

CHUBB IBERIA, S.L.

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
AÑO 2024**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA. AÑO 2024.

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.....	7
2.4.	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.....	10
3.	CUESTIONES AMBIENTALES.....	11
3.1.	Gestión ambiental.....	18
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.....	18
3.1.2.	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.....	24
3.2.	Contaminación atmosférica, acústica y lumínica (medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono y resto) 27	
3.2.1.	Emisiones a la atmósfera.....	27
3.2.2.	Vertidos al Sistema Integral de Saneamiento (SIS).....	30
3.2.3.	Emisiones de ruido (contaminación acústica) y vibraciones.....	30
3.2.4.	Contaminación lumínica.....	31
3.3.	Economía circular, prevención y gestión de residuos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos.....	31
3.3.1.	Gestión de residuos.....	31
3.3.2.	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.....	32
3.3.3.	Otros aspectos: materiales reciclados.....	32
3.4.	Recursos básicos.....	32
3.4.1.	Uso sostenible del agua.....	34
3.4.2.	Eficiencia en uso de materias primas.....	36
3.4.3.	Eficiencia energética.....	36
3.4.4.	Uso de energías renovables.....	37
3.4.5.	Consumo de papel.....	37
3.5.	Cambio climático. Reducción de las emisiones de GEI.....	38
3.6.	Protección de la biodiversidad. Medidas adoptadas e impactos causados.....	39
3.7.	Gestión de las mercancías peligrosas.....	39
4.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	39
4.1.	Empleo.....	40
4.1.1.	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.....	40
4.1.2.	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional.....	42
4.1.3.	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.....	45
4.1.4.	Brecha salarial y remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.....	49
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.....	49
4.1.6.	Implantación de políticas de desconexión laboral.....	52
4.1.7.	Número total de empleados con discapacidad.....	53

4.2.	Organización del trabajo	53
4.2.1.	Organización del tiempo de trabajo.....	53
4.2.2.	Número de horas de absentismo	54
4.2.3.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	56
4.3.	Salud y seguridad	58
4.3.1.	Análisis del contexto	59
4.3.2.	Identificación y evaluación de los requisitos legales.....	60
4.3.3.	Identificación y evaluación de los riesgos de Seguridad y Salud, y Planificación Preventiva	60
4.3.4.	Entrega, uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual (EPIs)	61
4.3.5.	Condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo y en las obras de la empresa	61
4.3.6.	Indicadores y objetivos en materia de Seguridad y Salud.	62
4.3.7.	Gestión de accidentes e incidentes y de accidentes potenciales / situaciones de emergencia.	66
4.4.	Relaciones sociales	67
4.4.1.	Organización del diálogo social, procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	67
4.4.2.	Otros procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	68
4.4.3.	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	68
4.4.4.	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la SST.....	68
4.5.	Formación	70
4.5.1.	Políticas implementadas en el campo de la formación	70
4.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	71
4.7.	Integración e igualdad.....	72
4.7.1.	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	72
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).....	72
4.7.3.	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.....	73
4.7.4.	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	73
5.	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS	74
5.1.	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.....	74
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.	74
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	75
5.4.	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	75
5.5.	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y abolición efectiva del trabajo infantil.....	76
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	77
6.1.	Prevención de la corrupción y el soborno	78
6.2.	Lucha contra el blanqueo de capitales	79
6.3.	Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	80
7.	SOCIEDAD	82
7.1.	Compromiso con el desarrollo sostenible.....	82
7.1.1.	Creación de empleo.....	82
7.2.	Subcontratación y proveedores.....	84
7.2.1.	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	84
7.2.2.	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	85

7.2.3.	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	86
7.3.	Consumidores	86
7.3.1.	Salud y seguridad de los consumidores	86
7.3.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	87
7.3.3.	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	87
7.4.	Información fiscal	87
7.4.1.	Beneficios obtenidos	88
7.4.2.	Impuestos sobre beneficios pagados	88
7.4.3.	Subvenciones públicas recibidas	88
8.	ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018	89

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA. AÑO 2024.

1. ACERCA DE ESTE INFORME

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) refleja el desempeño del año 2024 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.

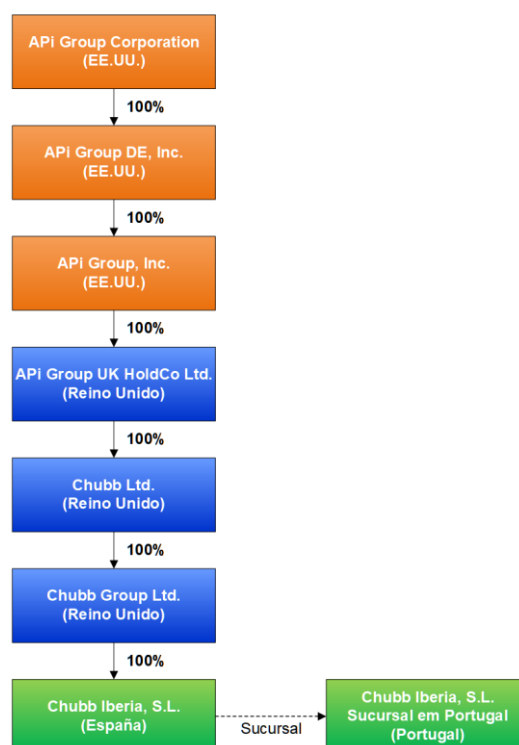
Este informe se ha elaborado en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

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).
- Andalucía, con tres centros (1 en Sevilla, 1 en Málaga y 1 en Córdoba).
- Castilla y León, con dos centros (1 en Burgos 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.

Los centros ubicados en Murcia y León, que aparecían en el EINF correspondiente al año 2023, han sido dados de baja.

Portugal

- Centro de Negocios RUGUS, R. Mouzinho da Silverira, 32, Lisboa (cambio de sede, que el año anterior se encontraba en la población de 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 fijos por agua nebulizada
- 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.
- Extintores de incendios.
- Sistemas de señalización luminiscente

En 2024, CHUBB IBERIA mantuvo 26.363 clientes activos, algo menor que en años previos (31.054 en 2023, 32.408 en 2022 y 31.105¹ en 2021).

En 2024 destacaron especialmente (por volumen de negocio) los siguientes:

- BON PREU S.A.U.
- SOCIEDAD ANONIMA INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA S.A.L.
- DERICHEBOURG ESPAÑA S.A.U.
- DECATHLON ESPAÑA S.A.U.
- FRAGADIS S.L.
- MAHOU S.A.
- CERVEZAS MAHOU S.L.U.
- FINANCIERA MADERERA S.A.
- BICA
- ABASIC S.A.
- ADIDAS ESPAÑA S.A.U.
- GRUPO APEX. APERITIVOS Y EXTRUSIONADOS
- KSCE S.A. KIABI
- HARINERA DEL MAR SIGLO XXI
- BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA
- B.BRAUN MEDICAL S.A. P 15504
- FOOD DELIVERY BRANDS S.A.
- ITERCON
- VEOLIA SERVICES CATALUNYA S.A.
- EUROPASTRY, S.A.

En 2024 se ha conseguido crecer en presencia en el sector alimentario, uno de los sectores estratégicos para la compañía.

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.

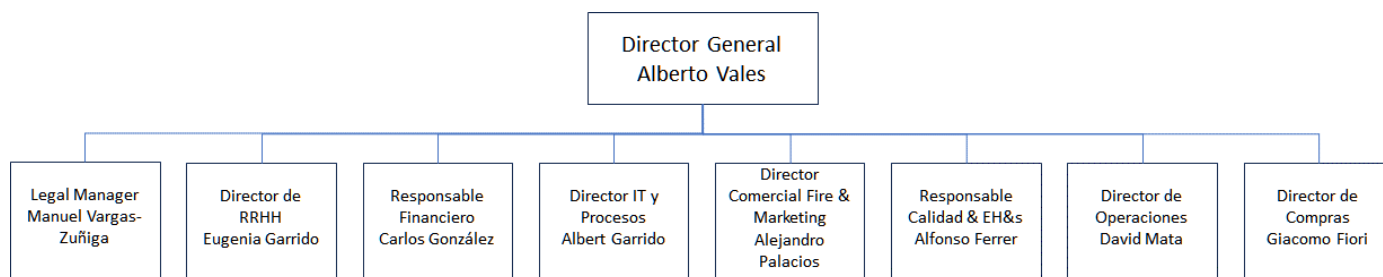
A continuación, se describe la organización y estructura, la estrategia y objetivos, así como los principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura de CHUBB IBERIA, S.L., con su posible impacto en el negocio y en las distintas cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno 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, varias direcciones transversales y diversos responsables operativos desde la Dirección de Operaciones para coordinar los servicios desde los distintos centros.

¹ En el informe de 2021 se indicaba que el número de clientes en dicho año habían sido 11.334. La diferencia se debe a que el criterio utilizado actualmente ha sido que se haya facturado y emitido factura, mientras que para el informe de 2021 se utilizaron filtros de búsqueda más restrictivos.

En 2024, la estructura de CHUBB IBERIA era la siguiente:



El Director General de CHUBB IBERIA reporta ante el Chief Operations Officer, quien despliega la estrategia y directrices de actuación para todo el grupo, en cargándose CHUBB IBERIA del despliegue de 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 en 2024 han sido los correspondientes a Barcelona y Madrid.

2.3. Objetivos alineados a la estrategia

En 2024, y completada la adquisición de CHUBB Ltd. por parte de APi Group, se continua con la estrategia de la compañía, buscando, entre otros aspectos, consolidar la cultura de la seguridad ("Safety Culture"), reducir el impacto ambiental y potenciar las operaciones sostenibles, y dar una mayor robustez a la capacidad de continuidad de negocio. Y así, en 2023 se ha seguido consolidando en CHUBB IBERIA la Safety Culture, que está relacionada con el pilar "Q1 People & Culture" del Plan Estratégico 2025, lanzándose la campaña "Switch on to Safety", dirigida a líderes senior, supervisores, y a todos los empleados. Además, se implementó en 2024 el cálculo de la huella de carbono, incorporando las emisiones de GEI emitidas por los equipos de climatización de los distintos centros, y se continuo con el Green Day.

Para ello se ha definido la Visión, la Misión y los Valores de la compañía, lógicamente aplicables a CHUBB IBERIA, siendo los siguientes:

Visión

Chubb es el socio de confianza número uno para proteger los recursos más valiosos del mundo -las personas, los bienes y los activos.

Misión

Que cada uno de nosotros haga un esfuerzo adicional por nuestros clientes y nuestro sector. Somos líderes en diseño, suministro y asistencia de soluciones seguras, fiables e innovadoras.

Valores

- Ser dueños de lo que hacemos.
- Lo primero, proteger a las personas.
- Pensar más allá ("Think steps ahead").
- Afrontar con energía los desafíos.
- Ganar con integridad, juntos.

Además, se ha definido en qué sentido quiere avanzarse desde 2023 a 2025, especialmente en áreas reseñables como la Cultura de la Seguridad, la Protección del Medio Ambiente, y la Resiliencia del Negocio:

Cultura de la seguridad

Pasar	
de	a
<ul style="list-style-type: none">- Métricas de seguridad que buscan superar el objetivo (LTIR y TRIR).- Bajo volumen de reporte sobre cuasi accidentes.- Comportamientos inseguros (por asumir riesgos innecesarios).- Enfoque inconsistente de la seguridad.- Iniciativas superpuestas sobre salud mental y bienestar.	<ul style="list-style-type: none">- Responsabilidad.- Mentalidad de objetivo cero.- Seguridad conductual.- Actuar a partir de indicadores predictivos.- Programas de salud y bienestar alineados con Recursos Humanos.- Que todo el mundo sea un líder en seguridad.

Protección del medio ambiente

Pasar	
de	a
<ul style="list-style-type: none">- Huella de carbono desconocida.- Actuar a demanda del cliente.- Admitir la contaminación existente en los centros de trabajo que se adquieren.- Ausencia de estrategia de cambio climático.- Ausencia de dirección en la cadena de suministro.	<ul style="list-style-type: none">- Establecer y publicar una estrategia ASG (sostenibilidad) alineada.- Establecer objetivos Net Zero (eliminación de la emisión de gases de efecto invernadero) alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.- Establecer iniciativas ambientales tangibles.- Elaborar informes de huella de carbono y verificarlos.

Resiliencia del negocio

Pasar	
de	a
<ul style="list-style-type: none">- Un enfoque inconsistente de la continuidad de negocio.- Falta de definición de las funciones en situaciones de gestión de crisis.- Riesgos de conflictos a nivel mundial.- Riesgos en los suministros.- Aumento de los costes de logística y materiales.	<ul style="list-style-type: none">- Gestión del riesgo empresarial (a todos los niveles).- Disponer de una organización de la continuidad de negocio a nivel global (grupo).- Desarrollar estrategias de mitigación.- Contar con un enfoque único para la gestión de crisis.- Desarrollar actuaciones predeterminadas en caso de contingencia.

CHUBB IBERIA elabora una estrategia anual, que documenta en un Plan Estratégico, alineado con el Plan Estratégico 2025 de CHUBB. A fecha de la elaboración de este EINF, se ha prorrogado el Plan Estratégico de CHUBB IBERIA del año 2023 para el año 2024. Las principales líneas están orientadas a:

- ✓ Mejorar la eficiencia energética en las instalaciones.
- ✓ Gestionar y mejorar la eficiencia energética de la flota de vehículos.
- ✓ Mejorar la gestión de los residuos.
- ✓ Iniciativas de crecimiento en ventas y rentabilidad, incluyendo un objetivo de eficacia en la gestión comercial.
- ✓ Foco en sectores industriales.
- ✓ Absorción de subida de costes a través de subida de precios.
- ✓ Mejora de los accidentes e incidentes a través del rejuvenecimiento de la plantilla.
- ✓ Mejora de los accidentes e incidentes a través de la mejora del comportamiento pre y post operativa.
- ✓ Definición del pack de herramientas de los técnicos.
- ✓ Mejora de la imagen de la compañía y la marca.

El objetivo de eficacia en la gestión comercial no se ha cumplido en general, por lo que de cara al año 2025 la compañía va a planificar nuevas acciones que permitan recuperar cuota de mercado, dirigiéndose a grandes corporaciones industriales, CPDs y grandes compañías de otros sectores para afianzar los contratos preventivos y de conectividad a los servicios que CHUBB ofrece.

Durante 2024 se ha acometido el inicio de la transformación de las oficinas, empezando por la sede central y la oficina de Valencia, para contribuir a la mejora de la imagen de marca y de compañía. En 2025 se prevé continuar con la mejora de otras sedes.

En 2024, derivados del Plan Estratégico anual, los objetivos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión se han concretado como sigue (junto a cada uno de ellos se especifica también si ha sido alcanzado):

Medio ambiente

- Reducción de un 5% del consumo de agua frente a 2023 (relativizada en función del número de empleados). Este objetivo no se ha alcanzado.
- Reducción de un 10% de la huella de carbono frente al resultado de 2023. Este objetivo no se ha alcanzado (ver resultados en el apartado 3.2.1 de este informe).

Cuestiones sociales y derechos humanos

- No tener ningún accidente mortal o con lesiones graves. Alcanzado.
- Reducir un 20% los días de baja por accidente. Alcanzado.
- Reducir un 10% los ratios de bajas por LTIR y TRIR. No alcanzado.
- Reducir un 20% los incidentes en los que figuran vehículos. Alcanzado.
- Incrementar en un 20% las “safe actions”. Alcanzado.
- Formar a todos los empleados en el Código Ético. Este objetivo ha alcanzado, con un 100% de personal formado.
- Gestionar todos los casos de incumplimientos reales o potenciales del Código Ético. Objetivo alcanzado.

Lucha contra la corrupción

- Formar a todos los empleados en el Código Ético. Este objetivo se considera alcanzado, con un 100% de personal formado.
- Gestionar todos los casos de incumplimientos reales o potenciales del Código Ético. Objetivo alcanzado.

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

Tras la reducción de la actividad con el principal cliente en 2022, en el año 2023 se ha producido una reestructuración en la compañía para ajustarse a la caída en ventas y actividad, con cambios en el equipo directivo y en la plantilla, y la búsqueda de nuevos enfoques empresariales dirigidos a incrementar las ventas y la rentabilidad.

Por otro lado, la empresa ha considerado como uno de los retos para 2023-2024 la reducción del uso de papel y la de procesos complejos, y por ello se ha trabajado en la digitalización de formatos/formularios y en desarrollar procesos de reporte seguros y simples, buscando la mejora/actualización de la estructura de sistemas de información, pero también tratando de obtener lo mejor de los sistemas existentes, asegurando la convergencia entre los distintos sistemas.

En relación con la seguridad/salud de los empleados y su bienestar, y teniendo en cuenta sus efectos (daños a la salud, pero también disminución de la productividad), la organización se ha establecido como reto mejorar el bienestar de sus trabajadores a través de diversas campañas.

Es previsible que en 2025 los resultados y rentabilidad de la organización empiecen a crecer nuevamente, basándose en nuevos enfoques y en subidas de precios para repercutir las subidas de costes, y que la actividad se enfoque principalmente hacia el sector industrial.

3. CUESTIONES AMBIENTALES

Como muestra de su compromiso con el medio ambiente, CHUBB IBERIA cuenta con un Sistema Integrado de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 las Comunidades Autónomas, cambios de gobierno, educación y cultura.
- Aspectos legales: normativa aplicable al sector, requerimientos internos, legislación tributaria existente, licitaciones y requisitos legales relacionados con el cambio climático.
- Aspectos económicos: inversión pública, incentivos fiscales e inflación.
- Aspectos tecnológicos: nuevas tecnologías y nuevos productos.
- Aspectos de Prevención de riesgos laborales: especialmente considerando la legislación europea y nacional, los requerimientos del mercado y el cambio climático (alertas de AEMET).
- Aspectos medio ambientales: considerando la sostenibilidad, la normativa europea, estatal, autonómica y municipal en lo relativo a materiales, residuos, impuestos, el cambio climático y las condiciones adversas 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 las cuestiones relacionadas con el cambio climático.
- 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 o los suministros generales incluyendo la energía, con la subida de costes de todos estos suministros y las cuestiones relacionadas con el cambio climático.

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 2024, 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 parte interesada	Expectativas parte interesada	Interés de la organización	Como afecta al SGI	Prob.	Consec.	Valoración
Accionistas /Socios	Rentabilidad suficiente	Confianza, crecimiento, Políticas de sostenibilidad y SST, calidad en el servicio.	Confianza, margen de actuación, evitar accidentes.	Mantenimiento del negocio.	1	3	
Cientes de Instalaciones	Rapidez en la ejecución, precios razonables	Calidad, garantía, gestión ambiental, baja siniestralidad, ejecución de los contratos cumpliendo la normativa de SST y requisitos del cliente	Buena terminación de la instalación, buena imagen de la empresa, margen suficiente, ausencia de accidentes, fidelizar el cliente.	Satisfacción del cliente y cumplimiento requisitos legales y otros requisitos del cliente.	1	2	
Cientes de Mantenimiento	Buena calidad, precios razonables	Garantía, cumplimiento plazo de realización, gestión ambiental, baja siniestralidad, ejecución de los mantenimientos cumpliendo la normativa de SST y requisitos del cliente.	Buena imagen del servicio, buena imagen de la empresa, margen suficiente, ausencia de accidentes, fidelizar al cliente.	Satisfacción del cliente y cumplimiento requisitos legales y otros requisitos del cliente.	2	2	
Empleados	Crecimiento profesional, satisfacción y reconocimiento	Estabilidad, remuneración adecuada, participación, libertad asociación, negociación colectiva, salud y seguridad, no discriminación, protección social, formación y desarrollo profesional	Buena prestación laboral y motivación, retener el talento, asegurar la SST de los trabajadores. Compromiso con la compañía. Preparación y rendimiento. Cumplimiento de objetivos.	Estandarizar actividades y procesos, cumplir con los requisitos legales y propios en materia de MA y SST.	1	2	
Proveedores (Materiales, Subcontratas y Gastos Generales)	Trabajar con compañías solventes.	Pedidos claros, cumplimiento pagos, fidelizar cliente, entornos de trabajo seguros.	Búsqueda de nuevos productos cumpliendo con los estándares de calidad y consiguiendo un ahorro económico. Producto homologado según normativa vigente y cumpliendo los requisitos legales que apliquen. Reducción y reutilización de embalajes en almacenes. Cumplir con el plan de ahorro 2024. Firma de nuevos acuerdos de rappel con proveedores para este año 2024. Alcanzar cifras de negocio acordadas con proveedores con rappel.	Evaluación Anual de proveedores. Información sobre el cumplimiento de normativa MA y SST a proveedores (Ficha de Alta Proveedor y contrato CPM17) y cumplimiento de procedimiento de homologación de proveedores dependiendo su categoría. Alcanzar cifra de ahorro marcada en el Plan 2024. Revisión de contratos de servicios en oficinas y minimización del gasto en la medida de lo posible.	1	2	

Parte interesada	Necesidades parte interesada	Expectativas parte interesada	Interés de la organización	Como afecta al SGI	Prob.	Consec.	Valoración
Competidores / Mercado	Abrir cuotas de mercado	Respeto leyes de la competencia.	Mejor producto y más económico. Optimizar la ventaja de disponer de un sistema de gestión integrado.	Optimizar procesos.	1	1	
Entidades Financieras	Operar con empresas con respaldo financiero	Capacidad económica suficiente, trato adecuado, buen volumen de negocio, ausencia de multas e infracciones.	Servicio adecuado, respuesta rápida, tasas competitivas, buen soporte de consultoría, productos especiales y atención competente.	Desarrollo de procesos y negocio.	1	2	
Administraciones públicas y reguladoras	Mantener un orden regulado en el mercado	Regular normas, actualización y seguimiento.	Cumplimiento de Normas.	Identificar requisitos legales.	1	2	
Asociaciones sectoriales	Velar por los intereses de sus asociados	Buena participación en reuniones, liderazgo.	Escucha propuestas, integración asociación.	Comunicaciones.	1	1	
Organizaciones sindicales	Velar por los intereses de los trabajadores	Buenas relaciones. Cumplimiento de SST.	Buenas relaciones. Garantizar la SST. Negociación de los temas pertinentes y ausencia de conflictos globales	Comunicaciones. Instrucciones que garanticen la SST.	1	1	
Ayuntamiento / CCAA	Atraer empresas a sus municipios	Cobro impuestos, emisiones medio ambientales bajas o nulas.	Impuestos razonables, entorno agradable, buenas comunicaciones, recogida de basuras, entorno estratégico.	Cumplir requisitos legales, estudio entorno.	1	1	
ONGs	Atender actividades de relevancia sin ánimo de lucro	Compromiso, cooperación.	Cumplimiento política de empresa, mejora imagen compañía.	Credibilidad Política y cumplimiento de compromisos voluntarios.	1	2	
SPA	Ampliar cartera de clientes	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	Dar la mejor gestión de la SST dentro de la compañía	Gestionar la SST de la compañía Seguridad en el trabajo y Ergonomía y Psicosociología aplicada.	Cumplimiento del contrato mejorando la SST de la compañía.	Establecimiento de documentos legales, revisión e implantación	1	2	

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

Accionistas / socios

Tras el seguimiento de las medidas, el Comité de QEHS consideró que en 2024 se ha cumplido con las necesidades y expectativas de los accionistas, puesto que se profundizó en la integración del negocio en APi Group, y en base a los datos obtenidos, revisados durante el seguimiento periódico de indicadores de grupo.

Clientes de Mantenimiento

Tras el análisis las medidas tomadas, el Comité de QEHS consideró que en 2024 se había cumplido con las necesidades y expectativas de este tipo de clientes, puesto que se han realizado los mantenimientos sin incidentes y se mantiene buena imagen. No obstante, se han detectado problemas de ámbito estratégico puesto que se ha producido una caída en el portfolio de clientes.

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

- Burocracia interna. 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 consideró necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.
- Rigidez de la organización. 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 consideró necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.
- Imagen de la compañía. 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 consideró necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.

Respecto a la debilidad que supone la rigidez de la organización y considerando el impacto que podría tener en su responsabilidad ambiental, se estableció como objetivo desde el año 2023 (manteniéndose en 2024) que los Comités de EHS se realizaran de manera trimestral.

En cuanto a la mejora de la imagen, se ha definido una línea estratégica al respecto sobre la que se está trabajando.

En 2024 no se ha podido trabajar en la reducción de la burocracia interna de la organización, aunque se espera poder establecer medidas en 2025.

Fortalezas

- Alcance nacional. 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 se consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Conocimiento técnico. 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 se consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Certificaciones reconocidas. 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 se consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Políticas y Código Ético y Compliance. 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 se consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Gestión 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 se consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Gestión de proveedores. 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 se consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.

Amenazas

- Gestión de la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE). 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 y/o no poder facturar los trabajos.

En relación a esta amenaza, se ha estado mejorando la gestión de las plataformas, unificándolas y dinamizándolas, además de recopilar listados de CAEs a principio de mes para atender el mes completo.

Se han identificado otras cinco amenazas, entre ellas el coste de la energía o la competencia en el mercado de empresas irregulares, pero el resultado de la valoración realizada no precisa la definición de medidas al respecto.

Oportunidades

- Centralización de operaciones. 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 se consideró 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 se consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Mejora de la estructura y gestión del Área Comercial. 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 se consideró necesario adoptar ninguna medida adicional.

Pese a que no se requirieron medidas, pueden destacarse algunas iniciativas respecto a la segunda oportunidad como las relativas a la comunicación (por ejemplo, dar visibilidad a todos los empleados de todos los incidentes, realizar una campaña de "TME", fomentar la identificación y comunicación de Unsafe Conditions, Near Miss y Stop Work, etc.) dirigidas a incrementar la información y sensibilización de los trabajadores como vía para mejorar la seguridad.

Respecto a la última oportunidad, se ha establecido un objetivo (ver apartado 2.3) que no se ha cumplido.

Adicionalmente, se realiza un análisis de los riesgos y oportunidades, con la misma metodología, en el que surgen 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 y/o no poder facturar los trabajos. Para evitarlo se está mejorando la gestión de las plataformas, unificándolas y dinamizándolas, además de recopilar listados de CAEs a principio de mes para atender el mes completo.
- La necesidad de actualización y optimización de procesos informáticos y aplicaciones para mejorar en gestión, control, agilidad y fiabilidad de resultados y datos.
- La falta de red comercial directa que puede ocasionar la pérdida de posibles operaciones y requiere, por tanto, dotar al personal técnico de capacidad de ofertar de manera inmediata en clientes e incrementar la plantilla de personal comercial.
- La posibilidad de pérdida de información durante el proceso de traslado de la información de Velneo a Jano, afectando a los datos relativos al servicio (contratos, órdenes de trabajo, clientes, facturación). Para evitarlo se ha creado un entorno de pruebas, y se han realizado testeos en el mismo, a fin de identificar errores y resolverlos.

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 se realizan al menos una vez al año, y semestralmente en el caso de la verificación del cumplimiento de los requisitos legales, 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 (Política del Sistema Integrado de Gestión). Esta Política, que ha sido revisada en enero de 2023, 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 que pueda generar CHUBB IBERIA, S.L, 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 respecta la salud, la seguridad y el medio ambiente.
- La reducción de los costes derivados de la no preservación del medio ambiente e incidentes/accidentes en el puesto de trabajo.
- La mejora en el comportamiento medioambiental frente a impactos reales y potenciales que genera CHUBB IBERIA, S.L. 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 y aplicables en las áreas de Medio Ambiente y Prevención.
- El compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud.
- El compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.
- La formación y sensibilización del personal, así como el desarrollo de competencias en el puesto de trabajo en materia de protección del medio ambiente y prevención de la seguridad y salud ocupacional como un factor esencial para la mejora continua.
- Conseguir la colaboración y participación de todo el personal fomentando su iniciativa y su concienciación con el SGI, debiendo estar siempre presente en todos los trabajadores.

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	
Continúa: 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
Discontinúa: 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 considerarán 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 2024, se ha realizado la siguiente identificación y evaluación de aspectos ambientales²:

TIPOLOGÍA	ACTIVIDAD / SITUACIÓN	ASPECTO AMBIENTAL	TIPO	VALORACIÓN	SIGNIFICANCIA
Consumos	Actividades oficina	Consumo de papel	D	25	No significativo
		Consumo de agua	D	30	No significativo
		Consumo de energía eléctrica	D	30	No significativo
	Utilización de vehículos de empresa	Consumo de combustible	D	45	Significativo
Residuos: peligrosos	Actividades oficina	Generación de residuo papel y cartón	D	20	No significativo
		Resto Residuos asimilables a urbanos	D	20	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	20	No significativo
		Generación de residuo papel y cartón	D	20	No significativo
Residuos: peligrosos	Actividades oficina	Equipos eléctricos-electrónicos	D	0	No significativo
		Medicamentos caducados	D	15	No significativo
	Actividades Almacén y taller derivadas de Instalaciones y Servicios	Baterías usadas	D	25	No significativo
		Detectores iónicos	D	15	No significativo
		Envases vacíos contaminados (pinturas, barnices, disolventes, colas, sprays, espumas, etc.)	D	25	No significativo
		Residuos de equipos electrónicos	D	25	No significativo
		Pilas usadas	D	25	No significativo
	Actividades complementarias	Medicamentos caducados	D	25	No significativo
Vertidos	Actividades oficina, almacén, y taller	Aguas sanitarias	D	35	No significativo
Emisiones	Utilización vehículos de empresa	Gases y humos de combustión de motor	D	45	Significativo
Vibraciones	Actividades realizadas con equipos de trabajo	Vibraciones	D	0	No significativo

² 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. El detalle de la identificación y evaluación de aspectos ambientales completa correspondiente al año 2023 para dicho centro, así como para el resto de centros, se encontrará a disposición del equipo verificador de este EINF.

TIPOLOGÍA	ACTIVIDAD / SITUACIÓN	ASPECTO AMBIENTAL	TIPO	VALORACIÓN	SIGNIFICANCIA
Condiciones de emergencia	Inundaciones (rotura o causas naturales)	Consumo innecesario de agua	P	10	No significativo
	Gases a presión (cilindros, AA.CC.)	Emisión de gases: accidentes con cilindros de gas (N2, CO2, ...) o con equipos de AACC	P	10	No significativo
	Incendio	Residuos y gases de combustión	P	20	No significativo
	Procesos con sustancias químicas	Vertido de sustancias químicas	P	10	No significativo

Por tanto, en 2024 CHUBB IBERIA ha considerado como aspectos ambientales significativos los mismos que en los años 2023 y 2022: el consumo de combustible derivado de la utilización de los vehículos de la empresa y los gases y humos de combustión que producen. Respecto a estos dos aspectos y de cara a controlarlos, se cuenta con una instrucción técnica (IT02-P-06.01) para la gestión y control de los consumos.

En los distintos puntos de este capítulo se indican los controles existentes y los resultados obtenidos en 2024.

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 disposiciones 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, y realizando semestralmente una verificación del cumplimiento de los mismos.

En 2024 se han actualizaciones normativas que afectan a la actividad de CHUBB IBERIA:

- El Reglamento (UE) 2024/573, relativo a los gases de efecto invernadero que, en nuestro caso, afecta a las modificaciones a realizar en los equipos que usan gases fluorados para la prevención contra incendios.
- El Real Decreto 355/2024 que aprueba la Instrucción Técnica Complementaria ITC AEM 1 "Ascensores".
- El Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que establece obligaciones en materia de protocolos frente al acoso y la violencia laboral.

En 2023 se estableció un plan de acción general con alcance a todos los centros para revisar el estado de licencias, cumplimiento del RITE³, de los requisitos de protección contra incendios, compresores y baja tensión. En relación con ello, en 2024, con la incorporación del nuevo responsable de cadena de suministros, se ha creado un área de Real Estate, que ha estado trabajando en la adecuación de los centros a la normativa aplicable sobre los aspectos indicados,

³ Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.

así como en la calidad de las infraestructuras de los mismos para el trabajo que desarrolla la organización. Como consecuencia, se cerró el centro de Murcia, se trasladó el de Valencia a otras instalaciones, se han realizado trabajos de adecuación en Zaragoza (equipos de climatización, reparaciones en cubierta, iluminación eficiente, y adecuación de instalaciones contra incendios) y en Reus se ha iniciado el proceso de cambio de licencia. Se iniciaron en 2024 también los traslados de Madrid, que finalizará en marzo de 2025, y la búsqueda de nuevo centro en Coruña. Se prevé que en 2025 se irán revisando el resto de los centros para proceder a su adecuación y completar el proceso en 2026, puesto que se trata de 14 centros.

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 Psicosociología Aplicada.

El detalle de las actividades preventivas desarrolladas y los resultados obtenidos en el año 2024 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, rotura de aparatos de aire acondicionado 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, esta área cuenta con soporte administrativo en 8 centros, que colaboran en aspectos puntuales de gestión del centro, como la identificación y evaluación de aspectos ambientales, el registro de los datos de consumos y residuos, la realización de inspecciones periódicas, etc.

En 2024 se ha desplegado un plan anual de auditorías que ha permitido visitar todos los centros y ayudarles en el control ambiental de los residuos que generan, en los registros necesarios que deben cumplimentar, en el control de los consumos que tienen y la evolución de estos datos.

Como conclusión de estas auditorías, se destaca que se requiere un refuerzo en los centros en la parte de gestión documental y gestión de los propios centros. Se ha preparado un plan de

revisión y adecuación de centros, incluyendo la conformidad documental de los mismos, con la intención de completarlo en 2026. Adicionalmente, se reforzarán las visitas a centros con atención a la revisión de aspectos ambientales, instalaciones del centro y su control y mantenimiento.

Además, CHUBB IBERIA cuenta con una póliza de responsabilidad civil que cubre, entre otros, los daños producidos por contaminación accidental, con un máximo de 10.000.000 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
 - 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 del agua, y verificar que los puntos y canalización del agua están debidamente protegidos.
 - En todos los casos, se debe actuar con precisión en las operaciones de picado y excavación.
- ✓ Medidas de actuación.
 - Cerrar la llave de paso.
 - Contactar con el servicio de aguas de la zona.

Incendios

- ✓ Medidas preventivas
 - 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 en 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.
 - En caso de contingencia leve:
 - Aislar el fuego.
 - Apagarlo con la ayuda de extintores.
 - Gestionar los residuos generados como residuos peligrosos.
 - 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
 - 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.
 - Asegurarse de que se usan acoplamientos, mangueras, manorreductores y otros elementos adecuados para la presión y el gas.
 - Evitar el contacto de las botellas y sus accesorios con grasas, aceites y productos químicos.
- ✓ Medidas de actuación.
 - Informar a las autoridades competentes en caso de que pueda afectar externamente (población, entorno, etc.).
 - Abandonar y ventilar inmediatamente la zona.
 - 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
 - Mantener estas sustancias almacenadas en contenedores adecuados para su naturaleza.
 - Asegurarse que permanecen cerrados siempre que sea posible y que su mecanismo de cierre evita fugas indeseadas.
 - Mantener en la medida de lo posible los envases aislados del suelo.
- ✓ Medidas de actuación.
 - Informar a las autoridades competentes en caso de que pueda afectar externamente (población, entorno, etc.).
 - 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.
 - 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, anualmente 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 (como consecuencia, en 2024 se han actualizado los equipos de emergencia, pero no ha sido necesario modificar las fichas). 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, en 2024 se detectaron algunas desviaciones en varios centros. Al tiempo y aprovechando la incorporación del nuevo responsable de la cadena de suministro, y con la creación de un área de Real Estate, se ha estado trabajando en la adecuación de los centros a la normativa aplicable sobre el cumplimiento de los requisitos de licencias, RITE, protección contra incendios, compresores y baja tensión, así como en la calidad de las infraestructuras de los mismos. Como consecuencia, se cerró el centro de Murcia, se trasladó el de Valencia a otras instalaciones, se realizaron trabajos de adecuación en el centro de Zaragoza (equipos de climatización, reparaciones en cubierta, iluminación eficiente y adecuación de las

instalaciones contra incendios) y se inició el proceso de cambio de licencia en el centro de Reus. Además se iniciaron los traslados del centro de trabajo de Madrid (cuya finalización se prevé para marzo de 2025) y la búsqueda de un nuevo centro en Coruña. En el año 2025 se continuará revisando el resto de centros y se espera completar el proceso en el año 2026.

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. En 2024 los simulacros se han desarrollado con normalidad. En el periodo 2022 – 2024 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 2024 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 se ha considerado significativo y se ha estado controlando, aunque en 2024 no se ha establecido un objetivo numérico dentro del Sistema de Gestión puesto que su incremento o reducción a corto plazo (un año) depende más de la actividad (tanto comercial como operativa) que las medidas a adoptar por la empresa y, además, el Grupo está trabajando en una herramienta estándar para todos los países para recopilar los datos de manera común. Se mantienen los criterios de renovación de turismos solo por vehículos híbridos, consiguiéndose en 2024 que todos los turismos de la flota sean híbridos.

En 2024, partiendo de los consumos de combustible empleados por los vehículos de empresa (partiendo de las facturas de suministro de las gasolineras) de cada centro, se ha calculado que Chubb ha reducido las emisiones producidas por sus vehículos en 115 Tn CO₂ eq respecto a 2023. Estos datos parten de los resultados obtenidos tras el cálculo de la huella de carbono en base a la metodología del Ministerio para la Transición Ecológica realizado en 2022, 2023 y 2024. En la siguiente tabla se recogen los datos de las emisiones de CO₂ (Alcances 1 y 2) derivados del consumo eléctrico en todos los centros de trabajo de Chubb, incluyendo los del uso de la flota de vehículos, en los años en los años 2022⁴, 2023⁵ y 2024:

⁴ La tabla del año 2022 incluida en el EINF 2022 no incluía los datos de emisiones de GEI derivados de equipos de climatización, dado que en esa fecha aún no se había concluido la recopilación de información sobre los equipos existentes en cada centro, número de equipos, tipo de gas, cantidad de gas, etc. Dicha tabla ofrecía como resultado global, sin incluir dichas emisiones fugitivas, 1.812,58 Tn CO₂. Los datos recogidos en la actual tabla de 2022 incluyen los datos de emisiones fugitivas de Zaragoza, Reus, Madrid y Barcelona.

⁵ Los datos de emisiones fugitivas de 2023 ya incluyen los datos de todos los centros.

		T CO ₂ e		
		2022	2023	2024
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	Instalaciones fijas	0,00	0,00	0,00
	Transporte por carretera ⁽¹⁾	1.635,78	1.569,59	1.454,21
	Transporte ferroviario	0,00	0,00	0,00
	Transporte marítimo	0,00	0,00	0,00
	Transporte aéreo	0,00	0,00	0,00
	Funcionamiento de maquinaria	0,00	0,00	0,00
	Fugitivas - climatización y refrigeración	294,31	350,31	401,58
	Proceso	0,00	0,00	0,00
	SUBTOTAL	1.930,09	1.919,90	1.855,79
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios ⁽²⁾	176,79	150,99	157,61
	Electricidad vehículos ⁽²⁾	0,00	0,00	0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	0,00	0,00	0,00
	SUBTOTAL	176,79	150,99	157,61
TOTAL		2.106,89	2.070,89	2.013,40

El principal combustible empleado es el gasoil B7, si bien también se emplea gasolina C5 en los vehículos híbridos. Si nos centramos en el consumo de gasoil, los datos de consumo entre 2021 y 2024 han sido los siguientes⁶:

	2021	2022	2023	2024	% de mejora 2024-2023 ⁷
Consumo de gasoil (litros suministrados según factura)	590.484,00 ⁸	645.399,0 ⁹	605.831,24 ¹⁰	563.613,00	+6,97%
Consumo de gasoil (media de litros por vehículo) ¹¹	1.610	1.800,77 ¹²	1.740,89	--	--

Como puede observarse, se ha producido una reducción en el consumo de gasoil de un 6,97%. En cualquier caso, dado que los niveles de consumo dependen del volumen de actividad desarrollada y las distancias existentes entre los centros de trabajo de CHUBB IBERIA y las

⁶ El único consumo de gasoil es el que se realiza como combustible de vehículos de la empresa.

⁷ Cuando en este indicador (y en los siguientes indicadores sobre % de mejora entre años) aparece una cifra con signo "+" debe interpretarse como una mejora.

⁸ El consumo de gasoil reportado en el EINF de 2021 era de 571.597,75 litros, inferior a la cifra reportada para dicho año en el informe actual debido a reajustes en el cálculo posteriores a la elaboración del anterior estado dado que el centro de trabajo de Girona no reportó consumo y ha actualizado la información indicando el consumo producido y los centros de Reus y Salamanca han proporcionado posteriormente facturas por lo que se ha corregido al alza la cifra calculada para el EINF 2021.

⁹ El consumo de gasoil reportado en el EINF de 2022 era de 538.327,00 litros, cifra inferior a la reportada para dicho año en el informe actual, debido a reajustes posteriores en el cálculo, y a que la fuente utilizada en esta ocasión ha sido los datos utilizados para el cálculo de la huella mediante la herramienta del Ministerio para la Transición Ecológica.

¹⁰ Se han utilizado los datos empleados para el cálculo de la huella mediante la herramienta del Ministerio para la Transición Ecológica.

¹¹ En el año 2023 se dispone de una media de 348 vehículos. En 2022 se dispone de una media de 358,4 vehículos y en el año 2021 de 355 vehículos. En 2020 no hay una referencia real a causa de la pandemia.

¹² Este dato ha sido recalculado teniendo en cuenta los datos utilizados en el cálculo de la huella mediante la herramienta del Ministerio para la Transición Ecológica. El dato que constaba en el EINF de 2022 era 1.502.

instalaciones de los clientes, no resulta controlable. El consumo por centros (se recoge sólo los principales) ha sido el siguiente.

Consumo de gasoil (litros suministrados según factura. No se incluyen los centros con consumos residuales ¹³).	2021	2022	2023	2024
Baleares	7.620,87	8.200,00	9.436,64	8.685,00
Barcelona	67.741,01	89.272,00	108.604,4	95.480,00
Burgos	18.873,26	17.438,00	32.572,3	24.044,00
Córdoba	28.496,95	21.918,00	15.217,99	16.228,00
Coruña	42.675,59	52.438,00	60.039,84	57.869,00
Gerona	8.830,00	8.273,00	15.258,65	13.278,00
Lérida	12.927,00	8.742,00	14.559,01	13.447,00
Madrid	206.214,98	141.291,00	120.235,81	109.092,00
Plasencia	11.656,25	12.898,00	11.363,06	11.015,00
Reus	39.148,00	40.301,00	50.028,49	48.043,00
Salamanca	16.966,00	22.845,00	18.836,74	15.326,00
Sevilla	16.284,00	15.755,00	15.193,02	15.260,00
Valencia	30.877,27	12.074,00	21.066,28	22.194,00
Zaragoza	82.172,32	95.082,00	104.850,99	119.860,00
TOTALES	590.484,00	546.527,00 ¹⁴	597.263,22	569.821,00

Si segregamos los datos de las emisiones de GEI emitidas por los equipos de climatización de los distintos centros en 2024, obtenemos la siguiente tabla:

¹³ Los centros con consumos residuales no incluidos son los de León, Canarias, Murcia, Málaga y Portugal.

¹⁴ Esta cifra no coincide con la indicada anteriormente sobre el consumo total de gasoil en 2022, debido a que los datos de la que proviene se han obtenido del registro interno de control de consumos por centro, que no coinciden exactamente con los empleados para el cálculo de la huella de carbono con la herramienta del Ministerio debido a posteriores reajustes en el cálculo, y también debido a que la tabla no recoge los centros ya indicados con consumos residuales.

Edificio / Sede	Nombre del gas o de la mezcla	Fórmula química	PCA	Los gases puros o mezcla		Recarga equipo (kg)	Emisiones A kg CO ₂ e
				Nombre	PCA		
Barcelona	R-410A	R-32/125 (50/50)	2256			14,34	32.351,04
Barcelona	Otro	-	-	R32	675	1,25	843,75
Barcelona	Otro	-	-	R22	1810	11,52	20.851,20
Burgos	R-410A	R-32/125 (50/50)	2256			2,2	4.963,20
Plasencia	R-410A	R-32/125 (50/50)	2256			4,2	9.475,20
Reus	R-410A	R-32/125 (50/50)	2256			11,45	25.831,20
Reus	Otro	-	-	R22	1810	4,1	7.421,00
Reus	Otro	-	-	R32	675	11,6	7.830,00
Salamanca	Otro	-	-	R32	675	2,97	2.004,75
Valencia	Otro	-	-	R32	675	4,24	2.862,00
Zaragoza	R-407C	R-32/125/134a (23/25/52)	1908			36	68.688,00
Zaragoza	Otro	-	-	R22	1810	9,12	16.507,20
Zaragoza	R-417A	-125/134a/600 (46,6/50/3,	2508			2,2	5.517,60
Zaragoza	Otro	-	-	R32	675	3,04	2.052,00
Zaragoza	R-410A	R-32/125 (50/50)	2256			2,2	4.963,20
Córdoba	Otro	-	-	R22	1810	16,08	29.104,80
Malaga	Otro	0	0	R32	657	0,55	361,35
Sevilla	R-410A	CH ₄ (g)	N ₂ O (g)			5,23	11.798,88
Córdoba	Otro	-	-	R32	675	3,86	2.605,50
Lleida	R-410A	R-32/125 (50/50)	2256			2,28	5.143,68
Palma de Mallorca	R-410A	R-32/125 (50/50)	2256			0,95	2.143,20
Palma de Mallorca	Otro	-	-	R32	675	3,2	2.160,00
Madrid	R-410A	R-32/125 (50/50)	2256			58,46	131.885,76
Madrid	Otro	-	-	R32	675	6,25	4.218,75
						TOTAL	401.583,26

En 2024 se planificó la implantación de una aplicación que permitiera mejorar la eficiencia de la flota y, si bien no se logró completar esta iniciativa, se ha replanificado para tenerla disponible en el primer trimestre de 2025.

3.2.2. Vertidos al Sistema Integral de Saneamiento (SIS)

Los únicos vertidos al SIS que CHUBB IBERIA ha generado en 2023 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). Desde 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 periodo 2021 – 2024.

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 segregan según los criterios establecidos en el Sistema Integrado y se retiran y gestionan a través de gestores autorizados.

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.

Los residuos generados directamente en los centros de trabajo son los relativos al uso de papel, el cartón de los embalajes de los productos y los palets de madera en que se sirven estos.

En 2024 se han reducido estos residuos salvo en el caso de la madera, puesto que en Madrid se estaba procediendo al traslado de sedes. La disminución se debe a una mejor optimización de los materiales y el trabajo de los suministradores optimizando los embalajes. En el caso de los extintores, al no haberse incorporado mucho cliente nuevo y no haber dotaciones próximas a caducar en se ha reducido el número de kgs a enviar al gestor. Los datos concretos pueden verse en la siguiente tabla¹⁵.

Material	Cantidad en 2021 (kgs)	Cantidad en 2022 (kgs)	Cantidad en 2023 (kgs)	Cantidad en 2024 (kgs)
Extintores	144.414,95	180.536,38	179.288,00	131.876,00
Papel y cartón	18.378,00	19.211,00	24.360,00	16.488,00
Chatarra	1.061,00	2.720,00	10 ¹⁶	1.000,00
Madera	920,00	1.018,00	0 ¹⁷	2.600,00

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.

En cuanto a los cálculos de consumos y emisiones, los datos de Portugal no se incorporan al ser poco o nada significativos en 2024.

¹⁵ Algunas de las cifras que aparecen en esta tabla difieren de las recogidas en el EINF de 2022 debido a posteriores recálculos.

¹⁶ La categorización en algunos centros (Cataluña, donde se mezcla con residuos banales) no permite realizar un cálculo preciso. Además, debido a las actividades realizadas en construcción en 2023, en las que el poseedor del residuo es el contratista, la gestión ha sido realizada por él, al ser CHUBB IBERIA subcontrata de dicho contratista.

¹⁷ Esto se debe al cada vez mayor uso de palets de plástico reutilizables, y a la reutilización de palets de madera.

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, y máquina de vending en algunos centros (en los grandes). 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.

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.

Los datos concretos de estos materiales enviados a reciclar pueden verse en el apartado 3.3.1 de este informe.

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, los distintos materiales fungibles que utiliza, y los bienes y servicios (incluyendo los criterios de sostenibilidad en la compra de bienes y servicios, y la producción limpia de bienes y servicios). Se plasman en documentos escritos, que fueron revisados/actualizados por última vez en enero de 2023, y que se comunican al personal para su conocimiento y aplicación en todos los centros de trabajo. Además, periódicamente se proporcionan charlas a los empleados en estas buenas prácticas, que consisten principalmente 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.
- ✓ Revisar la instalación periódicamente y conocer cómo cortar el agua si es necesario.
- ✓ Instalar atomizadores en los grifos para reducir el consumo.
- ✓ Reutilizar el agua en determinados procesos como pueden ser operaciones con extintores y BIEs.

Ahorro de energía

En iluminación:

- ✓ Apagar las luces cuando no 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.
- ✓ Sustituir los calefactores en invierno por otros equipos más eficientes o, si no es posible, apagarlos cuando se alcance el nivel de confort deseado.

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).
- ✓ Conocer el funcionamiento y configuración de los aparatos a usar para optimizar su uso.
- ✓ Conservar en buenas condiciones los materiales y aparatos para alargar su vida útil.
- ✓ Reutilizar los materiales potencialmente desechables para usos similares o alternativos.
- ✓ Depositar los residuos generados en el lugar establecido y asegurarse que se llevan a gestores autorizados.
- ✓ 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 fotocopadoras.
- ✓ 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).
- ✓ Utilizar la nube, almacenando los documentos a los que deban acceder los colaboradores.
- ✓ Aprovechar, en la medida de lo posible, las ventajas de la firma electrónica.

Bienes y servicios

En lo relativo a la aplicación de criterios de sostenibilidad en la compra de bienes y servicios:

- ✓ Seleccionar proveedores que garanticen y evidencien la calidad de sus bienes y servicios desde una perspectiva ambiental y de comercio justo.
- ✓ Adquirir productos y equipos que cuando estén funcionando representen menor peligrosidad o agresividad con el medio ambiente y que, al final de su vida útil, no se conviertan en residuos peligrosos.
- ✓ 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.

- ✓ Optar por productos hechos a partir de materiales biodegradables o reciclados.
- ✓ Escoger aparatos eléctricos y electrónicos que garanticen la mayor eficiencia energética.
- ✓ Planificar con antelación las compras 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.

En cuanto a la producción limpia de bienes y servicios:

- ✓ Velar por el cumplimiento de la normativa ambiental sobre emisiones y vertidos, registrar las incidencias y avisar de anomalías a las autoridades competentes.
- ✓ Demandar que la empresa aplique las mejores técnicas disponibles. Sustituir las sustancias peligrosas para reducir la contaminación en origen.
- ✓ Procurar la recuperación de los recursos: aprovechar el calor, recircular el agua de procesos, etc.
- ✓ Utilizar el agua con una calidad adecuada a las necesidades y separar aguas pluviales, que no necesitan tratamiento, de las de proceso.
- ✓ Solicitar formación específica sobre el funcionamiento de equipos y procesos.
- ✓ Planificar los equipos de trabajo, máquinas, herramientas, etc. a utilizar gestionando su limpieza y prevenir posibles pérdidas.
- ✓ Incrementar el control en procesos y equipos para asegurar su correcto funcionamiento y reducir al máximo los residuos, vertidos y emisiones.
- ✓ Establecer un plan de emergencia para minimizar las consecuencias de emisiones y vertidos en caso de accidentes.
- ✓ Reducir el ruido (contaminación acústica) al mínimo posible, evitando maquinaria ruidosa, limitando la actividad a horarios en los que moleste menos, utilizando los equipos el tiempo estrictamente necesario.

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. Todo el suministro se obtiene de la red pública de suministro, y es debidamente facturada por cada municipio, incluidos cánones y tasas.

En 2024 se consideró que el consumo de agua era un aspecto ambiental no significativo, al igual que en los años previos (2023 y 2022). No obstante, se estableció como objetivo del Sistema Integrado la reducción del consumo de agua en un 5% respecto al año 2023, si bien no se ha alcanzado. Para cumplir con dicho objetivo se plantearon dos acciones recurrentes, que vienen aplicándose desde 2022:

- ✓ 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.

Los resultados de este consumo se muestran a continuación:

	m³ - 2021	m³ - 2022	m³ - 2023	m³ - 2024	Diferencia (m³)	% diferencia 2024-2023
Consumo de agua	1.704,00 ¹⁸	2.718,00	1.082,00	1.316,00	234,00	-21,60%

A continuación, se muestran los datos de consumo segregados por cada uno de los centros de trabajo.

Consumo de agua (M³ consumidos según factura)	2021	2022	2023	2024
Baleares	189,00	27,00	30,00	23,00
Barcelona	249,00	503,00	213,00	346,00
Burgos	16,00	13,00	9,00	7,00
Córdoba	99,00	30,00	24,00	27,00
Coruña	22,00	28,00	27,00	69,00
Gerona	20,00	22,00	19,00	16,00
Lérida	18,00	18,00	18,6	19,00
Madrid	479,00	615,00	331,00	275,00
Plasencia	10,00	7,00	8,00	10,00
Reus	292,00	1116,00	163,00	332,00
Salamanca	0,00	0,00	0,00	0,00
Sevilla	36,00	24,00	24,00	24,00
Valencia	68,00	87,00	52,00	35,00
Zaragoza	206,00	228,00	163,00	133,00
TOTALES	1704,00	2718,00	1.082,00	1.316,00

Al relativizar los datos por el número de empleados, el consumo de 2024 ha sido de 2,99 m³ por empleado (con una media de 440 empleados) mientras que en 2023 dicho consumo fue de 2,29 m³ por empleado (con una media de 472 empleados). Esta situación se debe al exceso de agua

¹⁸ El consumo de agua reportado en el EINF de 2021 era de 1.711,99 m³, superior a la cifra reportada para dicho año en el informe actual por reajustes en el cálculo posteriores a la elaboración del anterior estado. Estos reajustes se deben a que las facturas de varios centros llegan con meses de retraso.

consumido en el centro de trabajo de Reus a consecuencia de las obras que se realizaron en este año, por lo que el consumo pasó de 163 m³ (2023) a 332 m³ (2024).

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 2024, se continuaron desarrollando diversas acciones para mejorar su eficiencia energética, fundamentalmente operaciones de mantenimiento de las instalaciones, unidas a la sensibilización sobre las buenas prácticas ambientales sobre el uso de energía, ya comentadas al inicio de este punto. CHUBB no realiza ningún consumo de gas en sus centros de trabajo, dado que emplea termos eléctricos para obtener agua caliente, y que en los comedores ubicados en ellos sólo se dispone de neveras y microondas.

El consumo de electricidad de 2021 a 2024 fue el siguiente.

	2021	2022	2023	2024	% de mejora 2024 - 2023
Consumo de electricidad (kwh consumidos según factura)	627.470,00 ¹⁹	647.599,00	569.058,00	556.932,00	+3,13%

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)	2021	2022	2023	2024
Baleares	12.900,00	12.110,00	11.620,00	12.095,00
Barcelona	72.925,00	57.362,00	54.937,00	49.879,00
Burgos	8.653,00	5.876,00	5.423,00	4.170,00
Córdoba	24.233,00	20.750,00	20.296,01	18.499,00
Coruña	35.342,00	26.324,00	24.650,00	25.339,00
Gerona	4.433,00	5.710,00	5.644,00	3.064,00
Lérida	8.239,00	8.817,00	8.392,00	8.121,00

¹⁹ El consumo de electricidad reportado en el EINF de 2021 era de 548.519,01 kWh, inferior a la cifra reportada para dicho año en el informe actual por reajustes en el cálculo posteriores a la elaboración del anterior estado. Estos reajustes se deben a que algunos centros tardan en proporcionar los datos.

Consumo de electricidad (kwh consumidos según factura)	2021	2022	2023	2024
Madrid	137.115,00	136.095,00	125.050,00	119.102,00
Plasencia	2.688,00	2.801,00	2.302,00	3.282,00
Reus	160.180,00	210.423,00	178.471,00	192.329,00
Salamanca	6.593,00	9.092,00	8.864,00	6.528,00
Sevilla	7.565,00	6.205,00	6.065,00	5.183,00
Valencia	19.375,00	17.372,00	20.194,00	10.210,00
Zaragoza	127.229,00	128.662,00	97.150,20	99.131,00
TOTALES	627.470,00	647.599,00	569.058,00	556.932,00

3.4.4. Uso de energías renovables.

En 2024, CHUBB IBERIA contrató la energía a través de ELEIA, que se encargó de optimizar y rentabilizar las contrataciones de energía de la compañía. El 17,5% de la energía suministrada por ELEIA tuvo origen en fuentes renovables. En los años previos, este porcentaje fue del 58%.

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. Una vez recuperada la normalidad de la actividad en 2021, puede observarse como gracias a las medidas adoptadas, en los años siguientes el consumo de papel ha ido reduciéndose progresivamente.

	2021	2022	2023	2024	% de mejora 2024-2023
Consumo de papel (Kgs en función de los paquetes suministrados según factura)	4.206,00 ²⁰	3.430,00	3.063,00	2.685,00	+12,34%

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

²⁰ El consumo de papel reportado en el EINF de 2021 era de 4.261,50 kgs, superior a la cifra reportada para dicho año en el informe actual debido a reajustes en el cálculo posteriores a la elaboración del anterior estado puesto puesto que tres centros de trabajo proporcionaron los datos con posterioridad a la elaboración del EINF de 2021. Concretamente Gerona (que no había reportado ningún dato), Plasencia (que indica que en vez de 287,5 kgs ha consumido realmente 144) y Salamanca (que actualiza los datos indicando que el dato de 2021 eran 175 kgs en vez de los 350 kgs indicados y reportados en el EINF de 2021).

Consumo de papel (Kgs en función de los paquetes suministrados según factura)	2021	2022	2023	2024
Baleares	240,00	240,00	240,00	240,00
Barcelona	444,00	111,00	300,00	537,00
Burgos	84,00	87,00	76,00	2,00
Córdoba	125,00	128,00	15,00	40,00
Coruña	225,00	147,00	77,5	135,00
Gerona	263,00	159,00	--	19,00
Lérida	150,00	90,00	0,00	0,00
Madrid	900,00	900,00	900,00	600,00
Plasencia	144,00	144,00	64,5	37,00
Reus	272,00	585,00	268,00	172,00
Salamanca	175,00	175,00	60,85	48,82
Sevilla	200,00	200,00	0,00	0,00
Valencia	36,00	111,00	81,40	45,00
Zaragoza	948,00	353,00	980,00	809,00
TOTALES	4.206,00	3.430,00	3.063,00	2.684,82

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.

En 2024 se ha continuado con el Proyecto Real Estate centro, que busca reducir el impacto ambiental de las instalaciones de los centros y su adaptación a las consecuencias del cambio climático, a la vez que adecuarlas a la normativa aplicable en aspectos como el estado de licencias, el cumplimiento del RITE, de los requisitos de protección contra incendios, compresores, baja tensión, etc., dotándolas de infraestructuras adecuadas a los trabajos que desarrolla la organización.

En 2024 se desarrollaron algunas iniciativas dirigidas a la reducción de las emisiones de GEI, como:

- ✓ Reutilización de las cajas de cartón
- ✓ Correcto reciclaje desde el origen hasta la entrega al gestor
- ✓ Optimización de rutas personal técnico
- ✓ Cambios a iluminaciones más eficientes
- ✓ Comunicado y gestión de control temperaturas en oficinas de 21º a 26º.

Si bien en 2024 los objetivos de reducción a medio y largo plazo se paralizaron, a finales del mes de diciembre desde el Grupo se relanzó la Visión a 2030 en temas de calidad, medio ambiente y prevención, incluyendo la prioridad estratégica de contar en ese año (2030) con objetivos para alcanzar el Net Zero y el objetivo para 2025 de conocer las emisiones de GEI generadas por la flota.

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). De manera excepcional y puntualmente se puede realizar algún transporte de alguna mercancía peligrosa como un cilindro de N o CO₂, una garrafa de gasoil, etc., siempre respetando las indicaciones de embalaje y dentro de las cantidades exentas en el ADR.

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

Api Group Corporation y CHUBB consideran esencial el desarrollo de la actividad en base a criterios éticos, no sólo para ser una empresa reputada y confiable, sino también como forma de transmitir los conceptos, valores y creencias con los que se identifica la organización, a los colaboradores. Conscientes de ello, Api Group Corporation y CHUBB cuentan, respectivamente, con un Código de Conducta y Ética Empresarial, y una Política Global de Ética y Cumplimiento alineada con dicho Código.

En cuanto al empleo, la empresa busca ofrecer a sus trabajadores un puesto de trabajo estable, con buenas condiciones laborales, evitar daños a su salud, proporcionarles formación que permita la actualización de sus conocimientos y su desarrollo personal, facilitar la comunicación con ellos, y respetar la legislación y los derechos humanos en el ámbito laboral. Todo ello permite ofrecerles unas condiciones de trabajo atractivas y seguras, que buscan la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con la organización, pero también velar por la estabilidad y el mantenimiento de los servicios.

Por otro lado, en lo relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, Api Group Corporation dispone de una estrategia global en materia de EHS, que CHUBB IBERIA despliega apoyándose en su sistema de gestión de la seguridad y salud ISO 45001:2018. 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 IBERIA. 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.

CHUBB IBERIA respeta el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, fomentando las elecciones locales a representantes, apoyando el Principio nº3 del Pacto Mundial y sigue avanzando en otros aspectos a fin de crear el mejor clima laboral para los trabajadores, pero también debido a su posible influencia en la mejora de la productividad, reducción del absentismo, y retención del talento, son los relativos a la igualdad, diversidad e integración.

En cuanto al diálogo social y la comunicación con los trabajadores, CHUBB IBERIA dispone de Comités de empresa en muchos de los centros de trabajo fijos. 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.

4.1. Empleo

4.1.1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país²¹ y clasificación profesional.

La plantilla de CHUBB IBERIA entre 2022 y 2024 se distribuyó, por género, como sigue:

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Número de personas trabajadoras en 2024	85	346	431
Número de personas trabajadoras en 2023	89	368	457
Número de personas trabajadoras en 2022	99	412	511

Por clasificación profesional y género, la distribución de 2024 es la siguiente:

Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Total
ALMACENERO	0	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	1
COORDINADOR SERVICIO	0	2	2
DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN	0	1	1
ENCARGADO	0	4	4
GRUPO I	5	5	10
GRUPO II	2	18	20
GRUPO III	2	8	10
GRUPO IV	1	10	11
GRUPO V	22	136	158
GRUPO VI	0	11	11
GRUPO VII	0	1	1

²¹ Solo se incluyen los datos de España puesto que en Portugal no hubo trabajadores en 2024.

Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Total
JEFE SEGURIDAD	0	1	1
JEFE VENTA	0	2	2
LIMPIADORA	1	0	1
OFICIAL 1ªADMINISTRACIÓN	6	3	9
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN	2	0	2
OFICIAL 1ª PS	0	28	28
OFICIAL 2ª PS	0	1	1
OPERARIO CRA	11	4	15
OPERADOR SOPORTE	0	1	1
SUPERVISOR CRA	0	1	1
TECNICO COMERCIAL	0	1	1
TITULADO MEDIO	0	3	3
TITULADO SUPERIOR	0	1	1
GRUPO1	3	6	9
GRUPO2	4	7	11
GRUPO3	5	10	15
GRUPO3A	0	1	1
GRUPO3B	0	2	2
GRUPO4	6	16	22
GRUPO5	8	20	28
GRUPO5A	2	1	3
GRUPO5B	0	13	13
GRUPO6	1	17	18
GRUPO7	1	0	1
OFICIAL 1ª	0	1	1
VENDEDOR	1	5	6
VIGILANTE SEGURIDAD	1	4	5
TOTALES	85	346	431

En el año 2024, la plantilla se distribuía, por edad y género, de esta forma:

Rango de edad	Mujeres	Hombres
Entre 18 y 24 años	0	0
Entre 25 y 29 años	3	11
Entre 30 y 34 años	4	22
Entre 35 y 39 años	7	48
Entre 40 y 44 años	10	58
Entre 45 y 49 años	27	76
Entre 50 y 55 años	21	68

Rango de edad	Mujeres	Hombres
Entre 56 y 60 años	7	39
Mayor de 60 años	6	24
TOTAL	85	346

En cuanto a la rotación, el Índice de rotación voluntaria de los trabajadores se ha incrementado sensiblemente en 2024 respecto a 2023. Como se puede observar, este índice lleva aumentando desde 2022.

	2020	2021	2022	2023	2024
Rotación (%)	4,07	2,57	3,64	3,93 ²²	6,08 ²³

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

En 2024, la clasificación de los tipos de contrato por categoría profesional ha sido la siguiente:

Clasificación profesional	Tipo de contrato			
	Indefinido		Eventual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
ALMACENERO	0	1	0	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	0	0	0
COORDINADOR SERVICIO	0	2	0	0
DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN	0	1	0	0
ENCARGADO	0	4	0	0
GRUPO I	5	5	0	0
GRUPO II	2	18	0	0
GRUPO III	2	8	0	0
GRUPO IV	1	10	0	0
GRUPO V	20	134	2	2
GRUPO VI	0	10	0	1
GRUPO VII	0	1	0	0
JEFE SEGURIDAD	0	1	0	0
JEFE VENTA	0	2	0	0
LIMPIADORA	1	0	0	0
OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN	6	3	0	0
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN	2	0	0	0
OFICIAL 1ª PS	0	28	0	0
OFICIAL 2ª PS	0	1	0	0
OPERARIO CRA	11	4	0	0
OPERADOR SOPORTE	0	1	0	0
SUPERVISOR CRA	0	1	0	0

²² El índice de rotación voluntaria de 2024²³ ha sido calculado obteniendo el promedio entre el número de trabajadores a cierre de 2022 (511) y 2023 (457), y calculando el porcentaje que las bajas voluntarias suponen frente a ese promedio.

²³ El índice de rotación voluntaria de 2024 ha sido calculado dividiendo el número de bajas voluntarias registradas durante el ejercicio entre el número total de empleados a cierre de año.

Clasificación profesional	Tipo de contrato			
	Indefinido		Eventual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TECNICO COMERCIAL	0	1	0	0
TITULADO MEDIO	0	3	0	0
TITULADO SUPERIOR	0	1	0	0
GRUPO1	3	6	0	0
GRUPO2	4	7	0	0
GRUPO3	5	9	0	1
GRUPO3A	0	1	0	0
GRUPO3B	0	2	0	0
GRUPO4	6	16	0	0
GRUPO5	8	19	0	1
GRUPO5A	2	1	0	0
GRUPO5B	0	13	0	0
GRUPO6	1	17	0	0
GRUPO7	1	0	0	0
OFICIAL 1ª	0	1	0	0
VENDEDOR	1	5	0	0
VIGILANTE SEGURIDAD	1	4	0	0
TOTAL	83	341	2	5

La distribución por edades y género de los tipos de contratos en 2024 es la siguiente:

2024				
Rango de edad	Tipo de contrato y género			
	Indefinido mujeres	Indefinido hombres	Temporal mujeres	Temporal hombres
Entre 18 y 24 años	0	0	0	0
Entre 25 y 29 años	3	10	0	1
Entre 30 y 34 años	4	22	0	0
Entre 35 y 39 años	7	48	0	0
Entre 40 y 44 años	10	57	0	1
Entre 45 y 49 años	27	76	0	0
Entre 50 y 55 años	21	68	0	0
Entre 56 y 60 años	7	39	0	0
Mayor de 60 años	6	21	2	3
TOTAL	83	341	2	5

La distribución por edades y género de los tipos de contratos en 2023 y 2022 se muestran en las siguientes dos tablas.

2023				
Rango de edad	Tipo de contrato y género			
	Indefinido mujeres	Indefinido hombres	Temporal mujeres	Temporal hombres
Entre 18 y 24 años	1	2	0	0

2023				
Rango de edad	Tipo de contrato y género			
	Indefinido mujeres	Indefinido hombres	Temporal mujeres	Temporal hombres
Entre 25 y 29 años	2	12	0	0
Entre 30 y 34 años	4	26	2	1
Entre 35 y 39 años	10	49	0	1
Entre 40 y 44 años	10	74	0	1
Entre 45 y 49 años	33	79	0	1
Entre 50 y 55 años	18	66	0	0
Entre 56 y 60 años	5	34	0	0
Mayor de 60 años	1	16	3	6
TOTAL	84	358	5	10

2022				
Rango de edad	Tipo de contrato y género			
	Indefinido mujeres	Indefinido hombres	Temporal mujeres	Temporal hombres
Entre 18 y 24 años	1	4	0	1
Entre 25 y 29 años	2	10	1	2
Entre 30 y 34 años	4	30	2	4
Entre 35 y 39 años	9	59	1	2
Entre 40 y 44 años	24	93	1	2
Entre 45 y 49 años	28	71	1	0
Entre 50 y 55 años	16	77	0	0
Entre 56 y 60 años	5	36	0	0
Mayor de 60 años	1	14	3	7
TOTAL	90	394	9	18

En base a los datos anteriores, los porcentajes por tipo de contrato y género han sido los siguientes entre 2022 y 2024:

TIPO DE CONTRATACIÓN en 2024						
CONTRATO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% TOTAL
Indefinido	83	19,26%	341	79,12%	424	98,38%
Temporal	2	0,46%	5	1,16%	7	1,62%
TOTAL	85	19,72%	346	80,28%	431	100%

TIPO DE CONTRATACIÓN en 2023						
CONTRATO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% TOTAL
Indefinido	84	18,38%	358	78,33%	442	96,72%
Temporal	5	1,09%	10	2,19%	15	3,28%
TOTAL	89	19,47%	368	80,53%	457	100%

TIPO DE CONTRATACIÓN en 2022						
CONTRATO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% TOTAL
Indefinido	90	17,61	394	77,10	484	94,72
Temporal	9	1,76	18	3,52	27	5,28
TOTAL	99	19,37%	412	80.62%	511	100%

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

Tras el incremento de despidos producidos en 2023, debido a la pérdida en 2022 del principal cliente (Mercadona), en 2024 el número de despidos ha vuelto a situarse en niveles próximos, aunque inferiores, a los de 2021.

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Número de despidos en 2024	9	18	27
Número de despidos en 2023	8	46	54
Número de despidos en 2022	10	25	35
Número de despidos en 2021	4	29	33

A continuación se muestra esta información desagregada por rangos de edad, género y categoría profesional.

2024			
Rangos de edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
21 a 25 años	0	0	0
26 a 30 años	0	0	0
31 a 35 años	0	0	0
36 a 40 años	1	2	3
41 a 45 años	1	3	4
46 a 50 años	2	5	7
51 a 55 años	4	4	8
56 a 60 años	1	3	4
61 a 65 años	0	1	1
66 o más años	0	0	0
TOTAL	9	18	27

2024			
Categoría	Mujeres	Hombres	TOTAL
DPGERENT	1	0	1
GRUPOI	0	1	1
GRUPOII	0	2	2
GRUPOIV	0	1	1
GRUPOV	2	2	4
OFICIAL 1ª	0	2	2
OPERADOR CRA	2	1	3
SUPERVISOR CRA	1	0	1
GRUPO1	1	1	2
GRUPO2	0	1	1
GRUPO3	1	1	2
GRUPO4	0	2	2
GRUPO6	0	2	2
GRUPO7	1	0	1
OFICIAL 1ª	0	2	2
TOTAL	9	18	27

2023			
Rangos de edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
21 a 25 años	0	0	0
26 a 30 años	0	1	1
31 a 35 años	0	3	3
36 a 40 años	2	4	6
41 a 45 años	1	13	14
46 a 50 años	1	11	12
51 a 55 años	4	6	10
56 a 60 años	0	6	6
61 a 65 años	0	2	2
66 o más años	0	0	0
TOTAL	8	46	54

2023			
Categoría	Mujeres	Hombres	TOTAL
GRUPOI	2	4	6
GRUPOII	1	0	1
GRUPOIII	0	3	3
GRUPOIV	0	1	1
GRUPOV	0	11	11
GRUPOVI	0	1	1
OFICIAL 1ª	1	2	3
OFICIAL 2ª PS	0	1	1
OPERADOR CRA	0	1	1
SUP.TECNICO	0	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1	1

2023			
Categoría	Mujeres	Hombres	TOTAL
GRUPO1	1	2	3
GRUPO2	0	1	1
GRUPO3	0	1	1
GRUPO4	0	4	4
GRUPO5	1	3	4
GRUPO V	1	2	3
GRUPO6	1	1	2
VENDEDOR	0	3	3
VIGILANTE SEGURIDAD	0	3	3
TOTAL	8	46	54

2022			
Categoría	Edad	Género	
		Femenino	Masculino
ADMINISTRATIVO	37	1	
AUXILIAR ADMINISTRAT	46	1	
	54	1	
GRUPO 1	40	1	
GRUPO 2	29		1
	43		1
	46		1
	47		1
	49	1	
	51		1
GRUPO 4	57		1
GRUPO 5	27		1
	36		1
	42		1
	43		1
	45	1	
	52	1	
	53	1	
	54		1
	55		1
	58		1
GRUPO 6	26		1
GRUPOII	37		1
GRUPOV	30		1
OFICIAL 1ª	32		1
	55		1
OFICIAL 1ª PS	27		1
OFICIAL 1ª SID	23		1
OFICIAL 2ª PS	60		1
OPERADOR CRA	26	1	
	54	1	
SUP.TECNICO	38		1
	46		1

2022			
Categoría	Edad	Género	
		Femenino	Masculino
VENDEDOR	42		1
	61		1
TOTAL GENERAL		10	25

2021			
Categoría	Edad	Género	
		Femenino	Masculino
ADMINISTRATIVO	41	1	
	37	1	
COMERCIAL	65		1
	42		1
	35		1
GRUPO I	51		1
	42		1
GRUPO II	57		1
GRUPO V	56		1
	54		1
	53		1
	50		1
	47		1
	44		1
	43		1
	41		1
	39		1
	39		1
	39		1
	36		1
	36		1
	36		1
	36		1
	29		1
	28		1
	27	1	
INSTALADOR	41		1
OFICIAL 1ª	53		1
OFICIAL 2ª	60		1
	48		1
	40		1
VIGILANTE DE SEGURIDAD	54		1
	50	1	
TOTAL GENERAL		4	29

Nota: en las dos anteriores tablas se ha calculado la edad a 31 de diciembre, en base a la fecha de nacimiento.

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

En 2021, al analizarse el desglose por puestos de igual valor derivado de la auditoría retributiva realizada, 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, en el año 2021 se concluyó que no se observaba ningún tipo de discriminación entre mujeres y hombres en el diseño de la política salarial en la empresa.

Desde entonces no se ha realizado un nuevo Diagnóstico ni una nueva auditoría retributiva, por lo que aún no se dispone de nuevos datos sobre una posible brecha salarial.

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.

Las remuneraciones medias de los directivos²⁴ desde 2021 han sido las siguientes:

	Años			
	2024	2023	2022	2021
Nº de directivos	10	8	5	--
Remuneración fija (en €)	83.415,30	78.107,48	102.100,89	98.928,20
Remuneración variable (en €)	19.675,10	15.602,75	22.164,28	21.899,40

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

²⁴ A efectos de este informe, y por motivos de organización interna de la compañía, la categoría "Directivos" incluye no solo a personal con funciones estrictamente directivas, sino también a responsables y supervisores de las distintas áreas.

A continuación se muestra una comparativa de la distribución del personal entre los años 2021 a 2024, clasificado por género, en los grupos Directivos, Producción/Mantenimiento, y personal Profesional/ Administrativo/Técnico. Más abajo se presentan los salarios y el promedio de salario de esos grupos en el periodo 2021 - 2024, en los que está incluido el personal directivo.

Año	Género	GRUPO		
		Directivo	Producción/ Mantenimiento	Profesional/ Administrativo/ Técnico
2024	Femenino	15	5	65
	Masculino	47	230	69
	Total	62	235	134
2023	Femenino	16	5	72
	Masculino	51	236	77
	Total	67	241	149
2022	Femenino	15	4	80
	Masculino	50	268	94
	Total	65	272	174
2021	Femenino	15	4	80
	Masculino	48	268	96
	Total	63	272	176

PLANTILLA	SALARIO 2024		
	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	624.622,80	2.363.377,99	2.988.000,79
Producción/mantenimiento	114.721,00	6.134.030,69	6.248.751,69
Profesional / Administrativo / Técnico	1.761.687,90	2.270.745,75	4.032.433,65
TOTALES	2.501.031,70	10.768.154,43	13.269.186,13

PLANTILLA	SALARIO 2023		
	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	100.000,00	524.859,82	624.859,82
Producción/mantenimiento	110.685,44	6.059.646,75	6.170.332,19
Profesional / Administrativo / Técnico	1.752.227,63	2.370.404,41	4.122.632,04
TOTALES	1.962.913,07	8.954.910,98	10.917.824,05

	SALARIO 2022		
PLANTILLA	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	551.619	2.318.812	2.870.432
Producción/mantenimiento	95.181	6.648.520	6.743.701
Profesional / Administrativo / Técnico	1.961.174	2.888.519	4.849.693
TOTALES	2.607.974	11.855.851	14.463.826

	SALARIO 2021		
PLANTILLA	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

	RETRIBUCIÓN PROMEDIO 2024		
PLANTILLA	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	41.641,52	50.284,64	≈ 48.059,71
Producción/mantenimiento	22.944,20	26.669,70	≈ 26.518,36
Profesional / Administrativo / Técnico	27.102,89	32.909,36	≈ 30.171,05
TOTALES	91.688,61	109.863,70	≈ 104.749,12

	RETRIBUCIÓN PROMEDIO 2023		
PLANTILLA	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	N/A ²⁵	74.980,00	N/A ²⁶
Producción/mantenimiento	22.137,09	25.676,47	25.603,04
Profesional / Administrativo / Técnico	24.336,49	31.189,53	27.855,62
TOTALES	146.473,58	131.846,00	228.439,36

²⁵ No se aporta esta información para mantener la confidencialidad de los datos personales.

²⁶ Igual que en el caso anterior, no se aporta esta información para mantener la confidencialidad de los datos personales.

PLANTILLA	RETRIBUCIÓN PROMEDIO 2022		
	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	36.775	46.376	44.161
Producción/mantenimiento	23.795	24.808	24.793
Profesional / Administrativo / Técnico	24.515	30.729	27.872
TOTALES	26.343	28.776	28.305

PLANTILLA	RETRIBUCIÓN PROMEDIO 2021		
	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.

Durante 2024, se han reforzado y desarrollado nuevas directrices en materia de desconexión digital, con el objetivo de garantizar el respeto al tiempo de descanso y fomentar una conciliación real entre la vida personal y profesional, en línea con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 y el Estatuto de los Trabajadores.

Entre los principales avances destacan los siguientes:

- **Derecho a no atender comunicaciones fuera del horario laboral.**
Se ha reafirmado el derecho de toda la plantilla, independientemente de la modalidad de trabajo (presencial o en remoto), a no responder comunicaciones fuera del horario laboral, salvo en situaciones excepcionales y urgentes debidamente justificadas. En estos casos, se deberá comunicar previamente a la persona afectada la causa de la urgencia, y el tiempo empleado será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
- **Recomendaciones de uso responsable de los medios digitales.**
Se ha recomendado evitar el envío de comunicaciones desde las 18:30 hasta las 08:00 del día siguiente, así como durante fines de semana, festivos o vísperas de festivo, promoviendo así un uso más eficiente del tiempo de trabajo.
- **Garantía de desconexión durante vacaciones, permisos o ausencias.**
Durante los periodos de descanso (vacaciones, permisos, incapacidades, excedencias, etc.), se garantiza la desconexión total, recomendando el uso de mensajes automáticos que informen sobre la ausencia y, en su caso, indiquen una persona de contacto alternativa.
- **Reuniones dentro del horario laboral.**
Se establece que todas las reuniones, presenciales o telemáticas, deberán convocarse y desarrollarse dentro del horario laboral. Como buena práctica, se aconseja evitar reuniones antes de las 9:30 o después de las 14:00, siempre que sea posible, para

respetar la flexibilidad horaria individual. Las convocatorias fuera de horario solo se permitirán por motivos justificados y con preaviso suficiente.

- Formación dentro del horario laboral.
La formación obligatoria debe convocarse preferentemente dentro del horario de trabajo, reconociéndose como tiempo de trabajo efectivo su participación.
- Aplicación del derecho a todos los formatos de trabajo.
Estas medidas se aplican por igual a quienes desarrollan su actividad de manera presencial, en teletrabajo o en modalidad flexible.

Estas medidas han sido comunicadas a la plantilla mediante las actualizaciones correspondientes de la política interna y forman parte del compromiso continuo de la organización con el bienestar laboral y la salud psicosocial de las personas trabajadoras.

Aunque no se dispone de datos objetivos al respecto sobre el grado de implantación de estas medidas, se considera que para el personal técnico es muy alto (salvo cuando los técnicos se encuentran de guardia). En el caso de puestos de mayor responsabilidad/puestos directivos, el grado de aplicación práctica es algo menor, debido a que las funciones en estos niveles requieren en ocasiones la toma de decisiones rápidas, y por ello mayor disponibilidad. Por otro lado, no se han recibido comunicaciones o quejas internas al respecto.

4.1.7. Número total de empleados con discapacidad.

CHUBB cumple con la Ley General de Discapacidad mediante la contratación de personas con discapacidad y con la contratación de servicios a través de Centros Especiales de Empleo (servicios de Recepción y Limpieza). Los datos del periodo 2021 – 2024 son los siguientes:

	Personas con discapacidad	
	En plantilla	Subcontratadas a Centro Especial de Empleo ²⁷
Año 2024	8	2
Año 2023	6	2
Año 2022	7	2
Año 2021	9	2

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, que puede depender del Convenio aplicable (el de Seguridad o el de la Industria Siderometalúrgica).

El horario de trabajo depende del tipo de jornada y Convenio aplicable. 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, que puede variar en función de cada Convenio.

La organización realiza comunicaciones explícitas recomendando el trabajo dentro del horario laboral. Además, algunos de los convenios aplicables reconocen el derecho a la desconexión

²⁷ Prestan servicios de limpieza y recepción.

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.

En 2024 se ha desarrollado e implementado una política forma que establece las pautas y condiciones generales para la modalidad de trabajo en remoto dentro de CHUBB, de manera que se promueva la eficiencia laboral y se facilite la conciliación entre la vida personal y laboral.

En esta política se establece el carácter voluntario del teletrabajo, los requisitos que se deben cumplir para el acceso al mismo, el ámbito de aplicación, la reversibilidad del acuerdo firmado y las condiciones de la jornada (se puede teletrabajar los viernes de manera general con un segundo día a acordar o acumular los días en una bolsa anual de jornadas).

4.2.2. Número de horas de absentismo

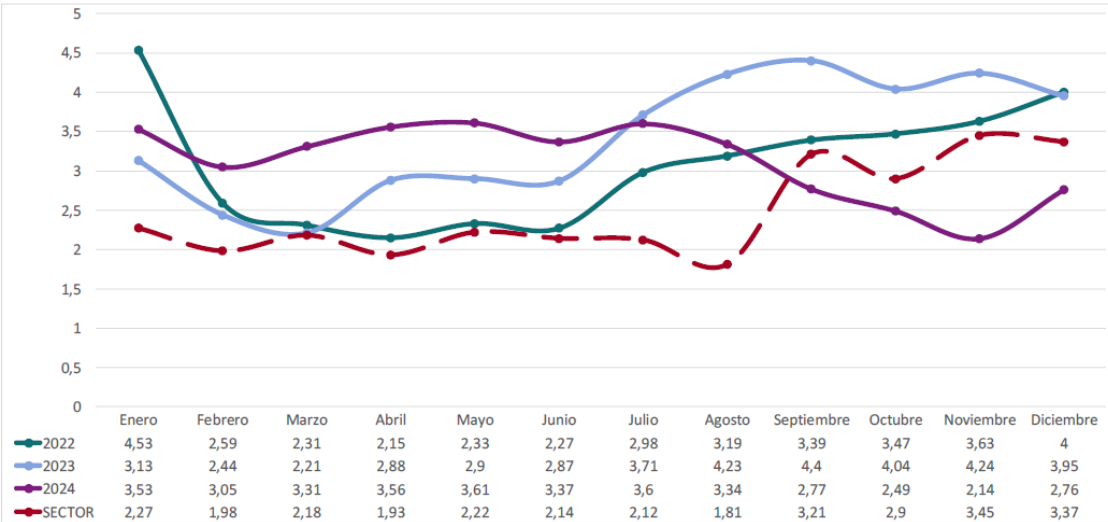
En el periodo de 2021 a 2024 se obtuvieron los siguientes datos en cuanto al absentismo, expresados en **días perdidos**:

	2021	2022	2023	2024
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo.	3.226	4.549	3.450	3.111
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos asimilados a Accidente de Trabajo iniciados en el periodo.	981	688	29	0
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas).	3.580	5.700	5.874	5.053
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo.	495	141	264	404
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas).	615	141	264	665
Días perdidos en el periodo por Subsidio Riesgo de Embarazo y Subsidio Riesgo de Lactancia totales en el periodo	0	0	0	0
Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo por Prestación Cuidado Menores Enfermedad Grave	0	0	0	0

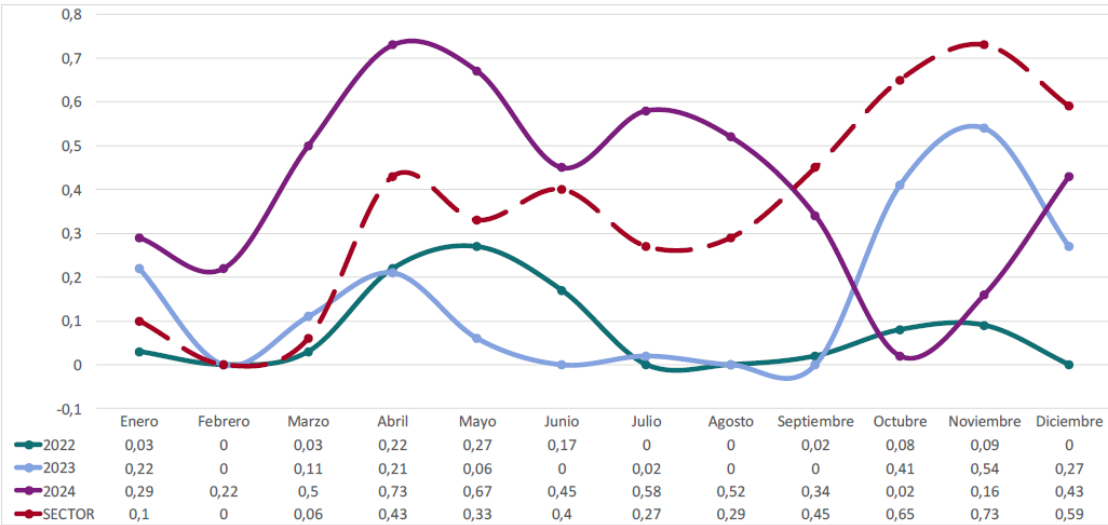
Si expresamos esa misma información **en horas** (asignando 8 horas a cada jornada de trabajo), obtenemos:

	2021	2022	2023	2024
Contingencia común: Horas perdidas en el periodo por casos iniciados en el periodo.	25.808	36.392	27.600	24.888
Contingencia común: Horas perdidas en el periodo por casos asimilados a Accidente de Trabajo iniciados en el periodo.	7.848	5.504	232	0
Contingencia común: Horas perdidas en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas).	28.640	45.600	46.992	40.424
Contingencia laboral: Horas perdidas en el periodo por casos iniciados en el periodo.	3.960	1.128	2.112	3.232
Contingencia laboral: Horas perdidas en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas).	4.920	1.128	2.112	5.320
Horas perdidas en el periodo por Subsidio Riesgo de Embarazo y Subsidio Riesgo de Lactancia totales en el periodo	0	0	0	0
Horas perdidas en el periodo por casos totales en el periodo por Prestación Cuidado Menores Enfermedad Grave	0	0	0	0

Los datos del **Índice de absentismo mensual en contingencia común** de 2022 a 2024 (Jornadas perdidas mensuales / (nº trabajadores x días del mes naturales)) x 100) muestran un absentismo que por lo general se encuentra por debajo del sector, pero que en los meses de julio a septiembre de 2024 lo supera.



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 2022 a 2024 muestran que en varios momentos de 2024 (marzo, abril, julio y diciembre) se superó el índice del sector. Esta circunstancia también se produjo en varios meses de 2022 (de abril a junio):



Nota: Los datos de referencia del sector que se han utilizado para la comparativa con el mismo se han obtenido de la base de datos de las empresas asociadas a la mutua encargada de la realización del Informe de Absentismo que tienen el mismo CNAE (el 8020 Servicios de sistemas de seguridad), eliminando del cálculo la propia empresa solicitada.

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

Además de las medidas existentes previamente, tales como:

- ✓ Flexibilidad de media hora en el horario de entrada y salida.
- ✓ En función del puesto de trabajo, se puede emplear el trabajo en remoto.
- ✓ 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 2024 ninguna persona ha empleado esta opción.
- ✓ En relación con el derecho a la desconexión digital, la organización realiza comunicaciones informales sobre la desconexión digital. Además, ha incorporado un aviso en el correo electrónico en el que, cuando el remitente de un mensaje lo está enviando fuera del horario laboral, le recuerda que es recomendable hacerlo dentro de dicho horario.

En 2024 se han implantado nuevas medidas de conciliación en el marco del proyecto “Embárcate: Tu Tiempo”. Concretamente han sido:

- Nueva política de flexibilidad y conciliación personal y profesional.
Se ha establecido un marco mínimo común que garantiza el acceso equitativo a medidas de flexibilidad, más allá de lo legalmente establecido, y que permite una gestión no arbitraria del tiempo de trabajo. Esta política pivota sobre dos ejes: horario laboral y teletrabajo.
- Revisión y adaptación de los horarios laborales.
Se han redefinido los horarios distinguiendo entre el personal general y el personal de campo, con ajustes específicos en la jornada de verano (julio y agosto). Se ha mantenido la jornada intensiva de los viernes y se han introducido franjas de entrada y salida más amplias para favorecer la flexibilidad.
- Ampliación del modelo de teletrabajo.
Se ha consolidado el teletrabajo de dos días por semana, siendo el viernes fijo, y se introduce la posibilidad de acumular el segundo día en una bolsa anual de 42 jornadas, que pueden utilizarse de manera flexible según las necesidades del trabajador, previo acuerdo con el responsable de departamento.
- Marco para excepciones personalizadas.
La nueva política contempla la posibilidad de adaptar de forma colectiva la jornada por necesidades organizativas o de servicio, así como de solicitar medidas individuales de conciliación, incluso en supuestos no contemplados por la legislación vigente. Estas excepciones deben ser argumentadas y aprobadas por la Dirección General y la Dirección de Personas, y su validez se limita al ejercicio fiscal en curso.
- Reconocimiento de condiciones históricas eficientes.
Se ha establecido que aquellas condiciones colectivas de trabajo existentes que hayan demostrado ser eficaces organizativamente no se verán afectadas por esta nueva política, aunque deberán ser revalidadas anualmente.

A continuación se recoge la relación de empleados con reducción de jornada (los datos mostrados indican el porcentaje de jornada que realizaron) para el periodo 2021 – 2024.

2024			
% DE JORNADA REALIZADA	Femenino	Masculino	TOTALES
25	2	4	6
37,5	1	0	1
62,5	1	0	1
75,00	3	0	3
87,50	3	0	3
TOTALES	10	4	14

2023			
% DE JORNADA REALIZADA	Femenino	Masculino	TOTALES
50,00	1	0	1
75,00	2	1	3
87,50	3	0	3
TOTALES	6	1	7

2022 / 2021 ²⁸			
% DE JORNADA REALIZADA	Femenino	Masculino	TOTALES
25,00	3	7	10
50,00	1	0	1
56,25	1	0	1
62,50	1	0	1
75,00	2	1	3
87,50	4	1	5
TOTALES	12	9	21

Además, la empresa dispone de algunos beneficios sociales, como Seguro de Accidentes para directivos y para empleados, Seguro de Vida para Directivos, coche de empresa para algunas posiciones (desde Supervisores hasta la alta dirección), y uno recientemente contratado: un servicio de Hospital Digital al que ha sido suscrita toda la plantilla (si bien aún puede mejorarse el número de usuarios) que permite a los empleados realizar consultas médicas telefónicas inmediatas, acceder a la receta electrónica privada, a un chat sobre medicina general, nutrición y bienestar psicológico, etc.).

²⁸ Los datos de 2021 y 2022 son los mismos.

En 2024 se han puesto en marcha nuevas iniciativas destinadas a mejorar el bienestar y la conciliación de la plantilla, entre las que destacan:

- **Implantación del Plan de Retribución Flexible.**
Todo el personal puede acceder a esta herramienta, que permite optimizar la retribución a través de beneficios fiscales en productos y servicios adaptados a las necesidades del día a día. En 2024 los servicios disponibles fueron:
 - Edenred Movilidad: con un límite de 1.500 € anuales exentos de IRPF.
 - Edenred Guardería: sin límite de importe para la exención de IRPF.
 - Formación: también exenta de IRPF.
- **Lanzamiento de la app ISalud.**
Disponible para todo el personal de manera gratuita, permite gestionar los seguros de salud e incluye, entre otros:
 - Chat y video consulta médica 24/7.
 - Consultas legales y veterinarias.
 - Gestión digital de seguros.
 - Programas de bienestar físico y emocional.

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 2022 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

Desde hace años, uno de los valores fundamentales de CHUBB es preservar la Seguridad y Salud de sus colaboradores. En 2022, se ajustó la estrategia de la compañía en esta materia, buscando, entre otros aspectos, consolidar la cultura de la seguridad (“Safety Culture”) en CHUBB. En 2024 se ha seguido consolidando la Safety Culture, mediante la campaña “Switch on to Safety”, dirigida a líderes senior, supervisores, y a todos los empleados. Algunos de los aspectos más relevantes de la misma han sido:

- ✓ el mensaje del Global Director Quality & EHS.
- ✓ el mail dirigido a todos los empleados.
- ✓ la creación del site “Switch on to Safety”.
- ✓ la creación de un video de la campaña.
- ✓ la creación de las presentaciones LSB (Life-Saving Behaviors) mensuales, hasta un total de 11 presentaciones. Por ejemplo, LSB 1 “Mental Health Awareness”, LSB 2 “Stop & Support”, LSB 3 “Know Your Limits”, LSB 4 “Using correct tools”, etc.
- ✓ la publicación periódica de datos de KPIs.
- ✓ la elaboración de posters.

Uno de los principales enfoques es la responsabilidad del empleado en la seguridad: si bien la empresa implanta procedimientos para reducir el riesgo y promover prácticas de trabajo seguras, cada empleado tiene la responsabilidad de cuidarse a sí mismo, aplicar los controles de seguridad correctos y permanecer atento a peligros inesperados en todo momento. Todos los empleados deben visualizar sus actividades de trabajo y chequear sus áreas de trabajo en busca de cualquier peligro potencial antes de comenzar a trabajar, es decir, realizar la denominada evaluación de riesgos «S.A.F.E.» (Scan, Assess, Fix, Execute).

Se mantiene la “Seasonal Safety”, concepto que se refiere a estar preparado para los cambios en el entorno teniendo en cuenta las condiciones estacionales, de cara a la evaluación de riesgos del mismo.

Ese esfuerzo de CHUBB para preservar la Seguridad y Salud de sus colaboradores, clientes, así como el medio ambiente, queda plasmado en el Manual de Bienvenida (“Onboarding”) que se proporciona a los empleados, en el que CHUBB establece:

- ✓ Que uno de los principales valores es la seguridad, la salud y el bienestar;
- ✓ 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, Fortalezas y Oportunidades), que se tiene en cuenta para identificar los riesgos y oportunidades y establecer objetivos.

Como resultado de este análisis se plantearon los objetivos que se indican en el apartado 2.3 de este informe.

4.3.2. Identificación y evaluación de los requisitos legales

Partiendo de la sistemática ya descrita en el apartado 3.1.1 de este informe, el departamento de QEHS 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, y realizando semestralmente una verificación del cumplimiento de los requisitos legales. La revisión de estos está disponible en cada delegación.

En 2024 no se identificaron cambios relevantes o significativos en las evaluaciones de requisitos legales. No obstante, cabe destacar que se ha realizado una identificación errónea en varios casos de los criterios aplicables a instalaciones de clima e incendios en nuestros propios centros, que se incorporará al control documental.

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, desde su Servicio de Prevención Propio, SPP, para Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología Aplicada, y desde su SPA, para Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud, en 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 | 17 Inhalación, contacto o ingestión de sustancias nocivas |
| 2 Caídas de personas en el mismo nivel | 18 Contactos con sustancias cáusticas o corrosivas |
| 3 Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento | 19 Exposición a radiaciones |
| 4 Caídas de objetos en manipulación | 20 Explosiones |
| 5 Caídas de objetos desprendidos | 21 Incendios |
| 6 Pisadas sobre objetos | 22 Accidentes causados por seres vivos |
| 7 Golpes contra objetos inmóviles | 23 Atropellos, golpes o choques contra o con vehículos |
| 8 Golpes o contactos con elementos móviles de máquinas | 24 Accidentes de tráfico y/o en desplazamiento |
| 9 Golpes o cortes por objetos o herramientas | 25 Exposición a agentes químicos |
| 10 Proyección de fragmentos o partículas | 26 Exposición a agentes físicos |
| 11 Atrapamientos por o entre objetos | 27 Exposición a agentes biológicos |
| 12 Atrapamientos por vuelco de máquinas o vehículos | 28 Ergonómico |
| 13 Sobreesfuerzos | 29 Psicosocial |
| 14 Estrés térmico | 30 Otros riesgos |
| 15 Contactos térmicos | |
| 16 Contactos eléctricos | |

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.

En 2024 se ha desarrollado una campaña de concienciación y la adquisición de equipos para reducir los riesgos y accidentes provocados por la ergonomía, de manera que ha pasado de ser el principal motivo de accidentes laborales a ocupar el penúltimo puesto de seis categorías.

También se ha desarrollado una campaña de riesgo cardiovascular (ver apartado 4.3.6).

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, entendiendo 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 finalizó su revisión en 2022. Asimismo, en 2023 y 2024 se revisaron todos ellos. 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 anuales 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 anual 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 del Sistema de Gestión han estado relacionados con el índice de siniestralidad**. Estos objetivos, de carácter local, y han sido los siguientes:

- **2024: Reducción del número de accidentes con baja respecto a 2023.** A fin del año 2024, el índice de incidencia de accidentes en jornada se situó en 2.041,6 (muy inferior al dato de 2.897,0 del Ministerio) lo que supone un empeoramiento frente al índice de 2023 (1.269,8), por lo que este objetivo no se ha cumplido. No obstante, si que mejora el índice de frecuencia, pasando a ser de 11,7 en 2024 (frente al 7,3 de 2023).

Para tratar de cumplir con este objetivo en 2024 se desarrollaron diversas acciones:

- Se ha continuado con el uso de la aplicación que permite identificar y comunicar situaciones inseguras, condiciones inseguras, en tiempo real, para establecer controles o paralizar trabajos hasta estar solucionadas. En los casos de mayor riesgo, se comunica con el supervisor para su solución y, mientras tanto, se realiza un un Stop Work (se para el trabajo). El resultado sigue siendo muy positivo para mejorar las condiciones de trabajo y el entorno de los técnicos (el personal de campo).
- Se lanzó una campaña de riesgo cardiovascular en colaboración con Mutua Universal con una participación aceptable: entorno al 35% de la plantilla. La campaña consistió en una cartelería específica, un cuestionario individual con informe personalizado y 2 sesiones presenciales con médicos para entender y mitigar las consecuencias de los riesgos cardiovasculares.
- La investigación de los accidentes leves y las inspecciones y auditorias en campo. Para 2025 se prevé continuar trabajando para ir consolidando resultados que sean reflejo de una cultura preventiva y de nuestros valores.
- La impartición de un total de 1767 horas en actividades formativas externas individuales relacionadas con EHS (PEMP, curso convenio, nivel básico, ...) y 9 charlas mensuales internas a personal técnico.
- La impartición de diversas formaciones derivadas del Convenio del Sector del Metal, que han supuesto más de 3.000 horas de formación en total.
- Se ha fomentado la realización de inspecciones de seguridad en instalaciones y servicios, como elemento de verificación y acompañamiento en la asimilación de las formaciones recibidas y comprensión de las normas de trabajo de la compañía. Las inspecciones las han realizado los jefes de obra y supervisores, y han servido como muestreo de la gestión de los aspectos de SS, Q y MA más relevantes, como pueden ser uso de EPI, condiciones de uso de maquinaria, equipos verificados, andamios, riesgo eléctrico, soldadura, emergencia, residuos y documental.

Es destacable que la formación de delegados de prevención no ha podido cerrarse, puesto que faltaban tres trabajadores por recibirla. Se prevé terminar esta acción en 2025 a la mayor brevedad posible.

	Mujeres	Hombres	Ene24 Dic24	Ministerio
Índice de incidencia accidentes en jornada	0,0	2.552,0	2.041,6	2.897,0
Índice de incidencia accidentes en desplazamiento	0,0	1.701,4	1.361,1	No hay
Índice de incidencia accidentes in itinere	0,0	0,0	0,0	840,5
Índice de frecuencia accidentes en jornada	0,0	14,6	11,7	27,3
Índice de gravedad accidentes en jornada	0,00	0,73	0,59	0,77
Duración media accidentes en jornada	0,0	50,3	50,3	40,4
Índice de incidencia enfermedades profesionales	0,0	0,0	0,0	104,1

El incumplimiento del objetivo se ha debido a 2 accidentes que han impacto negativamente en los resultados y suponen el 75% de la siniestralidad de CHUBB.

- **2023: Reducción del número de accidentes con baja respecto a 2022.** A fin del año 2023, el índice de incidencia de accidentes en jornada se situó en 1.269,8 (muy inferior al dato de 2.920,9 del Ministerio). Este dato ha sido muy inferior al obtenido en 2022, que era de 2.559,1 (2.755,1 del Ministerio), por lo que el objetivo se considera cumplido. Para tratar de alcanzarlo, se llevaron a cabo distintas actividades formativas: diversos cursos, como el de "NEAR MISS-Condición Insegura-STOP WORK [SAFE]" (junio 2023), Gases a presión (abril 2023), Riesgo eléctrico (mayo 2023), etc., las charlas "mensuales" (hasta 8 en 2023), la formación para personal de nueva incorporación denominada "Identificar riesgos y actitud segura" (que ha incluido aspectos como la evaluación de los riesgos por el trabajador, seguridad eléctrica y energías peligrosas, protecciones de máquinas, gases a presión, trabajos en altura, gestión de residuos, mantenimiento de vehículos, herramientas y metodologías de CHUBB, accidentes e incidentes, cuasi accidentes, etc.), así como muy diversas formaciones derivadas del Convenio del Sector del Metal (4.116 horas de formación en total).

	Ene 2023 - Dic 2023	Ministerio
Índice de incidencia accidentes en jornada	1.269,8	2.920,9
Índice de incidencia accidentes en desplazamiento	634,9	No hay
Índice de incidencia accidentes in itinere	211,6	No hay
Índice de frecuencia accidentes en jornada	7,3	26,0
Índice de gravedad accidentes en jornada	0,38	0,77
Duración media accidentes en jornada	52,3	40,4
Índice de incidencia enfermedades profesionales	0,0	96,8

No se contabilizan las recaídas y en los pendientes de alta se toma la fecha estimada indicada en el parte de IT

- **2022: Reducir el número de accidentes con baja de actividades operativas en campo.** A fin del año 2022, el índice se situó en 2.559,1 (2.755,1 del Ministerio), siendo este índice muy superior al obtenido en 2021, que fue de 1541,2 (frente a 2455 del Ministerio), por lo que el objetivo no se consideró cumplido. Para tratar de alcanzarlo, se llevaron a cabo distintas actividades formativas: formación cuatrimestral en Prevención de Riesgos Laborales de reciclaje (recibida por 56 técnicos) y de oficio a personal técnico (recibida por 15 técnicos) acorde a Convenio, con un cumplimiento de un 100% respecto a lo planificado. Asimismo, formación mensual en EHS interna (5 charlas semanales recibidas por el 73% de los técnicos requeridos), formación específica de PEMP, trabajos en altura y carretillas elevadoras, nivel básico y vigilantes seguridad (recibida por 65 técnicos, el 100% de lo planificado), formación de Convenio específica para personal de Oficinas (1 curso con la participación de 26 trabajadores, el 100%), así como formación específica del Art.19 (se impartieron 946 cursos solicitados de personal de nueva incorporación por reciclaje, el 100%).

En 2022 los datos fueron los siguientes:

	Ene 2022 - Dic 2022	Ministerio
Índice de incidencia accidentes en jornada	2.559,1	2.755,1
Índice de incidencia accidentes en desplazamiento	2.165,4	No hay
Índice de incidencia accidentes in itinere	0,0	No hay
Índice de frecuencia accidentes en jornada	14,6	28,3
Índice de gravedad accidentes en jornada	0,16	0,82
Duración media accidentes en jornada	10,8	41,2
Índice de incidencia enfermedades profesionales	0,0	106,0

No se contabilizan las recaídas y en los pendientes de alta se toma la fecha estimada indicada en el parte de IT

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

Además de los objetivos/indicadores a nivel local, se realiza el seguimiento de **otros indicadores relacionados con la estrategia de CHUBB a nivel global en materia de EHS**. Estos indicadores, entre otros, son el TRIR (Total Recordable Injury Rate), el LTIR (Lost Time Injury Rate), y los “Near miss” (cuasi accidentes). Los resultados obtenidos en 2024 fueron los siguientes (se presenta también su comparativa con 2023):

- ✓ TRIR (Total Recordable Incident Rate): En 2024 se ha alcanzado un 1,15 por encima del dato de 0,85 con el que se cerró 2023.
- ✓ LTIR (Lost Time Injury Rate): En 2024 se ha conseguido un 1,15 dato que empeora el 0,85 con el que se cerró 2023.
- ✓ Near miss: En 2024 se registraron 2.051 “Near misses”, mejorando el dato de 2023. Además CHUBB IBERIA es el país del Grupo con el mejor índice en este punto: 2,36 frente al 0,58 del grupo.

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 sobre los objetivos/indicadores locales se recogen a continuación los datos de los principales indicadores en esta materia de los años 2023 y 2024, contenidos en dichos Informes:

2024

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes en jornada de trabajo	9	0	0	0
En su centro de trabajo	2	0	0	0
En otro centro de trabajo	1	0	0	0
En desplazamiento	6	0	0	0
Accidentes in itinere	0	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Total	9	0	0	0

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Tráficos en desplazamiento	1	0	0	0
Tráficos in itinere	0	0	0	0
Total	1	0	0	0

	Por fecha de accidente
Accidentes con baja	9

2023

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes en jornada de trabajo	6	0	0	0
En su centro de trabajo	3	0	0	0
En otro centro de trabajo	0	0	0	0
En desplazamiento	3	0	0	0
Accidentes in itinere	1	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Total	7	0	0	0

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Tráficos en desplazamiento	0	0	0	0
Tráficos in itinere	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

	Por fecha de accidente
Accidentes con baja	7
Accidentes sin baja	15

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.

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.

CHUBB IBERIA lleva a cabo simulacros de emergencia, cuyos resultados quedan registrados y son analizados para la toma de las medidas oportunas. En 2024, el simulacro se llevó a cabo con normalidad en todos los centros.

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.

Queremos destacar que en octubre de 2024, como consecuencia de la DANA que afectó a la zona de Valencia, nuestra plantilla quedó expuesta a una situación de emergencia. Pese a que nuestra oficina de Valencia (Paterna) ya había sido desalojada, el impacto se dejó sentir en nuestra plantilla al retornar a sus domicilios o al estar en ellos. Desplegamos un plan de contingencia para los empleados de esta oficina, reponiendo vehículos, cubriendo necesidades de infraestructura personales y haciendo un seguimiento permanente.

Además, en los días posteriores se estuvo alerta y se ordenó el teletrabajo en las oficinas de Reus por los avisos de condiciones meteorológicas muy adversas. En ambos casos se estuvo siempre en comunicación con los servicios de Protección Civil de las zonas afectadas.

Respecto a las bajas por accidentes y enfermedades profesionales, los datos se muestran en el apartado 4.3.6.

4.4. Relaciones sociales

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

CHUBB respeta la libertad de asociación y la promoción de las elecciones locales a representantes. En 2024 existían en CHUBB IBERIA los siguientes Comités de Empresa por centro:

Centro de trabajo	Nº de representantes	Sindicatos representados	Nº de miembros del Comité de Seguridad y Salud	Nº miembros del Comité de Igualdad
A Coruña	1	CCOO	0	0
Zaragoza	4	OSTA (2), CCOO (1), UGT (1)	1	1
Lleida	1	UGT (1)	0	0
Reus (Tarragona)	4	CCOO (1), UGT (3)	2	0
Barcelona	5	CCOO (4), UGT (1)	0	1
Salamanca	1	CCOO (1)	0	0
Burgos	1	CCOO (1)	0	0
Madrid	8	CYE2020 (5), CCOO (3)	2	2
Valencia	1	CCOO (1)	0	0
Sevilla	1	CCOO (1)	0	0
Córdoba	1	CCOO (1)	0	1

Sigue sin disponerse de Comité de Empresa unitario ni de Comité Intercentros.

A continuación se muestran los centros sin representación y el número de trabajadores existente en cada uno.

Centros sin representaci	Nº de trabajadores
Girona	6
Esplugues	4
Plasencia (Cáceres)	4
Murcia	1
Málaga	2
Las Palmas	2
Palma de Mallorca	11

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". La empresa dispone de un procedimiento (P-05.02 "Comunicación, Información, Consulta y Participación") para estas cuestiones.

En 2024 se realizaron las siguientes actividades de consulta y participación de los trabajadores:

- En relación con el cambio de ubicaciones, se trabajó con el Comité de Madrid para acordar las condiciones de traslado, con las ventajas y compromisos adquiridos en la firma del acuerdo de traslado.
- Se trabajó y aprobó con los comités de empresa una política de organización flexible que se publicó a mitad de ejercicio 2024.

CHUBB IBERIA respeta todos los preceptos incluidos en los Convenios Colectivos que le son de aplicación y que superan los mínimos legales establecidos respecto a estos temas.

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

Los trabajadores participan también, a través de sus representantes, en el Comité de Seguridad y Salud, y en el Comité de Igualdad. Los asuntos tratados en 2024 en el Comité de Seguridad y Salud han estado relacionados con la selección de ciertos equipos de protección, la formación en prevención de riesgos laborales, el servicio de Prevención, los resultados de las evaluaciones de riesgos y la presentación de los datos de siniestralidad.

Por otra parte, en septiembre de 2024, se lanzó la encuesta anual de compromiso "Escuchamos tu voz", que busca la opinión de los empleados con el objetivo que los trabajadores participen y ayuden en la mejora de aspectos de la empresa como son la comunicación y la información desde la compañía hacia el personal, reconocimiento, importancia de mi rol, objetivos, éxito, aprendizaje y desarrollo, crear una cultura de compromiso, inclusión y colaboración con el objetivo de atraer, retener y desarrollar a los mejores talentos, priorizando a las personas y la seguridad, y ofrecer valor a los empleados y los clientes.

Como consecuencia de esta encuesta se pusieron en marcha diferentes planes de acción:

- Programa de Promoción Interna
- Entrevista "Construyendo Grandes Líderes"
- Proyecto Embárcate
- Plan de Retribución Flexible

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

Si bien en el año 2024 no se han producido cambios en los Convenios Colectivos aplicables a las actividades de CHUBB IBERIA, se exponen a continuación los últimos que se realizaron:

- ✓ En el **Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2023-2026**, algunas modificaciones y mejoras, siendo las principales:

- Incremento salarial: se ha establecido un incremento salarial acumulado del 16,95% en un periodo de cuatro años, desglosado en un 6% para 2023, un 4% para 2024, un 3% para 2025 y un 3% para 2026.
 - Prestación por incapacidad temporal de larga duración: el nuevo Convenio incluye un aumento del 75 al 80 por ciento en la prestación por incapacidad temporal de larga duración, que se aplicará al tramo de 91 a 100 días de incapacidad.
 - Creación de mesa de anticipación al cambio para establecer mecanismos de formación y adecuación laboral en la adaptación de los profesionales a la transformación digital.
 - Creación de una nueva categoría profesional: la de coordinador de departamento.”.
 - Jornada garantizada mensual no recuperable.
- ✓ 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, respecto a la anterior versión del Convenio, 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 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: Puede existir formación obligatoria, como la establecida en el Convenio del Metal.

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.

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, aspectos relevantes en materia de RHH, y otras informaciones prácticas.

En 2024, las principales acciones formativas realizadas en materia de QEHS fueron las siguientes:

Mes impartición	Formación	Destinatarios
Abril	SGI	TODOS
Mayo	NEAR MISS – CONDICIÓN INSEGURA – STOP WORK [SAFE]	TÉCNICOS Y SUPERVISORES
Junio	COMUNICADO – TRABAJOS EN CALOR	TODOS
Junio	FSS – RIESGO ELÉCTRICO	TÉCNICOS Y SUPERVISORES
Junio	IT GESTIÓN DE RESIDUOS	TODOS
Septiembre	FSS – ESPACIOS CONFINADOS	TÉCNICOS Y SUPERVISORES
Septiembre	FSS – GASES A PRESIÓN	TÉCNICOS Y SUPERVISORES
Octubre	COMUNICADO – TRABAJOS EN FRÍO	TODOS
Noviembre	IT TRABAJOS CON BATERÍAS	TÉCNICOS Y SUPERVISORES
Noviembre	FSS – VEHÍCULOS A MOTOR	TODOS
Diciembre	FSS – TRABAJOS EN ALTURA + GUÍA ESCALERAS	TÉCNICOS Y SUPERVISORES
Diciembre	CAÍDAS AL MISMO Y DISTINTO NIVEL	TODOS

Las formaciones en QEHS realizadas en 2024 sumaron un total de 4.921 horas, distribuidas como sigue:

CATEGORIA	Suma de HORAS
Directivos	160
Mandos Intermedios	787
Técnicos	3.974
TOTAL	4.921

En 2023 se dieron el mismo número de horas con la misma distribución.

Adicionalmente, todos los técnicos de nueva incorporación han recibido en 2024 una formación sobre Gestión de Residuos (de aproximadamente 30 minutos de duración), y otra denominada “Identificar riesgos y actitud segura” (que ha incluido aspectos como la evaluación de los riesgos por el trabajador, seguridad eléctrica y energías peligrosas, protecciones de máquinas, gases a presión, trabajos en altura, gestión de residuos, mantenimiento de vehículos, herramientas y metodologías de CHUBB, accidentes e incidentes, cuasi accidentes, etc.). A todo ello hay que sumar las muy diversas formaciones derivadas del Convenio del Sector del Metal (1.767 horas de formación en total) realizadas en 2024.

En materia de Ética y Compliance, se llevaron a cabo los cursos descritos en el apartado 6 de este informe.

La formación impartida en 2024 (considerando tanto la formación en QEHS como la proporcionada por RRHH) ha sumado 5.407 horas, una cifra superior a la de 2023 y cercana a a la de 2022. Esta formación se distribuye por categorías profesionales como sigue:

Categorías	Suma de horas 2024	Suma de horas 2023	Suma de horas 2022
Directivo	202	160	48,23
Mando Intermedio	959	787	955,3
Técnico	4.246	3.974	4.617,2
Total General	5.407	4.921	5.620,73

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.

Respecto al cumplimiento con la Ley General de Discapacidad, los datos se muestran en el apartado 4.1.7 de este informe.

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 desde año 2015. Actualmente, está vigente el Plan de Igualdad 2022-2025. En el siguiente apartado se detalla cómo se elaboró y las principales medidas que incluye.

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 dio lugar al Plan de Igualdad 2015. En 2019, se realizó una revisión del grado de cumplimiento de las medidas establecidas en dicho plan y se analizaron posibles nuevas acciones a introducir en esta materia; no obstante, no se elaboró un nuevo plan.

Posteriormente, 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, actualmente vigente.

Entre los resultados del diagnóstico de 2021, destacan los siguientes puntos:

- ✓ La masculinización de la plantilla, especialmente en el Grupo 05, mayoritario en la empresa. Aunque debe tenerse en cuenta que esta masculinización es muy similar a la existente en el sector de actividad al que pertenece la empresa, según 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, debido a la ausencia de candidatas.
- ✓ No existe una 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 un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de género, y no se ha producido ningún caso de este tipo.

El Plan de Igualdad 2022–2025 incluye 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, entre otros aspectos. Algunas de las acciones más destacadas son:

- ✓ **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 responda a parámetros de rendimiento y aportación profesional.

- ✓ **Formación:** Obtener el indicador sobre formación impartida, desagregado por género, y realizar formación específica sobre igualdad para el personal de RR. HH., los integrantes de la Comisión de Seguimiento y los miembros de los Comités de nivel nacional.
- ✓ **Promoción profesional:** Potenciar el acceso a nuevas oportunidades para el 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, indicando que pueden ser utilizados por ambos géneros.
- ✓ **Retribución:** Realizar una nueva auditoría retributiva cuando se produzcan cambios significativos respecto a las condiciones en que se realizó la actual, así como de forma periódica.
- ✓ **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. Dar a conocer el protocolo de prevención en esta materia.
- ✓ **Comunicación:** Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, crear un apartado específico en la intranet con protocolos, políticas y procedimientos relacionados, y comunicar la existencia de una figura de referencia en esta materia, junto con sus medios de contacto.
- ✓ **Violencia de género:** Poner a disposición de toda la plantilla información sobre los derechos legalmente reconocidos a las víctimas de violencia de género.

Durante 2024, el Plan de Igualdad se ha mantenido sin avances significativos en la implantación de las medidas previstas, debido a cambios en el equipo de Recursos Humanos. Esto ha requerido un periodo de transición centrado en la recopilación, análisis y consolidación de la información existente, así como en una reorganización interna necesaria para optimizar la gestión del plan.

Con el objetivo de retomar en 2025 la estrategia de igualdad de forma estructurada y eficaz, está previsto iniciar contactos con una consultora especializada de trayectoria consolidada. Esta colaboración se enmarca en la planificación del próximo Plan de Igualdad, previsto para el año 2026.

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

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. Dicho protocolo se mantiene vigente, y los canales establecidos en él se complementan con otros, como el canal interno de comunicación en materia de Ética y Cumplimiento, y la figura del ECO (Ethics & Compliance Officer). En 2024, al igual que en 2023, no se ha producido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo, ni se han recibido comunicaciones o denuncias al respecto.

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

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

Desde enero de 2022, CHUBB IBERIA se rige por el Código de Conducta y Ética Empresarial de API Group Corporation. Este Código no recoge apartados específicos en materia de derechos humanos, pero sí un apartado sobre el “Cumplimiento de las Leyes, Normas y Reglamentos Gubernamentales Aplicables”. En el mismo se especifica que “la Compañía está obligada a cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables”. Además, se indica que “es responsabilidad personal de todo Sujeto Obligado apegarse a las pautas y restricciones impuestas por estas leyes, normas y reglamentos en el desempeño de sus deberes para la Compañía”. Por tanto, es obligado el cumplimiento con cualquier legislación, normativa o reglamentación en materia de derechos humanos. Adicionalmente, desde el 10 de noviembre de 2020 CHUBB IBERIA se adhirió al Pacto Mundial y ha emitido periódicamente los correspondientes Informes de Progreso.

CHUBB IBERIA considera que sus principales acciones en relación con el respecto y protección de los derechos humanos son:

- ✓ El desarrollo del Plan de Formación anual en Ética y Cumplimiento legal (ver apartado 6 de este informe para más información)
- ✓ El cumplimiento de la normativa Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en lo que concierne al ofrecimiento de los Reconocimientos Médicos periódicos.
- ✓ La mejora de los métodos de comunicación interna y envío de encuestas internas de RRHH. Estas se realizan tanto a nivel de CHUBB IBERIA como participando en las encuestas globales de CHUBB y API.
- ✓ La promoción y estimulación de la contratación de personas con minusvalías reconocidas.
- ✓ La distribución y publicación del Código de Ética y el Código de Conducta.
- ✓ La existencia de la figura del ECO, responsable de Ética y Cumplimiento, que entre otras funciones, se encarga de la gestión de casos en estas materias.
- ✓ Las medidas para la Igualdad de género y los derechos de la mujer, con la existencia de una Comisión de Igualdad y unas políticas y objetivos en materia de igualdad contenidas en el Plan de Igualdad. La empresa proporciona formación sobre la misma al personal de la organización.
- ✓ La certificación ISO 45001 de la que dispone.

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.

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior, CHUBB IBERIA queda en 2022 bajo el alcance del Código de Conducta y Ética Empresarial de API Group Corporation, que recoge como principios básicos el acatamiento de las leyes, normas y reglamentos gubernamentales pertinentes, y la conducta honesta y ética. Además de lo indicado en el apartado anterior respecto del cumplimiento de la legislación, normas y reglamentos, el Código indica, en cuanto a la conducta que espera de sus trabajadores, que:

“Todo Sujeto Obligado deberá comportarse siempre de manera honesta y ética, incluyendo el manejo ético de los conflictos de intereses reales o aparentes entre las relaciones personales y profesionales. A este respecto, todo Sujeto Obligado deberá cumplir lo siguiente con respecto a la Compañía:

- *Actuar con integridad, incluyendo ser honesto y sincero, sin dejar de mantener la confidencialidad de la información cuando se requiera o de conformidad con las políticas de la Compañía.*
- *Observar tanto la forma como el espíritu de las leyes y normativas gubernamentales, los estándares de contabilidad y las políticas de la Compañía”.*
- *Adherirse un alto estándar de ética comercial.*

Aunque no hace mención directa, pues, a la prevención de los riesgos vinculados a los derechos humanos, esta se puede considerar incluida dentro de dichos principios.

En cuanto a las medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos en materia de derechos humanos, y los canales para las denuncias o comunicaciones en esta materia, pueden destacarse:

- La figura del ECO (Ethics & Compliance Officer) como canal de comunicación en materia de Ética y Cumplimiento, el canal de denuncias interno, y el existente en el apartado “Canal de denuncias” en la web de CHUBB IBERIA.
- La existencia de la Comisión de Igualdad y 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 la igualdad en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo, no discriminación, retribución, etc.
- El Protocolo para la prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo.
- Los Comités de Empresa en algunos de los centros fijos, además del Comité de Seguridad y Salud.
- El procedimiento para la información, consulta y participación de los trabajadores.
- La formación al personal en materia de Ética y Cumplimiento legal que se lleva realizando desde 2021. La formación realizada en el año 2024 puede verse en el apartado 6 de este informe.,

En el año 2024 se ha recibido una denuncia de incumplimiento del Código Ético para la que se solicitaron evidencias para continuar con la investigación. Tras cumplir con el protocolo de petición de estas evidencias (solicitud de las mismas durante las tres semanas siguientes a la presentación de la denuncia) y no obtener respuesta alguna por parte del denunciante se cerró el caso siguiendo la metodología definida al respecto.

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

CHUBB IBERIA, S.L., no dispone de una declaración documentada específica respecto a la libertad de afiliación de sus trabajadores y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, pero sí mantiene un compromiso de cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral y social. En este sentido, puede destacarse que CHUBB IBERIA:

- ✓ Cumple con los Convenios sectoriales de aplicación.
- ✓ Dispone de Comité de Empresa (que se reúne periódicamente), Comité de Seguridad y Salud nacional (que realiza reuniones trimestrales), Comité de Igualdad y Comité de Formación, en los centros donde es de aplicación.
- ✓ Dispone de un procedimiento de información, consulta y participación de los trabajadores.

Para más información puede consultarse el apartado 4.4 de este mismo informe.

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

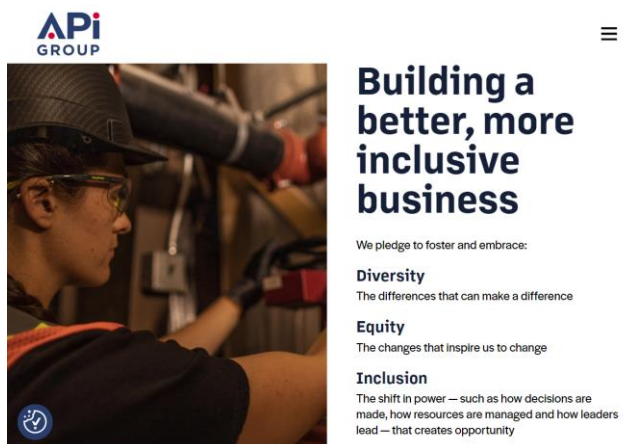
El Código de Conducta y Ética Empresarial de APi Group Corporation no recoge menciones directas a la discriminación en el empleo y la ocupación, pero sí, como se ha indicado anteriormente, al cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos gubernamentales pertinentes, y a que los directores y empleados de la Compañía “se comporten con el más alto nivel de honestidad y ética cuando actúen en nombre de la Compañía”.

Tal como se ha indicado, la formación al personal en materia de Ética y Cumplimiento legal realizada desde 2023 incluye el curso “Anti acoso y discriminación”, dirigido a todas las nuevas incorporaciones.

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.

El nuevo Código de Conducta y Ética Empresarial de API Group, lanzado en enero de 2024, promueve el respeto en el lugar de trabajo (tratar a todos con respeto, valorar las aportaciones de los demás, comunicar los casos de discriminación, acoso, etc. que se conozcan, etc.), así como la diversidad, la equidad y la inclusión (no discriminación por raza, color, origen nacional, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, estado civil, etc., promover un entorno inclusivo, comunicar las situaciones en que parezca atentarse contra esos valores, etc.). Asimismo, en la propia página web de API Group se recogen esos valores de diversidad, equidad e inclusión.



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

CHUBB IBERIA prohíbe estos tipos de trabajo en su política en materia de derechos humanos y considera que estas situaciones no representan un riesgos puesto que están totalmente reguladas por la legislación laboral vigente, y respaldadas por el Sistema Integrado de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Otras acciones de la compañía en esta materia son:

- La divulgación del Código de Conducta y Ética Empresarial (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 para la comunicación y denuncias relacionadas con temas de Ética y Cumplimiento Legal. Además de un canal interno anónimo, la organización cuenta con un canal disponible para grupos de interés externos e internos a través del apartado “Canal de denuncias” de la web de CHUBB IBERIA, adaptándose de esta forma a la Directiva Whistleblowing 2019/1937 de la UE sobre denuncia de irregularidades.
- La formación al personal en esas materias.
- La realización de inspecciones en las obras, mantenimientos y centros fijos, con registros de la actividad inspeccionada.

Por tanto, se considera que 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

Api Group Corporation y CHUBB consideran que una conducta ética en la actividad empresarial es esencial, por distintos motivos: En primer lugar, porque previene situaciones de riesgo (por ejemplo, posibles casos de corrupción o soborno, o de blanqueo de capitales), dado que establece principios y criterios de actuación ante ese tipo de situaciones. Asimismo, dado que los conflictos éticos se tratan de prevenir y/o solucionar en la propia empresa, se reduce el riesgo de que tengan que resolverse aplicando la legislación. Por otro lado, porque una empresa que toma en serio sus normas éticas genera mayor confianza en colaboradores, accionistas y clientes.

Además, la aplicación de unos mismos criterios éticos otorga uniformidad a la actuación de la empresa, dado que el personal y los colaboradores deben respetar los mismos principios. Por último, se considera que hacer públicos unos valores éticos y respetuosos con las personas es una buena manera de atraer y retener talento.

CHUBB se adhirió a los Diez Principios del Pacto Mundial el año 2020, y ha emitido desde entonces Informes de progreso en los que informa de su enfoque, políticas, mecanismos de prevención, medidas y resultados en relación con aspectos como el de lucha contra la corrupción hasta 2024, año en que se produce la baja local al estudiarse una adhesión global como grupo. A pesar de tramitar la baja, han permanecido las políticas, medidas y enfoque que se encuentran tanto el mencionado Código de Conducta y Ética Empresarial como en la Política Global de Ética y Cumplimiento, así como en toda una serie de Políticas documentadas que se despliegan de aquellas:

- ✓ Política de prohibición del soborno y otras prácticas corruptas de Api Group.
- ✓ Política Antimonopolio de Api Group.
- ✓ Aviso de privacidad para empleados, tanto de Api Group como de CHUBB.
- ✓ Código de Conducta del proveedor de CHUBB.
- ✓ Política de aprobación de asociaciones comerciales de CHUBB.
- ✓ Política de donaciones benéficas de CHUBB.
- ✓ Política de regalos.
- ✓ Política de conflicto de intereses.
- ✓ Política de uso apropiado de activos de la compañía, de 2023.

De forma acorde a la importancia que Api Group Corporation y CHUBB IBERIA otorgan a estas cuestiones, se ha desarrollado en 2024 una formación en Ética y Cumplimiento, que proporcionó a los empleados de CHUBB IBERIA los siguientes cursos:

1. Ética y Código de Conducta (versión 7), conteniendo temas sobre como utilizar el código, como formular denuncias y la protección frente a represalias, la lucha contra el soborno, la integridad financiera, como trabajar con terceros y los conflictos de interés: aplicable a todos los empleados.
2. Privacidad Global de Datos – GDPR: aplicable a los empleados indirectos (es decir, los empleados de oficina, sin incluir ingenieros, técnicos ni personal del centro de control).
3. Operaciones con información privilegiada: aplicable a altos directivos.
4. Antimonopolio y Ley de Competencia: aplicable a altos directivos y personal comercial.

Tal como se ha indicado en relación con cada curso, existe una formación dirigida a todos los empleados, y otras para puestos concretos en función de los riesgos y situaciones en que se encuentra cada uno. Dentro del proceso de Onboarding que se realiza por parte de RRHH a los trabajadores de nueva incorporación, se les proporciona la formación inicial en materia de ética, así como acceso a la herramienta MyWorkDay, mediante la cual pueden acceder a contenidos formativos. Este personal de nueva incorporación está obligado a realizar, en el plazo de 45 días, los cursos incluidos en el proceso de Onboarding.

En esta formación relativa a Ética y Compliance se alcanzó un resultado del 99% (motivado por las bajas y el decalaje en la comunicación de las mismas), tal como puede verse en la siguiente tabla.

Training type >	Antitrust & Competition Law Basics (2024)	Ethics & Code of Conduct (2024)	Global Data Privacy: GDPR	Insider Trading (2024)	Overall Completion
International Segment					
Canada	100%	99%	100%	100%	100%
Hong Kong	100%	100%	97%	100%	100%
China	100%	100%	100%		100%
India	100%	100%	100%		100%
Macao	100%	100%	100%		100%
New Zealand	100%	100%	100%		100%
Singapore	100%	100%	100%		100%
Switzerland	100%	100%	100%	100%	100%
Australia	100%	99%	100%	100%	99%
Spain	97%	99%	99%	100%	99%
United Kingdom	96%	97%	98%	86%	97%
Netherlands	94%	101%	89%	100%	97%
Ireland	100%	94%	100%		96%
Belgium	86%	96%	95%		95%
France	94%	76%	99%	100%	85%
Austria	100%	69%	92%		78%
Germany	86%	65%	87%		72%
International Segment	96%	90%	98%	90%	93%

6.1. Prevención de la corrupción y el soborno

Tal y como se ha indicado anteriormente, el Código de Conducta y Ética Empresarial de Api Group Corporation impulsa una conducta honesta y ética, estableciendo un marco contra la corrupción y el soborno. Complementándolo, los fundamentos de los altos estándares de prácticas comerciales éticas en CHUBB son, tal como se exponen en la página web de CHUBB:

- ✓ Obedecer las leyes.
- ✓ Actuar con integridad.
- ✓ Tener en cuenta el impacto de las decisiones en las partes interesadas y buscar resoluciones justas.
- ✓ Comunicarse de forma honesta y eficaz con las partes interesadas.
- ✓ Buscar siempre generar confianza y mostrar respeto.

En cuanto a la representación de la Compañía y las oportunidades que a los trabajadores se les puedan plantear dentro de sus actividades, el Código especifica que:

“Todo Sujeto Obligado deberá en todo momento representar los intereses de la Compañía y de los accionistas de la Compañía, esforzándose por realzar y mantener la reputación de la Compañía mediante el cumplimiento de todas sus políticas y estatutos. Además, los Sujetos Obligados deberán abstenerse, de (i) tomar para sí mismos, de manera directa o indirecta, oportunidades personales que se descubran a través el uso de los bienes o información de la Compañía, o de su cargo; (b) usar su cargo, los o la información de la Compañía, información para beneficio personal; y (c) competir con la Compañía por oportunidades de negocio.”

Además, el Código presta gran atención a los conflictos de interés, describiendo cuándo se considera que puede existir una situación de conflicto de intereses, y estableciendo al efecto que:

“El servicio a la Compañía nunca deberá subordinarse a la obtención de beneficios o ventajas personales. Siempre que sea posible, deberán evitarse los conflictos de intereses. En particular, las situaciones claras de conflicto de intereses que implican a los Sujetos Obligados que ocupan puestos de supervisión o que tienen autoridad discrecional para negociar con cualquier tercero podrá incluir lo siguiente:

- *todo interés de propiedad significativo en algún proveedor o cliente;*
- *toda relación de consultoría o empleo con algún cliente, proveedor o competidor;*
- *toda actividad comercial externa que reduzca la capacidad a un individuo para dedicar el tiempo y la atención adecuados a sus responsabilidades con la Compañía;*
- *la aceptación de obsequios no nominales o entretenimiento excesivo de cualquier organización con la cual la Empresa tenga tratos comerciales actuales o potenciales;*
- *estar en la posición de supervisar, revisar o tener alguna influencia en la evaluación del trabajo, la paga o el beneficio de cualquier miembro de la familia; y*

- *vender cualquier cosa a la Compañía o comprar cualquier cosa de la Compañía, excepto en los mismos términos y condiciones en que se les permite a los directores, funcionarios o empleados equivalentes comprar o vender.*

Casi siempre es un conflicto de interés para un Sujeto Obligado trabajar simultáneamente para un competidor, cliente o proveedor. Ningún Sujeto Obligado podrá trabajar para un competidor como consultor o miembro del consejo. La mejor política es evitar toda conexión comercial directa o indirecta con los clientes, proveedores y competidores de la Compañía, excepto en nombre de la Compañía.

Se espera que cada Sujeto Obligado evite cualquier acción, posición o interés que entre en conflicto con los intereses de la Compañía o que dé la apariencia de un conflicto, y deberá revelar inmediatamente al Secretario de la Compañía toda transacción o relación relevante de la cual se podría anticipar razonablemente que diera lugar a dicho conflicto. Por consiguiente, la Compañía no deberá celebrar ningún acuerdo de consultoría remunerada con directores externos sin obtener la aprobación del Consejo, y los Sujetos Obligados deberán asegurarse de que todo "obsequio" comercial se otorgue o se reciba de conformidad con la ley y cualquier política de la Compañía".

Por tanto, recoge pautas concretas directamente relacionadas con la prevención de la corrupción y el soborno, pero también un marco de actuación que permite conocer con claridad qué conductas no son admisibles. Por otro lado, promueve la comunicación de posibles violaciones de la legislación, normativa, reglamentación o del propio Código, y la consulta a los supervisores en caso de duda.

En coherencia con lo anterior, la Política Global de Ética y Cumplimiento de 2022 de CHUBB establece que, entre otras cuestiones, se espera el pleno cumplimiento del Código y todas las leyes y regulaciones aplicables, en todos los lugares, todo el tiempo. Además, se compromete a establecer políticas y procedimientos que describan y asignen responsabilidades de cumplimientos, controles internos, prácticas de auditoría y otras reglas aplicables.

Así, el Código Ético y la Política Global de Ética y Cumplimiento se despliegan en una serie de Políticas en materia de prevención de corrupción y el soborno, como la Política Global de Ética y Cumplimiento, la Política de prohibición del soborno y otras prácticas corruptas, la Política Antimonopolio, la Política de compañía para comidas, regalos, y actividades, y herramienta de aprobación previa, la Política de aprobación de asociaciones comerciales, y la Política de donaciones benéficas.

Consciente de la importancia del desempeño de acuerdo con criterios éticos, CHUBB proporciona a sus trabajadores la formación necesaria sobre estas cuestiones, con los resultados que ya se han mostrado al inicio de este apartado.

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

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 2016²⁹.

6.2. Lucha contra el blanqueo de capitales

El Código de Conducta y Ética Empresarial de Api Group Corporation no recoge una mención específica al blanqueo de capitales, pero si trata indirectamente la cuestión, como se ha detallado anteriormente, cuando se refiere a la obligación de dar cumplimiento de la legislación, normativa, reglamentación, y al propio Código, así como cuando destaca la necesidad de actuar de forma ética y honesta. Igualmente lo hace la Política Global de Ética y Cumplimiento, cuando indica que "*Chubb espera el pleno cumplimiento de nuestro Código y todas las leyes y regulaciones aplicables, en todos los lugares, todo el tiempo*". Por

²⁹ Fecha de incorporación a CHUBB del actual manager de QEHS.

tanto, no existe una referencia específica al blanqueo de capitales, pero sí un marco para prevenirlo y en su caso, detectarlo.

Al respecto, CHUBB dispone de una metodología que aplica antes de contratar con cualquier entidad (tanto proveedores como clientes), que implica una revisión de las entidades / personas / países con las que puede llevarse a cabo dicha contratación. Para ello, dispone de la base de datos "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 MK Denial, y el resultado del chequeo en dicha base de datos debe documentarse y adjuntarse a cualquier alta de Cliente/Proveedor. De esta forma se evitan las relaciones contractuales con entidades clasificadas como fraudulentas.

Asimismo, como ya se ha indicado, CHUBB cuenta con canales de comunicación en materia de Ética y Cumplimiento: el ECO (Ethics & Compliance Officer), un canal anónimo y confidencial de denuncias ("Ética Helpline") - que facilita la comunicación y la actuación en caso de identificarse un posible caso de blanqueo de capitales o cualquier otro asunto relacionado con las finanzas, la contabilidad o las auditorías, tanto para empleados como para grupos de interés externos-, y, en cumplimiento de la Directiva Whistleblowing 2019/1937 de la UE, un canal disponible para grupos de interés externos e internos a través del apartado "Canal de denuncias" de la web de CHUBB IBERIA.

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. Esta formación se ha impartido todos los años desde 2022, tal como se ha expuesto anteriormente.

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

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

Además de los principios en materia de Ética y Cumplimiento indicados anteriormente, CHUBB dispone específicamente de una Política de Donaciones Benéficas, que establece que:

"Todas las solicitudes de donaciones benéficas deberán ir acompañadas de suficiente información de respaldo para demostrar que: (1) la Organización Receptora es una Organización Receptora Apta y no un Receptor Prohibido; (2) la Donación Benéfica es: (a) apoyar un Propósito Benéfico de buena fe; (b) no restringido por esta política; e (3) idealmente Chubb es apta para deducir dichas contribuciones bajo las leyes fiscales aplicables. En ninguna circunstancia se ofrecerá o realizará ninguna contribución que pueda crear un conflicto de intereses irreconciliable para cualquier empleado de Chubb, constituya o cree la apariencia de un Pago Corrupto, viole la ley aplicable o cree la apariencia de incorrección o dañe la reputación de Chubb".

"Las contribuciones benéficas destinadas a apoyar a una organización o una comunidad local deben cumplir con cada uno de los siguientes criterios para ser consideradas para el reembolso:

- el importe debe considerarse razonable;*
- la contribución debe determinarse que es en el mejor interés de Chubb;*
- el importe debe considerarse como un componente del presupuesto operativo de la empresa; y*
- el importe debe ser aprobado previamente por la Empresa de acuerdo con..."* (y para ello se establece una matriz en la que se establecen las aprobaciones previas que se requerirán en función del importe de la donación, y se establecen una serie de consideraciones adicionales).

Asimismo, 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.

En 2024 CHUBB IBERIA no ha realizado ninguna donación, al igual que en los años 2021 y 2022. En 2023 realizamos una donación de 673,00 € a la Asociación de Investigación para la Seguridad de Vidas y Bienes

- Centro Nacional de Prevención de Daños y Pérdidas (CEPREVEN)- en concepto de cuota de asociado correspondiente al año 2023.

En el periodo 2021 – 2024 no hemos realizado ningún patrocinio.

No obstante, es reseñable que en el año 2024 si bien la compañía no ha realizado ninguna donación, las personas trabajadoras de CHUBB IBERIA impulsaron una acción solidaria en relación con la situación provocada por la DANA a finales de octubre de dicho año. Concretamente, buena parte de estas personas renunciaron voluntariamente a sus cestas de Navidad y el importe equivalente fue destinado a ayudar a los damnificados. Esto supuso una donación a Cruz Roja Española de 1.860 euros.

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. SOCIEDAD

El Sistema Integrado de Gestión está diseñado para garantizar que, durante todo el ciclo de vida de los productos, allá 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 otros gastos sociales (honorarios profesionales de PRL y gastos de formación). De 2021 a 2024 han sido los/as siguientes:

	2021 (€)	2022 (€)	2023 (€)	2024 (€)
Sueldos y Salarios	16.107.479	15.953.105,67	15.448.965,79	14.586.115,89
Cargas Sociales	5.117.481	4.943.435,24	5.173.045,94	4.793.229,28
Seguridad Social a cargo de la empresa	5.020.444	4.935.266,92	5.089.065,13	4.733.121,05
Otros gastos sociales	97.037	8.168,32	83.980,81	60.108,23
Totales	21.224.960	20.896.540,91	20.622.011,73	19.379.345,17

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. En 2024 no se alcanza el objetivo del 80% de compras locales previsto, quedando en un 76,5%, muy similar al 77,8% alcanzado en 2023.

Centros de Trabajo (provincia)	% de facturación proveedores locales respecto al total (nacional)			
	2021	2022	2023	2024
Baleares	2,72%	0,87%	2,65%	2,55%
Barcelona	14,77%	19,89%	14,79%	15,05%
Burgos	1,36%	0,88%	1,38%	1,28%
Cáceres	1,23%	0,09%	0,72%	0,69%

Centros de Trabajo (provincia)	% de facturación proveedores locales respecto al total (nacional)			
	2021	2022	2023	2024
Córdoba	2,07%	1,77%	1,86%	1,70%
Gerona	1,30%	--	1,38%	1,28%
La Coruña	5,44%	2,87%	5,29%	5,53%
Las Palmas	1,17%	0,34%	1,26%	1,17%
León	0,91%	0,36%	0,84%	0,74%
Lérida	0,97%	0,42%	0,96%	0,96%
Madrid	24,35%	31,60%	23,75%	24,36%
Málaga	--	0,64%	1,38%	1,28%
Murcia	1,23%	0,85%	1,14%	1,12%
Salamanca	1,23%	1,04%	1,20%	1,06%
Sevilla	--	1,34%	2,04%	2,07%
Tarragona	4,86%	3,05%	4,81%	4,89%
Valencia	4,34%	7,69%	4,33%	4,20%
Zaragoza	7,25%	8,79%	7,16%	6,60%
Global (común)	2,46%	2,37%	3,85%	--
Portugal	--	0,58%	4,75%	--
TOTALES	77,66%	85,42%	85,57%	76,54%

La relación mantenida con estos proveedores ha supuesto en 2024 una aportación económica de 18.743.770 € frente a las de 2023 (26.803.683,35 € o 2022 (25.816.405,02 €).

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 de 2021 a 2024 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 (ver punto 3.4), 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, CHUBB dispone de un Código de Conducta para proveedores, en el que se establecen pautas sobre el cumplimiento con la legislación, protección del medio ambiente, seguridad y salud, protección de la información y privacidad de los datos, no discriminación, libertad de asociación, trabajo infantil, trabajo forzoso, acoso y comportamientos abusivos, etc.

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 cierta documentación que, en algunos casos, incluye cuestiones ambientales y sociales.

La base de datos de clientes y proveedores MK Denial es revisada de manera regular.

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 Acuerdo subcontratación servicios.
 - 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).
 - o 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-08.01.05 “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. > 75 puntos hasta 100
- B. > 65 puntos hasta 75
- 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, auditorias 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 2024 se han homologado, validado y mantenido 150 subcontratas (del total de 337 existentes), atendándose el 100% de validaciones de subcontratas, no habiendo nada sin validar o pendiente.

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 los años 2020 a 2024, 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 porque 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.

CHUBB IBERIA no ha recibido ninguna reclamación procedente de clientes, usuarios o consumidores en los años 2020 a 2024, en base a la información recibida por el Director de Calidad, Medioambiente y Prevención (Nota: las discrepancias o quejas no fundadas son tratadas directamente por el Supervisor correspondiente).

7.3.3. Información sobre las subvenciones públicas recibidas

En el año 2024 CHUBB IBERIA no recibió ninguna subvención pública, al igual que en los años 2022 y 2021.

En 2023 se recibió una subvención del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) de la Comunidad Autónoma de Madrid, que fue solicitada en 2021 y se concedió en diciembre de 2021, de 12.000,00 €. La subvención está dirigida a la reducción de la siniestralidad laboral mediante la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la adquisición de maquinaria nueva en sustitución de antigua y el achatarramiento de la maquinaria sustituida (excepto "*las máquinas que se incluyan en las líneas 3, 4, 5 siguientes*").

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

Desde 2021 se han obtenido los siguientes resultados:

	2021	2022	2023	2024
Resultado antes de impuestos (€)	(2.493.558)	(1.523.426,95)	(4.204.555)	No disponible ³⁰

7.4.2. Impuestos sobre beneficios pagados

Los impuestos pagados en los años 2021 a 2024 fueron los siguientes:

	2021	2022	2023	2024
Impuestos (€)	33.093	0	(80.434)	No disponible ³¹

7.4.3. Subvenciones públicas recibidas

Esta información se recoge en el anterior apartado 7.3.3.

³⁰ No se dispone del dato definitivo, a la espera de la realización de la auditoría financiera.

³¹ No se dispone del dato definitivo, a la espera de la realización de la auditoría financiera.

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	GRI 1
ACERCA DE ESTE INFORME		
MODELO DE NEGOCIO		
Descripción del modelo de negocio.	4 a 10	GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-9, 2-22, 2-23
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.	11 a 18	GRI 3-3
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad.	18 a 27	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	11 a 39	Norma UNE-EN ISO 14001. Sistema de Gestión Ambiental Certificado
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	24 a 27	Normativa contable medioambiental.
Aplicación del principio de precaución.	18 a 39	GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	25	Normativa contable medioambiental.
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	26 a 31	GRI 305-1, 303-2, 306-1, Ley 11/2018
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	31 a 32	GRI 306-2, 301-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	32	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.	32 a 36	GRI 303-1, 303-5
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso.	36	El proceso productivo no requiere el uso de materias primas.
Consumo, directo e indirecto, de energía.	36 a 39	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.		GRI 302-4
Uso de energías renovables.		GRI 302-1
Consumo de papel	37 a 38	Sistema de Gestión Ambiental Certificado
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas.	38 a 39	GRI 305-1, 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.		GRI 305-5
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados.		GRI 3-3
Protección de la biodiversidad.		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	39	GRI 304-1
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		GRI 304-2
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Enfoque de gestión.	39 a 40	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	40 a 42	GRI 2-7, 401
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.	42 a 45	GRI 2-7, 401
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	45 a 48	Ley 11/2018
Brecha salarial.	49	GRI 405-2
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional.	49 a 52	Ley 11/2018
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	49 a 52	GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros por sexo.	49 a 52	Ley 11/2018
Remuneración media de los directivos por sexo.	49 a 52	Ley 11/2018
Implantación de políticas de desconexión laboral.	52 a 53	Marco interno. Medidas de desconexión laboral y otras medidas de conciliación.

Contenido	Página	Marco de reporte
Empleados con discapacidad.	53	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.	53 a 54	Marco interno. Jornada real y efectiva de trabajo.
Número de horas de absentismo.	54 a 55	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.	56 a 58	Ley 11/2018
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	58 a 59	GRI 403-1, Ley 11/2018
Identificación y evaluación de los riesgos de Seguridad y Salud y establecimiento de la Planificación Preventiva.	60 a 61	GRI 403-2, 403-7, Ley 11/2018
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, incluyendo el uso de Equipos de Protección Individual	61 a 62	GRI 403-2, 403-5, Ley 11/2018
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo. Gestión de accidentes.	62 a 67	GRI 403-2, 403-9, 403-10, Ley 11/2018 Marco interno: comparativa con el sector (la referencia es la del código CNAE 43, actividades de construcción especializada).
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	67 a 68	GRI 402-1, 403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	68	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad.	68 a 69	Ley 11/2018
Formación.		
Políticas implementadas.	70 a 71	GRI 404-1, 404-2

Contenido	Página	Marco de reporte
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	71	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.	72	GRI 405-1 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.	72 a 73	GRI 405 Marco interno. Plan de Igualdad.
Políticas contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad	73	GRI 406-1, Ley 11/2018
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Enfoque de gestión.	74	GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	74	GRI 3-3, 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.	74 a 75	GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	75	Ley 11/2018
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.	75 a 76	GRI 406-1, 407-1, 408-1, 409-1
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Enfoque de gestión.	77 a 78	GRI 3-3
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	78 a 79	GRI 205-1, 205-2, 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	79 a 80	GRI 205-1, 205-2, 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	80 a 81	Ley 11/2018. Marco interno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Contenido	Página	Marco de reporte
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Enfoque de gestión.	82	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	82 a 83	GRI 201-1, 413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	82 a 83	GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	83	GRI 413-1
Acciones de asociación o patrocinio.	84	Ley 11/2018
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	84	GRI 308-1, 414-1
Consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	85	GRI 308-1, 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados.	86	GRI 308-2, 414-2
Consumidores.		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	86 a 87	GRI 416-1
Sistemas de reclamación.	87	GRI 2-26
Quejas recibidas y resolución de las mismas	87	GRI 2-26
Información fiscal.		
Beneficios obtenidos país por país.	88	GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados.	88	GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas.	87	GRI 201-4