajo.....	45
4.2.2.	Número de horas de absentismo	45
4.2.3.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	47
4.3.	Salud y seguridad	48
4.3.1.	Análisis del contexto	48
4.3.2.	Identificación y evaluación de los requisitos legales.....	49
4.3.3.	Identificación y evaluación de los riesgos de Seguridad y Salud, y Planificación Preventiva	49
4.3.4.	Entrega, uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual (EPIs)	50
4.3.5.	Condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo y en las obras de la empresa	51
4.3.6.	Indicadores y objetivos en materia de Seguridad y Salud.	52
4.3.7.	Gestión de accidentes e incidentes y de accidentes potenciales / situaciones de emergencia.	56
4.4.	Relaciones sociales	59
4.4.1.	Organización del diálogo social, procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	59
4.4.2.	Otros procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	61
4.4.3.	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	62
4.4.4.	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la SST.....	62
4.5.	Formación.....	63
4.5.1.	Políticas implementadas en el campo de la formación.....	63
4.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	65
4.7.	Integración e igualdad.....	65
4.7.1.	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	65
4.7.2.	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).....	66
4.7.3.	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.....	67
4.7.4.	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	67
5.	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	67
5.1.	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.....	68
5.2.	Prevención de los riesgos vinculados con la vulneración de derechos humanos y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	68
5.3.	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	71
5.4.	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	71
5.5.	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y abolición efectiva del trabajo infantil.....	72
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	73
6.1.	Prevención de la corrupción y el soborno	74
6.2.	Lucha contra el blanqueo de capitales	75
6.3.	Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	75
7.	SOCIEDAD	76
7.1.	Compromiso con el desarrollo sostenible.....	76
7.1.1.	Creación de empleo.....	76
7.2.	Subcontratación y proveedores.....	78
7.2.1.	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	78
7.2.2.	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	79

7.2.3.	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	80
7.3.	Consumidores	81
7.3.1.	Salud y seguridad de los consumidores	81
7.3.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	81
7.3.3.	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	82
7.4.	Información fiscal	82
7.4.1.	Beneficios obtenidos	82
7.4.2.	Impuestos sobre beneficios pagados	82
7.4.3.	Subvenciones públicas recibidas	82
8.	ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018	83

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA. AÑO 2021.

1. ACERCA DE ESTE INFORME

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) refleja el desempeño del año 2021 en materia ambiental, social y de gobernanza por parte de CHUBB IBERIA, S.L. (en adelante CHUBB IBERIA), destacando la contribución realizada al desarrollo sostenible y las principales actuaciones y proyectos realizados.

Este informe recoge la información y datos relativos a CHUBB IBERIA, empresa perteneciente a CHUBB Group Ltd. (cuyo único accionista es API Group UK Holdco Ltd. A través de Chubb Ltd.) con sede en España y negocio en la península ibérica (España y Portugal), por lo que la información mostrada corresponde a las actuaciones desarrolladas esta unidad de negocio en dicha geografía. No obstante, en ciertas ocasiones se puede proporcionar información de contexto que incluya a CHUBB dado que algunas actuaciones, aunque se ejecuten desde CHUBB IBERIA tienen marcadas sus directrices y estrategia a nivel de Grupo.

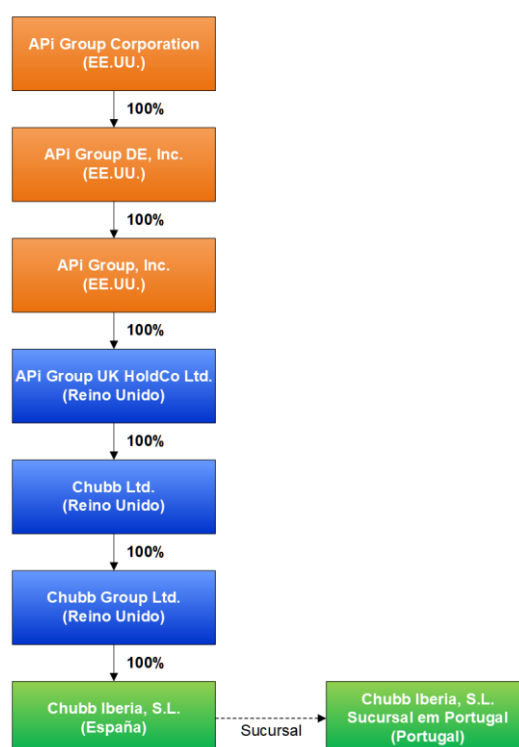
Este informe se ha elaborado en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

CHUBB IBERIA no incluye información sobre taxonomía europea puesto que la compañía ni cotiza en Bolsa ni es una entidad de interés público.

2. MODELO DE NEGOCIO

CHUBB Group Ltd. es la compañía que en 2021 adquirió API Group Corporation, y se encarga del suministro, la instalación y el mantenimiento de material y equipos contra incendios y de seguridad electrónica. Fundada en 1818, y con sede en Reino Unido, CHUBB tiene alrededor de 13.000 empleados a nivel mundial, operando en diversos países de Europa, Asia Pacífico y América (Canadá, Francia, Reino Unido, Irlanda, España, Alemania, Bélgica, Países Bajos, Austria, Suiza, Australia, Nueva Zelanda, Singapur, India y China).

A continuación, se muestra la relación existente entre estas sociedades:



Creada en el año 2000, CHUBB IBERIA pasó a formar parte de United Technologies Corporation (UTC) en 2003, integrándose en su división industrial. En el año 2015, CHUBB IBERIA continúa su crecimiento mediante la adquisición de la empresa EIVAR Obras y Proyectos y, en el año 2020, UTC reestructura su organización y disgrega a Carrier de su división industrial, pasando en dicho año CHUBB IBERIA a ser propiedad de dicha organización. Finalmente, el 26 de julio de 2021, APi Group Corporation llegó a un acuerdo definitivo para adquirir CHUBB LIMITED (propietaria de CHUBB IBERIA), adquisición que se completó a principios de enero de 2022.

CHUBB sigue innovando en productos y servicios para ofrecer soluciones de seguridad integral a sus clientes, respondiendo a sus necesidades en diversos sectores de actividad: industrial, comercial, residencial, bancario y gubernamental, entre otros.

CHUBB Iberia cuenta con domicilio fiscal en la calle Forja, número 2 (28946 – Fuenlabrada, Madrid), lugar en el que cuenta con su principal centro de trabajo. No obstante, cuenta con cobertura en la península ibérica gracias a la siguiente red de delegaciones:

España

- Cataluña, con cinco centros (2 en Barcelona, 1 en Gerona, 1 en Lérida y 1 en Tarragona).
- Aragón, con un centro en La Muela (Zaragoza).
- Comunidad Valenciana, con un centro en Paterna (Valencia).
- Islas Baleares, con un centro en Son Castelló (Palma de Mallorca).
- Murcia, con un centro en San Ginés.
- Andalucía, con tres centros (1 en Sevilla, 1 en Málaga y 1 en Córdoba).
- Castilla y León, con tres centros (1 en Burgos, 1 en León y 1 en Salamanca).
- Extremadura, con un centro en Plasencia (Cáceres).
- Galicia, con un centro en Carral (Coruña).
- Canarias, con un centro en Las Palmas de Gran Canaria.

Portugal

- R. Eugénio dos Santos, n.º 43 A. 2840-185 – Seixal.

CHUBB IBERIA está especializada en el diseño, la venta, la instalación y el mantenimiento de sistemas contra incendios integrados, sistemas integrados de seguridad y seguridad electrónica, sistemas de alarma, circuito cerrado de televisión y control de accesos. Además, vende, instala y mantiene sistemas de protección contra incendios incluyendo:

- Sistemas automáticos de detección y alarma de incendios.
- Sistemas de abastecimiento de aguas contra incendios.
- Hidrantes exteriores.
- Bocas de incendio equipadas.
- Sistemas de columna seca.
- Sistemas de extinción por rociadores automáticos de agua y agua pulverizada.
- Sistemas de extinción por espuma física.
- Sistemas de extinción por polvo.
- Sistemas de extinción por agentes extintores gaseosos.
- Sistemas de extinción por aerosoles condensados.
- Sistemas de control de humos y de calor
- Sistemas de señalización luminiscente

Por otra parte, la compañía también vende, instala, mantiene, recarga y retimbra extintores de incendios.

En 2021, CHUBB IBERIA contó con la confianza de 11.334 clientes, destacando especialmente (por volumen de negocio):

- MERCADONA S.A.
- COMERCIAL PIEDRA TRUJILLO, S.L.U.
- BON PREU, S.A.U.
- DERICHEBOURG ESPAÑA, S.A.U.
- DECATHLON ESPAÑA, S.A.U.
- EMARTIN FACILITIES, S.A.
- SOCIEDAD ANONIMA INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA S.A.L
- FANDICOSTA, S.A.
- FOOD DELIVERY BRANDS, S.A.
- AGENCIA MADRILEÑA ATENCIÓN SOCIAL
- GRUPO ALIMENTARIO NATURIBER, S.L.U.
- COLOMER RIFA PROJECTES I GESTIO, S.L
- IBERDROLA GENERACIÓN S.A.U.
- MINISTERIO DEL INTERIOR SECRETARIA DE ESTADO PARA LA SEGURIDAD
- CONSTRUCTORA SAN JOSE, S.A.
- SMP AUTOMOTIVE TECHNOLOGY IBERICA, S.L.
- INGAPAN, S.L.U.
- FRAGADIS S.L.
- COMUNIDAD DE MADRID
- MASOL IBERIA BIOFUEL, S.L.U.

Estos veinte clientes concentran un volumen de actividad equivalente a 18.738.598,62 €.

La Dirección de CHUBB IBERIA, consciente de la importancia de establecer metodologías que permitan que la compañía desarrolle su actividad de manera controlada, ha implantado diversos sistemas de gestión que en la actualidad se encuentran integrados:

- Respecto a la calidad de sus procesos y la correcta prestación de sus servicios, cuenta con la aplicación de un Sistema de Gestión de la Calidad, certificado según ISO 9001.
- En lo relativo a sus empleados mediante un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado según ISO 45001.
- En lo concerniente a su relación con el entorno ambiental a través de un Sistema de Gestión Ambiental certificado según ISO 14001.

El alcance de este sistema integrado de gestión cubre las siguientes actividades:

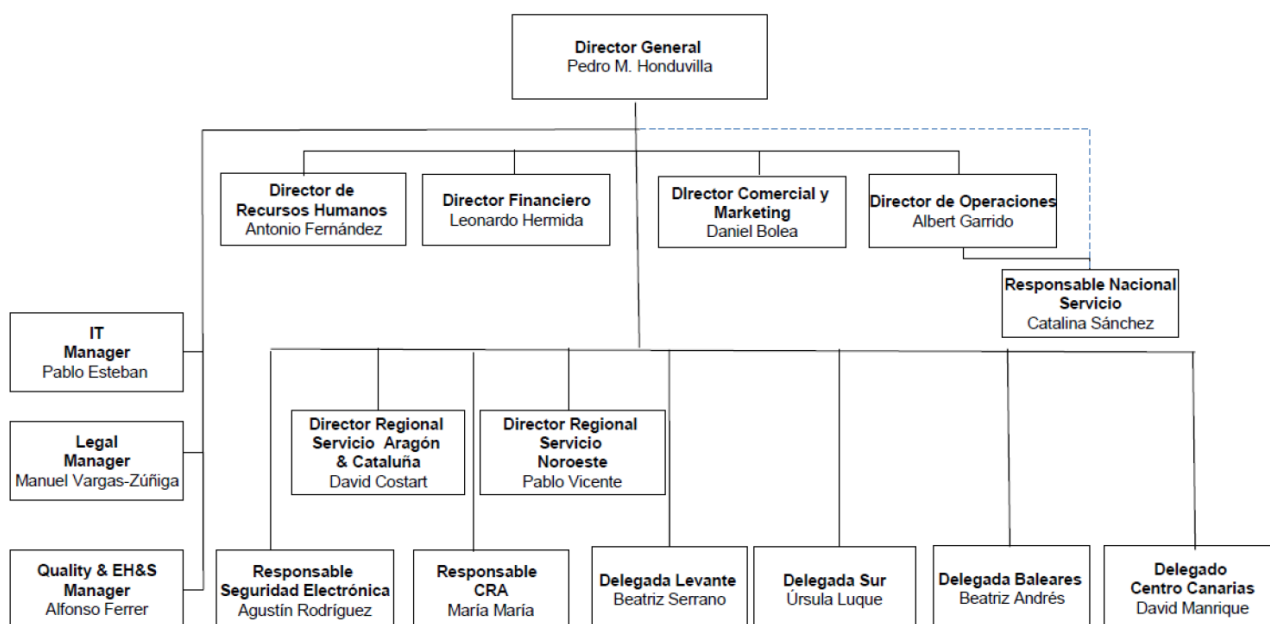
- El diseño, la venta, la instalación y mantenimiento de sistemas contraincendios integrados y sistemas integrados de seguridad y seguridad electrónica.
- La venta, el diseño, instalación y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios.
- La venta, la instalación, el mantenimiento, la recarga y el retimbrado de extintores de incendios.
- La venta, el diseño, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad electrónica, sistemas de alarma, circuito cerrado de televisión y control de accesos.

A continuación, se describe la organización y estructura, la estrategia y objetivos, así como los principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura de CHUBB IBERIA, S.L., con su posible impacto en el negocio y en las distintas cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno que se tratan en este EINF.

2.1. Organización y su estructura

CHUBB IBERIA es la empresa de CHUBB Group Ltd. encargada de proporcionar los servicios en la península ibérica. Al frente de la organización se sitúa su Director General, que cuenta con el apoyo de varios órganos staff (el Director de IT, de Jurídico o de Calidad, Medioambiente y Prevención), varias direcciones transversales (Recursos Humanos, Financiero y Comercial) y diversos responsables operativos, desde la Dirección de Operaciones, a los responsables de los servicios, los directores regionales o de los delegados de zona.

En 2021, la estructura de CHUBB IBERIA era la siguiente:



El Presidente de CHUBB IBERIA reporta ante el Presidente de CHUBB EUROPA, desde donde se establece la estrategia y directrices de actuación para toda la región, desplegando CHUBB IBERIA esta estrategia en la zona asignada (península ibérica).

2.2. Mercados en los que opera

Si bien CHUBB Group Ltd. tiene presencia en varios países y continentes, la actividad de CHUBB IBERIA se limita a los mercados de la península ibérica: España y Portugal. Dentro de este ámbito geográfico se puede destacar que los principales mercados han sido los correspondientes a las dos grandes urbes metropolitanas españolas: Madrid y Barcelona. También el área de Zaragoza ha supuesto un mercado de importancia y crecimiento para la compañía.

Principales mercados de CHUBB IBERIA por volumen de contratación ¹	
Zona	Importe
Madrid	6.102.549,98 €
Barcelona	5.060.160,28 €
Zaragoza	4.495.394,80 €
Sur	2.804.932,90 €
Valencia	2.437.685,84 €
Reus	2.256.852,98 €
Coruña	2.232.486,71 €

¹ Se excluyen las contrataciones de instalaciones (por un total de 7 millones de euros), que se gestionan con un equipo nacional.

2.3. Objetivos alineados a la estrategia

Desde la matriz del Grupo se realiza anualmente una revisión de los riesgos estratégicos para la compañía que abarcan toda la compañía en diversas materias:

- Negocio, incluyendo riesgos de condiciones de mercado, competidores, riesgo país, fiabilidad y seguridad del producto, propiedad industrial e intelectual, contratos, licencias de actividad y/o permisos, problemas derivados de la tecnología, impactos ambientales (sustancias tóxicas, contaminación atmosférica, vertidos y otros), seguridad y salud de las personas, fidelización de clientes y concentración de los mismos, trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación en el empleo, acoso, libertad sindical y riesgos relacionados con la falta de aplicación de controles (por ejemplo, de pagos inapropiados).
- Pagos inapropiados, incluyendo riesgos cuando se trabaja con gobiernos bien como clientes bien como usuarios, en las relaciones con distribuidores, consultores y contratistas, las relaciones comerciales con los clientes (invitaciones a comidas, cenas, realización de regalos), los riesgos relativos a contribuciones a partidos políticos o a organizaciones dedicadas a la caridad y los relacionados con el pago de impuestos.
- Cumplimiento de leyes antimonopolio, incluyendo riesgos relativos a posición dominante, alteración de precios, acuerdos con la competencia para actuar como cartel, uso de prácticas comerciales prohibidas o publicidad engañosa.
- Comercio internacional, incluyendo la evaluación de riesgos de actuación con países o empresas encuadradas en listas negras, las ventas a organizaciones militares o el cumplimiento de acuerdos de comercio internacional.
- Otros riesgos de compliance, que revisa los riesgos relativos al cumplimiento de las leyes de protección de datos personales, el uso de registros y datos, la protección de los consumidores, el blanqueo de capitales o el cumplimiento de las leyes locales.
- Prácticas de negocio, incluyendo el conocimiento del Código Ético del Grupo, uso de los canales de denuncia, existencia de conflictos de interés o existencia de compliance officer.
- Otros riesgos, fundamentalmente referidos a la propiedad de la información del negocio, la falta de innovación o una deficiente atención al cliente.

Estos riesgos se valoran a través de tres factores: probabilidad, impacto y efectividad de los controles existentes, con una escala que oscila desde el 1 al 5. El resultado final del uso de estos factores permite establecer un nivel de riesgo que se evalúa como bajo, medio o alto.

A partir de la evaluación de estos riesgos, para los que se clasifican como medios o altos, se establece un Action Plan por país, con reporte a nivel de región (en CHUBB IBERIA a nivel europeo) para mitigar aquellos que se han considerado relevantes o no aceptables.

En 2020 y 2021 se mantuvo la evaluación realizada en el año 2019, en la que se detectaron los siguientes riesgos sobre los que se podría actuar, en función de las prioridades de la región:

- Negocio:
 - o Riesgo de uso inadecuado o inadecuada protección de la información propia de las operaciones y de la de terceros; calificados como riesgos de nivel medio.
 - o Riesgo de haber implementado nuevos sistemas informáticos y/o de haber realizado cambios significativos en las aplicaciones existentes, calificado como riesgo de nivel medio.
 - o Riesgo de concentración de negocio en pocos clientes y de quiebras, calificado como riesgo de nivel medio.
- Pagos inapropiados. No se apreció ningún riesgo relevante (todos fueron de nivel bajo).
- Cumplimiento de leyes antimonopolio. No se apreció ningún riesgo relevante (todos fueron de nivel bajo).
- Comercio internacional. No se apreció ningún riesgo relevante (todos fueron de nivel bajo).
- Otros riesgos de compliance. No se apreció ningún riesgo relevante (todos fueron de nivel bajo).
- Prácticas de negocio. No se apreció ningún riesgo relevante (todos fueron de nivel bajo).
- Otros riesgos:

- Riesgo de que exista información importante del negocio que no esté consolidada (especialmente por estar almacenada en soportes locales o personales y no en la red de la empresa). Riesgo calificado como de nivel medio.
- Riesgo de falta de innovación en los procesos de negocio y las herramientas, que contenga el crecimiento. Calificado como riesgo de nivel medio.
- Riesgo de falta de procesos organizados y herramientas para gestionar la relación con los clientes. Calificado como riesgo de nivel medio.

Por motivos de confidencialidad, el Action Plan desarrollado por CHUBB IBERIA en 2021 estará disponible durante la verificación y no se expone en el presente informe.

Por otra parte, CHUBB IBERIA cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo según las normas UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

Los objetivos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión, junto con las actuaciones definidas en el Action Plan de 2021 se ha concretado como sigue:

Medio ambiente

- Reducción de un 5% del consumo de agua frente a 2020 (1.711,99 m³).

Cuestiones sociales y derechos humanos

- Reducir el número de accidentes con baja tomando como línea base el año 2019 (primer año comparable, debido a la reducción de actividad producida en 2020 debido a la pandemia de COVID 19), reduciendo la siniestralidad por debajo del sector de la construcción (7.138,9 por cada 100.000 trabajadores según fuentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social²) y situándola en un índice de incidencia de 1.251,6.
- Formar a todos los empleados en el Código Ético.
- Gestionar todos los casos de incumplimientos reales o potenciales del Código Ético.

Lucha contra la corrupción

- Formar a todos los empleados en el Código Ético.
- Gestionar todos los casos de incumplimientos reales o potenciales del Código Ético.

2.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

En 2021 se preveía una recuperación de la actividad a niveles prepandemia, sin cambios significativos en el mercado, salvo por el hecho de que se venía produciendo una creciente regulación en la obligatoriedad de que los sistemas estén conectados a una Central Receptora de Incendios, que puede suponer un incremento en la demanda de estos servicios en los próximos años.

Es esperable que CHUBB IBERIA vea reducida su actividad en los próximos años a consecuencia del descenso de ventas del principal cliente, por lo que será necesario adaptar la estructura a los nuevos niveles de ventas y contratación. Para ello se prevé buscar la especialización de la fuerza de ventas por vertical de clientes, enfocándose en los sectores industrial, de logística, de salud y las administraciones públicas; aprovechar la consolidación de la fusión con EIVAR para optimizar recursos y mejorar rutas; y consolidar el crecimiento de la empresa en Portugal.

² Fuente: Documento: estadística de accidentes de trabajo (ATR 2020 I. Índices de accidentes de trabajo con baja. NIPO: 117-20-036-5). Índice ATR-I.AS.1.1. Asalariados. Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada, por sector, sección y división de actividad económica. Apartado 43: actividades de construcción especializada.

3. CUESTIONES AMBIENTALES

Como muestra de su compromiso con el medio ambiente, CHUBB IBERIA ha implementado un Sistema Integrado de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera que permite a la compañía asegurar la protección y preservación del medioambiente, así como mejorar el desempeño de la seguridad y salud tanto de las personas trabajadoras que se encuentran en la compañía como de aquellas personas que deben acceder a sus instalaciones.

Entre las actividades desarrolladas a partir de este Sistema Integrado, destacan las destinadas a identificar tanto el contexto en el que CHUBB IBERIA desarrolla sus actividades, como las partes interesadas con las que se mantiene relación junto con sus necesidades y expectativas, así como los riesgos que suponen las actividades realizadas para el medio ambiente.

El contexto se analiza considerando dos entornos: uno general y otro específico. El entorno general incluye:

- Aspectos políticos y socioculturales: organización de la Comunidades Autónomas, cambios de gobierno, educación y cultura.
- Aspectos legales: normativa aplicable al sector, requerimientos internos, legislación tributaria existente, licitaciones y legislación sobre COVID 19.
- Aspectos económicos: inversión pública e incentivos fiscales.
- Aspectos tecnológicos: nuevas tecnologías, integración en el grupo Carrier, nuevos productos, sostenibilidad y fusión efectiva de compañías con el traspaso a una ERP.
- Aspectos de Prevención de riesgos laborales: especialmente considerando la legislación europea y nacional y los requerimientos del mercado.
- Aspectos medio ambientales: considerando la normativa europea, autonómica y municipal en lo relativo a materiales, residuos e impuestos y las comunicaciones internas y externas.

El entorno específico se centra en aquellas cuestiones que son más específicas de CHUBB IBERIA, incluyendo:

- Aspectos relacionados con la organización interna, tales como la dispersión geográfica de la compañía, la existencia de una estructura de matriz, la formación o la existencia de representantes de los trabajadores.
- Aspectos relacionados con los clientes, desde la existencia de diferentes necesidades de los clientes, en parte debida a la variedad de estos (en sectores tan dispares como la hostelería, la sanidad, la industria, los instaladores, las administraciones públicas, las empresas de ingeniería o las constructoras, y llegando hasta el mercado particular) a la aplicación de protocolos COVID 19 en el desarrollo de la actividad.
- Aspectos relacionados con la competencia, rivalizando tanto con instaladores / mantenedores como con empresas de servicios integrales.
- Aspectos relacionados con los proveedores, tanto los suministradores como las subcontratas.

Respecto a las partes interesadas, CHUBB IBERIA se ocupa de identificar a todas las personas u organizaciones externas que pueden tener alguna relación con el negocio en lo relativo a la prevención de riesgos laborales y el medioambiente, obteniendo sus necesidades y expectativas, el interés que tiene CHUBB IBERIA respecto a estas, como pueden afectar al Sistema Integrado y la valoración del riesgo que supone para la compañía.

La identificación del contexto, así como de las partes interesadas (incluyendo la consideración de los requisitos, necesidades y expectativas de estas y la evaluación del nivel de riesgo) las realiza el Comité de QEHS.

Para evaluar el nivel de riesgo de la relación con las partes interesadas se consideran dos factores: probabilidad y consecuencias.

La probabilidad se valora en tres niveles, tal como figura en la siguiente tabla:

Nivel	Descriptor	Descripción
1	Baja	El evento no es probable que ocurra
2	Media	El evento podría ocurrir en algún momento
3	Alta	El evento ocurre en la mayoría de las circunstancias

Por su parte, el factor consecuencias se valora también en tres niveles, tal como figura a continuación:

Nivel	Descriptor	Descripción
1	Leve	Consecuencias o efectos mínimos sobre el proceso
2	Dañino	Medianas consecuencias o efectos sobre el proceso
3	Extremadamente dañino	Desastrosas consecuencias o efectos sobre el proceso

El nivel de riesgo se obtiene como resultado del producto de ambos factores y se ha establecido un criterio de cara a evaluar el nivel de riesgo basado en el siguiente mapa de calor:

Probabilidad	Alta	3			
	Media	2			
	Baja	1			
			1	2	3
			Leve	Dañino	Extremadamente dañino
			Consecuencias		

Este mapa debe interpretarse como sigue:

	Implantar de manera inmediata acciones, paralizando si es preciso los procesos.
	Tomar acciones a muy corto plazo para reducir el riesgo
	Tomar acciones encaminadas a reducir el riesgo
	No es necesario tomar acciones, estudiar mejoras de procesos

En el año 2021, las partes interesadas identificadas, junto con sus necesidades, expectativas, interés de CHUBB IBERIA y nivel de riesgo (todo ello en lo relativo a cuestiones ambientales o de seguridad para las personas), son las siguientes:

Parte interesada	Necesidades y expectativas	Interés de la organización	Como afecta al SGI	Prob.	Consec.	Valoración
Accionistas /Socios	Políticas de SST.	Evitar accidentes.	Mantenimiento del negocio.	1	2	
Cientes de Instalaciones	Gestión ambiental, baja siniestralidad, ejecución de los contratos cumpliendo la normativa de SST y requisitos del cliente.	Buena imagen de la empresa y ausencia de accidentes.	Satisfacción del cliente y cumplimiento requisitos legales y otros requisitos del cliente.	1	3	
Cientes de Mantenimiento	Gestión ambiental, baja siniestralidad, ejecución de los mantenimientos cumpliendo la normativa de SST y requisitos del cliente.	Buena imagen de la empresa y ausencia de accidentes.	Satisfacción del cliente y cumplimiento requisitos legales y otros requisitos del cliente.	2	2	
Empleados	Estabilidad, remuneración adecuada, participación, libertad asociación, negociación colectiva, salud y seguridad, no discriminación y protección social.	Buena prestación laboral y motivación, retener el talento, asegurar la SST de los trabajadores.	Estandarizar actividades y procesos, cumplir con los requisitos legales y propios en materia de MA y SST.	2	2	
Proveedores (Servicios generales, Subcontratas)	Cumplimiento de pagos y entornos de trabajo seguros.	Cumplir normativas y requisitos legales e internos.	Cumplimiento de normativa MA y SST.	1	2	
Competidores / Mercado	Respeto leyes de la competencia.	Optimizar la ventaja de disponer de un sistema de gestión integrado.	Optimizar procesos.	1	1	
Entidades Financieras	Ausencia de multas e infracciones.	--	Desarrollo de procesos y negocio.	1	2	
Administraciones públicas y reguladoras	Regular normas, actualización y seguimiento.	Cumplimiento de Normas.	Identificar requisitos legales.	1	2	
Asociaciones sectoriales	Buena participación en reuniones, liderazgo.	Escucha propuestas, integración asociación.	Comunicaciones.	1	1	
Organizaciones sindicales	Cumplimiento de SST.	Garantizar la SST.	Instrucciones que garanticen la SST.	1	1	
Ayuntamiento / CCAA	Cobro impuestos, emisiones medio ambientales bajas o nulas.	Impuestos razonables y recogida de basuras.	Cumplir requisitos legales.	1	1	
ONGs	Compromiso, cooperación.	Mejora imagen compañía.	Cumplimiento de compromisos voluntarios.	1	2	
SPA	Gestionar la SST de la compañía Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud	Cumplimiento del contrato mejorando la SST de la compañía.	Establecimiento de documentos legales, revisión e implantación	1	2	
SPP	Gestionar la SST de la compañía Seguridad en el trabajo y Ergonomía y Psicología aplicada.	Cumplimiento del contrato mejorando la SST de la compañía.	Establecimiento de documentos legales, revisión e implantación	1	2	

En los tres casos en que el nivel de riesgo requería la adopción de medidas encaminadas a reducirlo se han obtenido los siguientes resultados:

Clientes de Instalaciones / clientes de Mantenimiento

Tras el seguimiento de las medidas, el Comité de QEHS consideró que se cumplía con las necesidades y expectativas de estas partes interesadas puesto que se ha mantenido el portfolio de clientes y se ha producido una rotación de contratos similar a la de periodos anteriores que no ha supuesto un menoscabo, puesto que en 2021 se perdieron contratos (por baja) por valor de 1.905.525,42 € y se consiguieron contratos (altas) por valor de 5.920.986,30 €; adicionalmente, la facturación por estos contratos aumentó desde los 49.594.660 € de 2020 hasta los 53.237.801 € en 2021.

Empleados

Tras el seguimiento de las medidas, el Comité de QEHS consideró que se cumplía con las necesidades y expectativas de esta parte interesada puesto que se ha producido una baja rotación voluntaria (del 4,07% del año 2020 ha bajado a un 2,57% en el año 2021, aunque algo superior al índice de rotación del sector en 2020: 1,57³) y la encuesta Pulse se ha mejorado en la protección contra la discriminación (82 puntos, 4 puntos por encima de la media de la región) y se mantiene la sensación de empoderamiento de los empleados (70 puntos, la misma puntuación que en 2020), si bien se ha detectado que puede mejorarse el enfoque al cliente, las perspectivas de futuro de la compañía percibidas por los empleados, la difusión de la estrategia de la compañía y el sentido de la urgencia en los trabajos, temas sobre los que se ha seguido trabajando en 2021 y en 2022.

Partiendo del conocimiento del contexto en el que está inmersa la organización, así como de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, CHUBB IBERIA determina los riesgos estratégicos que pueden derivarse, para poder abordarlos y establecer las acciones necesarias para minimizarlos o mitigar los efectos que pudieran causar.

Del mismo modo, esta información sirve como punto de partida para la identificación de nuevas oportunidades para la organización. El Comité de QEHS de CHUBB IBERIA estudia estas oportunidades que se pueden traducir en la incorporación de nuevas prácticas de trabajo o modificación de procesos, el establecimiento de alianzas con partes interesadas, apertura de nuevos mercados o clientes, utilización de nuevas tecnologías, etc. Para ello se utiliza una metodología DAFO en el que se valora cada debilidad, amenaza, fortaleza y oportunidad mediante los dos factores ya comentados previamente: probabilidad y consecuencias

El DAFO incluye un análisis interno (que incluye las debilidades y fortalezas) y un análisis externo (incluyendo las amenazas y oportunidades). En lo relativo a temas ambientales y de salud y seguridad, las principales conclusiones son las siguientes:

Debilidades

- Gestión documental de la PRL. Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que no consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Equipos de trabajo sin adecuar. Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que no consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.

Fortalezas

- Prevención de Riesgos Laborales. Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que no consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.

³ Fuente: Informe del Mercado de Trabajo Estatal de 2021 (Datos 2020) del Observatorio de las Ocupaciones (SEPE; Ministerio de Trabajo y Economía Social). Abril de 2021. NIPO: 120-20-056-1. Tabla 66. Contratos registrados por gran grupo ocupacional y actividades económicas más representativas.

- Gestión medioambiental. Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que no considero necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Procedimientos estandarizados de SST. Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que no considero necesario adoptar ninguna medida adicional.

Amenazas

- Requerimientos documentales de las empresas (CAE). Con probabilidad en nivel 2 (podría ocurrir en algún momento) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que se considero necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.
- Falta de supervisión y control de los EPI. Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 3 (desastrosas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que se considero necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.
- Protocolos COVID 19 en la prestación de servicios e instalaciones. Con probabilidad en nivel 2 (podría ocurrir en algún momento) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que se considero necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.

En los tres casos, las acciones desarrolladas corresponden a las establecidas en el Objetivo N° 1 del Sistema Integrado de Gestión: reducir el número de accidentes con baja tomando como línea base el año 2019, y consisten fundamentalmente en proporcionar:

- Formación de reciclaje en PRL a los distintos oficios.
- Formación interna en EHS con periodicidad mensual.
- Formación específica de PEMP, trabajos en altura y carretillas elevadoras, de nivel básico y a vigilantes de seguridad.
- Formación específica de oficinas según Convenio.

Posteriormente, de cara a garantizar el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud, se plantea la realización de inspecciones a centros temporales y fijos.

Oportunidades

- Innovación (ecodiseño, normativa de productos). Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que no considero necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Mejorar los procedimientos de SST que permitan mejoras en la seguridad de los trabajadores. Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que no considero necesario adoptar ninguna medida adicional.

Adicionalmente, se realiza un análisis de los riesgos y oportunidades, con la misma metodología, en el que vuelvan a surgir como riesgos relevantes:

- La posibilidad de no proporcionar en plazo a los clientes los documentos necesarios para poder realizar la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) con la posible consecuencia de no poder acceder a las instalaciones por parte del personal técnico para realizar los trabajos. Para evitarlo se están recopilando los listados de CAE a principios de cada mes.
- La posibilidad de no contar con los protocolos adecuados de protección contra el COVID 19 que impidieran acceder al personal técnico a las instalaciones de los clientes. Al respecto se estableció un protocolo de acceso a las instalaciones de los clientes incluyendo el uso de EPIs y medios adecuados (como geles hidroalcohólicos, por ejemplo).

Además de este análisis, también se realiza otro correspondiente a las consecuencias que las actividades desarrolladas tienen sobre el medioambiente, para lo cual se siguen las pautas establecidas en los procedimientos P-06.01 "Aspectos ambientales" y P-08.04 "Identificación y evaluación de situaciones de emergencia" de manera que se pueden establecer cuáles de los aspectos pueden tener impactos significativos

en el entorno; este análisis se complementa con la identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables, según lo establecido en el procedimiento P-06.03 “Requisitos legales y otros requisitos”.

Estos procesos de evaluación de riesgos (y de cumplimiento de la legalidad vigente) se realizan al menos una vez al año, aunque también cuando se producen modificaciones relevantes en las instalaciones, procesos o actividades.

Considerando la naturaleza, magnitud e impactos ambientales de las actividades, productos y servicios prestados se ha definido una Política de Calidad, Medioambiente y Prevención. Esta Política establece que CHUBB IBERIA, respecto al respeto y protección del medioambiente y la salud de las personas se compromete a:

- Proteger y preservar el medio ambiente de los daños que pudiera generar CHUBB IBERIA en el desarrollo de su actividad, fomentando la optimización del consumo de recursos empleados y la segregación, gestión y reducción de los residuos generados, asegurándose de que su eliminación respeta la salud, la seguridad y el medio ambiente.
- La reducción de los incidentes y accidentes en el puesto de trabajo.
- La mejora continua en el comportamiento ambiental frente a los impactos reales y potenciales que genera CHUBB IBERIA y en la seguridad y protección de la salud mediante el establecimiento de objetivos y metas de gestión integrada.
- El cumplimiento de los requisitos legales aplicables en medio ambiente y prevención.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud.
- Eliminar los peligros y reducir los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.
- Formar y sensibilizar al personal y desarrollar sus competencias en el puesto de trabajo en lo relativo a la protección del medio ambiente y la prevención de la seguridad y salud ocupacional como un factor esencial para la mejora continua.

Para asegurar que la Política es conocida y asumida por todos los empleados y partes interesadas, ésta se encuentra a disposición de las partes interesadas en la web corporativa y es difundida a la plantilla a través del servidor con acceso público a todos los empleados.

Adicionalmente, CHUBB IBERIA asume una gestión global de los posibles impactos ocasionados por su actividad apoyándose en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que se encuentra formalmente adherido.

3.1. Gestión ambiental

Como se ha indicado anteriormente, CHUBB IBERIA cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del cual se organizan las distintas actividades de prevención, minimización o eliminación de aquellos impactos negativos y potenciación de aquellos que pudieran resultar beneficiosos.

Este Sistema Integrado se encuentra certificado por AENOR según las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

3.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad / Evaluación y/o certificación ambiental y riesgos ambientales

En el Sistema Integrado, como parte de la evaluación del ciclo de vida de sus servicios, CHUBB IBERIA ha evaluado los impactos ambientales que se generan en el ciclo de vida. Como resultado ha determinado que:

- Las actividades de obra y mantenimiento pueden contaminar el suelo (con residuos peligrosos y no peligrosos) y el aire (con residuos peligrosos), por lo que se ha establecido una instrucción técnica de gestión de residuos (IT01-P-06.01) y un procedimiento de gestión de emergencias ambientales (P-08.04).
- Las actividades de oficina pueden incidir en el agotamiento de recursos naturales, especialmente a través del consumo de agua y de papel, por lo que se ha establecido una instrucción técnica de control de consumos (IT02-P-06.01) y un procedimiento de gestión de emergencias ambientales (P-08.04), en lo relativo al consumo de agua.

En el Sistema Integrado, CHUBB IBERIA cuenta con varios mecanismos para determinar los efectos actuales y previsibles de sus actividades en el Medio Ambiente y la Salud y Seguridad:

- Un procedimiento de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales (P-06.01).
- Un procedimiento de Requisitos Legales y otros requisitos (P-06.03).
- Un procedimiento de Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva (P-06.02).
- Un procedimiento de Identificación y Evaluación de situaciones de emergencia (P-08.04).

Evaluación de aspectos ambientales

CHUBB IBERIA ha considerado como aspectos ambientales:

- Los consumos de recursos.
- La generación de residuos peligrosos y no peligrosos.
- Los vertidos al Sistema Integral de Saneamiento (SIS).
- Las emisiones a la atmósfera.
- Los ruidos y vibraciones.

Estos aspectos se evalúan considerando las actividades derivadas de la prestación de los servicios, de las actividades complementarias a estos no desarrolladas en las oficinas y de las actividades desarrolladas en las oficinas de la empresa.

A su vez, estos aspectos ambientales se han identificado en dos escenarios diferentes:

- Condiciones normales de funcionamiento, que supone el funcionamiento normal y continuo de las actividades (y compone la mayoría de la evaluación de los aspectos).
- Condiciones de emergencia, que se deben a actividades y efectos producidos como consecuencia de un suceso accidental (incendios, inundaciones u otros similares).

En todos los casos se identifica si el aspecto es directo (D), indirecto (I) o potencial (P).

Para evaluar los aspectos ambientales en condiciones normales de funcionamiento se utilizan cinco factores:

- Magnitud (C1), como expresión de la cantidad, extensión o frecuencia en que se genera el aspecto ambiental.
- Naturaleza (C2), como grado de toxicidad o peligrosidad del aspecto.
- Probabilidad (C3).
- Consecuencias (C4).
- Requisito legal asociado.

Los criterios establecidos para valorar cada uno de los cuatro primeros factores son los siguientes:

Magnitud (C1)

Emisiones y consumos vehículos	Vertidos aguas residuales	Generación de residuos			Consumos			Valor
		Peligrosos	Urbanos	No peligrosos	Agua	Energía	Materias primas	
Continua: Se genera durante un periodo de tiempo superior al 75% de la actividad o valor del parámetro representativo entre más del 75% y el 100% del límite legal aplicable (*1)	≥ 10 m3/año/persona o valores de parámetros comprendidos entre el 100 y el 80% del límite legal aplicable (*1)	<ul style="list-style-type: none"> - Envases Contaminados: > 70 Kg/año - Equipos eléctricos-electrónicos: > 630 Kg./año - Absorbentes Contaminados: > 30 Kg/año 	≥ 355 Kg/persona/año (*2)	≥ 75 Kg/trabajador/año (*2)	≥ 10 m3/persona/año (*2)	≥ 1600 Kwh/trabajador/año (*2)	Papel: ≥ 50 Kg/persona/año (*2)	20
Discontinua: Se genera por un tiempo superior al 25% e inferior al 75% de la duración de la actividad o valor de parámetro representativo entre 75% y el 50% del límite legal aplicable (*1)	Entre 10-8 m3/año/persona o valores de parámetros comprendidos entre el 79% y el 50% del límite legal aplicable (*1)	<ul style="list-style-type: none"> - Envases Cont: 70-40 Kg/año - Equipos eléctricos-electrónicos: 630 -530 Kg./año - Absorbentes Cont: 30-15 Kg/año 	Entre 355-330 Kg/persona/año (*2)	55-75 Kg/persona/año (*2)	Entre 10-6 m3/persona/año (*2)	Entre 1600-1400 Kwh/trabajador/año (*2)	Papel: Entre 50-30Kg/persona/año (*2)	10
Puntuales: Se generan por un periodo de tiempo inferior al 25% o valor de parámetro representativo menor del 50% del límite legal aplicable (*1)	≤ 8 m3/año/persona o valores de parámetros menores del 50% del límite legal aplicable (*1)	<ul style="list-style-type: none"> - Envases Cont: < 40 Kg/año - Equipos eléctricos-electrónicos: < 530 Kg./año - Absorbentes Cont: < 15 Kg/año 	≤ 330 Kg/persona/año ó < 10 litros (*2)	≤ 55 Kg/persona/año (*2)	≤ 6 m3/persona/año (*2)	≤ 1400 Kwh/trabajador/año (*2)	Papel: ≤ 30 Kg/persona/año (*2)	5

(*1) El parámetro representativo será aquel más desfavorable (el que esté más próximo al límite legal)

(*2) El valor de referencia corresponde al valor medio de generación de residuos y de consumos de energía, agua y productos, realizados en años anteriores. Si no existe cuantificación y no es posible realizar una estimación, el primer año se adopta el valor más desfavorable (igual a 20)

Naturaleza (C2)

Emisiones y consumos vehículos	Vertidos aguas residuales	Generación de residuos	Consumos			Valor
			Agua	Energía	Materias primas	
N/A	Vertidos con cargas contaminantes	NA	Agua de pozo	Gasóleo	No reciclado	20
Emisiones derivadas de gases de combustión de gasóleo	Vertido de aguas sanitarias	Peligrosos	Captación de río	Gas natural Energía eléctrica	Bajo gramaje sin reciclar (criterio ecológico)	10
Emisión derivada de combustión de gas natural, GLP o Eléctrico.	Vertidos aguas refrigeración, pluviales,...(climatización, etc)	No peligrosos y urbanos	Red municipal	Energías renovables	Reciclado	5

Probabilidad (C3)

Nivel	Descriptor	Descripción
0	Baja	El evento no es probable que ocurra o como mucho 1 vez a año. El aspecto ambiental solo se presenta en una emergencia o no aplica.
10	Media	El evento podría ocurrir en algún momento. El aspecto ambiental se presenta de manera periódica.
20	Alta	El evento ocurre en la mayoría de las circunstancias. El aspecto ambiental se presenta de manera ininterrumpida.

Consecuencias (C4)

Nivel	Descriptor	Descripción
0	Leve	Consecuencias o efectos mínimos sobre el proceso. Impacto negativo imperceptible y controlado en su totalidad.
10	Dañino	Medianas consecuencias o efectos sobre el proceso. Impacto negativo moderado. Requiere esfuerzo y recursos.
20	Extremadamente dañino	Desastrosas consecuencias o efectos sobre el proceso. Impacto a escalas mayores. Daños extensivo e irreversible.

Sumando los cuatro primeros factores se obtiene una puntuación, y aquel aspecto ambiental (directo) que tenga la mayor puntuación se considera "significativo". En caso de que existan varios aspectos con la puntuación más alta, se considerarían todos significativos.

Para evaluar los aspectos ambientales en condiciones de emergencia se utilizan dos factores:

- Probabilidad (C3).
- Consecuencias (C4).

En este caso, ambos factores se suman para obtener el “Riesgo Ambiental”. Si el valor obtenido alcanza los 20 puntos se considera que el aspecto potencial es significativo y deben adoptarse medidas encaminadas a reducir el riesgo. En todo caso, todos los aspectos potenciales se tienen en cuenta de cara al establecimiento de pautas para prevenir o actuar en caso de que se produjeran, siguiendo lo establecido en el procedimiento P-08.04 “Identificación y Evaluación de situaciones de emergencia”.

En 2021, se ha realizado la siguiente identificación y evaluación de aspectos ambientales⁴:

TIPOLOGÍA	ACTIVIDAD / SITUACIÓN	ASPECTO AMBIENTAL	TIPO	VALORACIÓN	SIGNIFICANCIA
Consumos	Actividades oficina	Consumo de papel	D	40	No significativo
		Consumo de agua	D	30	No significativo
		Consumo de energía eléctrica	D	45	No significativo
	Utilización de vehículos de empresa	Consumo de combustible	D	65	Significativo
Residuos: peligrosos	Actividades oficina	Generación de residuo papel y cartón	D	30	No significativo
		Generación de residuos plásticos	D	20	No significativo
		Resto Residuos asimilables a urbanos	D	30	No significativo
	Actividades Almacén y taller derivadas de Instalaciones y Servicios	Madera (palets)	D	20	No significativo
		Residuos de plástico, envases y embalajes	D	30	No significativo
		Chatarra	D	30	No significativo
		Generación de residuo papel y cartón	D	30	No significativo
Residuos: peligrosos	Actividades oficina	Pilas usadas	D	35	No significativo
		Equipos eléctricos-electrónicos	D	35	No significativo
		Medicamentos caducados	D	35	No significativo
	Actividades Almacén y taller derivadas de Instalaciones y Servicios	Aceite usado	D	45	No significativo
		Baterías usadas	D	45	No significativo
		Detectores iónicos	D	45	No significativo
		Envases vacíos contaminados (pinturas, barnices, disolventes, colas, sprays, espumas, etc.)	D	70	Significativo
	Actividades complementarias No oficinas	Residuos de equipos electrónicos	D	50	No significativo
		Pilas usadas	D	35	No significativo
		Medicamentos caducados	D	35	No significativo
Vertidos	Actividades oficina	Aguas sanitarias	D	30	No significativo
Emissiones	Utilización vehículos de empresa	Gases y humos de combustión de motor	D	45	No significativo
Ruidos y vibraciones	Actividades de oficina	Emisión de ruido	D	20	No significativo
	Actividades realizadas con equipos de trabajo	Emisión de ruido	D	35	No significativo
	Actividades realizadas con equipos de trabajo	Vibraciones	D	20	No significativo

⁴ Esta tabla corresponde a la evaluación del centro más grande y significativo de CHUBB: el de Fuenlabrada; el resto de las ubicaciones de la compañía desarrollan las mismas o menos actividades, por lo que se considera significativo de cara a mostrar los aspectos ambientales sobre los que se trabaja. No obstante, es una simplificación del análisis realizado, y se incluye como anexo la identificación y evaluación de aspectos ambientales completa correspondiente al año 2021 para dicho centro, con detalle de la puntuación de cada factor, requisito legal y método de gestión asociado.

TIPOLOGÍA	ACTIVIDAD / SITUACIÓN	ASPECTO AMBIENTAL	TIPO	VALORACIÓN	SIGNIFICANCIA
Condiciones de emergencia	Inundaciones (rotura o causas naturales)	Consumo innecesario de agua	P	10	No significativo
	Rotura aparato aire acondicionado	Emisión gas	P	10	No significativo
	Incendio	Emisiones a la atmosfera	P	10	No significativo
	Disparo accidental botellón	Emisión o disparo de gases	P	10	No significativo
	Vertido sustancias toxicas	Absorbentes contaminados	P	20	Significativo

Por tanto, en 2021 CHUBB IBERIA ha considerado como aspectos ambientales significativos:

- a) El consumo de combustible derivado de la utilización de los vehículos de la empresa. Respecto a este aspecto y de cara a controlarlo, se cuenta con una instrucción técnica (IT02-P-06.01) para la gestión y control de los consumos.
- b) Los residuos peligrosos derivados de los envases vacíos contaminados (con pinturas, barnices, disolventes, colas, sprays, espumas, etc.) generados en las actividades de almacén y taller por la prestación de los servicios. En este sentido, se cuenta con la instrucción técnica IT01-P-06.01 para el control de los residuos.
- c) El vertido de absorbentes contaminados en caso de producirse una emergencia. Este aspecto potencial se controla mediante el procedimiento P-08.04 para la identificación y evaluación de las situaciones de emergencia y la ficha de prevención y actuación ante riesgo correspondiente.

En los distintos puntos de este capítulo se indican los controles existentes y los resultados obtenidos en 2021.

Evaluación de Cumplimiento Legal

CHUBB IBERIA cuenta con un procedimiento (P-06.03) para identificar, evaluar y acceder a los requisitos legales aplicables a los aspectos ambientales, así como a los de seguridad y salud de las actividades y procesos de la empresa.

Al respecto, se cuenta con un servicio informático de actualización de la legislación ambiental y de prevención de riesgos laborales (en ámbito europeo, estatal, autonómico y local), utilizándose los registros de este servicio como soporte de la legislación. El departamento de QEHS se encarga de facilitar esta información a todos los centros de trabajo.

El departamento de QEHS mantiene actualizado el listado de legislación aplicable, revisándolo cuando existen nuevas disposición de aplicación enviadas por el servicio informático a través de sus boletines mensuales.

Además, el departamento de QEHS revisa las relaciones de requisitos de los centros de trabajo bien como consecuencia de la revisión de los listados de legislación, bien cuando se identifiquen nuevos aspectos a los que les aplique legislación. Como mínimo, una vez al año se realiza una verificación del cumplimiento de los requisitos legales ambientales y de seguridad y salud aplicables.

En 2021 el departamento de QEHS de CHUBB IBERIA realizó ambas verificaciones y, como consecuencia:

- Se adecuaron los contratos de climatización de Montcada y Zaragoza.
- Se eliminaron aspectos relacionados con seguridad industrial que no son de aplicación (el ascensor, salvo en Madrid, y los depósitos de gasoil).
- Se consideró como no aplicables los requisitos relacionados con mercancías peligrosas, generación de residuos de aceites y PCBs para todos los centros
- Se consideró como no aplicables los requisitos relacionados con aparatos a presión salvo en Madrid y Zaragoza.

Evaluación de Riesgos para la seguridad y salud

CHUBB IBERIA cuenta con un procedimiento (P-06.02) para realizar la evaluación de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, que forma parte del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad, Salud.

Esta evaluación incluye los riesgos asociados a Seguridad y Ergonomía y Psicología Aplicada.

El detalle de las actividades preventivas desarrolladas y los resultados obtenidos en el año 2021 se encuentra en el apartado "Cuestiones sociales y relativas al personal – Salud y seguridad y en el trabajo" de este informe.

Adicionalmente, los productos suministrados por CHUBB IBERIA en sus actividades dedicadas a la protección contra incendios cuentan con instrucciones de uso para evitar que un uso incorrecto pueda producir daños a la salud de aquellas personas que los puedan manipular o utilizar.

Identificación y evaluación de situaciones de emergencia

Complementando el procedimiento P-06.01 de Identificación y evaluación de aspectos ambientales, en CHUBB IBERIA se dispone de un procedimiento para identificar y evaluar las situaciones de emergencia, estableciendo las fichas de prevención y actuación que permitan conocer cómo prevenir estas situaciones potenciales y cómo actuar en caso de que se produzcan.

Se dispone de pautas de actuación para las emergencias (impactos ambientales potenciales) producidas por inundaciones, incendios, disparo accidental de botellas o botellones de gases y vertidos (derrames) de sustancias tóxicas.

3.1.2. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

De cara a poder desarrollar adecuadamente las actividades necesarias para el funcionamiento y mejora del Sistema Integrado, CHUBB IBERIA se ha dotado de una estructura organizativa y recursos personales asignados a esta.

De esta estructura organizativa destaca el área encargada del Sistema Integrado de Gestión, compuesta por cinco personas: un responsable, 2 técnicos de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo y dos administrativas. Además, en cada delegación al menos una persona se encarga (con una dedicación parcial de un 10 a 15% de su tiempo) de los aspectos puntuales de gestión de la delegación en estas materias (identificando y evaluando aspectos ambientales, registrando los datos de consumos y residuos, realizando inspecciones periódicas, entre otras actividades).

Además, CHUBB IBERIA cuenta con una póliza de responsabilidad civil que cubre, entre otros, los daños producidos por contaminación accidental, con un máximo de 5 millones de dólares por siniestro y anualidad, pese a que no tiene obligación legal al no alcanzar los límites exigidos en el apartado 6 del artículo 20 de la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

Respecto a los medios dedicados a prevenir o actuar en caso de que se produjese alguna situación accidental (aspectos potenciales), quedan establecidos en las Fichas de Prevención y Actuación ante Riesgo. Son las siguientes:

Inundación (rotura de la canalización del agua)

- Medidas preventivas
 - o Al inicio de cualquier obra:
 - Solicitar los planos de servicio de la zona donde se va a ejecutar la obra. En los centros de trabajo propios se dispone de los planos de la canalización.
 - Realizar un replanteo exhaustivo que permita delimitar la zona exacta por donde transcurre la canalización el agua, y verificar que los puntos y canalización del agua están debidamente protegidos.
 - o En todos los casos, se debe actuar con precisión en las operaciones de picado y excavación.
- Medidas de actuación.
 - o Cerrar la llave de paso.
 - o Contactar con el servicio de aguas de la zona.

Incendios

- Medidas preventivas
 - o Realizar lo establecido como medidas preventivas en el Plan de Emergencias y Evacuación, la evaluación de riesgos laborales o el Plan de Seguridad y Salud de la obra, entre otras:
 - Mantener el orden y la limpieza.
 - No sobrecargar las tomas de corriente.
 - No manipular indebidamente las instalaciones eléctricas.
 - No situar los materiales combustibles próximos a fuentes de ignición.
 - Prestar atención a los trabajos que originen llamas, chispas y similares.
 - Almacenar los productos inflamables en un recinto aislado, ventilado y separado de las zonas de trabajo.
 - Inspecciones el puntos de trabajo al finalizar la jornada, procurando no dejar aparatos eléctricos encendidos.
 - Identificar los medios de protección contra incendios y las vías de evacuación de la zona.
 - No obstaculizar el acceso y visibilidad de medios de protección contra incendios.
- Medidas de actuación.
 - o En caso de contingencia leve:
 - Aislar el fuego.
 - Apagarlo con la ayuda de extintores.
 - Gestionar los residuos generados como residuos peligrosos.
 - o En caso de contingencia grave:
 - Solicitar ayuda a los servicios de Bomberos.
 - Gestionar los residuos generados como residuos peligrosos.
 - Abandonar la zona siguiendo las señales de evacuación y las directrices del jefe de emergencia.
 - Dirigirse a un lugar seguro.

Disparo accidental de botellas o botellones de gases

- Medidas preventivas
 - o Mantener las botellas o botellones ubicados en los sitios acondicionados para ello y con la tulipa puesta durante su uso, evitando caídas y golpes en todo momento.
 - o Asegurarse de que se usan acoplamientos, mangueras, manorreductores y otros elementos adecuados para la presión y el gas.
 - o Evitar el contacto de las botellas y sus accesorios con grasas, aceites y productos químicos.
- Medidas de actuación.
 - o Informar a las autoridades competentes en caso de que pueda afectar externamente (población, entorno, etc.).
 - o Abandonar y ventilar inmediatamente la zona.
 - o Retirar la botella o botellón y contactar con el fabricante / propietario para su inspección.

Vertidos (derrames) de hidrocarburos y otras sustancias tóxicas (o peligrosas)

- Medidas preventivas
 - o Mantener estas sustancias almacenadas en contenedores adecuados para su naturaleza.
 - o Asegurarse que permanecen cerrados siempre que sea posible y que su mecanismo de cierre evita fugas indeseadas.
 - o Mantener en la medida de lo posible los envases aislados del suelo.
- Medidas de actuación.
 - o Informar a las autoridades competentes en caso de que pueda afectar externamente (población, entorno, etc.).
 - o En caso de derrame sobre tierra o arena:
 - Excavar la zona afectada hasta que quede limpia por completo.
 - Depositar el resultado de la excavación en un contenedor adecuado para su almacenamiento.
 - Solicitar recogida a un gestor autorizado.
 - o En caso de derrame sobre asfalto, hormigón u otros similares:
 - Cubrir la zona afectada con sepiolita o arena hasta que el derrame se empape por completo.
 - Recoger el residuo junto con todos los materiales que hayan estado con él, con la ayuda de las herramientas necesarias, y depositarlos en un contenedor adecuado para su almacenamiento.
 - Solicitar recogida a un gestor o transportista autorizado.

Para comprobar el funcionamiento correcto de estas medidas, cada 6 meses se revisa el estado de los centros fijos con el modelo de inspección de centro fijo (M6) y se revisa la vigencia de las fichas de emergencia. A su vez, cada año se revisan y actualizan todos los planes de emergencia de los centros fijos incluidas las fichas de emergencia ambiental. Por otra parte, cada año se auditan todos los centros fijos y en esas auditorías se revisa que estén las fichas y se encuentren actualizadas.

Como parte de estas auditorías, se detectó que en la Delegación de Reus debía montarse un cubeto de retención en la sala del grupo electrógeno, habiéndose realizado durante el año 2021 y quedando cerrada la desviación detectada.

Todos los centros fijos realizan al menos un simulacro de emergencia al año y cumplimentan el modelo de informe de simulacro FP-08.04.02. los simulacros se desarrollan con normalidad, con tiempos de evacuación inferiores a 1:30 minutos. En 2021 no se han producido situaciones reales de emergencia que hayan requerido la puesta en práctica de la secuencia de cada ficha.

3.2. Contaminación atmosférica, acústica y lumínica (medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono y resto)

CHUBB IBERIA tiene identificados varios grupos de aspectos ambientales relacionados con la contaminación:

- Las emisiones a la atmósfera.
- Los vertidos al Sistema Integral de Saneamiento (SIS).
- Las emisiones de ruidos y vibraciones.

3.2.1. Emisiones a la atmósfera

CHUBB IBERIA ha identificado y evaluado en 2021 como aspecto ambiental las emisiones de gases y humos de combustión de motor producidas por los vehículos de empresa utilizados para los desplazamientos hasta los clientes. Este aspecto no se ha considerado significativo al no alcanzar una de las máximas puntuaciones en la evaluación realizada.

Si bien no contamos con el cálculo de las emisiones producidas, si se dispone de los consumos de gasoil empleados por los vehículos de empresa (partiendo de las facturas de suministro de las gasolineras). En este sentido, la comparación del consumo de combustible (con sus emisiones asociadas) entre el año 2021 y el 2020 muestra un incremento superior al 50%, como puede verse en la siguiente tabla:

	2020	2021	% de variación
Consumo de gasoil (litros suministrados según factura)	376.550,44	571.597,75	+51,80%
Consumo de gasoil (media de litros por vehículo) ⁵	--	1.610	--

Pese al notable incremento, se considera que los datos de ambos periodos no son comparables puesto que en 2020 se produjo un fuerte descenso de la actividad durante parte del año debido a la pandemia, lo que redujo el número total de viajes y desplazamientos realizados. Por otra parte, los niveles de consumo dependen del volumen de actividad desarrollada y las distancias existentes entre nuestros centros de trabajo y las instalaciones de los clientes, por lo que no resulta controlable.

En cualquier caso, no todos los centros tuvieron los mismos resultados, como puede verse a continuación.

Consumo de gasoil (litros suministrados según factura)	2020	2021	% de variación
Baleares	8.605,42	7.620,87	-11,44%
Barcelona	54.948,57	67.741,01	+23,28%
Burgos	7.071,19	18.873,26	+166,90%
Córdoba	25.206,55	28.496,95	+13,05%

⁵ En el año 2021 se dispone de una media de 355 vehículos. En 2020 no hay una referencia real a causa de la pandemia.

Consumo de gasoil (litros suministrados según factura)	2020	2021	% de variación
Coruña	25.614,21	42.675,59	+66,61%
Gerona	5.506,95	--	--
Lérida	--	12.927,00	--
Madrid	162.374,00	206.214,98	+27,00%
Plasencia	--	11.656,25	--
Reus	39.148,86	32.991,36	-15,73%
Salamanca	16.777,40	13.066,89	-22,12%
Sevilla	16.586,00	16.284,00	-1,82%
Valencia	14.711,29	30.877,27	+109,89%
Zaragoza	--	82.172,32	--
TOTALES	376.550,44	571.597,75	+51,80%

En 2021 CHUBB IBERIA no se ha medido la huella de carbono en ninguno de los alcances.

3.2.2. Vertidos al Sistema Integral de Saneamiento (SIS)

Los únicos vertidos al SIS que CHUBB IBERIA ha generado en 2021 corresponden a las aguas sanitarias, cuyos volúmenes forman parte de los datos mostrados en el apartado “Recursos básicos – uso sostenible del agua”. Ninguno de estos vertidos requiere de ningún tratamiento especial ni de medidas especiales para su control debido a sus características.

Como se indica en el apartado “Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales”, se dispone de una Ficha de Prevención y Actuación ante Riesgos correspondiente al vertido (derrame) de hidrocarburos y otras sustancias tóxicas (o peligrosas). En 2021 no se han producido derrames en ningún centro fijo.

3.2.3. Emisiones de ruido (contaminación acústica) y vibraciones

Estos aspectos ambientales, relacionados con las actividades desarrolladas con equipos de trabajo y con las actividades de oficina (en este último caso, solo la emisión de ruido) se han considerado no significativos y no se ha establecido ninguna medida o control (como inspecciones o campañas de medición) al respecto en el año 2021.

No obstante, cabe destacar que CHUBB IBERIA cuenta con un programa de mantenimiento que permite que los equipos e instalaciones funcionen de manera adecuada, alertando de situaciones

indeseables de cara a tomar las decisiones oportunas, tanto para la reparación como para la sustitución de aquella maquinaria o equipo que no cumpla con los estándares de funcionamiento o niveles de ruido tolerables.

3.2.4. Contaminación lumínica

Debido que las zonas en la que se encuentran radicados la mayoría de los distintos centros de trabajo de CHUBB IBERIA están consideradas industriales, no se ha considerado que la contaminación lumínica sea un aspecto ambiental, por lo que no se ha identificado ni evaluado.

3.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

3.3.1. Gestión de residuos

Dentro de los aspectos ambientales, los residuos generados se incluyen con la distinción de residuos peligrosos y no peligrosos. Estos residuos se segregan según los criterios establecidos en el Sistema Integrado y se retiran y gestionan a través de gestores autorizados.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos en el año 2021, en los distintos centros de trabajo, y su comparación con el año 2020.

Tipo de residuo	Naturaleza	Centro	Ud	2020	2021	% de variación
Papel y cartón	No peligroso	Madrid	Kgs	4.150	2.450	-40,96%
		Córdoba	Kgs	749	3.195	+326,57%
		Reus	Kgs	22.500 ⁶	803	-96,43%
		Reus	Bultos	24	--	--
		Valencia	Kgs	1.585	310	-80,44%
		Zaragoza	Kgs	--	9.800	--
		Barcelona	Kgs	4.776	1.160	-75,71%
		Sevilla	Kgs	63	--	--
		Salamanca	Kgs	340	260	-23,53%
		Coruña	Kgs	300	400	+33,33%
		Lérida	Kgs	30	--	--
Envases de papel / cartón	No peligroso	Coruña	Kgs	--	190	--
Chatarra	No peligroso	Madrid	Kgs	2.160	980	-54,63%
		Reus	Kgs	1	81	8.000,00%
		Salamanca	Kgs	240	--	--
		Lérida	Kgs	200	--	--

⁶ Al no aparecer la fecha de inicio de almacenamiento, todos los residuos (en kgs.) registrados en 2020 corresponden a partir de las recogidas desde abril de 2020 hasta marzo de 2021.

Tipo de residuo	Naturaleza	Centro	Ud	2020	2021	% de variación
Extintores	No peligroso	Madrid	Palets	27	--	--
		Madrid	Extintores	6.411	16.838	162,64%
		Córdoba	Kgs	921	4.373,95	374,91%
		Valencia	Kgs	1.570	12.738	711,34%
		Zaragoza	Kgs	--	21.235	--
		Barcelona	Kgs	88.106	28.920	-67,18%
		Salamanca	Kgs	6.560	14.028	113,84%
		Palma	Kgs	18	17.849 ⁷	99.061,11%
		Coruña	Kgs	8.932	12.810	43,42%
		Burgos	Kgs	--	10.680	--
		Plasencia	Kgs	--	4.943	--
		Mangueras	No peligroso	Valencia	Kgs	--
Zaragoza	Kgs			--	402	--
Palma	Kgs			--	111	--
Fluorescentes y luces de emergencia	No peligroso	Barcelona	Kgs	--	43	--
Absorbentes y materiales no contaminados	No peligroso	Barcelona	Kgs	16	--	--
Lubricantes y aceites	No peligroso	Barcelona	Kgs	14	--	--
Madera	No peligroso	Madrid	Kgs	220	--	--
		Reus	Kgs	120	120	0,00%
		Zaragoza	Kgs	--	800	--
Toners	No peligroso	Córdoba ⁸	Kgs	45	7	-84,44%
		Valencia	Cajas	3	--	--
		Valencia	Kgs	--	22	--
		Barcelona	Kgs	93	42	-54,84%
		Lérida	Kgs	10	--	--
Plásticos	No peligroso	Reus	Kgs	700	131	-81,29%
		Reus	Bultos	3	--	--
		Valencia	Kgs	260	95	-63,46%
		Barcelona	Kgs	709	300	-57,69%
		Coruña	Kgs	--	30	--
Residuos banales	No peligroso	Reus	Kgs	8.000	1.434	-82,08%
		Reus	Bultos	11	--	--
		Zaragoza	Kgs	--	840	--
		Barcelona	Kgs	2.532	1.940	-23,38%

⁷ Aparentemente, se ha producido un cambio en la forma de registrar la cantidad de residuos de un año al siguiente.

⁸ El registro de control de residuos recoge la entrega de 12 kgs acumulados desde el 25 de abril de 2020 hasta el 2 de febrero de 2022. Se reparten entre 2020 y 2021 de manera proporcional.

Tipo de residuo	Naturaleza	Centro	Ud	2020	2021	% de variación
Residuos de reacción y destilación	No peligroso	Barcelona	Kgs	118	--	--
Absorbentes contaminados	Peligroso	Madrid	Kgs	30	6	-80,00%
		Valencia	Kgs	5	--	--
Aerosoles	Peligroso	Madrid	Kgs	6	1	-83,33%
		Córdoba	Kgs	3	2	-33,33%
		Valencia	Kgs	3	1	-66,67%
		Barcelona	Kgs	6	--	--
		Sevilla	Kgs	19	3	-84,21%
		Salamanca	Kgs	--	8	--
		Coruña	Kgs	30	8	-73,33%
		Burgos	Kgs	1	1	0,00%
		Plasencia	Kgs	--	4	--
Baterías	Peligroso	Madrid	Kgs	1.090	750	-31,19%
		Córdoba	Kgs	121	122	0,83%
		Reus	Kgs	1.200,84	0,84	-99,93%
		Valencia	Kgs	115	301	161,74%
		Zaragoza	Kgs	--	253	--
		Barcelona	Kgs	6	--	--
		Sevilla	Kgs	491	94	-80,86%
		Salamanca	Kgs	--	168	--
		Coruña	Kgs	--	187	--
		Burgos	Kgs	30	7	-76,67%
		Plasencia	Kgs	--	137	--
		Canarias	Kgs	--	34	--
Envases contaminados	Peligroso	Madrid	Kgs	276	24	-91,30%
		Valencia	Kgs	3	2	-33,33%
		Barcelona	Kgs	71	--	--
Filtros de aceite	Peligroso	Plasencia	Kgs	--	7	--
Espumógeno	Peligroso	Madrid	Kgs	--	660	--
		Zaragoza	Kgs	--	1.100	--
Pilas	Peligroso	Madrid	Kgs	--	2	--
		Reus	Kgs	--	83	--
		Valencia	Kgs	--	1	--
		Burgos	Kgs	1	3	200,00%

Tipo de residuo	Naturaleza	Centro	Ud	2020	2021	% de variación
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)	Peligroso	Madrid	Kgs	465	--	--
		Córdoba	Kgs	49	65	32,65%
		Reus	Kgs	--	108	--
		Valencia	Kgs	38	301	692,11%
		Sevilla	Kgs	268	77	-71,27%
		Salamanca	Kgs	--	88	--
		Palma	Kgs	--	239	--
		Coruña	Kgs	200	295	47,50%
		Lérida	Kgs	100	--	--
		Burgos	Kgs	40	165	312,50%
Detectores iónicos	Peligroso	Madrid	Kgs	24	300	1.150,00%
		Córdoba	Kgs	--	32	--
		Coruña	Kgs	10	--	--
		Canarias	Kgs	--	111	--
Polvo de extintor	Peligroso	Valencia	Kgs	942	1	-99,89%
		Sevilla	Kgs	68	50 ⁹	-26,47%
		Coruña	Kgs	600	634	5,67%
Residuos inflamables	Peligroso	Reus	Kgs	--	14	--

Los residuos gestionados dependen en la mayoría de los casos de las actividades de revisión y mantenimiento de los sistemas de protección contra incendios existentes en las instalaciones de los clientes, en especial de las revisiones iniciales derivadas de la consecución de nuevos contratos de mantenimiento, muy habituales en el sector. Por ello no se ha establecido ningún objetivo concreto de reducción de estos residuos ni su incremento o reducción se considera significativo para CHUBB IBERIA, más allá de la correcta gestión de estos.

3.3.2. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

CHUBB IBERIA pone a disposición de sus empleados, en los distintos centros de trabajo, una zona destinada a servir como comedor, equipada con microondas y frigorífico. No obstante, no se dispone de un servicio de restauración, si no que cada empleado accede con su comida, por lo que la compañía no tiene ninguna política ni medidas destinadas a la reducción del desperdicio de alimentos.

⁹ El registro de control de residuos del año 2021 muestra una recogida que abarca desde el 27 de mayo de 2021 hasta el 19 de octubre de 2022. Se ha realizado un reparto proporcional de la cantidad de este residuo (7 meses corresponden a 2021 y 9 al año 2022).

3.3.3. Otros aspectos: materiales reciclados

CHUBB IBERIA es consciente de la necesidad de aprovechar los recursos existentes y de reciclar todos aquellos materiales que resulten posibles. En las actividades desarrolladas se reciclan habitualmente los siguientes materiales:

- Papel y cartón (actividades de Mantenimiento, Obras y Oficina)
- Chatarra (actividades de Mantenimiento y Obras)
- Madera (actividades de Mantenimiento y Obras).
- Extintores (actividades de Mantenimiento y, ocasionalmente, Obras)

Resulta significativa la reutilización y reciclado que se realiza de los extintores, puesto que tanto cuando se retiran para su recarga o retimbrado se reaprovecha el recipiente metálico, que vuelve a utilizarse una vez ha sido preparado y cargado del agente extintor.

En 2021 se ha incrementado el reciclaje de extintores y de madera, y se ha reducido el reciclaje de papel y cartón, así como el de la chatarra, tal como puede verse en la siguiente tabla.

Material	Cantidad en 2020	Cantidad en 2021
Extintores	106.107 kgs	127.576,95 kgs
Papel y cartón	34.493 kgs	19.136 kgs
Chatarra	2.601 kgs	1.061 kgs
Madera	340 kgs	920 kgs

No obstante, estas variaciones no pueden considerarse positivas o negativas puesto que dependen de las actividades de mantenimiento y retirada de equipamiento en las instalaciones de los clientes, y las necesidades de dichas instalaciones que no se encuentran en el mismo estado ni precisan de las mismas revisiones o retiradas de elementos en todos los casos.

3.4. Recursos básicos

CHUBB IBERIA cuenta con toda una serie de buenas prácticas ambientales destinadas a minimizar el uso de los recursos naturales, centradas en el uso sostenible del agua, la energía y los distintos materiales fungibles de utiliza. Periódicamente se proporcionan charlas a los empleados en estas buenas prácticas, que consisten en:

Ahorro de agua (uso sostenible del agua)

- Avisar siempre que se observa una anomalía (como una fuga).
- Asegurarse de que los grifos quedan bien cerrados.
- Utilizar la descarga larga o corta de las cisternas de los sanitarios según proceda.
- No utilizar el inodoro como papelera.
- Utilizar el agua caliente solo cuando sea necesario a fin de evitar un gasto energético adicional.
- Realizar limpiezas en seco siempre que resulte posible.

Ahorro de energía

En iluminación:

- Apagar las luces cuando sean necesarias.
- Organizar el puesto de trabajo para poder aprovechar al máximo la luz natural.
- Iluminar solo las áreas que se estén utilizando y regular el nivel de luz según las necesidades.

En el uso de aparatos eléctricos y electrónicos:

- Apagar los aparatos al final de la jornada o si van a estar inactivos más de una hora.
- Desenchufar los alimentadores de corriente al final de la jornada laboral.
- Recargar los equipos solo el tiempo necesario y desenchufar los cargadores al terminar.
- Configurar los equipos en modo “ahorro de energía”.
- Apagar el monitor del ordenador cuando no se esté utilizando.
- Configurar el salvapantallas del ordenador para que se active tras 10 minutos de inactividad, como máximo.
- Comprobar que los equipos de música ambiental están apagados al terminar la jornada.

En la climatización:

- Aprovechar la regulación natural de la temperatura antes de usar la climatización (por ejemplo, abriendo ventanas).
- Programar los aparatos de climatización en las áreas ocupadas y solo durante la jornada laboral.
- Adecuar los niveles de climatización en función del clima y de la actividad laboral.
- Llevar la ropa apropiada a cada estación.

Ahorro de material fungible (consumibles)

- No malgastar el material (por ejemplo, no abrir un paquete hasta consumir el anterior).
- Conservar en buenas condiciones los materiales y aparatos para alargar su vida útil.
- Reutilizar los materiales potencialmente desechables para usos similares o alternativos.
- Disminuir la variedad de materiales y sustancias contratadas.
- Evitar el derroche en envíos publicitarios.
- Revisar las suscripciones y cambiarlas, si es posible, a formato electrónico.
- Aplicar la tecnología (especialmente la tecnología de información y comunicación) para ahorrar papel, energía y evitar desplazamientos y residuos.
- Trabajar en soporte informático.
- Utilizar formatos que aprovechen el espacio para reducir la cantidad de papel necesario.
- Imprimir a doble cara, en calidad borrador y en blanco y negro.
- Seleccionar el modo “ahorro de tóner” en impresoras y fotocopiadoras.
- Reutilizar el papel impreso solo por una cara.
- Reutilizar sobres usados para el correo interno.
- Usar papel reciclado cuando sea posible.
- Adquirir papel blanqueado con métodos totalmente libres de cloro.
- Evitar el uso de papel térmico (no se puede reciclar).

A continuación, se muestran los resultados obtenidos al aplicar estas prácticas.

3.4.1. Uso sostenible del agua

El principal consumo de agua en CHUBB IBERIA se produce en las actividades productivas (pruebas de mangueras, llenado de extintores en bañera para pruebas hidrostáticas, entre otras), complementado con el uso del agua en las actividades de oficina.

En 2021 se consideró que el consumo de agua era un aspecto ambiental no significativo. No obstante, se estableció como objetivo del Sistema Integrado la reducción del consumo de agua en un 5% respecto al año 2020. Para cumplir con dicho objetivo se plantearon dos acciones:

- Mejorar el acceso a las facturas de consumo alojándolas en el servidor por delegación.
- Potenciar el mantenimiento preventivo mensual de todos los equipos de trabajo que operan con agua: limpiadora, máquina de prueba de mangueras y bañera de pruebas hidrostáticas de extintores.

Estas acciones se desarrollaron en su totalidad en el año 2021. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

	m ³ - 2020	m ³ - 2021	Diferencia (m ³)	% de variación 2021-2020
Consumo de agua	1.711,99	1.722,16	10,17	+0,59%

Si bien el objetivo no se cumplió, puesto que se incrementó el consumo, cabe destacar que los datos de consumo de agua (y del resto de recursos) en 2020 estuvieron mermados por la reducción de actividad que se produjo debido a la pandemia. A continuación, se muestran los datos de consumo segregados por cada uno de los centros de trabajo.

Consumo de agua (M ³ consumidos según factura)	2020	2021	% de variación
Baleares	204,00	189,00	-7,35%
Barcelona	186,00	249,00	+33,87%
Burgos	8,99	15,96	+77,53%
Córdoba	42,00	99,00	+135,71%
Coruña	205,00	22,00	-89,27%
Gerona	24,00	--	--
Lérida	--	18,20	--
Madrid	463,00	479,00	+3,46%
Plasencia	5,00	10,00	+100,00%
Reus	248,00	330,00	+33,06%
Salamanca	0,00	0,00	--
Sevilla	36,00	36,00	0,00%
Valencia	93,00	68,00	-26,88%
Zaragoza	197,00	206,00	+4,57%
TOTALES	1.711,99	1.722,16	+0,59%

3.4.2. Eficiencia en uso de materias primas

Las actividades realizadas por CHUBB IBERIA, si bien pueden encuadrarse en el sector de la construcción especializada, no requieren del uso de materias primas, puesto que los principales

elementos a instalar, mantener o retirar del cliente son productos terminados. Por tanto, se considera que este apartado no resulta de aplicación.

3.4.3. Eficiencia energética

La principal fuente energética utilizada por CHUBB IBERIA es la electricidad consumida en sus instalaciones. En 2021, se desarrollaron diversas acciones para mejorar su eficiencia energética, fundamentalmente operaciones de mantenimiento de las instalaciones, unidas a las charlas de sensibilización sobre las buenas prácticas ambientales sobre el uso de energía, ya comentadas al inicio de este punto.

Comparado con el año 2020, el consumo de electricidad en los centros de trabajo tuvo una reducción en 2021, si bien dichos años no pueden compararse puesto que en el año 2020 se redujo la actividad en los centros de trabajo durante parte del año debido a la pandemia de COVID 19, que continuo durante el año 2021, en el que parte de la plantilla continuó desarrollando su actividad a distancia (teletrabajo).

	2020	2021	% de variación
Consumo de electricidad (kwh consumidos según factura)	569.801,92	548.519,01	-3,74%

La evolución del consumo de electricidad en cada centro de trabajo fue dispar, como puede verse en la siguiente tabla.

Consumo de electricidad (kwh consumidos según factura)	2020	2021	% de variación
Baleares	8.440,92	12.900,00	+52,83%
Barcelona	66.813,00	72.925,00	+9,15%
Burgos	2.563,00	8.653,00	+237,61%
Córdoba	33.891,00	24.232,61	-28,50%
Coruña	29.671,00	35.342,00	+19,11%
Gerona	2.057,00	--	--
Lérida	--	8.239,00	--
Madrid	125.249,00	137.115,00	+9,47%
Plasencia	3.934,00	2.688,00	-31,67%
Reus	180.246,00	85.662,40	-52,47%
Salamanca	9.716,00	6.593,00	-32,14%

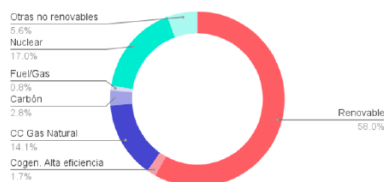
Consumo de electricidad (kwh consumidos según factura)	2020	2021	% de variación
Sevilla	7.275,00	7.565,00	+3,99%
Valencia	4.762,00	19.375,00	+306,87%
Zaragoza	95.184,00	127.229,00	33,67%
TOTALES	569.801,92	548.519,01	-3,74%

3.4.4. Uso de energías renovables.

En 2021, CHUBB IBERIA contrató la energía a través de AXPO IBERIA, que se encargó de optimizar y rentabilizar las contrataciones de energía de la compañía. El 58% de la energía producida por AXO tiene origen en fuentes renovables, como puede verse en el siguiente extracto.

Origen de la electricidad de Axpo 2021

Más información sobre el origen de su electricidad en <https://gdo.cnmc.es/>



Origen	Axpo	Mix generación nacional
Renovable	58,0 %	40,0 %
Cogen. Alta Eficiencia	1,7 %	4,9 %
CC Gas Natural	14,1 %	21,5 %
Carbón	2,8 %	1,9 %
Fuel/Gas	0,8 %	2,2 %
Nuclear	17,0 %	21,8 %
Otras no renovables	5,6 %	7,7 %

Impacto ambiental de Axpo 2021

La letra 'A' corresponde al mínimo impacto ambiental, la 'D' a la media de generación nacional y la 'G' al máximo impacto ambiental.

Emissiones de CO₂ equivalente Axpo

Emissiones CO₂ eq (g/kWh) 115
Media nacional (g/kWh) 204



Residuos Radioactivos Alta Actividad Axpo

Residuos Radiactivos (µg/kWh) 429
Media nacional (µg/kWh) 530



3.4.5. Consumo de papel.

Si bien el consumo de papel realizado en los centros de trabajo de CHUBB IBERIA no supone un impacto ambiental significativo, se mantiene un control de su consumo para tratar de reducirlo en la medida de lo posible. En 2021, al retomar buena parte de las actividades de oficina suspendidas en 2020 a causa de la pandemia, el consumo de papel se incrementó en casi un 30%, si bien se considera que ambos periodos no son comparables.

	2020	2021	% de variación
Consumo de papel (Kgs en función de los paquetes suministrados según factura)	3.330,50	4.261,50	+27,95%

La evolución del consumo de papel en cada centro de trabajo puede verse en la siguiente tabla.

Consumo de papel (Kgs en función de los paquetes suministrados según factura)	2020	2021	% de variación
Baleares	160,00	240,00	+50,00%
Barcelona	620,00	444,00	-28,39%
Burgos	56,00	84,00	+50,00%
Córdoba	201,00	125,00	-37,81%
Coruña	250,00	225,00	-10,00%
Gerona	270,00	--	--
Lérida	--	150,00	--
Madrid	900,00	900,00	0,00%
Plasencia	--	287,50	--
Reus	400,00	272,00	-32,00%
Salamanca	112,50	350,00	+211,11%
Sevilla	246,00	200,00	-18,70%
Valencia	115,00	36,00	-68,70%
Zaragoza	--	948,00	--
TOTALES	3.330,50	4.261,50	-27,95%

3.5. Cambio climático. Reducción de las emisiones de GEI.

Cada centro fijo de trabajo, como consecuencia de la Identificación y Evaluación de los aspectos ambientales, tiene identificado el consumo de gasolina como aspecto significativo de su actividad, así como las emisiones de dicho consumo.

De cara a minimizar este impacto, en cada centro fijo se establecen y optimizan rutas de desplazamiento que permitan reducir los consumos y emisiones, aprovechando cada desplazamiento realizado.

Por otra parte, en 2021 se realizaron obras de cambio de sistema de iluminación pasando de incandescentes a luminarias tipo led en Madrid (oficinas y almacén).

3.6. Protección de la biodiversidad. Medidas adoptadas e impactos causados.

Debido que las zonas en la que se encuentran los distintos centros de trabajo de CHUBB IBERIA están consideradas industriales, se considera que la compañía no tiene especial afección a la biodiversidad, por lo que no se han adoptado medidas a este respecto.

3.7. Gestión de las mercancías peligrosas.

CHUBB IBERIA no realiza transporte de mercancías peligrosas. Todo el material y producto necesario es recibido por cuenta y porte de los proveedores. El transporte de material nuevo a suministrar al cliente está exento de la consideración de mercancía peligrosa, al igual que la recogida de residuos en los clientes que tampoco tiene la consideración de transporte de residuos peligrosos según el R.D. 553/2020.

Los materiales que se transportan en los vehículos de la compañía son básicamente extintores nuevos (nº ONU 1044), con exención hasta 1.000 kgs en bruto. En el caso de los envases vacíos sin limpiar (incluyendo los recipientes vacíos y GRG's) la cantidad a transportar es ilimitada (salvo que hubieran contenido mercancías de categoría 0).

El resto de los materiales y equipos son los necesarios para la realización de obras (materiales de construcción) y artículos nuevos para su montaje (videocámaras, pulsadores, sirenas, etc.).

4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

CHUBB disponía en 2021 de un Código de Ética y de una Política en esta materia, que evidenciaba el interés de la organización por el respeto de la legislación y regulación aplicable a todos los niveles, y en todos los países en los que desarrollaba su actividad en esas fechas. Aunque dicha Política no incluía menciones específicas a aspectos como la seguridad y salud, derechos humanos, o igualdad de oportunidades, estas materias quedaban cubiertas por dicho principio general de cumplimiento legal y normativo.

La Política sí establecía un claro marco de actuación en materia de Ética y Compliance, basado en “políticas y procedimientos que describan y asignen Responsabilidades de cumplimiento, controles internos, prácticas de auditoría y otras reglas aplicables”, y en procesos de diligencia debida “antes de cualquier fusión, adquisición u otra inversión o transacción corporativa significativa”, entre otros aspectos. Asimismo, la organización tenía (y tiene actualmente) establecidos diversos canales de comunicación/denuncia sobre aspectos éticos y de Compliance.

CHUBB cuenta con la certificación ISO 45001:2018. Ya en su manual de Bienvenida, indica que la Seguridad y Salud de sus trabajadores es uno de los valores fundamentales de CHUBB. Para llevarlo a la práctica, cuenta con sistemáticas de trabajo que permiten identificar y evaluar los requisitos legales aplicables, identificar y evaluar los riesgos de los puestos de trabajo, y en función de estos, establecer un programa de mejoras y medidas correctoras o preventivas, que constituye la Planificación Preventiva de cada centro de trabajo fijo de CHUBB. Además, para todas las obras de la empresa, realiza un Plan de Seguridad y Salud (PSS), en el que se considera incluida la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de la obra. Puede destacarse al respecto que la Seguridad y Salud de los trabajadores, y los procedimientos normalizados para su implantación en la organización se consideran, en el DAFO realizado por la organización, como fortalezas, y que se considera una oportunidad la mejora de los procedimientos en esta materia que permitan mejoras en la seguridad de los trabajadores, lo que denota el esfuerzo en este campo.

CHUBB IBERIA dispone de Comité de Seguridad y Salud nacional, en el que participan miembros de sus Comités de Empresa, y en los que se tratan aspectos relativos a formación sobre estas cuestiones, siniestralidad (se dispone de un indicador y objetivo al respecto, y se realiza un seguimiento de los datos obtenidos), medidas organizativas, administrativas, y técnicas tomadas, medidas de protección/EPI's, etc.

La organización tiene claramente establecidas las condiciones de trabajo, estableciendo los horarios, salarios y compensaciones, permisos retribuidos, etc. que permiten abordar el impacto de la actividad laboral y tratar de evitar la conflictividad laboral. Además, consciente de la importancia de mantener un equipo motivado, CHUBB ofrece diversas medidas para la conciliación laboral y familiar, así como ciertos beneficios sociales.

Otros aspectos en los que CHUBB sigue avanzando, para crear el mejor entorno para los trabajadores, son los relativos a la igualdad, diversidad e integración. En 2021 desarrolló un Diagnóstico de situación en materia de igualdad de hombres y mujeres, y ha elaborado un Plan de Igualdad 2022-2025. Las medidas contenidas en él están alineadas con la Política del Grupo aplicable en 2021, que especificaba que

“Carrier establecerá procedimientos...para que la ética y el cumplimiento formen parte de la contratación, evaluación del desempeño y proceso de promoción, y mejora de las trayectorias profesionales para aquellas personas comprometidas con las carreras de ética y cumplimiento”.

En cuanto al diálogo social, CHUBB IBERIA dispone de Comités de empresa en muchos de los centros de trabajo filiales. Además de este cauce, los trabajadores cuentan con diversos canales para comunicar sus propuestas, sugerencias o dudas, como formularios, buzón de empresa, reuniones informativas, comunicación con su supervisor, etc.

La plantilla de CHUBB IBERIA se distribuye, por género, como sigue:

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Número de personas trabajadoras	99	412	511

4.1. Empleo

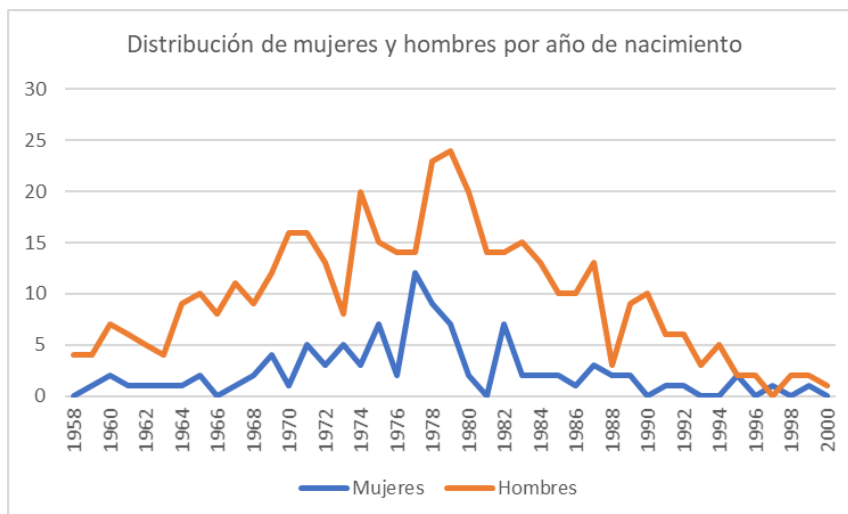
4.1.1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

El número de empleados de CHUBB IBERIA en 2021 por clasificación profesional¹⁰, género y país es la siguiente:

País	Área de convenio colectivo	Grupo de convenio colectivo	Mujeres	Hombres	Total	
España	BARCELONA	GRUPO I	5	13	18	
		GRUPO II	3	23	26	
		GRUPO III	3	10	13	
		GRUPO IV	1	13	14	
		GRUPO V	23	153	176	
		GRUPO VI	3	10	13	
		GRUPO VII		1	1	
	BURGOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		1	
		OFICIAL 1ª		3	3	
	CORUÑA	GRUPO 2	2	1	3	
		GRUPO 3A		2	2	
		GRUPO 3B		2	2	
		GRUPO 4		2	2	
		GRUPO 5A	2	1	3	
		GRUPO 5B		17	17	
		GRUPO 7	1		1	
	ESTATAL	ALMACENERO			1	1
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		1	
		COORDINADOR DE SERVICIO			2	2
		DIRECTOR ADMINISTRATIVO			1	1
		DIRECTOR DE COMPRAS Y SERVICIOS	1		1	
		ENCARGADO			2	2
		JEFE SEGURIDAD			1	1
		JEFE VENTA			1	1
		OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	6	4	10	
		OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	2		2	
		OFICIAL 1ª			30	30
		OFICIAL 2ª			4	4
		OPERARIO CRA	16	5	21	
		OPERARIO SOPORTE			1	1
		SUPERVISOR CRA	1	1	2	
		TECNICO MEDIO			2	2
		TITULADO MEDIO			2	2
	TITULADO SUPERIOR			1	1	
	VENDEDOR	1	6	7		
	VIGILANTE SEGURIDAD	1	6	7		
	MADRID	GRUPO 1	2	5	7	
		GRUPO 2	3	4	7	
		GRUPO 3	2	14	16	
		GRUPO 4	7	22	29	
		GRUPO 5	8	22	30	
GRUPO 6		2	20	22		
GRUPO 7		1		1		
Portugal	PORTUGAL	PORTUGAL	1	4	5	
Totales			99	412	511	

¹⁰ Se incluye también si el Convenio Colectivo aplicable es provincial, autonómico o estatal.

Por fecha de nacimiento y género, la plantilla se distribuye de esta forma:



En cuanto a la rotación, el Índice de rotación voluntaria de los trabajadores en 2020 y 2021 fue de 4,07% y 2,57%.

4.1.2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

La distribución por edades y género de los tipos de contratos en 2021 es la siguiente:

Rango de edad	Tipo de contrato y género			
	Indefinido mujeres	Indefinido hombres	Temporal mujeres	Temporal hombres
Entre 18 y 24 años	1	3	0	0
Entre 25 y 29 años	3	16	0	1
Entre 30 y 34 años	5	33	0	2
Entre 35 y 39 años	14	59	0	4
Entre 40 y 44 años	30	92	0	3
Entre 45 y 49 años	19	72	1	2
Entre 50 y 55 años	15	72	0	0
Entre 56 y 60 años	5	27	0	1
Mayor de 60 años	2	16	3	8
TOTAL	94	390	4	21

Al clasificar los contratos por género y categoría profesional, obtenemos la siguiente tabla:

Categoría profesional	Tipo de contrato y género			
	Indefinido mujeres	Indefinido hombres	Temporal mujeres	Temporal hombres
ALMACENE	0	1	0	0
COORSERV	0	2	0	0
DIRECADM	0	1	0	0
DIRTCOPS	1	0	0	0
ENCARGAP	0	2	0	0
GRUPOI	5	11	0	1
GRUPOII	3	23	0	0
GRUPOIII	3	9	0	1
GRUPOIV	1	13	0	1
GRUPOV	34	183	3	17
GRUPOVI	2	9	0	0
GRUPOVII	0	1	0	0
JEFVENTA	0	1	0	0
OFIC1ADM	6	4	0	0
OFIC2ADM	2	0	0	0
OFICIA1P	0	24	0	1
OFICIA2P	0	2	0	0
OPERACRA	11	5	1	0
OPESOPTE	0	1	0	0
SUPERCRA	1	1	0	0
TECNCOME	0	2	0	0
TITUMEDI	0	2	0	0
TITUSUPE	0	1	0	0
UGRUPO1	2	5	0	0
UGRUPO2	3	3	0	0
UGRUPO3	2	14	0	0
UGRUPO4	7	22	0	0
UGRUPO5	7	20	0	0
UGRUPO6	2	19	0	0
UGRUPO7	1	0	0	0
VENDEDOR	1	6	0	0
VIGILSEG	0	3	0	0
TOTAL	94	390	4	21

En 2021, los tipos de contratos existentes, segregados por género, fueron:

Nota 1: En este caso, se usa como fuente el Diagnóstico realizado en 2021 en materia de igualdad.

Nota 2: Debido a que la organización no dispone de un único software de gestión, los datos han sido obtenidos de diversas plataformas y sistemas, y en ocasiones de forma manual. Por ello, pueden producirse pequeñas discrepancias en los datos obtenidos.

TIPO DE CONTRATACIÓN (incluye contratos de puesta a disposición con ETTs)					
CONTRATO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL
Indefinido	86	18,11	389	81,89	475
De obra o servicio determinado	1	4,35	22	95,65	23
Eventual	3	21,43	11	78,57	14
Interinidad	1	100,00	0	0,00	1
Relevo	0	0,00	3	100,00	3
Formación	0	0,00	0	0,00	0
Prácticas	0	0,00	0	0,00	0
TOTAL	91	17,64	425	82,36	516

Como se comprueba con estos datos, la mayoría del personal de plantilla se encuentra trabajando con un contrato de duración indefinida.

4.1.3. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

En 2021, se produjeron un total de 33 despidos, que se distribuyeron por género como sigue:

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Número de despidos	4	29	33

Por categoría profesional, sexo y edad (incluyendo la fecha de nacimiento), los despidos se distribuyeron con sigue:

Categoría	Fecha de nacimiento	Edad¹¹	Sexo
ADMINISTRATIVO	21/01/1980	41	Mujer
	25/07/1984	37	Mujer
COMERCIAL	09/07/1956	65	Hombre
	03/01/1979	42	Hombre
	18/10/1986	35	Hombre
GRUPO I	26/05/1970	51	Hombre
	02/10/1979	42	Hombre
GRUPO II	01/01/1965	57	Hombre

¹¹ Calculada a 31 de diciembre de 2021 en función de la fecha de nacimiento.

Categoría	Fecha de nacimiento	Edad ¹¹	Sexo
GRUPO V	30/03/1965	56	Hombre
	16/04/1967	54	Hombre
	29/08/1968	53	Hombre
	11/06/1971	50	Hombre
	21/02/1974	47	Hombre
	18/06/1977	44	Hombre
	14/03/1978	43	Hombre
	26/10/1980	41	Hombre
	22/01/1982	39	Hombre
	04/06/1982	39	Hombre
	09/10/1982	39	Hombre
	10/03/1985	36	Hombre
	11/07/1985	36	Hombre
	14/07/1985	36	Hombre
	01/12/1985	36	Hombre
	17/05/1992	29	Hombre
	25/06/1993	28	Hombre
	25/09/1994	27	Mujer
INSTALADOR	20/10/1980	41	Hombre
OFICIAL 1ª	15/08/1968	53	Hombre
OFICIAL 2ª	26/11/1961	60	Hombre
	09/04/1973	48	Hombre
	25/12/1981	40	Hombre
VIGILANTE DE SEGURIDAD	19/05/1967	54	Hombre
	01/05/1971	50	Mujer

4.1.4. Brecha salarial y remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

En el Diagnóstico realizado de cara a la elaboración del Plan de Igualdad 2015, se indicaba que, aunque la política retributiva de CHUBB se guiaba por la referencia de mercado y los resultados de la evaluación de desempeño, se detectaban diferencias salariales entre ambos géneros, favoreciendo en mayor medida al género masculino. En relación con ello, en el Plan de Igualdad 2015 se establecieron como objetivos el mantenimiento de la igualdad de trato en los procesos de asignación/revisión retributiva que se realizasen de forma individual o colectiva, la realización de muestreos salariales segregados por género, y la formalización del proceso de revisión salarial en un procedimiento documentado.

En 2019 se llevó a cabo una revisión del grado de cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de 2015 y se estudiaron posibles nuevas medidas a introducir en esta materia, pero no se elaboró un nuevo Plan de Igualdad.

Ya dentro del Diagnóstico de Igualdad realizado en 2021, se efectuó la auditoría retributiva requerida por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En ella se identificó que la brecha salarial en términos efectivos se encontraba en un promedio de un 14%, y en términos equiparados en un promedio de un 19%. Por tanto, no se constató, comparando los puestos de igual valor, que la brecha salarial superase el límite del 25% que exige el artículo 2 apartado 7 del RDL 6/2019 para tener que justificar esa diferencia en el Registro Salarial.

Sin embargo, al analizarse el desglose por puestos de igual valor, se detectó que existían algunos casos de brecha salarial superior al 25% en algunos casos:

- En la escala 01, en la que se encontraba un 5% de la plantilla, se detectó una brecha equiparada del 37%. El factor que genera dicha brecha era, esencialmente, la distinta mejora voluntaria que tiene asignado cada uno de los distintos puestos de trabajo. Hay que tener en cuenta que entre los puestos que ocupan dicha escala se encuentran los de más alta responsabilidad en el seno de la empresa, que cuentan con mejoras salariales diferenciadas en función del nivel jerárquico que ocupan.
- En la escala 05, en la que se detectó una brecha del 30%, que se atribuyó a una diferencia significativa entre el salario base que promedian las mujeres en relación con los hombres, debido a que el porcentaje de mujeres a las que se aplica el Convenio de Seguridad privada (con salarios base inferiores) es del 50%, porcentaje muy superior al que representa la aplicación del Convenio de Seguridad en el global de la empresa.

En cuanto a los resultados del Registro Retributivo según la clasificación profesional aplicable en la empresa, solamente se detectó un grupo profesional en el que la brecha salarial fuese superior al 25%, el Grupo Profesional 2 del Convenio de Seguridad Privada. En este caso, la brecha a Escala 05 era del 42%, lo que se atribuyó a que en dicho grupo profesional confluye personal administrativo y comercial, existiendo en el personal comercial (masculino) retribución por comisiones, de las que no dispone el personal administrativo (femenino).

En suma, y en base a lo anterior, se concluyó que no se observaba ningún tipo de discriminación entre mujeres y hombres en el diseño de la política salarial en la empresa.

4.1.5. Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

La remuneración media de los directivos (entendiendo como tales a los Directores, dado que en CHUBB no existen Consejeros es la siguiente:

- Fija: 98.928,2
- Variable: 21.899,4

No existe ninguna otra remuneración (dietas, indemnizaciones, pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo...) para los directivos

Se adjunta distribución media de salarios 2021 desagregada por sexo y clasificación interna profesional con indicación del promedio de toda la plantilla en la que está incluido el personal directivo.

PLANTILLA	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	15	48	63
Producción/mantenimiento	4	268	272

PLANTILLA	Femenino	Masculino	TOTALES
Profesional / Administrativo / Técnico	80	96	176
TOTALES	99	412	511

PLANTILLA	SALARIO		
	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	550.703	2.076.514	2.627.217
Producción/mantenimiento	95.181	6.634.796	6.729.977
Profesional / Administrativo / Técnico	1.944.730	3.119.712	5.064.443
TOTALES	2.590.615	11.831.022	14.421.636

PLANTILLA	RETRIBUCIÓN PROMEDIO		
	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	36.714	43.261	41.702
Producción/mantenimiento	23.795	24.757	24.743
Profesional / Administrativo / Técnico	24.309	32.497	28.775
TOTALES	26.168	28.716	28.222

4.1.6. Implantación de políticas de desconexión laboral.

Este apartado se recoge dentro del 4.2.3, “Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores”.

4.1.7. Número total de empleados con discapacidad.

CHUBB cumple con la Ley General de Discapacidad mediante la contratación de personas con discapacidad (en 2021 la plantilla contaba con 9 personas en esta situación) y con la contratación de servicios a través de Centros Especiales de Empleo (servicios de Recepción y Limpieza).

En 2021 se realizó una oferta de una posición de trabajo para personas con discapacidad, y se subcontrataron dos puestos de trabajo para personal discapacitado por medio de un Centro Especial de Empleo).

4.2. Organización del trabajo

4.2.1. Organización del tiempo de trabajo

La organización elabora calendarios anuales de trabajo por cada centro de trabajo, en los que se marcan las jornadas de fiesta nacional, autonómica, local, días inhábiles, sábados y domingos, para identificar los días laborables. Asimismo, en ellos se indica el tipo de jornada que se aplica cada día (por ejemplo, en el de Barcelona, jornada partida de 8,5 horas, jornada continua de 6,5 h, o jornada continua de 6 h) y el horario de trabajo, que depende del tipo de jornada (por ejemplo, en Barcelona, de 8 a 14 h y de 15,15 a 17,45; de 8 a 14,30; o de 8 a 14 h). Así, en Barcelona se dispone de jornada continua de 6 horas los viernes de todo el año, y de jornada continua de 6,5 h en el mes de agosto. En los calendarios se obtiene el número de jornadas laborables por mes, las horas efectivas de trabajo, y con un sumatorio de estas, la jornada anual total. En el caso de Barcelona, es de 1750 horas, tal como establece el Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2020 y 2021.

Los calendarios anuales de trabajo pueden presentar diferencias entre centros en el tipo de jornada y horario. Por ejemplo, en Madrid los tipos de jornada son partida de 8 h, continua de 7,5 h (los viernes de todo el año), y continua de verano de 7 h (mes de agosto). Igualmente, pueden presentar diferencias en el sumatorio de horas de trabajo. Por ejemplo, en el caso de Reus, con 1.782 h, las que establece el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021).

Asimismo, se dispone de un cuadrante específico para la Central Receptora de Alarmas, en el que se establecen por cada Grupo profesional los distintos horarios (incluyendo noches en los Grupos correspondientes), a fin de establecer el sistema de turnos.

La organización realiza comunicaciones explícitas recomendando el trabajo dentro del horario laboral. Además, algunos de los convenios aplicables reconocen el derecho a la desconexión digital. Así, el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad Madrid 2021-2023, y el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de A Coruña 2020-2025.

4.2.2. Número de horas de absentismo

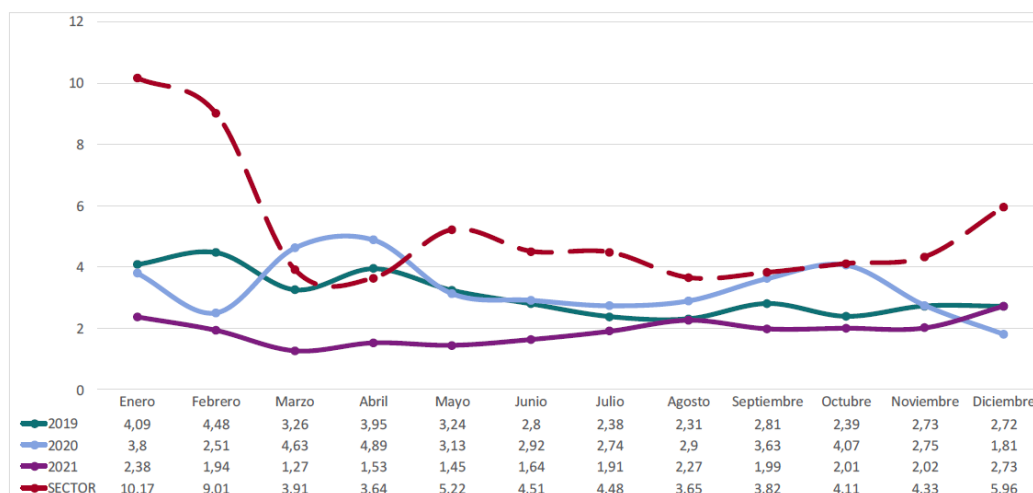
En el periodo de 2019 a 2021 se obtuvieron los siguientes datos en cuanto al absentismo, expresados en **días perdidos**:

	2019	2020	2021
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo.	2.585	3.669	3.226
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos asimilados a Accidente de Trabajo iniciados en el periodo.	0	1.058	981
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos totales (bajas + recaídas) en el periodo (Jornadas Perdidas)	4.011	4.011	4.011
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo	142	257	495
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos totales (bajas + recaídas) en el periodo (Jornadas Perdidas)	142	257	615
Días perdidos en el periodo por Subsidio Riesgo de Embarazo y Subsidio Riesgo de Lactancia totales en el periodo	0	0	0
Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo por Prestación Cuidado Menores Enfermedad Grave	0	0	0

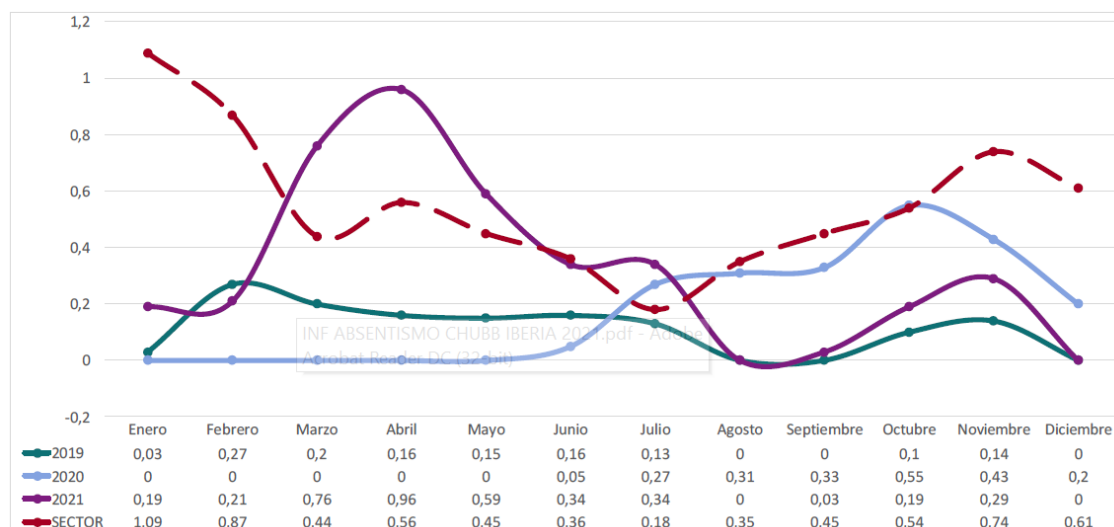
Si expresamos esa misma información **en horas** (asignando 8 horas a cada jornada de trabajo), obtenemos:

	2019	2020	2021
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo.	20.680	29.352	25.808
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos asimilados a Accidente de Trabajo iniciados en el periodo.	0	8.464	7.848
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos totales (bajas + recaídas) en el periodo (Jornadas Perdidas)	32.088	32.088	32.088
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo	1.136	2.056	3.960
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos totales (bajas + recaídas) en el periodo (Jornadas Perdidas)	1.136	2.056	4.920
Días perdidos en el periodo por Subsidio Riesgo de Embarazo y Subsidio Riesgo de Lactancia totales en el periodo	0	0	0
Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo por Prestación Cuidado Menores Enfermedad Grave	0	0	0

Los datos del **Índice de absentismo mensual en contingencia común** de 2019 a 2021 (Jornadas perdidas mensuales / (nº trabajadores x días del mes naturales)) x 100 muestran un absentismo por lo general por debajo del sector (la comparativa se realiza frente al CNAE: 8020 Servicios de sistemas de seguridad).



Por otro lado, los del **Índice de absentismo mensual en contingencia laboral** (Jornadas perdidas mensuales / (nº trabajadores x días del mes naturales)) x 100 de 2019 a 2021 muestran que en un tramo de 2021 se superaron los del sector:



4.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

La empresa cuenta con diversas medidas que favorecen la conciliación:

- Flexibilidad de media hora en el horario de entrada y salida.
- En función del puesto de trabajo, se puede emplear el teletrabajo.
- Posibilidad de reducción de la jornada.
- Posibilidad de adaptación de la misma.
- Posibilidad de movilidad geográfica o cambio de centro por cuidado de personas dependientes (menores y familiares).
- En relación con el derecho a la desconexión digital, la organización realiza comunicaciones informales sobre la desconexión digital, está planificado el desarrollo de políticas concretas.
- La única limitación para estas medidas es ajustarse al horario laboral. Se informa a los empleados sobre estas medidas a través de RRHH y de los representantes de los trabajadores. Además, el compromiso de CHUBB en esta materia se evidencia en el canal de comunicación dirigido a la totalidad de los empleados, donde pueden identificar las nuevas medidas que se van introduciendo, y en el uso de herramientas que facilitan la conexión remota a un amplio colectivo de empleados.

Se indica relación de empleados con reducción de jornada en el año 2021 desagregada por sexo:

% DE JORNADA REALIZADA	Femenino	Masculino	TOTALES
25	3	7	10
50	1	--	1
56,25	1	--	1
62,5	1	--	1
75	2	1	3
87,5	4	1	5
100	87	403	490
TOTALES	99	412	511

Además, la empresa dispone de algunos beneficios sociales, como Seguro de Accidentes para directivos y para empleados, Seguro de Vida para Directivos, y coche de empresa para algunas posiciones.

CHUBB IBERIA se acoge en materia de conciliación a los Convenios Colectivos para la Industria Siderometalúrgica de Barcelona y al Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

Así, en el Convenio colectivo estatal de las empresas de Seguridad para el año 2021 se establece que, de conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia. Asimismo, establece que el registro diario de jornada debe ser plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de A Coruña 2020-2025 recoge el derecho a la desconexión digital (artículo 92), e incluso indica que las jornadas de formación y sensibilización deben eliminar el presentismo, fomentar la realización de la jornada efectiva para evitar que ésta se prolongue, y favorecer de esta forma la conciliación personal y laboral.

Asimismo, en algunos de los convenios aplicables se recogen medidas de conciliación: Por ejemplo, en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad Madrid, VIII se recogen políticas de conciliación e igualdad, como la reducción y acumulación de jornada por cuidado de lactante (artículo 50), flexibilidad horaria y adaptación de la jornada (artículo 51 BIS), y derecho de desconexión digital (artículo 51 TER).

4.3. Salud y seguridad

Uno de los valores fundamentales de CHUBB es preservar la Seguridad y Salud de sus colaboradores, clientes, así como el medio ambiente, tal como se recoge en el Manual de Bienvenida que se proporciona a los empleados. CHUBB se establece, de acuerdo con dicho Manual:

- Que los lugares de trabajo estén protegidos;
- Que los colaboradores estén protegidos de los riesgos de lesiones;
- Que los servicios y productos sean seguros;
- Que el compromiso con el cumplimiento de la normativa y la protección del medio ambiente sea inigualable.

La política de EH&S de Chubb se plasma en los procedimientos y las instrucciones de la empresa, que forman parte del Sistema de gestión de Calidad, medio Ambiente y Seguridad/Salud. Además, para conocer aspectos del Sistema de Gestión en esta materia o la información principal sobre EH&S relacionada con su actividad cotidiana (incluyendo las instrucciones y procedimientos aplicables a su trabajo), el trabajador puede comunicarse con su supervisor directo, y puede dirigir consultas o preguntas más concretas al departamento de EH&S (entre otros canales, existe un buzón vía mail).

4.3.1. Análisis del contexto

CHUBB IBERIA lleva a cabo un análisis del contexto en materia de Seguridad y Salud dentro del Comité de QEHS. En este se analizan aspectos clave del Sistema, así como la situación tanto de su contexto interno como del externo, identificando áreas y ámbitos de actuación relevantes a nivel general e interno. De forma previa al análisis del contexto se identifican las partes interesadas más relevantes para Chubb en relación con el desempeño de sus actividades y para su sistema de gestión, considerando los requisitos, necesidades y expectativas de dichas partes

interesadas. Este análisis del contexto se realiza al menos una vez al año, y antes si se considera necesario en virtud de cambios en alguna de las variables del contexto o entorno. Una vez realizado dicho análisis, se lleva a cabo un DAFO (análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortaleza y Oportunidades), que se tiene en cuenta para identificar los riesgos y oportunidades y establecer objetivos. Todo ello queda registrado en el documento “CONTEXTO-DAFO-OBJETIVOS ISO”.

4.3.2. Identificación y evaluación de los requisitos legales

Además de las necesidades de las partes interesadas y de los riesgos y oportunidades derivados del análisis del contexto, CHUBB IBERIA lleva a cabo una identificación y evaluación de los requisitos legales aplicables. Esto incluye tanto la legislación en materia de prevención de riesgos laborales como en materia ambiental o incluso sobre cualquier otro aspecto que pueda afectar a sus actividades. Para ello tiene contratado un servicio informático de actualización de la legislación ambiental y de prevención de riesgos laborales, que incluye la de ámbito europeo, estatal, autonómico y local. Este servicio proporciona la legislación actualizada, a la que tiene acceso el Departamento de QEHS, que mantiene actualizado el listado de legislación y facilita la información necesaria a los centros de trabajo. El propio Departamento se encarga de revisar las relaciones de requisitos de los centros de trabajo cuando sea preciso a consecuencia de cambios en la legislación o bien cuando se identifiquen nuevos aspectos a los que les aplique legislación. La revisión de los requisitos legales está disponible en cada delegación, es evaluada y revisada una vez al año y auditada como mínimo una vez al año también.

En 2020 y 2021 no se identificaron cambios relevantes o significativos en las evaluaciones de requisitos legales, y los resultados se revisaron por cada delegación, aunque sí caben destacar en 2020 las diversas normas publicadas relativas a la situación Covid, lo que obligó a una constante revisión y actualización de los requisitos de aplicación en centros de trabajo, vehículos, clientes, etc. En 2021 pueden destacarse las normas relacionadas con las diferentes modificaciones en la situación Covid en las CCAA, así como la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.

Durante 2021 se han revisado los requisitos aplicables a los centros ubicados en España, y como consecuencia de dicha revisión, se inició la adecuación de los contratos de climatización de Montcada y Zaragoza y se eliminaron aspectos relacionados con seguridad industrial que no son de aplicación (ascensor salvo en Madrid, depósitos de gasoil), evaluada la no aplicación de requisitos relacionados con mercancías peligrosas, generación de residuos de aceites, PCBs para todos los centros y aparatos a presión salvo en Madrid y Zaragoza.

4.3.3. Identificación y evaluación de los riesgos de Seguridad y Salud, y Planificación Preventiva

Como otro elemento clave de su Sistema de Seguridad y Salud, CHUBB IBERIA realiza, con la colaboración de un SPA, y para cada centro fijo de trabajo, una identificación y evaluación de los riesgos de Seguridad y Salud, cuya sistemática describe en un procedimiento documentado. Para realizarla, se tienen en cuenta la experiencia en zonas de trabajo y trabajos similares, y los peligros más comunes por puesto de trabajo, que permiten identificar los peligros más probables. Se utiliza la siguiente relación (que no es cerrada) de peligros comunes:

- | | |
|--|---|
| 1 Caídas de personas a distinto nivel | 10 Proyección de fragmentos o partículas |
| 2 Caídas de personas en el mismo nivel | 11 Atrapamientos por o entre objetos |
| 3 Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento | 12 Atrapamientos por vuelco de máquinas o vehículos |
| 4 Caídas de objetos en manipulación | 13 Sobreesfuerzos |
| 5 Caídas de objetos desprendidos | 14 Estrés térmico |
| 6 Pisadas sobre objetos | 15 Contactos térmicos |
| 7 Golpes contra objetos inmóviles | 16 Contactos eléctricos |
| 8 Golpes o contactos con elementos móviles de máquinas | 17 Inhalación, contacto o ingestión de sustancias nocivas |
| 9 Golpes o cortes por objetos o herramientas | 18 Contactos con sustancias cáusticas o corrosivas |

19 Exposición a radiaciones
20 Explosiones
21 Incendios
22 Accidentes causados por seres vivos
23 Atropellos, golpes o choques contra o
con vehículos
24 Accidentes de tráfico y/o en
desplazamiento

25 Exposición a agentes químicos
26 Exposición a agentes físicos
27 Exposición a agentes biológicos
28 Ergonómico
29 Psicosocial
30 Otros riesgos

Para cada uno de ellos, y por tipo de puesto de trabajo, se valoran las consecuencias del riesgo y la probabilidad de que se produzca el daño, obteniéndose así una estimación del valor del riesgo (tolerable, moderado, importante, severo, etc.).

Los niveles de riesgo obtenidos con dicha matriz se toman como base para establecer un programa de mejoras y medidas correctoras o preventivas, así como para identificar los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, que deben ser proporcionales al riesgo.

Dichas mejoras y medidas, dirigidas a tener controlado el riesgo, se recogen para cada centro fijo de trabajo en tablas en función del puesto de trabajo. Estas, junto a las normas y procedimientos básicos, constituyen la **Planificación Preventiva**, que incluye, entre otros aspectos:

- Área/puesto de trabajo/riesgo
- Grupo de factor de riesgo
- Característica de factor de riesgo
- Medidas preventivas/correctivas propuestas (con su coste, prioridad, fecha de inicio, fecha de fin, y responsable de su implantación)
- Control periódico

La evaluación de Riesgos se revisa, total o parcialmente, y siguiendo la misma sistemática ya descrita, en caso de que se realicen modificaciones en el proyecto inicial, se produzcan cambios de unidades, se detecten riesgos no contemplados inicialmente, cambien las condiciones de trabajo, se produzcan daños a la salud de los trabajadores, o se detecte a través de los controles periódicos (incluidos los de vigilancia de la salud) que las medidas de prevención son inadecuadas.

4.3.4. Entrega, uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual (EPIs)

A consecuencia de la Evaluación de Riesgos, puede ser necesario proporcionar EPIs a los trabajadores, para protegerles de los riesgos que no hayan podido eliminarse, o para minimizarlos, quedando evidencia de dicha entrega. Los trabajadores deben realizar periódicamente un control y mantenimiento del estado de cada EPI recibido. Además, se pone a su disposición una copia de las instrucciones de uso y mantenimiento de cada EPI. Los supervisores son responsables de garantizar la correcta utilización y mantenimiento de los EPI del personal a su cargo.

La empresa cuenta con mecanismos para comunicar situaciones especiales, de cara a la protección del trabajador durante las mismas. Así, dispone de un formato de comunicación a la empresa por parte de la trabajadora gestante, para que se conozca su situación y se aplique lo establecido en el Art. 26 de la LPRL en relación a la protección de la maternidad. Igualmente, emplea otro formato para la comunicación por parte de un responsable sobre la situación especial en que podría encontrarse un trabajador, entendiéndose como tales las descritas en los artículos 25 (trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos), 26 (trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente) y 27 (menores de 18 años) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.3.5. Condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo y en las obras de la empresa

CHUBB IBERIA realiza, para todas las obras de la empresa, un **Plan de Seguridad y Salud (PSS)**, en el que se considera incluida la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de la obra. Su contenido abarca los mismos aspectos que el Estudio de Seguridad y Salud o Estudio Básico, si bien analizando, estudiando, desarrollando y complementando las previsiones contenidas en dicho estudio, en función del propio sistema de ejecución de la obra. Las propuestas de medidas alternativas de prevención, con la correspondiente justificación técnica, nunca implican una disminución de los niveles de protección previstos. El PSS puede ser modificado en función del proceso de ejecución de la obra, de la evolución de los trabajos, de las posibles incidencias y modificaciones que puedan surgir, y de las alternativas y sugerencias planteadas por quienes intervengan en la ejecución de la obra, por personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención de las empresas intervinientes en la obra, o por los Representantes de los trabajadores. El Departamento de QEHS proporciona el PSS a cada empresa subcontratista que trabaje en la obra, dejando constancia escrita de la entrega y de la adhesión al mismo por parte de la empresa subcontratista, y de este a sus trabajadores.

Además, elabora documentos de **Medidas de Emergencia** en cada uno de los centros fijos de trabajo de Chubb. En ellos se recogen:

- La descripción del centro de trabajo e instalaciones, el número de trabajadores y el horario de trabajo.
- Las medidas de emergencia, incluyendo criterios generales, clasificación de emergencias, medios materiales para las emergencias, medios humanos y organización de la actuación ante la emergencia.
- La constitución del equipo de emergencia y la comunicación del nombramiento y de sus funciones al equipo designado.
- Las normas de actuación ante las emergencias y el registro de la entrega a los trabajadores de estas normas, consejos básicos para la utilización correcta de los medios de protección contra incendios (extintores y bocas de incendio), y una tabla de revisiones obligatorias de estos medios.

Los documentos de Medidas de Emergencia de los centros fijos se han ido actualizado desde finales de 2021, y se ha finalizado su revisión en 2022. Por otro lado, en el tablón de anuncios de prevención de cada centro de trabajo figura la relación de teléfonos y direcciones a utilizar en caso de emergencia (Bomberos, Ambulancias, Hospitales, Policía...), un plano con el recorrido al centro asistencial más cercano, y una relación de todos los miembros que componen las Brigadas de Emergencia (con sus teléfonos de contacto y ubicación).

Asimismo, para los centros de trabajo temporales (las instalaciones de los clientes) se elabora un Plan de Gestión de Emergencias, que considera las medidas de emergencias propias de dichos centros, y que conlleva la coordinación con los clientes para la gestión de los posibles riesgos y la respuesta a dar.

CHUBB lleva a cabo controles periódicos en materia de Seguridad y Salud en los distintos centros de trabajo, para tratar de garantizar que se aplican las medidas preventivas planificadas en la Evaluación de Riesgos y la Planificación Preventiva correspondiente o en el Plan de Seguridad y Salud. Así, el Departamento de QEHS y los trabajadores designados por los Delegados, realizan inspecciones semestrales de las condiciones y medidas de seguridad en los centros de trabajo fijos (de acuerdo con el documento M6 - Centros Fijos) e inspecciones con una frecuencia semestral en una muestra representativa de Mantenimientos y obras (de acuerdo con el documento M7 - Centros Temporales).

Tanto cuando personal de CHUBB accede a las instalaciones del cliente, como cuando es personal de proveedores el que accede a las instalaciones de CHUBB, se recaba la documentación en materia de coordinación de actividades empresariales. En caso de que la documentación de un proveedor no sea validada o sea incompleta, el Departamento de QEHS o el Técnico de Delegación informa al Departamento encargado de la contratación y realización del Servicio u obra para que no contrate con esa empresa hasta disponer de toda la documentación

necesaria o bien para que busque otro proveedor que cumpla con la legislación vigente y con los requisitos del Sistema de Gestión de CHUBB.

4.3.6. Indicadores y objetivos en materia de Seguridad y Salud.

El Comité de Supervisión QEHS (órgano interno formado por personal de la Dirección, Directores territoriales, Responsables Funcionales -Legal, IT, QEHS, etc.-) lleva a cabo la Revisión del Sistema de Gestión, en la que se establecen los objetivos tanto de Seguridad/Salud como de Calidad y Medio Ambiente, que se recogen en el Programa de Seguimiento de Objetivos y Metas. Dichos objetivos están habitualmente ligados a un indicador, como ocurre en materia de Seguridad y Salud. Una vez definidos y difundidos los objetivos, los responsables de cada centro de trabajo, con la colaboración de los departamentos y responsables necesarios, se encargan de su consecución. Se lleva a cabo un seguimiento del avance y grado de implantación de los mismos mediante reuniones del Comité de Supervisión QEHS.

En los últimos años, **los objetivos en materia de Seguridad y Salud han estado relacionados con el índice de siniestralidad**, y han sido los siguientes:

- 2019: Mantener la siniestralidad (referida al índice de incidencia accidentes en jornada) inferior al índice del sector (la referencia es la del código CNAE 43, actividades de construcción especializada). Tal como indica la siguiente tabla, se alcanzó el objetivo. Para lograrlo, se llevó a cabo formación refuerzo-reciclaje en PRL al 100% del personal técnico, formación mensual EHS interna UTC (que alcanzó al 57% de los técnicos requeridos), e inspecciones bimestrales de Seguridad y Salud (que alcanzaron a un 77,77% de ellas).

	Ene 2019 - Dic 2019	Ministerio
Índice de incidencia accidentes en jornada	2.245,6	2.294,3
Índice de incidencia accidentes en desplazamiento	1.964,9	No hay
Índice de incidencia accidentes in itinere	561,4	No hay
Índice de frecuencia accidentes en jornada	12,8	17,7
Índice de gravedad accidentes en jornada	0,14	0,55
Duración media accidentes en jornada	11,3	36,3

- 2020: Mantener la siniestralidad inferior al índice del sector (en relación al indicador de índices de siniestralidad). Este objetivo fue cumplido, si bien hay que tener en cuenta las características de ese año, debido a la pandemia Covid-19. En relación con este objetivo se realizó formación de reciclaje, oficio y nivel básico en PRL al 100% del personal técnico acorde a Convenio, formación semestral EHS interna UTC (que realizaron un 69% y un 38% de los técnicos requeridos, respectivamente en la primera y segunda sesión), formación específica de PEMP, trabajos en altura y carretillas elevadoras, a la que asistieron un total de 20 trabajadores, y formación establecida en el Convenio específica para Directivos, a la que asistieron el 100% de ellos. Se consideró cumplido este objetivo.

	Ene 2020 - Dic 2020	Ministerio
Índice de incidencia accidentes en jornada	1.251,6	2.340,0
Índice de incidencia accidentes en desplazamiento	250,3	No hay
Índice de incidencia accidentes in itinere	0,0	No hay
Índice de frecuencia accidentes en jornada	7,5	16,6
Índice de gravedad accidentes en jornada	0,57	0,50
Duración media accidentes en jornada	75,6	38,7
Índice de incidencia enfermedades profesionales	0,0	154,0

Durante el 2020 se impartieron un total de 231 actividades de formación relacionadas con cursos de Convenio y poder adecuar al personal proveniente de Eivar a los requisitos del Convenio Metal y equiparar las formaciones de todos los técnicos, consiguiendo adecuar al 100% de los técnicos,

incluyendo cursos de 6, 20 y 60 horas. A la vista de la evolución de la pandemia Covid-19, la empresa optó por impartir las 2 formaciones más representativas, la del sistema de gestión y la de trabajos en alturas, con el objetivo de incidir en la importancia de mantener los registros, observar y cumplir los procedimientos, y obtener datos para poder corregir y mejorar los procesos. La charla de trabajos en altura se decidió impartir para mantener la alerta en el equipo de trabajo más habitual en el personal de la empresa, la PEMP.

En 2020 también se fomentó la realización de inspecciones de seguridad en obra y mantenimientos, incorporando las inspecciones de grupo Carrier centradas en los técnicos, usando los documentos de inspección de seguridad en centros temporales e inspecciones a técnicos y personal de oficina. En estas inspecciones se realiza un muestreo de los aspectos de Seguridad y Salud más relevantes, como pueden ser uso de EPI, condiciones de uso de maquinaria, de andamios, riesgo eléctrico, soldadura, emergencia, residuos y documental. Las inspecciones de Carrier se rigen por el cuadrante de puestos con el requisito de inspecciones mínimas por perfil y que cada técnico reciba una inspección mínimo al año, si bien en 2020 han tenido un seguimiento escaso motivado por la pandemia, que ocasiono cierres temporales de clientes salvo esenciales y como consecuencia directa, técnicos propios en ERTE.

- 2021: Reducir el número de accidentes con baja tomando como línea base 2019, y mantener el índice de siniestralidad por debajo del índice publicado por el Ministerio para el Sector de la Construcción. El dato de partida de este índice fue 1251,6 (2340 en el índice del Ministerio). En relación con este objetivo, se llevó a cabo formación de reciclaje, oficio de PRL acorde a Convenio al 100% del personal técnico, Formación semestral EHS interna Carrier (que alcanzó al 60% de los técnicos requeridos en ambas sesiones), formación específica de PEMP, trabajos en altura y carretillas elevadoras, nivel básico y Vigilantes Seguridad (que recibieron un total de total de 510 trabajadores en 17 cursos, lo que supone un 100% de cumplimiento), y formación establecida en el Convenio específica para Oficinas (en la que participaron un total de 217 trabajadores, lo que supone un 100% de cumplimiento de esta meta).

Indices 2021:

	Ene 2021 - Dic 2021	Ministerio
Índice de incidencia accidentes en jornada	1.541,2	2.455,0
Índice de incidencia accidentes en desplazamiento	0,0	No hay
Índice de incidencia accidentes in itinere	385,3	No hay
Índice de frecuencia accidentes en jornada	8,8	25,4
Índice de gravedad accidentes en jornada	0,45	0,77
Duración media accidentes en jornada	51,5	40,9
Índice de incidencia enfermedades profesionales	0,0	97,9

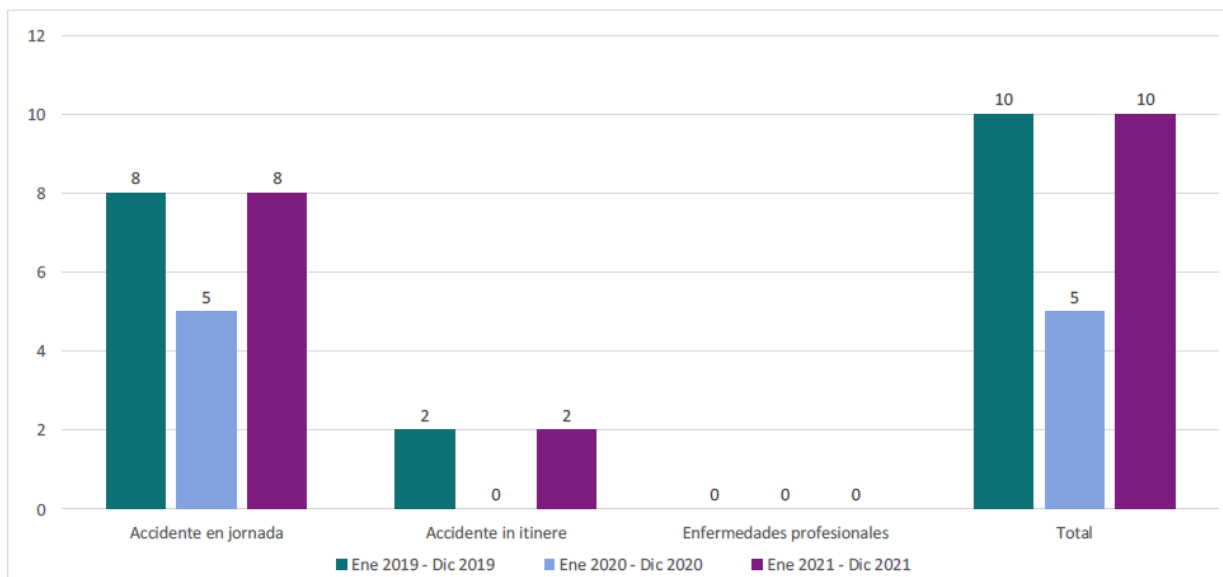
A fin de año, el índice se situó en 1541,2 (frente a 2455 del Ministerio), por lo que se sitúa muy por debajo del Sector de la Construcción, si bien no se consigue reducir el valor de 1251,6. Por otro lado, el dato de accidentes con baja en 2021 es de 10 accidentes con baja, similar a 2019, aunque teniendo en cuenta que el número de empleados ha sido mucho mayor, el objetivo de reducir el dato de 2019 se considera cumplido. Como línea principal de actuación para conseguirlo se ha trabajado especialmente en la formación a todos los niveles, desde técnicos, personal de oficina, responsables y mandos, tal como se detalla en el párrafo anterior.

Si llevamos a cabo una revisión global de los años 2019 a 2021, observamos que comparando los datos de 2019 con los de 2020, se aprecia una disminución importante en la incidencia como consecuencia del Covid, debido a que no se han ejecutado muchos trabajos, ha habido parte de la plantilla en ERTE y se han vigilado mucho los trabajos y accesos de personal, redundando esta sobrevigilancia en una menor siniestralidad. Por otro lado, comparando los índices de 2020 y 2021, se observa que muestran en el caso de la incidencia y frecuencia un ligero aumento (más accidentes por trabajador y en menor intervalo de tiempo), pero disminuye la gravedad (son leves en su mayoría, y la duración media). Hay que tener en cuenta al comparar estos datos la diferencia de plantilla de 2020 a 2021, que pasa de una media de 360 empleados a 515 en 2021, tras la fusión en noviembre 2020 entre Eivar y Chubb. Los datos de 2020, pues, aportan poco en cuanto a siniestralidad, por ser datos que provienen de una actividad mermada en trabajos y

plantilla. Comparados con 2021, donde se recupera toda la actividad, se observa que aunque hay más accidentes y más frecuentemente, no hay una gran afección a los índices.

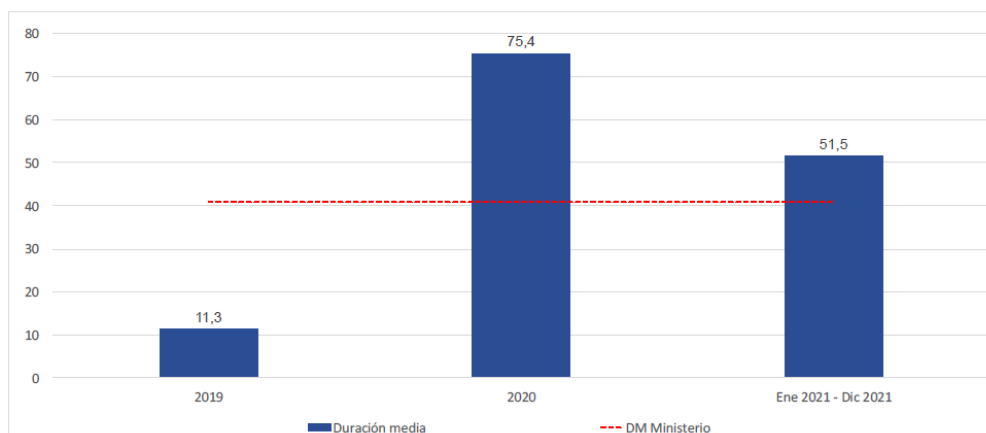
CHUBB recibe de su Mutua un Informe anual con los datos de los diversos índices de siniestralidad. A fin de complementar la información aportada anteriormente se recogen a continuación los datos de los principales indicadores en esta materia de 2019 a 2021, contenidos en dichos Informes:

- Índice de número de bajas por tipología: muestra que los datos son similares a 2019, mientras que en 2020 se reducen (pandemia Covid).



No se incluy en bajas de enfermedades profesionales en estudio

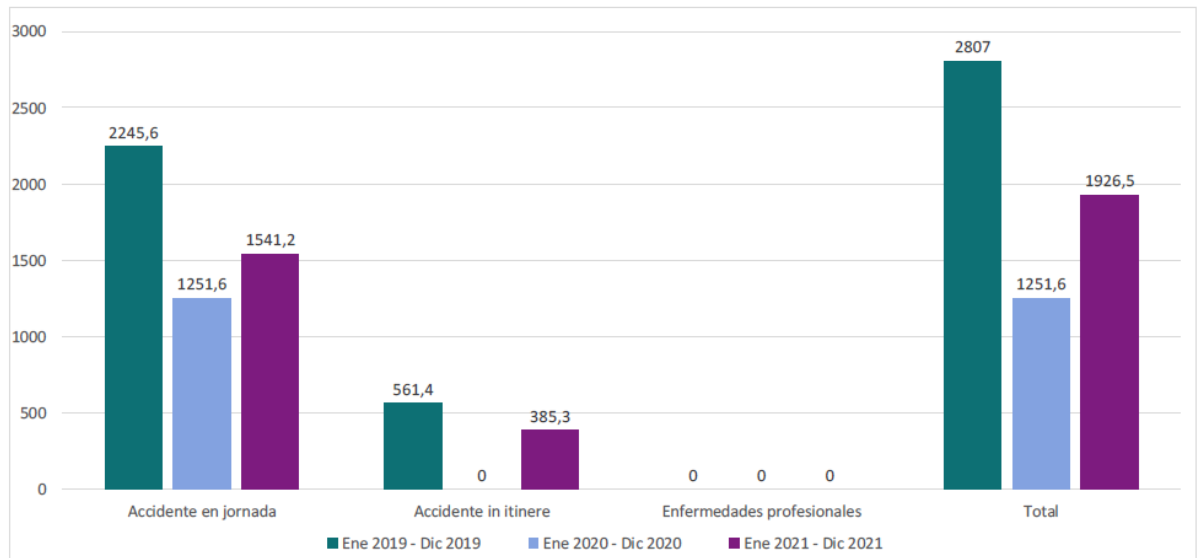
- Índice de duración media de accidentes en jornada de trabajo (días de baja de los accidentes en jornada con baja iniciada en el periodo / nº de accidentes en jornada): muestran un notable incremento respecto a 2019, aunque una reducción importante respecto a 2020.



DM Ministerio 2020 división CNAE 80 - Actividades de seguridad e investigación: 40,9
No se contabilizan las recaídas y en los pendientes de alta se toma la fecha estimada indicada en el parte de IT

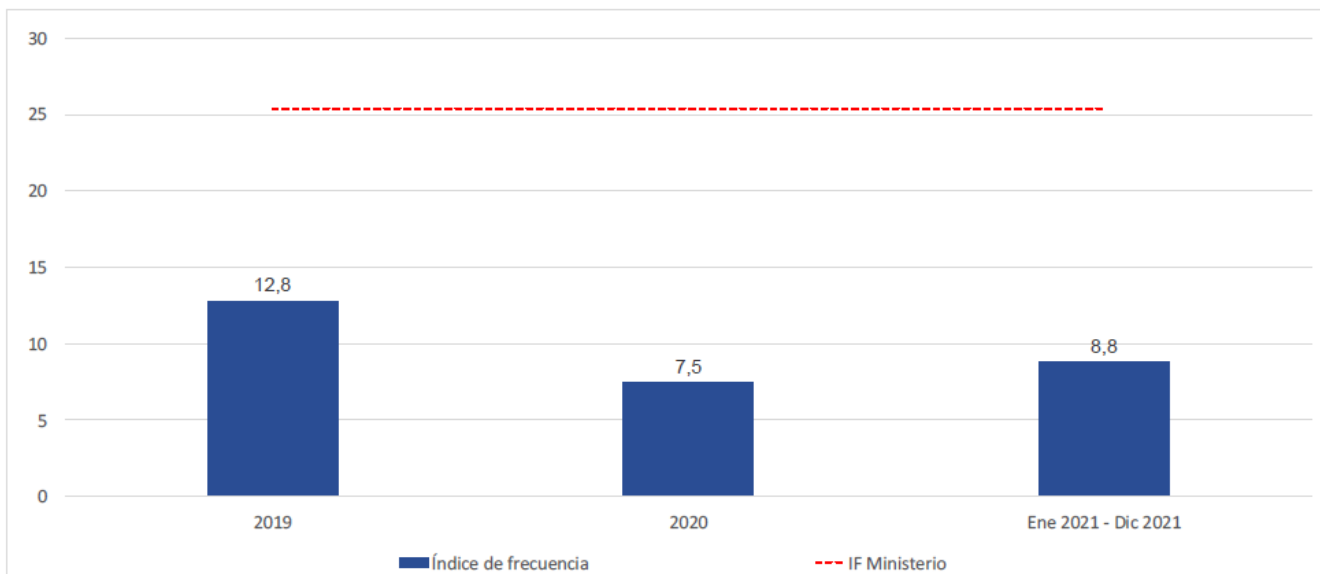
- Índice de accidentes por cada tipología, que incluye el índice para accidentes (nº accidentes con baja / nº trabajadores x 100.000 para cada tipología), y el Índice de enfermedades profesionales (nº enfermedades profesionales comunicadas con baja y sin baja / nº trabajadores x 100.000): Los datos muestran una reducción de los accidentes en jornada

laboral o in itinere respecto a 2019 (en 2020, debido a la pandemia de la Covid, los datos son muy inferiores).



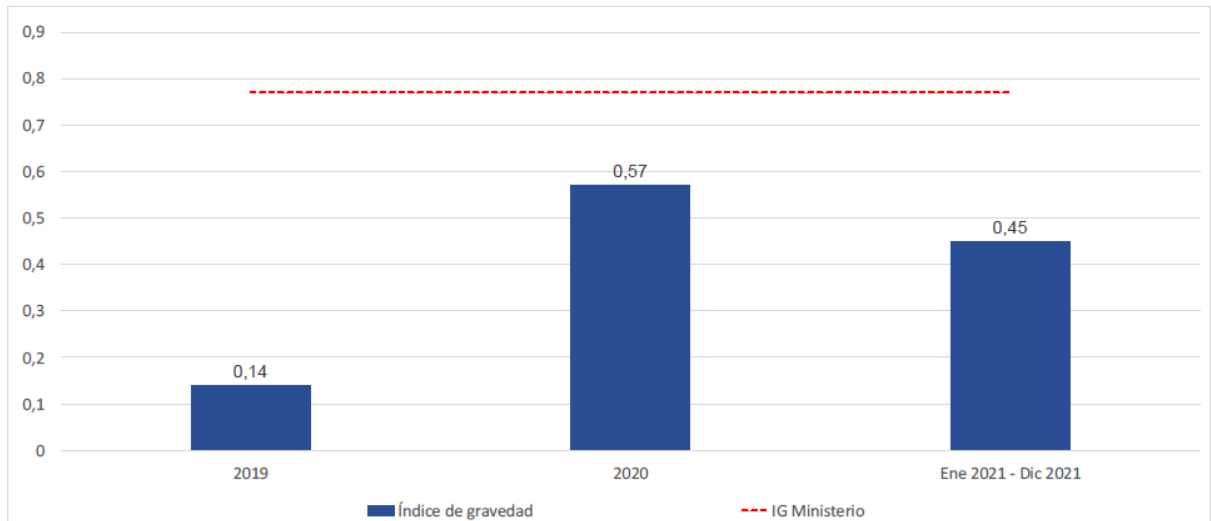
Incluye las enfermedades profesionales confirmadas y las en estudio

- Índice de frecuencia de los accidentes en jornada de trabajo con baja (n° accidentes en jornada de trabajo con baja / n° trabajadores x horas trabajadas en el periodo x 1.000.000): se reduce notablemente respecto a 2019, pero se incrementa ligeramente respecto a 2020.



IF Ministerio 2020 sección CNAE N - Actividades administrativas y servicios auxiliares: 25,4

- Índice de gravedad de los accidentes en jornada de trabajo con baja (días de accidentes en jornada, iniciados en periodo / n° trabajadores por horas trabajadas en el periodo x 1.000): en el que la gravedad se incrementa notablemente respecto a 2019, aunque es ligeramente inferior a la de 2020.



IG Ministerio 2020 sección CNAE N - Actividades administrativas y servicios auxiliares: 0,77
 No se contabilizan las recaídas y en los pendientes de alta se toma la fecha estimada indicada en el parte de IT

4.3.7. Gestión de accidentes e incidentes y de accidentes potenciales / situaciones de emergencia.

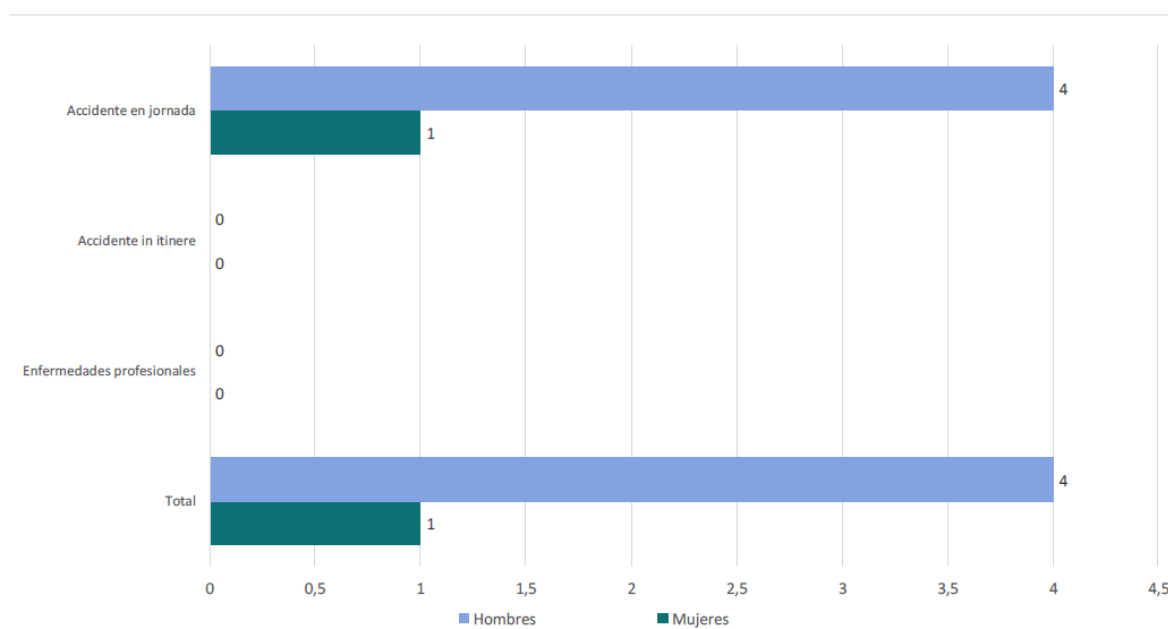
CHUBB tiene documentada una sistemática sobre cómo actuar en caso de accidente, que incluye la investigación, el establecimiento de medidas correctoras, el análisis de las conclusiones y recomendaciones, y la realización de un seguimiento de la puesta en práctica de las medidas de control establecidas. En primer lugar, se establece cómo debe actuarse para proporcionar la mejor atención a los posibles accidentados y para realizar todas las comunicaciones internas y externas necesarias. Tras esa primera actuación, y tanto cuando se produce un accidente de trabajo que afecte a trabajadores de CHUBB, como a subcontratas o trabajadores autónomos vinculados mercantilmente por un contrato con CHUBB, se realiza una investigación de los hechos de acuerdo a lo descrito en el citado procedimiento. El objetivo de esta investigación es tener un conocimiento fiel de los mismos y deducir con rigor sus causas, de manera que puedan establecerse medidas correctivas y/o preventivas, que eviten futuros accidentes de la misma naturaleza o similares. Los accidentes leves, graves y mortales son investigados por el Servicio de Prevención Propio y Ajeno según se establece en el Concierto, y con la colaboración de todo departamento que se considere necesario. Además, la empresa da visibilidad a los accidentes e incidentes producidos, mediante el envío de mails, información en paneles, etc. dirigidos a los trabajadores (así se establece, por ejemplo, en el Action Plan EHS Q4 2021).

Además, CHUBB IBERIA cuenta con un procedimiento documentado en el que se describe la metodología para identificar y responder a accidentes potenciales y situaciones de emergencia, y para prevenir y reducir sus consecuencias. De acuerdo con él, el Departamento de QEHS analiza y determina los accidentes potenciales o situaciones de emergencia que pueden afectar a las actividades de la empresa, y que pueden conllevar repercusiones tanto de seguridad y salud en los trabajadores como de carácter ambiental. Para ello dispone de una biblioteca de posibles situaciones de emergencia asociadas a las actividades e instalaciones de los centros de trabajo. El Departamento de QEHS determina los posibles aspectos que se consideran como aspectos potenciales para dichas situaciones y los registra en fichas de prevención y actuación, que comunica a los responsables asignados para cada centro de trabajo (por ejemplo, ficha de trabajos en altura, y ficha de espacios confinados). Cuando se produce un accidente o situación de emergencia, se abre un Informe de No Conformidad, que es completado por el responsable del centro donde se haya producido la emergencia, y enviado al Departamento de QEHS para su posterior análisis y evaluación de la eficacia de las medidas propuestas.

CHUBB IBERIA lleva a cabo simulacros de emergencia, cuyos resultados quedan registrados y son analizados para la toma de las medidas oportunas. Sin embargo, en 2020 y 2021 no se pudieron realizar la mayoría de los simulacros de evacuación en los centros de trabajo fijo por falta de personal real en los centros y para evitar una situación de posible acumulación de personas en el punto de reunión. Esta situación se minimizó con el envío de una charla de medidas de emergencia.

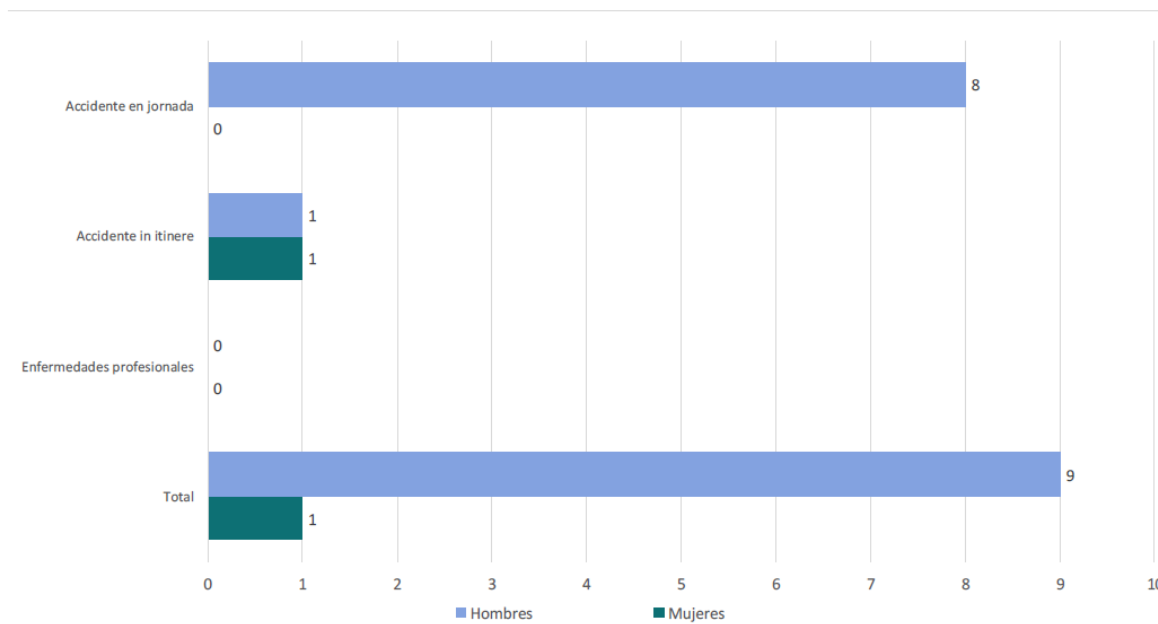
Por otro lado, se realizan verificaciones semestrales de las medidas de emergencias del centro de trabajo. Para aquellos centros de trabajo cuya duración sea inferior, se realiza una verificación inicial. En los centros donde exista un Plan de Emergencia establecido (Obra o Mantenimiento) se atiende a las pautas en él establecidas, verificando que se dispone de las medidas requeridas.

Los datos del **número de bajas según género, causadas por accidente en jornada laboral, accidente in itinere, y enfermedades profesionales**, de los años 2020 y 2021, que constan en los siguientes dos gráficos, muestran que en 2021 la proporción de accidentes en hombres es muy superior a la de 2020.



No se incluyen bajas de enfermedades profesionales en estudio

Número de bajas según género en el año 2020

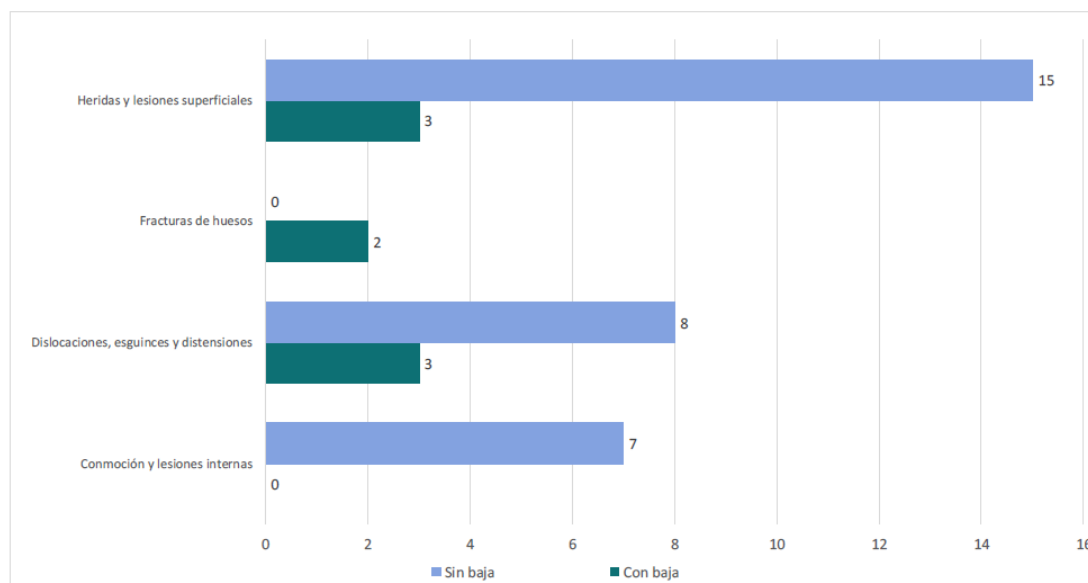


No se incluy en bajas de enfermedades profesionales en estudio

Número de bajas según género en el año 2021

El número total de jornadas perdidas por accidente de trabajo fue de 495 horas en 2021, debidas a los 10 accidentes indicados en la tabla anterior (8 accidentes laborales y 2 in itinere, con 9 hombres y 1 mujer afectados).

En cuanto a la gravedad de las lesiones causadas en accidentes de trabajo, son las siguientes.



No se muestran las lesiones sin casuística

Los accidentes sin baja incluyen tanto accidentes en jornada de trabajo como accidentes in itinere

Asimismo, en cuanto a la gravedad de los accidentes, más arriba se aporta el Índice de gravedad de los accidentes en jornada de trabajo con baja (días de accidentes en jornada, iniciados en periodo / nº trabajadores por horas trabajadas en el periodo x 1.000).

4.4. Relaciones sociales

4.4.1. Organización del diálogo social, procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Con la finalización de la fusión entre CHUBB y Eivar a finales de 2020, se llevaron a cabo elecciones y se reorganizaron los Comités de Empresa y Seguridad y Salud (Nota: En Eivar no existía representación legal de los trabajadores, sino que la información dirigida a los trabajadores se gestionaba vía correo electrónico y/o tablones). CHUBB respeta la libertad de asociación y la promoción de las elecciones locales a representantes.

En 2021, existían en CHUBB IBERIA los siguientes Comités de Empresa por centro (no se disponía de Comité de Empresa unitario ni de Comité Intercentros). Para cada uno de ellos se indica el número de representantes de los trabajadores de los que constaba, los sindicatos representados, y el número de representantes de cada uno de estos sindicatos, y la pertenencia de algún representante al Comité de Seguridad y Salud y al Comité de Igualdad:

Centro de trabajo	Nº de representantes	Sindicatos representados	Nº de miembros del Comité de Seguridad y Salud	Nº miembros del Comité de Igualdad
Barcelona	5	UGT (1), CCOO (4)	2	2
Zaragoza	4	UGT (1), CCOO (1), OSTA (2)	1	0
Reus	5	UGT (4), CCOO (1)	2	0
Valencia	3	CCOO (3)	0	0
Córdoba	1	CCOO (1)	0	1
Salamanca	1	CCOO (1)	0	0
Lérida	1	UGT (1)	1	0
Madrid	9	CCOO (4), CYE2020 (5)	2	0

En esas fechas, no constaban con representación los siguientes centros (se indica el número de trabajadores en cada uno de ellos): Gerona (6), Palma de Mallorca (10), La Coruña (1), las Palmas (4), Málaga (3), Murcia (3) y Tenerife (1).

Los principales asuntos tratados en los Comités fueron los pluses, calendario y horario, aplicación convenios, formación, y seguridad y salud.

En relación con esta cuestión, CHUBB IBERIA apoya el Principio nº 3 del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción, según el cual "Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva". En su Informe de Progreso de noviembre de 2021, CHUBB IBERIA indica que no dispone de una declaración documentada respecto a la libertad de afiliación de sus trabajadores y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, pero que cumple con la legislación vigente en materia laboral y social, disponiendo de representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa), y permitiendo la realización de reuniones por parte de estos y de los trabajadores. Se rige en estas materias según los convenios sectoriales aplicables. Cuenta con Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud nacional, Comité de Igualdad y Comité de Formación, en los centros donde es de aplicación.

En los Convenios sectoriales de aplicación, que CHUBB debe aplicar, y respecto a la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, se especifica lo siguiente:

- **Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (año 2021)**
 - Artículo 78: Establece cómo se computarán las horas de licencia de los representantes de los trabajadores para la realización de sus funciones, el número de horas, el número de Delegados Sindicales en función del número de trabajadores de la empresa, el crédito de horas sindicales de los que estos disponen, las competencias y garantías de

la representación de los trabajadores (remite a los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical), etc.

- Artículo 79: precisa cómo deberán notificar y justificar los representantes de los trabajadores sus ausencias, para el ejercicio de sus funciones como tales, a sus superiores.
 - Artículo 80: Establece la prioridad aplicativa de este Convenio Colectivo en las materias de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario. Asimismo, establece las pautas a respetar para pactar en materias objeto de negociación en ese Convenio.
 - Artículo 81: establece las causas para la inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias, que se detallan en el artículo, cómo deberán acreditarse esas causas, y las pautas para llegar a un acuerdo en ellas con la representación de los trabajadores.
- **Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad Madrid (periodo de aplicación del día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2023)**
- Artículo 63: Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y las personas trabajadoras afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical.
 - Artículo 65: reconoce el derecho de los delegados y delegadas sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto de este Convenio para participar en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, para lo cual les serán concedidos permisos retribuidos.
 - Artículo 66: funciones del Comité de Empresa y garantías de los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal.
 - Artículo 67: sobre cómo actuar ante los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, que remite a lo dispuesto en las Leyes.
- **Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de la Provincia de A Coruña (2020-2025)**
- Artículo 85: Recoge estipulaciones para un más fácil uso de los texto legales en lo referente a derechos sindicales, en cuanto a concesión de los permisos retribuidos, derecho a la acumulación de horas retribuidas de los representantes legales de las personas trabajadoras para el ejercicio de sus funciones, derecho a que cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados/as sindicales de una misma central sindical, uno/a de ellos pueda asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un centro de trabajo; y crédito horario para desarrollar sus funciones por los miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal.
- **Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (años 2020 y 2021)**

- Artículo 73: Recoge los derechos sindicales de los trabajadores, los derechos de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, remite en los relativo a los comités de empresa y de los delegados de personal a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los trabajadores (especialmente a su artículo 64), y facultades complementarias de los representantes legales de los trabajadores y los representantes sindicales.

4.4.2. Otros procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Además de los Comités por centro, que permiten informar y consultar a los trabajadores, y negociar con ellos, CHUBB IBERIA dispone de un procedimiento, el **P-05.02 “Comunicación, Información, Consulta y Participación”**, de acuerdo con el cual los trabajadores pueden realizar propuestas relacionadas con decisiones que la empresa tiene intención de tomar, o relacionadas con la Evaluación de Riesgos, Planificación Preventiva, Investigación de Accidentes, Revisión de la Política y en general, con todo aquello relacionado con el Sistema de Gestión Integrado. Para ello se establecen como cauces la comunicación de forma verbal, vía correo electrónico o haciendo uso de los buzones de sugerencias si están presentes en las instalaciones. Para facilitar la comunicación, la organización dispone de un formulario para la participación y consulta de los trabajadores, que permite conocer la opinión de estos sobre las propuestas de la empresa antes de la toma de una decisión, y de otro formulario para que los trabajadores planteen sus propuestas, dudas o necesidad de aclaraciones.

Los trabajadores participan también, a través de sus representantes, en el Comité de Seguridad y Salud, y en el Comité de Igualdad.

Adicionalmente, dispone de **otros medios/canales para la comunicación interna**, como las reuniones informativas y los tablones de anuncios. Por otro lado, puede destacarse la existencia de dos canales de comunicación interna para aspectos de ética y cumplimiento, donde los empleados pueden libremente exponer casos relacionados con acoso, conflicto de intereses, mobbing, etc.: los denominados ECO (Ethics & Compliance Officer) locales, y un canal anónimo y confidencial, The Integrity Line, donde los empleados pueden denunciar cualquier sospecha de conducta no ética o indebida. En CHUBB IBERIA, el nombramiento del actual ECO se produjo en 2016, y recae en el Quality & EH&S Manager. Por otro lado, los empleados pueden dirigirse en esta materia a su supervisor o a otro supervisor, un gerente de Recursos Humanos, o bien al Departamento Legal. Como ejemplos de la gestión de casos comunicados por estos canales en 2021, pueden citarse los producidos en marzo y abril de ese año, relativos al envío por error de un mail con información confidencial a una persona equivocada. En ambos casos se contactó con el destinatario, se confirmó que la información no había sido reenviada, y que el mail había sido borrado. Nota: Actualmente ya no se dispone de acceso a la aplicación “360 Compliance” de Carrier, que se empleaba para la gestión de estos casos.

Por otro lado, la empresa desarrolla periódicamente encuestas a los trabajadores, con el objetivo de que estos participen y ayuden en la mejora de aspectos de la empresa. Así, durante 2020 se lanzaron 3 encuestas de RRHH, con resultados en general mejores que 2019 pero con algunos aspectos valorados por debajo del óptimo deseable. Se llevaron a cabo reuniones departamentales para tratar los resultados obtenidos e implantar planes de acción dirigidos a mejorar los aspectos tratados en las encuestas. Asimismo, ese año se desarrollaron Comités con representación de los trabajadores de la empresa Chubb mediante sus representantes legales, en los que no se produjeron demandas destacables, y se trataron temas relacionados con selección de determinados equipos de protección y fundamentalmente, presentación de datos de Chubb a los trabajadores. Tal como se ha indicado, a finales de 2020 se llevó a término la fusión entre Chubb y Eivar, generando elecciones y la reorganización de los Comités de Empresa y Seguridad y Salud, que representan al 100% de la plantilla.

Durante 2021 se lanzaron 3 encuestas de RRHH (encuestas Pulse, realizadas en marzo, julio y octubre) con el objetivo de que los trabajadores participasen en la mejora de aspectos de la empresa como la comunicación y la información desde la compañía hacia el personal, el reconocimiento, importancia de su rol, objetivos, éxito, aprendizaje y desarrollo, con resultados algo mejores que 2020 pero con amplio margen para la mejora. Se realizaron reuniones departamentales para tratar los resultados obtenidos y desarrollar planes de acción dirigidos a mejorar los aspectos más negativos de las encuestas.

La existencia de estas encuestas es comunicada a los empleados desde su incorporación, en el Manual de Bienvenida. En este se indica que son realizadas para proporcionar al supervisor correspondiente comentarios en tiempo real sobre el trabajo del colaborador y sobre la organización. Además, especifica que esta encuesta permite conocer el nivel de compromiso de cada uno con los temas importantes de la empresa como el estilo de Dirección, la comunicación, la calidad, los principios éticos y de cumplimiento o el reconocimiento. El resultado de estas encuestas es tratado con absoluta confidencialidad por una empresa independiente, y es analizado localmente en grupos de trabajo abiertos a todos, en los que se proponen planes de acción en relación con los resultados obtenidos.

Durante el 2021, como proyecto más relevante derivado del Comité de Seguridad y Salud, se inició la campaña de cambio de ropa laboral, cuya finalización se previó para el Q2 2022, debido a la reivindicación realizada por la mayoría de los trabajadores.

4.4.3. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

El 100% de la plantilla está cubierta por los Convenios Colectivos del sector del Metal y del Convenio Colectivo de Seguridad Privada, según proceda.

4.4.4. Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la SST

Los principales cambios en los Convenios Colectivos aplicables a las actividades de CHUBB IBERIA han sido:

- En el **Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021**, **algunas** modificaciones y mejoras, como:
 - La subida de salario base de un uno por ciento y diferentes pluses.
 - La revisión de las categorías impactadas por el salario mínimo interprofesional.
 - La aplicación de un registro de horario laboral.
- En el **Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid para los años 2021-2023** se recogen algunos cambios relativos a:
 - Teletrabajo: se acuerda la Constitución de una Comisión técnica para el desarrollo del trabajo a distancia en el sector según la Ley 10/2021 de 9 de Julio)
 - Subrogación: en las actividades y servicios esenciales así como en los servicios complementarios de concursos de gestión integral y energética de instalaciones urbanas en vías y espacios públicos regulados en concursos públicos municipales en Municipios de más de 300.000 habitantes, los trabajadores que lleven más de 6 meses adscritos a los referidos servicios y actividades en la misma empresa, se subrogarán en la empresa adjudicataria del concurso, siempre y cuando las bases reguladoras del mismo o las cláusulas del pliego de condiciones así lo exijan.

- Incremento salarial: Se ha acordado un incremento de las tablas salariales del 1% para el año 2021, 1,5 % en 2022 y 2 % para 2023.
- Garantía Salarial: Se efectuará, a 31 de Diciembre de cada año, una actualización salarial del 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio, siempre sin carácter retroactivo. A 31/12/2023 se actualizarán las tablas salariales con respecto al IPC real del periodo temporal total del convenio, una vez descontado de ese total el 50% del incremento anual, ya adelantado a final de cada año. Por tanto, se realizará un comparativo de los incrementos de los 3 años de Convenio y de los IPC reales de los años 2021, 2022 y 2023, garantizando el poder adquisitivo.
- Igualdad y conciliación: Se adapta a la legislación vigente lo referido al desarrollo de Planes de Igualdad. Se mantiene la acumulación de lactancia en 14 días laborables en jornadas completas adaptando el artículo a lo que marca la legislación vigente. Se establecen declaraciones genéricas: sobre la formación en igualdad de oportunidades de personas LGTBI y sobre la desconexión digital.
- Flexibilidad horaria y adaptación de la Jornada de trabajo: Los trabajadores, en ausencia de acuerdo con la empresa, podrán solicitar la adaptación de la duración, distribución de su jornada de trabajo, en relación con las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas y/o productivas de la compañía.

4.5. Formación

4.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

CHUBB IBERIA tiene establecidas fichas de descripción de puesto, en las que establece los requisitos formativos y de experiencia, así como los roles y responsabilidades para los distintos puestos. En dichas fichas se establecen, pues, las competencias necesarias (incluyendo la formación o conocimientos) para un puesto. La empresa cuenta con un procedimiento en el que se describe la sistemática que se emplea para identificar las necesidades formativas, planificar la formación, llevarla a cabo (por tanto, dotando de las competencias necesarias a los trabajadores), y dejar registro de su realización y eficacia. En el mismo se establece que se recogen las propuestas sobre acciones formativas remitidas por los Responsables, así como las necesidades que pudieran derivarse de cambios en los equipos de trabajo, cambios de puesto de trabajo, etc. A partir de esta información, el área de RRHH de Chubb F&S España y Portugal elabora anualmente un Plan de Formación. Este Plan puede modificarse durante su vigencia si es necesario incluir una formación específica que no se hubiera contemplado inicialmente, o bien en función de las propuestas de formación que se realicen en el transcurso del año. Nota: Existe formación obligatoria, como los cursos de 20 o 6 horas establecidos en el Convenio del Metal, para toda la plantilla, los cursos de gases fluorados, los cursos de protección contra incendios, y el curso de nivel básico PRL 60 Hs.

La formación es recibida, en caso de estar limitada la oferta, por los destinatarios más adecuados en función de sus necesidades para cubrir el puesto de que se trate. Se deja evidencia de la ejecución de acción formativa, indicando contenido y participantes; y se evalúa su eficacia en el plazo de 6 meses por parte del responsable de la persona que ha recibido la formación (salvo en aquellos cursos que no sean reglamentariamente exigibles, cursos habilitantes de Industria, de Convenio, requeridos por PRL como 60 h, puesto de trabajo o equipos de trabajo). Desde el área de QEHS se gestiona la formación relacionada con esa área y se reportan los resultados a RRHH. En ocasiones, se deja evidencia de la competencia del trabajador para llevar a cabo ciertas tareas con mayor responsabilidad (por ejemplo, para la realización de trabajos en la instalación, puesta en marcha y mantenimiento en sistemas de detección de incendios con riesgo eléctrico).

Además, tal como establece el procedimiento P-07.04 “Gestión RRHH”, en el momento de la incorporación se ponen a disposición del empleado el “Manual de Bienvenida” y el “Código de Ética”, mediante la web corporativa. En el Manual de Bienvenida se incluye una introducción sobre la organización, y se presentan los valores, aspecto relevantes en materia de RHH, y otras informaciones prácticas.

En uno de los anteriores apartados se detalla la formación llevada a cabo por CHUBB dirigida a reducir la siniestralidad.

Las acciones formativas realizadas en 2021 incluyeron la formación periódica de Carrier sobre EHS (PRL Y MA), formación sobre plataformas elevadoras y trabajos en altura, cursos de formación de PRL de convenio construcción y nivel básico de prevención, y cursos de manipulación de gases fluorados. Respecto a formación interna en EHS se programaron 12 charlas, pero solo se lanzaron 8 a causa del Covid, lo que obliga a reforzar y replanificar las charlas en 2022. En cuanto a cursos externos, se han realizado un total de 53 cursos sobre las temáticas indicadas, básicamente PRL y habilitaciones industriales.

Asimismo, en 2021 se desarrolló una formación de Inglés para 21 personas. Esta formación viene motivada por el carácter multinacional de la compañía y por contar con trabajadores que se comunican con compañeros del grupo a nivel internacional.

Por otro lado, se planificó y desarrolló una formación para los Vigilantes de Seguridad y otra en contabilidad avanzada, considerándose positivo el resultado obtenido.

Por último, se llevó a cabo la formación sobre Ética y Compliance que se describe en los puntos 5.2 y 6 de este Informe.

En la siguiente tabla se puede comprobar el índice de cumplimiento de la formación recibida en el Grupo en 2021, discriminada por países.

Organizaciones	Empleados	% Annual Cert. [EE]	% Cyber security Cert. [EE]	% Mandatory annual modules [EE]	Necesarios	Completados	Pendientes	% SLT CRR909 (Solo para superv)
Chubb F&S Australasia-3066	555	99.8%	99.8%	99.8%	2.775	2.770	5	99,4%
F&S Mainland China Service-3014	42	100.0%	100.0%	100.0%	210	210	0	100,0%
F&S Systems HK, Macau-2693	476	100.0%	100.0%	100.0%	2.380	2.380	0	100,0%
F&S Singapore-1875	69	100.0%	100.0%	100.0%	345	345	0	100,0%
F&S Thailand-2942	22	100.0%	100.0%	100.0%	110	110	0	100,0%
F&S India-2087	125	100.0%	100.0%	100.0%	625	625	0	100,0%
F&S Austria-3363	18	100.0%	100.0%	98.9%	90	89	1	100,0%
F&S Switzerland-1675	51	100.0%	100.0%	100.0%	255	255	0	91,7%
F&S Germany-3003	163	68.7%	69.3%	60.9%	815	496	319	69,6%
Chubb Belgium-1108	49	95.9%	95.9%	91.0%	245	223	22	93,3%
Chubb Netherlands-2713	343	100.0%	100.0%	97.4%	1.715	1.671	44	96,2%
Chubb France-2683	996	99.1%	99.1%	93.1%	4.980	4.635	345	93,2%

Organizaciones	Empleados	% Annual Cert. [EE]	% Cyber security Cert. [EE]	% Mandatory annual modules [EE]	Necesarios	Completados	Pendientes	% SLT CRR909 (Solo para superv)
Delta-1103	424	99.3%	99.1%	97.5%	2.120	2.066	54	95,8%
F&S Spain-3103	216	100.0%	100.0%	99.5%	1.080	1.075	5	100,0%
Chubb Fire & Security (UK)-2685	904	99.1%	99.1%	94.9%	4.520	4.291	229	95,8%
Chubb Ireland-1105	60	100.0%	100.0%	99.7%	300	299	1	100,0%
Chubb Edwards Canada-1022	400	100.0%	100.0%	100.0%	2.000	1.999	1	101,0%
Counterforce Canada-1871	8	100.0%	100.0%	100.0%	40	40	0	100,0%
Chubb HQ	36	100.0%	100.0%	93.3%	180	168	12	92,3%
TOTALES	4.957	98,5%	98,5%	95,8%	24.785	23.747	1.038	95,8%

4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En cuanto a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, puede destacarse que la empresa adapta los medios de trabajo a las condiciones individuales de personas con discapacidad, mediante pantallas, calzado, gafas de seguridad, ordenadores y ratones, auriculares de manos libres, etc. Asimismo, algunas Delegaciones cuentan con rampas de acceso.

Asimismo, cumple con la Ley General de Discapacidad mediante la contratación de personas con discapacidad y la contratación de servicios a través de Centros Especiales de Empleo (servicios de Recepción y Limpieza), tal como se ha indicado anteriormente. La empresa cuenta con 7 trabajadores con discapacidad y cuenta con certificado de excepcionalidad del año 2019.

Ni en el diagnóstico realizado en 2021 en materia de igualdad ni en el Plan de Igualdad 2022-2025 se recogen medidas o acciones específicas relacionadas con la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

4.7. Integración e igualdad

4.7.1. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

CHUBB IBERIA cuenta con un Plan de Igualdad desarrollado desde el año 2015. En el siguiente apartado se detallan las actividades realizadas y resultados obtenidos.

4.7.2. Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

CHUBB llevó a cabo un Diagnóstico en materia de igualdad que tuvo como resultado el Plan de Igualdad 2015. En 2019 se llevó a cabo una revisión del grado de cumplimiento de las medidas establecidas en dicho Plan de Igualdad de 2015 y se estudiaron posibles nuevas medidas a introducir en esta materia, si bien no se elaboró un nuevo Plan de Igualdad.

Más adelante, entre marzo y septiembre de 2021, CHUBB IBERIA llevó a cabo un diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, como base para la elaboración del Plan de Igualdad 2022-2025, que es el vigente en la actualidad. Entre los resultados del Diagnóstico de 2021, se consideran destacables:

- La masculinización de la plantilla, especialmente en el Grupo 05, el mayoritario en la empresa. Aunque hay que tener en cuenta que esta masculinización es muy similar a la existente en el sector de actividad al que pertenece la empresa, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa publicados por el INE.
- La predominancia del género femenino en los puestos administrativos.
- Una proporción de mujeres, en el puesto de Manager, algo superior a la proporción de mujeres en el total de la plantilla.
- No se establece un acceso prioritario a mujeres con la formación necesaria a áreas de trabajo masculinizadas, porque no hay candidatas.
- No existe la práctica sistematizada de publicar todas las vacantes existentes.
- No se observa discriminación en el diseño de la política salarial entre hombres y mujeres.
- Se dispone de protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de género, y no se ha producido ningún caso de este tipo.

En el Plan de Igualdad 2022-2025 se recogen medidas relativas a selección, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribución, acoso sexual, comunicación, etc., entre las que pueden destacarse:

- Selección: Revisar el procedimiento interno en materia de selección y contratación, para incorporar en él los principios básicos de igualdad de oportunidades.
- Clasificación profesional: Eliminar cualquier práctica que pudiera dificultar a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad, garantizando que toda promoción responderá a los parámetros de rendimiento y aportación profesional.
- Formación: Obtener el indicador sobre formación impartida desagregado por género, y realizar formación específica sobre igualdad al personal de RRHH, a los integrantes de la Comisión de Seguimiento, y a los miembros de los Comités de nivel nacional.
- Promoción profesional: Potenciar el acceso a nuevas oportunidades al personal interno, garantizando la igualdad de oportunidades entre géneros.
- Condiciones de trabajo: tener en cuenta la perspectiva de género al adoptar decisiones relativas a campañas informativas sobre seguridad y bienestar.
- Conciliación de la vida familiar y laboral: poner a disposición de los empleados información sobre los derechos de conciliación a través de la intranet, informando de que pueden ser utilizados por ambos géneros.
- Retribución: realizar una nueva auditoría retributiva cuando se produzcan cambios importantes de las condiciones en que se ha realizado la actual, y periódicamente.
- Acoso sexual: Presentar anualmente a la Comisión de Seguimiento un Informe sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como de las denuncias archivadas. También dar a conocer el protocolo de la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Comunicación: Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, crear un apartado en la intranet con los protocolos, políticas y procedimientos en esta materia, y comunicar la existencia de una figura de referencia en esta materia y de los medios de contacto con la misma.

- Violencia de género: Poner a disposición de toda la plantilla información sobre los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.

4.7.3. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Ya en el Diagnóstico realizado para la elaboración del Plan de Igualdad de 2015 se destacaba que CHUBB disponía de un procedimiento a nivel corporativo para definir los actos éticos y los carentes de ética, así como lo que se permitía y prohibía. Dicho procedimiento ya incluía la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, en esas fechas ya existían canales de comunicación para que cualquier empleado pudiera realizar cualquier denuncia o comunicación sobre esas materias u otras relacionadas con la ética y el cumplimiento.

En la revisión del Plan de Igualdad 2015 llevada a cabo en 2019 se planteó la elaboración de un Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, proponiéndose un borrador. Este protocolo fue objeto de consenso con la representación legal de los trabajadores, aprobado y puesto en funcionamiento.

En el Diagnóstico realizado en 2021 para la elaboración del Plan de Igualdad 2022-2025 se recoge como Anexo I el Protocolo por Acoso Sexual o por Razón de Sexo con el que contaba la organización en esa fecha.

4.7.4. Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Se describe en los anteriores apartados 4.6, 4.7.1 y 4.7.2.

5. RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En el año 2021, CHUBB IBERIA formaba parte del Grupo Carrier, y por ello se regía por el Código de Ética y la Política de Carrier. En este Código se incluía un apartado denominado "Respeto y protección de los Derechos Humanos" que buscaba fomentar este comportamiento no solo a nivel interno, si no también con los socios comerciales y en las comunidades. Para cumplirlo se adoptaban los siguientes compromisos:

- Ofrecer condiciones laborales seguras y saludables a sus empleados de acuerdo con las normas más estrictas: normas estadounidenses, normas locales o políticas de la empresa.
- Nunca contratar niños ni trabajos forzados, y buscar siempre socios comerciales que compartan el compromiso de la empresa contra el tráfico de personas o sexual y la defensa de los derechos humanos.
- Prohibir la discriminación con base en cualquier categoría ilegal, a saber: raza, color, religión, origen nacional, género, edad, discapacidad, estado de veterano, estado civil, estado de ciudadanía, credo, orientación sexual o cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable.
- Fomentar prácticas de abastecimiento responsables y establecer expectativas para nuestros principales proveedores por medio del Código de ética que se aplica a los proveedores, entre las que se incluye, por ejemplo, que los proveedores deben garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para sus empleados, evitar la discriminación o garantizar que no se emplee a niños y evitar el tráfico de personas.

Ese año, los empleados recibieron una formación en materia de Ética y Compliance, de la que se aporta información detallada más adelante (puntos 5.2 y 6), en la que tangencialmente se incluía cierta formación sobre derechos humanos (por ejemplo, la política de no represalias, la prevención del acoso, no discriminación, etc.). Esta formación se impartía anualmente, por lo que también se aportarán datos sobre la realizada en 2020.

Asimismo, en 2020 y 2021 se lanzaron campañas de formación sobre inclusión y diversidad, que realizó la mayor parte del personal, tal como se detalla en el punto 5.4.

Por otro lado, CHUBB IBERIA se adhirió el 10 de noviembre de 2020 al Pacto Mundial, emitiendo un Informe de Progreso en noviembre de 2021, en el que se exponía, para los Diez Principios, el compromiso de la empresa, los sistemas/procesos de los que disponía la empresa respecto a ellos, las actividades prácticas emprendidas en el último año para implementar el principio elegido, y los resultados obtenidos (una descripción del impacto de los sistemas y los resultados de las acciones tomadas).

5.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

En cuanto a la aplicación de procedimientos de diligencia debida en derechos humanos, y la prevención de los riesgos vinculados a la vulneración de derechos humanos, en 2021 la Política (Policy) de Carrier incluía los siguientes párrafos:

“Carrier hará cumplir su Código, políticas y procedimientos de manera justa y efectiva. Establecerá procedimientos disciplinarios claros y justos, que se ejecutarán de manera fiable, rápida y de forma coherente en toda la empresa. Carrier establecerá procedimientos para reconocer y recompensar el comportamiento ético, para que la ética y el cumplimiento formen parte de la contratación, evaluación del desempeño y proceso de promoción, y para la mejora de las trayectorias profesionales para aquellas personas comprometidas con las carreras de ética y cumplimiento. Carrier no proporcionará autoridad a cualquier persona que haya participado en actividades ilegales u otra conducta inconsistente con los altos estándares de ética y cumplimiento de Carrier”.

Como ejemplo de dicho reconocimiento pueden destacarse los diplomas entregados a dos trabajadoras por su comportamiento ético.

“Carrier mantendrá un programa de denuncia eficaz para facilitar el anonimato (si el usuario así lo decide) y la presentación de informes confidenciales de presuntas violaciones de la ley, la reglamentación o Política de la empresa. Carrier supervisará y auditará su actividad comercial para detectar violaciones de las leyes aplicables, la política de la empresa y el Código, y evaluará periódicamente la eficacia de su ética y programa de cumplimiento”.

“Carrier mantendrá un programa eficaz contra las represalias, destinado a promover comunicaciones honestas, fomentar la denuncia de irregularidades y prevenir incluso la apariencia de represalias contra aquellos que informan de buena fe su ética y preocupaciones de cumplimiento, y aquellos que cooperan o participan en la investigación de tales asuntos.

5.2. Prevención de los riesgos vinculados con la vulneración de derechos humanos y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

En 2021, CHUBB IBERIA, como parte del Grupo Carrier, se sometía a su Código de Ética.

El Grupo Carrier se comprometía al cumplimiento total del mismo, así como de toda la legislación y normativa, en todos los lugares, todo el tiempo. Ese compromiso se manifestaba en su Política (Policy), en la Política Corporativa, y en el Manual Financiero, que establecían las reglas para la gobernanza en diversas áreas clave en materia de cumplimiento, y que CHUBB quedaba obligado a cumplir. En concreto, dicha Política (Policy) indicaba que:

“Carrier cumplirá con todas las leyes y regulaciones aplicables a sus negocios en todo el mundo”.

“Carrier adoptará e implementará políticas y procedimientos que describan y asignen Responsabilidades de cumplimiento, controles internos, prácticas de auditoría y otras reglas aplicables. Estas políticas y procedimientos estarán diseñados, en parte, para prevenir y detectar violaciones de las leyes aplicables, la política de la empresa y el Código”.

“Carrier identificará, comprenderá y gestionará adecuadamente los riesgos de sus negocios. Carrier implementará y mantendrá una gestión eficaz del riesgo empresarial a través del programa "ERM", que está diseñado para identificar los riesgos que pueden afectar al logro de sus objetivos y la gestión de dichos riesgos dentro de su tolerancia al riesgo”.

Carrier aplicará efectivamente los procesos de diligencia debida antes de cualquier fusión, adquisición u otra inversión o transacción corporativa significativa...Carrier extenderá la aplicación del Código y sus políticas y procedimientos a todas las entidades controladas recién adquiridas y, en la medida en que proceda, a entidades no controladas y a otras terceras partes”.

La Política no recoge, pues una mención específica al respeto de los derechos humanos, pero sí al cumplimiento legal y normativo por Carrier y las empresas que formaban parte de su Grupo. Por tanto, en el caso de CHUBB IBERIA, esto supone la asunción de toda la legislación y normativa (internacional, europea, nacional – España y Portugal-, etc.) en materia de derechos humanos.

Asimismo, la Política indicaba que:

“Carrier implementará un programa de capacitación en ética y cumplimiento para todos los directores, funcionarios, empleados, contratistas in situ y, en su caso, terceros, y establecerá una Estrategia de formación y comunicación. La formación se dirigirá a públicos específicos, y abordará temas basados en riesgos identificados y necesidades locales”.

Y así, los empleados de CHUBB IBERIA recibieron en 2021, en materia de Ética y Cumplimiento la certificación anual para “trabajadores indirectos”, la formación por posiciones de mayor responsabilidad o que participan en relaciones comerciales, y la formación para personal técnico, que incluía los siguientes aspectos (algunos de ellos ligados a los derechos humanos): La forma de hacer las cosas de Carrier y sus valores fundamentales, canales de comunicación/denuncia en materia de Ética y Cumplimiento e información sobre la ausencia de represalias en caso de comunicación, contenidos en materia de Ética y Compliance (acoso, anti-corrupción, regalos de empresa, conflictos de interés, anti-monopolio, protección de datos personales, ciberseguridad, redes sociales, etc. Esta formación se impartía tanto al personal de oficina (denominados “trabajadores indirectos”) como al personal técnico, con distintos contenidos en función del tipo de trabajador, tal como se detalla en el punto 6.

Además, se impartió en 2020 una formación sobre inclusión y diversidad, que a 23/12/20 había completado la mayor parte de la plantilla (de acuerdo con los datos a esa fecha, sólo 58 empleados no la habían finalizado). Esa campaña de formación se lanzó de nuevo en 2021.

Esta formación se reportó, como una de las acciones desarrolladas por la empresa en relación con los derechos humanos, en el Informe de Progreso de noviembre de 2021 del Pacto Mundial, al que CHUBB IBERIA se adhirió el 10 de noviembre de 2020. Desde su adhesión, la empresa ha elaborado los correspondientes Informes de Progreso, en los que indica, respecto a los Diez Principios del Pacto Mundial, el compromiso de la empresa, los sistemas/procesos de los que dispone la empresa respecto a dichos Principios, las actividades prácticas emprendidas en el último año para implementar el principio elegido, y los resultados obtenidos (una descripción del impacto de los sistemas y los resultados de las acciones tomadas).

Los dos primeros principios del Pacto Mundial se refieren directamente a los Derechos Humanos:

“Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de Influencia”.

“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.”

En relación con ellos, el citado Informe de progreso CHUBB IBERIA hace referencia a su Código de Ética, y como acciones desarrolladas en la empresa en 2021 en relación con los derechos humanos, cita:

- El Desarrollo del Plan de Formación anual en Ética y Cumplimiento legal, antes mencionado.

- El cumplimiento de la normativa Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en lo que concierne al ofrecimiento de los Reconocimientos Médicos periódicos, con 418 reconocimientos médicos realizados y aptos, 100% del personal obligado o solicitado.
- La mejora de los métodos de comunicación interna (existe la posibilidad de comunicación bidireccional entre empleados y empresa) y el envío de encuestas internas de RRHH (relacionadas con valores de empresa y RRHH, mejorando el resultado global de la encuesta en 5 puntos respecto al año anterior y con un 70% total de respuestas favorables). Nota: se llevan a cabo encuestas de satisfacción 3 veces al año en relación a aspectos laborales, además de 1 entrevista anual de rendimiento.
- El estímulo para la contratación de personas con minusvalías reconocidas (con la oferta de 1 posiciones de trabajo para personal discapacitado, y la subcontratación de 2 puestos de trabajo para personal discapacitado por medio de un centro especial de empleo).
- La distribución y publicación del Código de Ética y el Código de Conducta.
- La sistemática establecida para la gestión de casos en relación con Ética y Cumplimiento, a través de la figura del ECO.

Por otra parte, Carrier, y por ende CHUBB, empleaba en 2021 la figura de los ECO (Ethics & Compliance Officer) locales como canal de comunicación en materia de Ética y Cumplimiento. Además, la propia Política indicaba que la supervisión y la implementación del programa de ética y cumplimiento estaban conferidas al VP GEC (Vice President, Global Ethics & Compliance) de Carrier, y que este reportaría al CLO (Chief Legal Officer) del Grupo y dispondría de una línea de comunicación con el Comité de Auditoría del Consejo de Dirección. Por otro lado, indicaba que el Director Ejecutivo de cada Reporting Unit establecería y mantendría un programa de control interno, y recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables, así como el Código y todas las políticas y requisitos de Carrier. El programa establecía procesos en función del canal de denuncia empleado, y de si esta era anónima o no. Esos procesos constaban en el documento Investigation Handbook de Carrier (del que actualmente ya no se dispone, al formar parte CHUBB IBERIA de API Group).

Puede destacarse, en relación con la organización a nivel global en materia de Ética y Cumplimiento, la reunión “All Hands” realizada en abril de 2021, con la participación de los ECOs con mayor experiencia, así como de numerosos nuevos miembros del equipo a nivel global.

Asimismo, la Política indicaba que “Carrier implementará un programa de cumplimiento de terceros basado en el riesgo diseñado para detectar y prevenir la colusión, los pagos corruptos y otras conductas ilegales o poco éticas. El programa incluirá la evaluación previa de terceras partes y la formación posterior...”. Al respecto, el procedimiento de evaluación de proveedores establece que antes de contratar con cualquier entidad (tanto proveedores como clientes), se lleva a cabo una revisión de las entidades/personas/países con las que puede llevarse a cabo dicha contratación. A tal efecto, la organización cuenta con una base de datos denominada “MK Denial”, en la que se recoge el listado de entidades/personas/países restringidos. Además, como hemos indicado, los trabajadores reciben formación sobre Ética y Compliance, y se lleva a cabo un seguimiento del estado de la formación. Para ello, desde el Departamento de Ética Global (E&C) se remite trimestralmente información sobre el estado de la formación en Ética de la plantilla a los responsables de E&C por país.

Por último, puede citarse el siguiente párrafo de la Política:

“Carrier aplicará efectivamente los procesos de diligencia debida antes de cualquier fusión, adquisición u otra inversión o transacción corporativa significativa y desarrollará e implantará planes de integración sólidos. Carrier extenderá el Código y sus políticas y procedimientos a todas las entidades controladas recién adquiridas y, en la medida en que proceda, a entidades no controladas y a otras terceras partes”.

Todo ello ha tenido como resultado que CHUBB IBERIA no haya recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos al menos desde 2016 (Nota: se aporta esta fecha como referencia al ser la de incorporación a CHUBB del actual Manager de QEHS).

Además de lo anterior, en los Convenios aplicables a las actividades de CHUBB IBERIA existen diversos artículos relacionados con ciertos aspectos del respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral, dirigidos a evitar la discrecionalidad de la empresa en el establecimiento de las condiciones de trabajo y su remuneración. Por ejemplo, relativos a jornada laboral máxima anual, horas extraordinarias, movilidad

geográfica y funcional, complementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, o por trabajo nocturno, derecho de vacaciones, etc.

5.3. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

En el Código de Ética de Carrier, que era el aplicable en 2021, no se recogían específicamente menciones a la libertad de asociación o al derecho a la negociación colectiva, aunque sí la ya citada obligación de Carrier de cumplir “con todas las leyes y regulaciones aplicables a sus negocios en todo el mundo”.

En esta materia, en el Informe de Progreso de CHUBB IBERIA de noviembre de 2021 se especifica que la compañía no dispone de una declaración documentada respecto a la libertad de afiliación de sus trabajadores y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, pero recoge como compromiso el cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral y social. Y así, dispone de Comités de Empresa en algunos de sus centros fijos, además de Comité de Seguridad y Salud, de un procedimiento de información, consulta y participación de los trabajadores, y cumple con los Convenios sectoriales de aplicación (anteriormente se han especificado los artículos de cada uno de ellos en esta materia). Como resultados en esta cuestión, el Informe de Progreso menciona la realización de las reuniones de dichos Comités planificadas para 2021, la aplicación del Convenio del sector Metal y del Convenio Seguridad Privada al 100% de la plantilla, y la inexistencia de consultas en dichos Comités en relación a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

En concreto, en 2021, existían en CHUBB IBERIA los siguientes Comités de Empresa por centro (no se disponía de Comité de Empresa unitario ni de Comité Intercentros): Barcelona, Zaragoza, Reus, Valencia, Córdoba, Salamanca, Lérida, y Madrid. En esa fecha, los siguientes centros no disponían de Comité: Gerona, Palma de Mallorca, La Coruña, Las Palmas, Málaga, Murcia, y Tenerife. En los Comités se proporciona información a la representación de los trabajadores sobre la situación económica de la empresa, se negocian aspectos sobre disponibilidad, aplicación de convenios, horas extraordinarias, Seguridad y Salud, etc. y se consulta con la representación de los trabajadores la uniformidad para el trabajo.

5.4. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

A diferencia del apartado anterior, el Código de Ética de Carrier incluía algunos aspectos relativos a la discriminación en el empleo y la ocupación. Y así, indicaba que:

“Carrier establecerá procedimientos para que la ética y el cumplimiento formen parte de la contratación, evaluación del desempeño y proceso de promoción, y mejora de las trayectorias profesionales para aquellas personas comprometidas con las carreras de ética y cumplimiento”.

Además, el citado Informe de Progreso de CHUBB de 2021 recogía el compromiso de eliminar cualquier tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, de acuerdo con el ordenamiento jurídico. Las acciones recogidas en el Informe de Progreso en esta materia incluyen la aplicación de un procedimiento de selección de personal sin discriminación (recordemos al respecto que la empresa emplea perfiles de puesto) y que promueve la contratación de mujeres y discapacitados. Como resultados, el Informe recoge la contratación de 59 trabajadores con criterios de selección objetivos acordes al procedimiento y perfil de puesto de la compañía (14 de ellos mujeres), la oferta de 1 posiciones de trabajo para personal discapacitado, y la subcontratación de 2 puestos de trabajo para personal discapacitado por medio de un centro especial de empleo. Adicionalmente, en 2021 CHUBB llevó a cabo un Diagnóstico en materia de igualdad, de cara a la elaboración de un Plan de Igualdad (Plan 2022-2025), en el que se recogen todas las medidas que la empresa ha decidido adoptar en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, y que incluye medidas específicas en relación con el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo, retribución, acoso sexual, etc.

Asimismo, tal como se ha indicado anteriormente, en 2020 y 2021 se lanzaron campañas de formación sobre inclusión y diversidad, que realizó la mayor parte del personal (todos menos 58 empleados, de acuerdo con los datos que constan de diciembre de 2020 y diciembre de 2021). El Manager de QEH&S (que también era el ECO) participó en la campaña de 2021 mediante un poster en el que se transmitían ideas sobre el concepto "Belong".

Por otra parte, los valores de CHUBB (que se difunden a través de su página web) incluyen declaraciones como "*Escuchamos a nuestros empleados y nos tratamos con respeto*", "*Valoramos la diversidad de los individuos y culturas, y buscamos y compartimos ideas abiertamente*" y "*Actuamos con integridad y mantenemos los más altos estándares éticos*".

Por último, CHUBB IBERIA está obligada a cumplir todo lo recogido en los Convenios Colectivos de aplicación a sus actividades. En ellos se recogen diversos artículos relativos a evitar la discriminación en el ámbito laboral, a promover la igualdad de mujeres y hombres, a elaborar planes de igualdad, y sobre a la promoción y ascensos en la empresa, políticas de conciliación e igualdad, etc.

5.5. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y abolición efectiva del trabajo infantil

Tal como se ha indicado, el Código de Ética de Carrier recogían la ya citada obligación de Carrier de cumplir "*con todas las leyes y regulaciones aplicables a sus negocios en todo el mundo*".

En relación con ello, en el Informe de Progreso de CHUBB IBERIA de noviembre de 2021 se establece como compromiso de la compañía la implantación de los estándares laborales internacionales de la Convención 29 de la OIT para la eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio. En el Código de Ética de Carrier no se realiza una mención específica a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil, pero sí la obligación de cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables. En España el trabajo forzoso está prohibido de acuerdo con los artículos 311 a 313 del Código Penal. Igualmente, la Ley prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años, salvo con un permiso especial para espectáculos públicos, y detalla que los menores de 18 no pueden realizar trabajos nocturnos, trabajar más de ocho horas diarias o hacer horas extra, ni tampoco pueden realizar trabajos "declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana". Asimismo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 32, prohíbe el trabajo infantil, y establece que la edad mínima de admisión al trabajo no podrá ser inferior a la edad en que concluye el período de escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas. Además, indica que los jóvenes admitidos a trabajar deberán disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación

Las principales acciones de la compañía en esta materia son:

- La implantación de un Sistema de Seguridad y Salud laboral (que incluye como uno de sus requisitos la vigilancia y cumplimiento de la legislación laboral vigente)
- La divulgación del Código de Conducta y Ética (que incluye la obligatoriedad de cumplir con la legislación, normas y reglamentos aplicables)
- La sistemática establecida para la gestión de casos en materia de Ética y Compliance por el ECO (figura responsable de Ética y Cumplimiento).
- La puesta a disposición de los empleados de canales internos anónimos para la comunicación y denuncias relacionadas con temas de Ética y Cumplimiento Legal.
- La formación al personal en esas materias.
- La realización de inspecciones en las obras, mantenimientos y centros fijos
- El proceso de selección que impide la contratación infantil.

De acuerdo con el citado Informe de Progreso, los principales resultados obtenidos en 2021 en relación con esas acciones han sido el resultado favorable de las auditorías externa de ISO 45001 y la Reglamentaria de PRL, la inexistencia de reportados casos en relación con Ética y Cumplimiento, la formación personalizada por posiciones a toda la plantilla en temas de Ética y Cumplimiento, con certificación obligatoria a nivel de grupo y Seguridad y Salud con objetivo por encima del 95% de

cumplimiento, la realización de 125 Inspecciones de seguridad realizadas en obras, mantenimientos y centros fijos sin incidencias, y la no ocupación por trabajadores infantiles de los puestos de los 59 procesos de selección de 2021.

En suma, en CHUBB no existe el trabajo forzoso u obligatorio. En caso de que se produjese, todos los empleados cuentan con canales (totalmente confidenciales y que garantizan su protección) para comunicarlo.

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El grupo Carrier, consciente de la importancia que tiene el desarrollo de la actividad en base a criterios éticos tanto a nivel social, como reputacional o en el ámbito de su sector de actividad, cuenta en 2021 con un Código de Ética Empresarial y una Política. Además, en esa fecha aplica un programa de formación en Ética y Compliance, que incluye:

- ✓ Para los denominados “trabajadores indirectos” (personal de oficina, que supone en torno a la mitad de la plantilla):
 - Certificación anual del empleado en Ética y Compliance, que incluía contenidos sobre la forma de hacer las cosas de Carrier y sus valores fundamentales, los canales de comunicación/denuncia sobre aspectos relativos a la Ética y Cumplimiento, ejemplos de casos gestionados por el ECO (Ethics & Compliance Officer), información sobre el programa de reporte y sobre la ausencia de represalias en caso de comunicación, y bloques sobre: Anti-corrupción, Regalos de empresa y herramienta G.E.T., Conflictos de interés, Anti-monopolio, Acoso, Protección de datos personales, Ciberseguridad, Redes sociales, Compliance en el comercio internacional, etc. A 10 de octubre de 2021, un 98,6% de los 217 trabajadores indirectos asignados la habían completado. En cuanto a 2020, los datos disponibles indican que 50 personas (de las 198 asignadas) ya lo habían completado.
 - Formación adicional para ciertos puestos con mayor responsabilidad o que participan en relaciones comerciales (por ejemplo, Legal, Comercial, ECO, etc.). Por ejemplo, dentro de la formación para el personal comercial se incluían apartados sobre soborno, anticorrupción, etc. A 10 de octubre de 2021, un 67,6% de estos trabajadores la habían finalizado (de 1085 cursos, 733 completados).

(*) Los datos que se aportan en los dos anteriores párrafos son los últimos disponibles sobre dichas acciones formativas. Debe tenerse en cuenta al respecto el proceso de salida del Grupo Carrier y de adquisición por API Group en 2021, momento desde el cual ya no resulta posible acceder a las aplicaciones y herramientas de Carrier.

- ✓ Para el personal técnico, 5 cursos sobre:
 - Reglas generales del sistema de Ética.
 - Conocimientos de política sobre regalos
 - Conocimientos de la Política de inclusión y respecto.
 - Conocimientos de la política anticorrupción.
 - Conocimientos sobre la política de ruptura de datos (Data Breach).
- ✓ Por otro lado, a los trabajadores de nueva incorporación se les proporciona la denominada Carta Onboarding junto al Manual de Bienvenida, y se les dan 5 cursos introductorios en el plazo de 45 días:
 - Curso de prevención del acoso.
 - Curso sobre conflictos de intereses.
 - Curso sobre anticorrupción.
 - Curso sobre soborno.
 - Curso sobre privacidad/confidencialidad de datos.

La importancia que Carrier otorgaba a los aspectos de Ética y Compliance se pone de manifiesto con la celebración en abril de 2021 de la jornada “ECO / TPO / ECL ALL HANDS”, con la participación de los equipos encargados de estas cuestiones a nivel global, en la que se revisó el Plan de Comunicaciones sobre Ética y Compliance, se lanzaron mensajes por la alta dirección, se revisaron los resultados de la encuesta sobre ética, se revisó la situación de los indicadores en la materia, el porcentaje de empleados con la certificación anual, etc.

6.1. Prevención de la corrupción y el soborno

El Código de Ética Empresarial de Carrier impulsa una conducta honesta y ética, estableciendo un marco contra la corrupción y el soborno. A continuación, se reproducen algunos de sus párrafos en este sentido:

“Carrier cumplirá con todas las leyes y regulaciones aplicables a sus negocios en todo el mundo”.

“Carrier adoptará e implementará políticas y procedimientos que describan y asignen Responsabilidades de cumplimiento, controles internos, prácticas de auditoría y otras reglas aplicables. Estas políticas y procedimientos estarán diseñados, en parte, para prevenir y detectar violaciones de las leyes aplicables, la política de la empresa y el Código”.

“Carrier identificará, comprenderá y gestionará adecuadamente los riesgos de sus negocios. Carrier implementará y mantendrá una gestión eficaz del riesgo empresarial a través del programa "ERM", que está diseñado para identificar los riesgos que pueden afectar al logro de sus objetivos y la gestión de dichos riesgos dentro de su tolerancia al riesgo”.

Carrier aplicará efectivamente los procesos de diligencia debida antes de cualquier fusión, adquisición u otra inversión o transacción corporativa significativa...Carrier extenderá la aplicación del Código y sus políticas y procedimientos a todas las entidades controladas recién adquiridas y, en la medida en que proceda, a entidades no controladas y a otras terceras partes”.

“Carrier mantendrá un programa de denuncia eficaz para facilitar el anonimato (si el usuario así lo decide) y la presentación de informes confidenciales de presuntas violaciones de la ley, la reglamentación o Política de la empresa. Carrier supervisará y auditará su actividad comercial para detectar violaciones de las leyes aplicables, la política de la empresa y el Código, y evaluará periódicamente la eficacia de su ética y programa de cumplimiento”.

“Carrier mantendrá un programa eficaz contra las represalias, destinado a promover comunicaciones honestas, fomentar la denuncia de irregularidades y prevenir incluso la apariencia de represalias contra aquellos que informan de buena fe su ética y preocupaciones de cumplimiento, y aquellos que cooperan o participan en la investigación de tales asuntos.

Además, tal como se ha indicado en la introducción, los empleados de CHUBB IBERIA recibieron en 2021 formación sobre Ética y Cumplimiento, que incluía aspectos en materia de Ética y Compliance, como anti-corrupción, regalos de empresa, conflictos de interés, anti-monopolio, ciberseguridad, canales de comunicación/denuncia sobre aspectos relativos a la Ética y Cumplimiento, con ejemplos de casos gestionados por el ECO (Ethics & Compliance Officer). Esa formación, tal como se ha explicado en la introducción, presentaba diferencias en función del puesto del trabajador.

Asimismo, los empleados son informados desde el primer momento mediante el Manual de Bienvenida y la entrega de la carta de Onboarding.

Además de la aplicación de los principios/pautas del Código, la empresa consideró en su Informe de Progreso de noviembre de 2021, como acciones más destacables en esta materia, las formaciones específicas a empleados encaminadas a identificar y gestionar relaciones con proveedores, clientes y terceros interesados, con el fin de hacer negocios acorde a los estándares del grupo (con un 95% de empleados formados), el establecimiento de protocolos en determinados procesos para evitar situaciones de influencia (con un 100% de efectividad del Control implantado en compras que evita que una sola persona solicite, acepte y pague una oferta) y la inclusión de cláusulas anti soborno en los contratos con proveedores. Dicha formación sobre aspectos éticos fue uno de los objetivos del Sistema de Gestión en el año 2021.

El compromiso con la ética de la compañía se manifiesta también en sus valores, que pueden consultarse en la página web de la organización, y en especial en este: “Actuamos con integridad y mantenemos los más altos estándares éticos”.

No se han producido casos de corrupción o soborno al menos desde 2016 (Nota: se aporta esta fecha como referencia al ser la de incorporación a CHUBB del actual Manager de QEHS).

6.2. Lucha contra el blanqueo de capitales

En relación con esta materia, y además de la mención al cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables, el Código de Ética de Carrier incluye referencias a programas, políticas y procedimientos en materia de cumplimiento (incluyendo la prevención de la colusión, pagos corruptos, y otras conductas ilegales), a la aplicación de controles internos, a la realización de auditorías, y al programa de gestión de riesgos ERM. Por tanto, no existe una referencia específica al blanqueo de capitales, pero sí un marco para prevenirlo y en su caso, detectarlo.

“Carrier implementará un programa de cumplimiento de terceros basado en el riesgo diseñado para detectar y prevenir la colusión, los pagos corruptos y otras conductas ilegales o poco éticas. El programa incluirá la evaluación previa de terceras partes y la formación posterior...”

“Carrier adoptará e implementará políticas y procedimientos que describan y asignen Responsabilidades de cumplimiento, controles internos, prácticas de auditoría y otras reglas aplicables. Estas políticas y procedimientos estarán diseñados, en parte, para prevenir y detectar violaciones de las leyes aplicables, la política de la empresa y el Código”.

“Carrier identificará, comprenderá y gestionará adecuadamente los riesgos de sus negocios. Carrier implementará y mantendrá una gestión eficaz del riesgo empresarial a través del programa "ERM", que está diseñado para identificar los riesgos que pueden afectar al logro de sus objetivos y la gestión de dichos riesgos dentro de su tolerancia al riesgo”.

Carrier aplicará efectivamente los procesos de diligencia debida antes de cualquier fusión, adquisición u otra inversión o transacción corporativa significativa...Carrier extenderá la aplicación del Código y sus políticas y procedimientos a todas las entidades controladas recién adquiridas y, en la medida en que proceda, a entidades no controladas y a otras terceras partes”.

Asimismo, como ya se ha indicado, CHUBB cuenta con canales de comunicación en materia de Ética y Cumplimiento: el ECO (Ethics & Compliance Officer), y un canal anónimo y confidencial, The Integrity Line, que facilitan la comunicación y la actuación en caso de identificarse un posible caso de blanqueo de capitales. Tal como se establece en el Código de Conducta,

“Carrier mantendrá un programa de denuncia eficaz para facilitar el anonimato (si el usuario así lo decide) y la presentación de informes confidenciales de presuntas violaciones de la ley, la reglamentación o Política de la empresa. Carrier supervisará y auditará su actividad comercial para detectar violaciones de las leyes aplicables, la política de la empresa y el Código, y evaluará periódicamente la eficacia de su ética y programa de cumplimiento”.

De nuevo, puede destacarse la formación sobre Ética y Compliance que se imparte al personal, que incluye aspectos que se dirigen a la prevención de la corrupción y de las prácticas no éticas.

6.3. Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En relación con esta materia, CHUBB dispone de un procedimiento de evaluación de cualquier entidad (clientes, proveedores, personas y otras entidades) de forma previa a contratar con ella. Para ello, la organización cuenta con una base de datos denominada “MK Denial”, en la que se recoge el listado de entidades/personas/países restringidos.

Y tal como se ha indicado anteriormente, el Código de Ética de Grupo Carrier establece que:

“Carrier implementará un programa de cumplimiento de terceros basado en el riesgo diseñado para detectar y prevenir la colusión, los pagos corruptos y otras conductas ilegales o poco éticas. El programa incluirá la evaluación previa de terceras partes y la formación posterior...”

Adicionalmente, dentro del “Corporate Policy Manual” de Carrier, la sección 11 (“Philanthropic Donations”) establecía que podían realizarse donaciones y aportaciones a aquellas organizaciones con propósitos filantrópicos que estuvieran dentro de las áreas de interés; concretamente:

- Las dedicadas a educación en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM).
- Las dedicadas a la urbanización sostenible.
- Las dedicadas a promover comunidades más seguras reduciendo las amenazas en lo relativo a incendios y criminalidad.
- Las dedicadas a aliviar el hambre y reducir el desperdicio alimentario.
- Las dedicadas a proporcionar ayuda ante desastres.
- Las que promuevan la inclusión de minorías y el desarrollo de la diversidad.
- Las que busquen mejorar el bienestar de las comunidades en las que Carrier opera.

Si bien la Junta Directa de Carrier es la responsable en última instancia de la supervisión de la donaciones, existen varios órganos encargados de revisar las propuestas:

- El Consejo Asesor de Donaciones Filantrópicas, para todas aquellas propuestas que superen los 500.000 \$.
- Los Comités de Donaciones Filantrópicas de cada “Reporting Unit”, en el resto de los casos.

El grupo realiza auditorías periódicas relacionadas con las de cumplimiento (programa global de ética y cumplimiento de Carrier) y estos aspectos pueden incluirse en el alcance de las auditorías de cuentas anuales.

7. SOCIEDAD

El Sistema Integrado de Gestión está diseñado para garantizar que, durante todo el ciclo de vida de los productos, haya donde CHUBB IBERIA puede ejercer influencia, se salvaguarde apropiadamente a los que trabajan para la empresa y a los que puedan verse afectados por las actividades desarrolladas.

Al respecto, y a través de la Política del Sistema Integrado, CHUBB IBERIA se compromete a:

- Fortalecer los vínculos con las partes interesadas, interactuando con proveedores y con organizaciones intermedias, reforzando su integración a la misma.

Las medidas adoptadas en este sentido y los resultados obtenidos se muestran en los siguientes puntos.

7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

7.1.1. Creación de empleo

El impacto directo de CHUBB IBERIA en la creación de empleo se puede medir a través de su contribución directa, es decir mediante los pagos que se realizan a la plantilla, las aportaciones al Sistema Nacional de la Seguridad Social y las aportaciones realizadas para los planes de pensiones de los trabajadores.

	2020 (€)	2021 (€)
Sueldos y Salarios	15.096.127	16.107.479
Cargas Sociales	4.769.046	5.117.481
Seguridad Social a cargo de la empresa	4.539.248	5.020.444
Otros gastos sociales	229.798	97.037
Totales	19.865.173	21.224.960

7.1.2. Impacto de la actividad en la población local

El principal impacto sobre las poblaciones locales en las que se encuentran los centros de trabajo fijos es la creación de empleo, así como el uso de proveedores locales. De la totalidad de proveedores con los que se contrató en el año 2021 (1.544) el 77,66% (un total de 1.199) eran locales y se distribuyeron tal como figura en la siguiente tabla:

Centros de Trabajo (provincia)	Nº de proveedores locales	% de proveedores locales respecto al total (nacional)
Baleares	42	2,72%
Barcelona	228	14,77%
Burgos	21	1,36%
Cáceres	19	1,23%
Córdoba	32	2,07%
Gerona	20	1,30%
La Coruña	84	5,44%
Las Palmas	18	1,17%
León	14	0,91%
Lérida	15	0,97%
Madrid	376	24,35%
Murcia	19	1,23%
Salamanca	19	1,23%
Tarragona	75	4,86%
Valencia	67	4,34%
Zaragoza	112	7,25%
Global (común)	38	2,46%
TOTALES	1.199	77,66%

7.1.3. Relación con las comunidades locales y el diálogo con éstas

CHUBB IBERIA cuenta con mecanismos para comunicarse de forma bidireccional con los ayuntamientos y las diferentes autoridades de las comunidades autónomas en las que opera, de cara a resolver cualquier discrepancia, duda o aclaración necesaria en relación con las actividades desarrolladas por la compañía, así como para proporcionar la información solicitada reglamentariamente y gestionar la obtención de aquellas autorizaciones y permisos necesarios.

Cuando lo solicitan se colabora con bomberos, policía o los servicios de emergencia en la realización de simulacros conjuntos, aunque como se indica se hace a petición de estos organismos.

CHUBB IBERIA no pertenece a ninguna asociación local en aquellos municipios en los que tiene presencia a través de sus centros de trabajo fijos.

7.1.4. Acciones de asociación o patrocinio

No se ha realizado ninguna actividad asociativa dado que, como se ha comentado en el apartado anterior, CHUBB IBERIA no pertenece a ninguna asociación local.

CHUBB IBERIA no realizó en 2021 ninguna acción de patrocinio, puesto que las directrices en materia de ética por parte del Grupo limitan sensiblemente las aportaciones externas que se pueden recibir y las que la compañía puede realizar.

7.2. Subcontratación y proveedores

7.2.1. Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Dentro del Sistema Integrado de Gestión, se han desarrollado varias prácticas ambientales, una de las cuales está dedicada a establecer los criterios de sostenibilidad en la compra de bienes y servicios. Estos criterios son:

- Seleccionar proveedores que garanticen la calidad de sus bienes y servicios desde una perspectiva ambiental y de comercio justo, usando por ejemplo alguna certificación oficial.
- Adquirir productos y equipos que cuando estén funcionando representen la menor peligrosidad o agresividad posible con el medio ambiente y que, al final de su vida útil, no se conviertan en residuos tóxicos.
- Rechazar productos y envases desechables y priorizar los más duraderos, los que se puedan reparar, actualizar, reutilizar y/o reciclar.
- Seleccionar los productos hechos a partir de procesos menos contaminantes y cuyos componentes materiales tengan menos impacto respecto a otros.
- Preferir proveedores de bienes y servicios locales.
- Opta por productos hechos a partir de materiales biodegradables o reciclados.
- Escoger aparatos eléctricos y electrónicos que garanticen la mayor eficiencia energética.
- Planificar con antelación la compra con el fin de adquirir la cantidad necesaria y evitar el excedente.
- Negociar con el proveedor la devolución del material sobrante y de envases vacíos para reutilizarlos.

Además, antes de contratar con cualquier entidad (tanto proveedores como clientes), se lleva a cabo una revisión de las entidades / personas / países con las que puede llevarse a cabo dicha contratación. Para ello la organización dispone de una base de datos denominada "MK Denial",

en la que se recoge el listado de entidades / personas / países restringidos. La confirmación de pedido a un proveedor, el envío de oferta a un cliente, o la confirmación del pedido de este sólo se puede realizar si se ha llevado a cabo la consulta en la página web donde se aloja la lista MK Denial. El resultado del chequeo en dicha base de datos debe documentarse y adjuntarse a cualquier alta de Cliente/Proveedor. La aplicación de esta medida de chequeo evita reincidir en entidades ya clasificadas como fraudulentas, ahorrar tiempo en negociación y gestiones documentales, y cumplir con la normativa de control interno.

Para dar de alta al proveedor es imprescindible aportar la documentación que a continuación se detalla que, en algunos casos, incluye cuestiones ambientales y sociales.

7.2.2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

Todo proveedor con el que se desee contratar debe ser homologado siguiendo la matriz de aprobaciones establecida. Las personas autorizadas conocen la operativa y deben acceder a "MK Denial" para proceder al alta de proveedor. Como control interno, las personas que tengan autorización para llevar a cabo el alta de un proveedor no tendrán permisos para poder aprobar pedidos ni llevar a cabo pagos a terceros. Para dar de alta al proveedor es imprescindible aportar la documentación que a continuación se detalla:

- Pedidos de mercancías:
 - o Alta de Proveedor (incluye toda la información general del proveedor, así como el resultado de evaluación inicial aprobada por compras).
 - o Certificados de homologación de producto o empresa.
 - o Certificado de titularidad bancaria.

- Subcontrataciones:
 - o Alta de Proveedor.
 - o Contrato CPM17: Este documento, cuya firma es obligatoria en el caso de alta de proveedor para subcontrataciones de actividades, recoge los puntos más relevantes de la política del grupo denominada CPM-17 - en el caso de que exista representación comercial será también necesario firmar un contrato que cumpla con los requisitos del CPM-48-).
 - o Certificado de titularidad bancaria.
 - o Documentación de Seguridad y Salud/medio ambiental/PRL si se requiere: Esta documentación puede ser de carácter general y entregarse a la firma del contrato de servicios, o específica de un trabajo (para ello, el supervisor/jefe de obra hará entrega a todas las subcontratas del documento de información/medio ambiental con las pautas a seguir en los trabajos subcontratados, y por otro lado, del documento de Compromisos de Seguridad informando los puntos que deben cumplir en materia de Seguridad y Salud, así como el documento de información de los trabajadores según el formato FP-06.02.02 R4).

- Pedidos de Servicios Generales:
 - o Alta de Proveedor si fuera posible o en su defecto contrato de servicios.
 - o Certificado de titularidad bancaria.

Los proveedores se pueden clasificar en dos niveles según los criterios siguientes:

- Nivel A: Aquellos proveedores que cumplan alguno de los requisitos siguientes y lleven en el sistema datos de alta más de un año:
 - o Tienen certificado su Sistema de Gestión de la Calidad por alguna entidad independiente que asegure al proveedor en materia de Calidad.
 - o Son proveedores históricos de Grupo Chubb (dentro de este requisito se incluyen aquellos proveedores que han demostrado durante más de un año su capacidad de mantener los requisitos de calidad exigidos).

- Son proveedores imperativos de CHUBB. Dentro de este requisito se incluyen aquellos que por necesidades de la instalación no queda más opción de realizarle compras de material específico.
- Nivel B: Nuevos proveedores que requieran nueva homologación, y del cual, no tenemos referencia ninguna siendo necesario establecer el periodo de prueba de un año para llevar a cabo la comprobación de que pueden cumplir los requisitos exigidos por CHUBB. Por tanto, todos los nuevos proveedores son situados en el Nivel B directamente, para su evaluación en el periodo siguiente. Asimismo, existe la posibilidad de que proveedores del nivel A puedan descender a nivel B porque hayan demostrado deficiencias en los servicios prestados a Chubb. Para proceder a su inclusión, el departamento de Compras o de Delegación remite al proveedor el formato FP-08.01.01, "Ficha de Alta Proveedor" y resto de documentación necesaria para su homologación.

7.2.3. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

Una vez homologados los proveedores, se lleva a cabo una evaluación continua de estos, teniendo en cuenta las No conformidades, comunicaciones de los usuarios por incumplimiento de fechas de entrega y los resultados de la evaluación realizada por los distintos centros. Toda esa información se emplea para revisar / actualizar el listado de proveedores, que se emite una vez al año indicando los proveedores homologados (que aparecen como "Activos") y las bajas en el año en curso. Los proveedores que en dicho listado aparecen como bloqueados son aquellos que no cumplen con los requisitos necesarios para poder suministrar a Chubb.

La evaluación de proveedor por parte de los distintos almacenes de Chubb se realizará mediante la plantilla FP-08.01/03 "Evaluación de Proveedores". Esta plantilla se elabora anualmente por el departamento de compras en base al Spend H1 del año en curso. El criterio de evaluación se realizará sobre el 80% de la facturación (H1 año en curso) en aquellos proveedores con mayor volumen de facturación. En esta plantilla se evalúa:

1. La calidad de los servicios prestados
2. El cumplimiento de los plazos de entrega
3. La calidad de la documentación aportada (PRL)
4. La capacidad de reacción y resolución de incidencias

Como resultado, se obtendrá una puntuación que clasifica a los proveedores en tres niveles:

- A. > 72,5 puntos hasta 100
- B. > 65 puntos hasta 72,5
- C. < 65 puntos

Los niveles A y B se consideran resultado dentro de los estándares. Sin embargo, serán motivo de análisis los proveedores con nivel C, donde se deberá hacer seguimiento del proveedor durante un periodo de 12 meses y tomar las acciones correctoras necesarias.

Si durante la evaluación anual, algún proveedor presenta un resultado inferior a 30 puntos (nivel C) o la gravedad de las incidencias así lo requiere, el Departamento de Compras puede decidir entre situarle en el nivel B (si es del Nivel A), suspenderle temporalmente para trabajar con CHUBB hasta que muestre evidencias objetivas (registros de acciones correctoras, nuevos procedimientos documentados, auditorías de organismos certificadores) que a juicio del Departamento de Compras demuestren que se han subsanado los problemas que causaron las deficiencias detectadas según CHUBB, o suspenderle definitivamente para contratar con Chubb. Asimismo, durante el periodo entre evaluaciones, el Departamento de Compras puede decidir suspender temporalmente o definitivamente los suministros/servicios de un proveedor si las circunstancias así lo aconsejan.

Durante 2021 se homologaron y mantuvieron 197 subcontratas, lo que supone en torno 20 validaciones mensuales de empresa, con una media de 10 documentos por empresa y 8 por

empleado. Para ello las subcontratas envían la documentación al buzón habilitado para recepción de documentación de subcontrata, que es validada por el departamento de QEHS, tras lo cual la homologación es realizada desde el departamento de Compras. Dichas validaciones son necesarias para lanzar los pedidos a subcontratas desde las ERPs. Se atendieron el 100% de validaciones de subcontratas para instalaciones y servicios.

7.3. Consumidores

7.3.1. Salud y seguridad de los consumidores

Las actividades desarrolladas por CHUBB IBERIA producen un impacto indirecto en la seguridad de parte de los consumidores, concretamente en aquellas personas que trabajan en los centros de trabajo de los clientes con los que la compañía mantiene contratos de instalación, revisión y mantenimiento de los sistemas de protección contra incendios y seguridad.

La realización en plazo y forma de las revisiones de estos sistemas, así como las correcciones y trabajos de mantenimiento realizados, permiten que las personas se encuentren más seguras ante eventos negativos: fundamentalmente incendios, aunque también entradas no autorizadas a las instalaciones.

En 2020 y 2021, ninguno de nuestros clientes ha tenido un evento negativo que haya repercutido sobre las personas y que estuviera causado por un deficiente mantenimiento de sus sistemas de seguridad y/o protección contra incendios.

7.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas

CHUBB IBERIA cuenta con una sistemática para la gestión de las reclamaciones, que se describe en su procedimiento P-09.01 "Evaluación de la satisfacción del cliente y gestión de reclamaciones". Las reclamaciones, que pueden ser recibidas por cualquier medio (de forma verbal o por escrito) y departamento / obra, son inicialmente gestionadas por el Departamento de QEHS, que las remite a los responsables de los departamentos implicados. Estos las analizan y deciden si procede la apertura de una reclamación en el formato FP-09.01/01 "Informe de Reclamación".

El criterio para estimar la queja y tratarla como Reclamación será su relación con aspectos contractuales, legales o del sistema de gestión, ya sea por que estén detallados y no se hayan cumplido, o por omisión de los mismos. Además, en caso de que las reclamaciones supongan un incumplimiento del Sistema de Gestión, generarán el correspondiente Informe de No conformidad según el procedimiento P-08.01 "Gestión de NC y AC".

La información derivada de las reclamaciones es empleada por la Dirección para evaluar los productos/servicios prestados, así como la idoneidad y eficacia del Sistema de Gestión, junto a otra como la satisfacción del cliente, análisis de indicadores, análisis de accidentes e incidentes, auditorías internas y control de no conformidades. Toda esta información es evaluada en los Comités (Revisión del Sistema por la Dirección), en los que se deciden las acciones de mejora y las acciones correctivas que deben introducirse.

En 2020 y 2021 CHUBB IBERIA no ha recibido ninguna reclamación procedente de clientes, usuarios o consumidores.

7.3.3. Información sobre las subvenciones públicas recibidas

En 2021, CHUBB IBERIA no ha recibido ninguna subvención pública.

7.4. Información fiscal

CHUBB IBERIA está comprometida con el sistema fiscal español y cumple con sus obligaciones fiscales y con las contraídas con las administraciones tributarias.

A continuación, se proporciona información sobre los beneficios obtenidos y los impuestos pagados.

7.4.1. Beneficios obtenidos

Los efectos de la pandemia de COVID-19 iniciada en el año 2020 se han dejado notar especialmente en dicho año, con una paulatina recuperación de la actividad, los ingresos y los beneficios. Concretamente se han obtenido los siguientes resultados:

	2020	2021
Resultado antes de impuestos (€)	(1.224.526)	(2.493.558)

7.4.2. Impuestos sobre beneficios pagados

Los impuestos pagados en los años 2020 y 2021 fueron los siguientes:

	2020	2021
Impuestos (€)	(334.880)	33.093

7.4.3. Subvenciones públicas recibidas

En 2021, CHUBB IBERIA no ha recibido ninguna subvención pública.

En Fuenlabrada, a 16 de Mayo de 2023

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

A continuación, se presenta una tabla en la que se recoge la equivalencia entre los requisitos de la Ley 11/2018 y los indicadores de los estándares GRI, indicando en qué página del informe se puede encontrar dicha información. En aquellos casos en que no exista la equivalencia, se indica en que marco de reporte se ha basado la información proporcionada.

Contenido	Página	Marco de reporte
Índice	1 a 3	102-55
ACERCA DE ESTE INFORME		
MODELO DE NEGOCIO		
Descripción del modelo de negocio.	4 a 9	102-1, 102-2, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-15, 102-50
Entorno empresarial.		
Organización y estructura.		
Mercados en los que opera.		
Objetivos y estrategias.		
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		
CUESTIONES AMBIENTALES		
Enfoque de gestión.	10 a 15	103-1, 103-2, 103-3, 102-40
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad.	16 a 21	103-1
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	10 a 28	Norma UNE-EN ISO 14001. Sistema de Gestión Ambiental Certificado
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	21 a 23	Normativa contable medioambiental.
Aplicación del principio de precaución.	16 a 21	102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	22	Normativa contable medioambiental.
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	24 a 26	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Contaminación
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	26 a 30	103-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	29	No se han establecido este tipo de acciones debido a que la naturaleza de las actividades de la organización no implica la gestión y por tanto el desperdicio de alimentos.

Contenido	Página	Marco de reporte
Uso sostenible de los recursos		
Consumo y suministro de agua.	31 y 32	303-1
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso.	32	El proceso productivo no requiere el uso de materias primas.
Consumo, directo e indirecto, de energía.	33 y 34	302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.		103-2
Uso de energías renovables.		103-2
Consumo de papel	34 y 35	Sistema de Gestión Ambiental Certificado
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas.	35	305-1
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.		305-5
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados.		103-2
Protección de la biodiversidad.		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	36	304-1
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		304-2
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Enfoque de gestión.	37	103-1, 103-2, 103-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	38 y 39	102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.	39 a 41	102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	41 y 42	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Número de despidos del ejercicio por sexo, edad y clasificación profesional.
Brecha salarial.	42 y 43	405-2
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional.	43 y 44	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Promedio del salario total por sexo, edad y clasificación profesional.
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	43 y 44	405-2
Remuneración media de los consejeros por sexo.	43 y 44	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Retribución media miembros del Consejo de Administración por sexo.

Contenido	Página	Marco de reporte
Remuneración media de los directivos por sexo.	43 y 44	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Retribución Directivos de primer nivel media y por sexo
Implantación de políticas de desconexión laboral.	44	Marco interno. Medidas de desconexión laboral y otras medidas de conciliación.
Empleados con discapacidad.	44	Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad (LGD). Número total de personas con discapacidad en plantilla.
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	45	Marco interno. Jornada real y efectiva de trabajo.
Número de horas de absentismo.	45 a 47	Marco interno. Número de jornadas y horas de absentismo.
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	47 y 48	401-2
Salud y seguridad		
Metodología de análisis del contexto, de las necesidades y expectativas de grupos de interés, y de los requisitos legales, en materia de Seguridad y Salud	48 y 49	403-1. Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
Identificación y evaluación de los riesgos de Seguridad y Salud y establecimiento de la Planificación Preventiva.	49 y 50	403-2, 403-7. Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, incluyendo el uso de Equipos de Protección Individual	50 a 52	404-1, 404-2. Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo. Gestión de accidentes.	52 a 58	403-2, 403-3, 403-5, 403-10, 404-1, 404-2. Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo: Marco interno: comparativa con el sector (la referencia es la del código CNAE 43, actividades de construcción especializada).

Contenido	Página	Marco de reporte
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	59 a 62	402-1, 403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	62	102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad.	62 y 63	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Relaciones sociales- Balance de los convenios colectivos.
Formación.		
Políticas implementadas.	63 a 65	404-2
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	44, 65	Marco interno. Medidas de accesibilidad. Contratación de personas con discapacidad y medidas de integración y accesibilidad.
Integración e igualdad		
Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	65	Marco interno. Medidas para promover la diversidad en el Plan de Igualdad.
Planes de igualdad: medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razones de sexo.	66 y 67	Marco interno. Plan de Igualdad.
Políticas contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad	65 a 67	406-1. Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Igualdad- política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Enfoque de gestión.	67 y 68	103-1, 103-2, 103-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	68	408-1, 409-1
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	68 a 71	412-1, 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	70	102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y la abolición del trabajo infantil.	71 a 73	406-1, 407-1, 408-1, 409-1

Contenido	Página	Marco de reporte
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Enfoque de gestión.	73	103-1, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	74 y 75	102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	75	102-16, 102-17, 205-1, 205-2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	75 y 76	Marco interno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Enfoque de gestión.	76	103-1, 103-2, 103-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	76 y 77	413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	77	413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	78	413-1
Acciones de asociación o patrocinio.	78	102-13
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	78 y 79	414-1
Consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	79 y 80	414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados.	80 y 81	308-1, 308-2
Consumidores.		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	81	416-1
Sistemas de reclamación.	81	102-43, 102-44
Quejas recibidas y resolución de las mismas	82	102-43, 102-44
Información fiscal.		
Beneficios obtenidos país por país.	82	207-4
Impuestos sobre beneficios pagados.	82	207-4
Subvenciones públicas recibidas.	82	Marco interno. Subvenciones públicas recibidas.