



AVRYL FUND, S.L.U. y sociedades dependientes

**Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
Consolidado (EINF)**

31 de diciembre de 2025



KPMG Auditores, S.L.
KPMG Auditores, S.L.
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de AVRYL FUND, S.L.U. y sociedades dependientes del ejercicio 2025

Al socio único de AVRYL FUND, S.L.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de AVRYL FUND, S.L.U. (en adelante la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2025 del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "9. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad del Administrador Único

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del administrador único de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "9. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018" del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El administrador único de la Sociedad dominante es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "1.7. Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no desglosa la información requerida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, relativa a las remuneraciones medias de los administradores y los directivos.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por el efecto de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de AVRYL FUND, S.L.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "9. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018" del citado EINF.

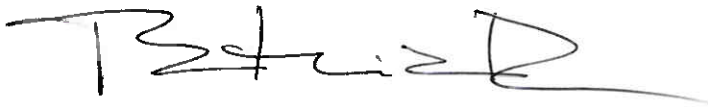
Otras cuestiones

Con fecha 7 de julio de 2025 otros verificadores emitieron su informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiera consolidado de AVRYL FUND, S.L.U. y sociedades dependientes del ejercicio 2024 en el que expresaron una conclusión favorable.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Auditores, S.L.



Patricia Reverter

15 de mayo de 2026

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

KPMG AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 20/26/03174
IMPORT COL LEGIAL: 30.00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



Introducción

A continuación, se presenta el estado de información no financiera consolidado (en adelante, EINF) de AVRYL FUND S.L.U. y sociedades dependientes (de ahora en adelante utilizaremos la nomenclatura Eurofirms Group o Grupo Eurofirms para referirse a la sociedad puesto que representa la actividad principal del grupo), en cumplimiento de lo establecido por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. El EINF forma parte de los anexos integrantes del informe de gestión consolidado del grupo correspondiente al ejercicio 2025.

La información incluida en el presente informe es de tipo cualitativo y cuantitativo, y para su elaboración se han tomado como referencia los contenidos del marco internacional de reporte Global Reporting Initiative (GRI) en su guía estándar. Se han utilizado contenidos GRI seleccionados, sin variaciones en los criterios de preparación respecto al ejercicio anterior.

El EINF adjunto incluye toda aquella información que desde el liderazgo de la organización se considera relevante para una mejor comprensión de los aspectos organizativos, medioambientales, sociales, de respeto de los derechos humanos, de lucha contra la corrupción y respecto aspectos sociales sobre los que se estructura y desarrolla la actividad de Eurofirms Group.

Para determinar la información relevante objeto de este informe, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad, que evalúa los aspectos relevantes tanto para Eurofirms Group como para los grupos de interés con los que interactúa. Se trata de determinar qué aspectos permiten crear valor (económico, social y medioambiental) y cubren las necesidades y expectativas de los grupos de interés (clientes, personal, proveedores, administraciones públicas, entidades financieras y la sociedad en general).

El resultado de este proceso para revisar las prioridades de Eurofirms Group, así como su impacto en los grupos de interés y viceversa, es una matriz de materialidad donde se reflejan todos aquellos asuntos en los que Eurofirms Group se concentra para desarrollar e implantar su estrategia de responsabilidad social corporativa, y que se hallan desarrollados en el presente documento.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión por parte de un externo independiente, que ha formulado el correspondiente informe que se adjunta como anexo al final del documento.

Contenido del documento

El contenido de este documento se ha estructurado de la siguiente manera:

ÁMBITO DE INFORMACIÓN DESARROLLADO	
1.	MODELO DE NEGOCIO
1.1.	Presentación de Eurofirms Group
1.2.	Servicios y marcas
1.3.	Red de oficinas y mercados
1.4.	Legislación
1.5.	Principales factores y tendencias del sector
1.6.	Retos y estrategia del grupo
1.7.	Análisis de materialidad
1.8.	Identificación de grupos de interés
2.	POLÍTICAS RELATIVAS AL MEDIO AMBIENTE
2.1.	Principios reguladores de la política medioambiental del grupo
2.2.	Identificación de las actividades con impacto medioambiental y acciones preventivas y de mejora
2.3.	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales
3.	POLÍTICAS RELATIVAS A ASPECTOS SOCIALES Y LABORALES
3.1.	Descripción general de la plantilla de Eurofirms Group
3.2.	Políticas de promoción de igualdad de género y de integración social
3.3.	Mantenimiento de unas condiciones justas de trabajo
3.4.	Políticas de salud y seguridad laboral
3.5.	Derechos sindicales y diálogo social
3.6.	Sistemas de reclamación
4.	CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS
5.	POLÍTICA DEL GRUPO EN RELACIÓN CON LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
5.1.	Política del grupo en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno
6.	CADENA DE SUMINISTRO
7.	IMPACTO DEL GRUPO EN LA SOCIEDAD
7.1.	Incidencia del grupo en la sociedad
7.2.	Impacto económico del grupo en la sociedad
8.	INFORMACIÓN FISCAL
9.	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1. Presentación de Eurofirms Group

Actividad y modelo de gestión

Eurofirms Group es uno de los principales grupos proveedores de servicios de gestión del talento (recursos humanos) a nivel nacional y se halla en constante proceso de expansión tanto a nivel nacional (España), ampliando su presencia en todo el territorio, como a nivel internacional, teniendo presencia en Portugal, Italia, Francia, Chile, Brasil y Perú.

Eurofirms Group es **People first**, lo que implica un modelo corporativo de liderazgo por valores en el que las personas, los valores y su bienestar laboral son el epicentro de la cultura corporativa, el foco, la prioridad. Creemos que cada persona tiene un potencial propio y que la forma de hacerlo aflorar y que repercuta en la sociedad es creando entornos laborales sanos, actuando siempre bajo un marco de transparencia, responsabilidad y respeto.

El **modelo de liderazgo por valores** de Eurofirms es una de las razones por las cuales la compañía se ha convertido en un referente de calidad en el sector de la gestión del talento. Para nosotros es muy importante analizar los frutos de las acciones que realizamos para mejorar nuestros procesos y nuestra forma de trabajar.

People first es nuestra forma de ver la sociedad y de entender la relación que las personas deberían tener con el mundo laboral. Se basa en la premisa de que las personas son el centro de las empresas y que una compañía va mejor cuando sus trabajadores van bien. En Eurofirms Group lo hemos conseguido dotando a cada persona del equipo de los recursos necesarios para realizar su trabajo de forma libre y responsable, consiguiendo su bienestar lo que repercute de forma positiva a todo su entorno.

Como **primera multinacional española de gestión del talento**, destacamos por el compromiso, la voluntad de servicio y de ayudar a las personas a encontrar empleo y a las empresas a encontrar personas.

No somos distintos por lo que hacemos, sino por cómo lo hacemos...

Y el *cómo*, en una empresa como la nuestra, son las **personas**.

- **Equipo Eurofirms comprometido:** Creamos un vínculo de confianza. Nuestra cultura People first se basa en crear entornos de trabajo diversos e inclusivos, donde cada persona pueda sacar el máximo potencial, dando un servicio excelente a clientes y candidatos.
- **Clientes satisfechos:** acompañamos a la empresa. Asesoramos a los clientes para encontrar el candidato/a que encaja con el puesto, los valores y cultura de empresa.
- **Candidatos implicados:** conocemos a nuestros candidatos/as. Escuchamos, ayudamos y acompañamos a las personas, vemos más allá del CV. Buscamos el mejor match con las empresas.

Uno de los pilares fundamentales de Eurofirms es la tecnología. Apostamos por un uso responsable de **la tecnología y la inteligencia artificial**. Pero, para nosotros, la tecnología no sustituye el talento humano, sino que lo complementa y lo potencia. Queremos una IA que libere a las personas de las tareas repetitivas o mecánicas, para que puedan enfocarse en lo que realmente genera valor: su creatividad, su capacidad de análisis, su empatía y su talento.

Además, en Eurofirms desarrollamos nuestra propia tecnología, diseñada íntegramente por y para nosotros. Esto nos permite asegurarnos de que cada herramienta cumple exactamente con las funciones que necesitamos, adaptándose a nuestros procesos, valores y forma de trabajar.

Este uso de la tecnología y de la inteligencia artificial, nos permite eliminar todavía más los sesgos en los procesos de selección.

Los tres pilares fundamentales de nuestro modelo de liderazgo por valores en el sector de los recursos humanos son los siguientes:

- **Las personas:** formamos un equipo de más de 1.700 profesionales que trabajamos con una cultura *People first*, estamos comprometidos para ofrecer las mejores soluciones a todas las empresas, trabajadores y candidatos con los que colaboramos.
- **Innovación:** integramos la inteligencia artificial en nuestro día a día, con un enfoque claro: ser más ágiles, más precisos y reducir aún más los sesgos en nuestros procesos. Esto nos permite tomar decisiones más justas y rápidas, y ofrecer un servicio más personalizado y eficiente a nuestros clientes.
- **Excelencia:** el trabajo bien hecho durante estos años nos ha permitido alcanzar los más altos niveles de exigencia.

Breve historia de Eurofirms Group

Un camino de transparencia, responsabilidad y respeto.

Eurofirms nace en 1991 en Girona, especializada en ofrecer en servicios generales a empresas. A lo largo de los años, se convierte en un proveedor de servicios globales de gestión del talento, a la vez que inicia un proceso de expansión por todo el territorio español. Se convierte así en la primera multinacional española de gestión del talento y tercera del sector en España (detrás de las multinacionales Randstad y Adecco).

A partir de 2013, inicia el proceso de apertura a nuevos mercados en varios países: Portugal (2013), Chile (2019), Italia (2020), Francia, Brasil y Perú (2022).

El proceso de expansión de Eurofirms tiene la voluntad de ayudar al mayor número de personas a encontrar su empleo o trabajador ideal, en concordancia con su cultura *People first*. Para poder cumplir ese objetivo y como consecuencia del incremento de la actividad, hemos abierto nuevas delegaciones y hemos ampliado nuestros equipos. Actualmente contamos con más de 160 oficinas en las que encontrarás a más de 1.700 empleados dispuestos a ayudarte.

Nuestra historia: <https://www.eurofirms.com/es/es/sobre-nosotros/nuestra-historia/>

1.2. Servicios y marcas

En Eurofirms cubrimos toda la cadena de valor del talento ofreciendo soluciones globales de gestión del talento: Trabajo temporal, *Selection*, *Outsourcing*, *Executive search & professional recruitment*, Formación y Prevención. Fruto del compromiso social del grupo nace *Eurofirms Foundation*, que desde 2007 fomenta la incorporación laboral de personas con discapacidad ayudando a las empresas a crear entornos inclusivos y a cumplir con la Ley General de la Discapacidad.



A) Eurofirms



Agilidad, flexibilidad y adaptación total en la captación, selección y contratación temporal de trabajadores:

A1) Trabajo temporal (en misión)

Ayudamos a las personas a encontrar trabajo y a las empresas a encontrar personas. **Trabajo temporal** es el servicio ideal para cubrir refuerzos en temporadas de alta actividad, como campañas navideñas o de verano. También sirve para reemplazar ausencias por bajas médicas o vacaciones. Además, es perfecto para afrontar picos de producción o proyectos puntuales.

Permite ajustar tu plantilla según la demanda, evitando que la actividad se detenga. Ofrece soluciones personalizadas, flexibilidad total y procesos ágiles que reducen tiempo y trámites. En Eurofirms gestionamos todo para que te concentres en tu negocio, asegurando además el cumplimiento legal en cada incorporación.

Nos adaptamos a los ritmos del cliente para que el talento llegue cuando lo necesita. **Combinamos tecnología (IA) y experiencia humana** para ser más ágiles, precisos y reducir sesgos, ofreciendo decisiones justas y un servicio personalizado sin perder calidad.

Para contrataciones masivas, en varias ubicaciones o para procesos complejos ofrecemos el **servicio In-company**. Profesionales dedicados de Eurofirms trabajan desde las instalaciones del cliente, gestionando selección y contratación para optimizar procesos y costes. Esta solución aporta mayor agilidad y mejora la comunicación con los mandos intermedios.

A2) Selección de personas

A través del **servicio de Selección**, nos encargamos de atraer, identificar y seleccionar el mejor talento para las organizaciones, asegurando tanto competencias técnicas como alineación con la cultura y valores de la empresa.

Aplicamos estrategias activas, herramientas avanzadas y contacto continuo con el mercado para atraer candidatos motivados y alineados con los retos de cada organización. Lo que acaba mejorando el bienestar de las personas y la productividad de las empresas.

Nos adaptamos cada proceso gracias a nuestra especialización sectorial. Para necesidades masivas o integrales, ofrecemos **modelos RPO integrados con RR.HH.**, que aportan eficiencia, flexibilidad y transparencia.

Analizamos a fondo cada perfil para asegurar un **encaje preciso entre competencias y necesidades estratégicas**, reduciendo sesgos, acelerando procesos y ofreciendo decisiones justas.

A3) Externalización de servicios (*outsourcing*)

El **servicio de Outsourcing** consiste en la externalización de servicios o proyectos. Un proceso mediante el cual se incorpora a una empresa un equipo Especializado de Eurofirms en distintos ámbitos o tareas.

Ofrecemos un **servicio de outsourcing totalmente a medida**, diseñado para adaptarse a las particularidades de cada proyecto. Nuestro enfoque se centra en encontrar el match perfecto entre las necesidades operativas del cliente y las personas que encajan no solo por capacidades, sino también por estilo, ritmo y cultura. Analizamos a fondo el proyecto, las tareas, los horarios y los objetivos para construir equipos eficientes, estables y alineados, garantizando así un servicio flexible, de calidad y orientado a resultados.

Soluciones de *outsourcing* que ofrecemos:

- **Comercial y atención al cliente:** taskforce, trade marketing y contact center.
- **Logístico e industrial:** procesos logísticos y procesos industriales.
- **Facility services:** cleaning y mantenimiento, servicios hoteleros, auxiliares de atención al público y servicios socio sanitarios.

Además, somos la primera empresa del sector en conseguir la certificación **ISO 45001** en nuestros servicios de outsourcing.

A4) Servicios de Prevención y salud laboral

A través del **servicio de Prevención y salud laboral** velamos por la salud y la seguridad de los trabajadores, ayudando a fomentar la cultura preventiva de las organizaciones.

- **Prevención de Riesgos Laborales (PRL):** asesoramos y acompañamos a las empresas para garantizar entornos de trabajo más seguros, ofreciendo soporte técnico especializado en materia de riesgos laborales. Trabajamos de forma cercana y proactiva para identificar mejoras, cumplir con la normativa vigente y proteger a las personas, impulsando una cultura preventiva sólida.
- **Promoción de la salud en la empresa:** fomentamos el bienestar corporativo desde una visión integral, abordando factores físicos, mentales y sociales que influyen directamente en la calidad de vida laboral. Diseñamos acciones y estrategias que motivan hábitos saludables, aumentan la satisfacción y mejoran el clima interno, creando espacios donde las personas puedan desarrollarse y sentirse bien.

En Eurofirms contamos con **acreditación oficial en todas las comunidades autónomas** para ofrecer servicios de Prevención de Riesgos Laborales con total garantía. Esto nos permite acompañar a las empresas en cualquier territorio con un enfoque cercano, eficaz y alineado a la normativa vigente.

A5) Formación

A través del servicio de Formación ofrecemos acciones formativas de capacitación y transformación alineadas con los objetivos de los negocios y de las personas.

Impulsamos el desarrollo profesional como motor de crecimiento para personas y organizaciones. Ofrecemos formación especializada y adaptada a las necesidades de cada empresa, ayudando a potenciar competencias, actualizar conocimientos y abrir nuevas oportunidades. Gracias a nuestra experiencia, acompañamos a los equipos para que evolucionen, se fortalezcan y generen un mayor impacto en su entorno laboral.

Además, contamos con **Eurofirms University**, nuestra plataforma digital de formación, a través de la cual se implantan y gestionan los cursos. Esta herramienta nos permite aprovechar las nuevas tecnologías para llegar a un mayor número de personas, facilitar el acceso al aprendizaje, ofrecer contenidos flexibles y fomentar una experiencia formativa más ágil, innovadora y accesible.

- **Soluciones formativas a medida:** ofrecemos soluciones aplicables a todas las organizaciones, un plan formativo totalmente alineado con tus objetivos estratégicos, diseñado tras un diagnóstico detallado de las necesidades. Las formaciones pueden ser en personas, negocio, productividad o en contenidos esenciales.

- **Learning process outsourcing (LPO):** externalización parcial o completa de la gestión de la formación de una compañía. En Eurofirms nos encargamos de todo, desde la detección de necesidades hasta la ejecución, administración y evaluación.

B) Claire Joster



Claire Joster es la firma de Head Hunting de Eurofirms Group. Contamos con un equipo especializado en selección de perfiles directivos y mandos intermedios, a través del que ofrecemos selección especializada y desarrollo de talento con cobertura nacional e internacional. Nuestro equipo formado por profesionales en múltiples sectores con foco en la excelencia que impacta en la experiencia de cliente y candidato a lo largo de todo el proceso. Los 35 años de experiencia de nuestro grupo, sumados a nuestro conocimiento del mercado y visión estratégica nos permite identificar talento con alto potencial y capacidad transformadora.

Cada proyecto o proceso de selección se diseña **a medida**, adaptándose a las necesidades reales de la organización o el profesional. No existen soluciones estándar: se analizan objetivos, cultura y contexto para ofrecer procesos personalizados y eficientes.

En Claire Joster somos *People first*, situamos a las personas en el centro, promoviendo un **liderazgo humanista**. Este tipo de liderazgo se basa en la empatía, la escucha activa y el desarrollo del talento. Nuestro enfoque impulsa personas y organizaciones más humanas, inclusivas y colaborativas, alineadas en valores y bienestar.

Aplicamos un **modelo de selección** estructurado y contrastado, que combina herramientas digitales basadas en datos, IA y análisis cualitativo. Esto garantiza objetividad, agilidad y la identificación del profesional que mejor encaja con la empresa, tanto a nivel técnico como cultural:

- **Recruitment:** selección de talento cualificado y middle management con consultores especializados por sector y perfil.
- **Interim:** seleccionamos y contratamos a técnicos cualificados, middle management o directivos, por periodos de tiempo determinados.
- **Executive:** para la selección de perfiles de mando intermedio y alta dirección.
- **Technology:** selección de especialistas en talento tech para todos los sectores.
- **RPO (Recruitment Process Outsourcing):** consiste en la externalización completa de todos los procesos de selección para un cliente. Puede desarrollarse en nuestras oficinas o en las instalaciones de nuestros clientes.

C) Fundación Eurofirms Foundation



Eurofirms Foundation es la fundación del Eurofirms Group, a través de ella, fomentamos la incorporación laboral de las personas con discapacidad y la creación de entornos inclusivos. Ofrecemos un gran catálogo de servicios, entre los que se encuentran la ayuda y asesoramiento para cumplir con la Ley General de la Discapacidad. Nuestro objetivo es ser facilitadores de una sociedad más justa y equitativa. Para lograrlo, trabajamos en la sensibilización de todas las personas y en la inclusión laboral y formativa de personas con discapacidad.

A lo largo del informe se incluye información relativa a la Fundación Eurofirms. No obstante, dicha información no forma parte del perímetro del Estado de Información No Financiera, tratándose de referencias de carácter general y descriptivo, si bien se incluye al formar parte del Grupo, con el objetivo de aportar una visión más completa de las iniciativas desarrolladas.

1.3. Red de oficinas y mercados

Ayudar a las personas es nuestro mundo. Por eso, nos encontrarás cerca de ti, en cualquiera de nuestras más de 160 oficinas de España, Portugal, Italia, Francia, Chile, Perú y Brasil. ¿Te ayudamos?





Ver oficinas: <https://www.eurofirms.com/es/es/sobre-nosotros/oficinas/>

1.4. Legislación

La división de trabajo temporal cuenta con legislación específica aplicable:

España

En España, EUROFIRMS ETT, S.L.U. opera en el marco normativo relativo a las empresas de trabajo temporal, poniendo a disposición, de las correspondientes empresas usuarias, trabajadores con carácter temporal, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal, las cuales determinan los términos, condiciones y límites de la puesta a disposición de personas trabajadoras en empresas usuarias

La actividad de ETT está sujeta a autorización administrativa y a inscripción en el registro de ETT, toda vez que el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su art. 43, establece que la cesión temporal de personas trabajadoras solo puede realizarse a través de ETT debidamente autorizadas, definiendo supuestos de cesión ilegal y sus consecuencias.

Por su parte, las condiciones laborales concretas tanto del personal de puesta a disposición como del personal de estructura de la sociedad vienen determinadas por el VI Convenio colectivo estatal de Empresas de Trabajo Temporal, respetando lo previsto en el art. 11 de la referida ley 14/1994.

De manera complementaria resultan de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Finalmente, a esta actividad le resultan aplicables los preceptos específicos del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en particular los arts. 18 y 19 (infracciones de ETT y de empresas usuarias), sin perjuicio del régimen general de infracciones muy graves y de la graduación de sanciones establecidas en el art. 40.

Portugal

En Portugal, EUROFIRMS EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO L.D.A., desarrolla su actividad al amparo de la Licencia 712/13 del 17 de julio. en el marco normativo relativo a las empresas de trabajo temporal, poniendo a disposición de las correspondientes empresas usuarias, trabajadores con carácter temporal, con arreglo a lo dispuesto en la legislación portuguesa, entre otras, el Código de Trabajo aprobado por la Ley 7/2009 de 12 de febrero (Código do Trabalho) y el Decreto ley 260/2009 de 25 de septiembre sobre “Regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporario”, y la legislación especial complementaria.

Italia

En Italia, EUROFIRMS ETT, S.L.U. opera bajo la forma societaria de “sucursal en Italia”, respetando la normativa europea y local aplicable en materia de cesión de trabajadores, enmarcando su actividad en la propia de las agencias privadas de contratación prevista en la Ley 30/2003, de 14 de febrero, y el Decreto Legislativo 276/2003, desarrollado por la misma. Asimismo, es de aplicación lo establecido en el Decreto Legislativo 81/2015 (Cap. IV) y el art. 48 de la Ley 183/2010, en lo referido a los aspectos de la autorización administrativa.

Complementariamente, se atiende a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 81/2008 (seguridad y salud) y en las Circulares del Ministerio de Trabajo 7 /2005 y 12/2009, en el art. 48 de la Ley 183/2010 y Decreto Legislativo 81/2015.

Chile

En Chile, EUROFIRMS CHILE EST S.P.A., desempeña su actividad, con número de licencia 863, como “empresa de servicios transitorios” que viene a ser equiparable a la actividad denominada a nivel europeo como puesta a disposición de trabajadores con carácter temporal. En este ámbito territorial la actividad queda sujeta a la Ley 20/2013 que Regula el trabajo en Régimen de Subcontratación y el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios, así como al Código de Trabajo de Chile.

Francia

En Francia, EUROFIRMS FRANCE, S.A.S.U. opera en el marco reglamentario relativo a la actividad de empresa de trabajo temporal de manera exclusiva, poniendo a disposición temporal de empresas usuarias de asalariados para el ejercicio de una misión, de conformidad con los artículos L1251-1 y siguientes del Código del Trabajo. No obstante, como excepción a este principio de exclusividad, las actividades de colocación privada de personal o la actividad de empresa de trabajo a tiempo compartido podrán ejercerse de conformidad con los artículos L1254-2, L1251-3 y L1251-4 del Código del Trabajo.

Las condiciones de trabajo específicas del personal permanente de las empresas de trabajo temporal están determinadas por el convenio colectivo nacional IDCC 1413. Para el personal

interino, el convenio colectivo nacional es el IDCC 2378; también se benefician de ciertas disposiciones aplicables en el seno de la empresa usuaria, que figuran en particular en el convenio colectivo del que depende la empresa usuaria, o en eventuales acuerdos de empresa o de establecimiento.

Brasil

En Brasil la principal norma que regula las relaciones laborales es el “Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de mayo de 1943, de “Consolidação das Leis do Trabalho” (CLT).

Además, en este país existe la Ley de Trabajo Temporal (Ley Nº 6.019 / 1974), la cual fue actualizada por las leyes Nº 13.429 / 2017, 13.467 / 2017 y reglamentadas por el Decreto nº 10.854/2021 para regular la actividad de las empresas de trabajo temporal.

La actualización legislativa estableció la prevalencia de lo negociado sobre lo legislado, el fin de la ultraactividad de los instrumentos colectivos, la exclusión del cómputo de las horas in itinere en la jornada de trabajo, la reglamentación del teletrabajo y del trabajo intermitente y la previsión de que la contribución sindical pasa a ser facultativa. Todo eso manteniendo los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como vacaciones, aguinaldo, licencia por maternidad y paternidad, seguro de desempleo, FGTS, jubilación.

Se realizan las actividades de selección de personal, prestaciones de servicios y trabajo temporal.

Las sociedades activas son:

- Eurofirms Gestão de Talentos Brasil LTDA. CNPJ: 48.969.782/0001-06
Servicio de Selección de Personal y Trabajo Temporal
- Eurofirms Outsourcing Brasil LTDA. CNPJ: 48.970.053/0001-61
Servicio de Outsourcing (prestaciones de servicios)

Perú

La principal norma en este país es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo nº728, dividido en: Ley de Formación y Promoción Laboral (aprobada por el Decreto Supremo nº 002-97-TR) y Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobada por Decreto Supremo nº 003-97-TR).

La actividad de Intermediación y Tercerización está regulada en diversas normas, entre ellas la Ley nº27626 que regula la Actividad de la Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, Decreto Supremo nº003-2002 que establece disposiciones para la aplicación de la ley 27626 y 27696 que regulan la Actividad de la Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.

Así mismo ha de tenerse en cuenta la Resolución Ministerial nº 048-2010-TR que aprueba la Directiva que regula el procedimiento para inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral.

Igualmente resulta de aplicación la Ley nº29245 que regula los Servicios de Tercerización, Decreto Legislativo nº1038 que regula los alcances de dicha ley y Decreto Supremo nº 006-2008-TR que aprueba el reglamento de la referida ley.

Se realizan las actividades de selección de personal, prestaciones de servicios y trabajo temporal.

Las sociedades activas son:

- Eurofirms Peru SAC. RUC: 20611262044
Servicio de Intermediación Laboral (Trabajo Temporal)
- Eurofirms Outsourcing Peru SAC. RUC: 20610281720
Servicio de Outsourcing (prestaciones de servicios)
Servicio de Selección de Personal

1.5. Principales factores y tendencias del sector

El sector de servicios relacionados con el área de gestión del talento y recursos humanos tiene un impacto directo y decisivo en la sociedad ya que, por un lado, realiza la función de generador de empleo y de empleabilidad y, por otro, permite a las empresas ajustar sus costes laborales a las condiciones cambiantes de su actividad, además de obtener apoyo en la identificación y potenciación del talento de las personas, para hacer que las empresas sean cada vez más productivas y competitivas.

La generación de empleo es percibida como la principal preocupación social en los últimos años, debido a las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado laboral, la expulsión del mercado laboral de los trabajadores mayores de 45 años o la constante necesidad de formación y adaptación a los cambios por parte de los trabajadores tanto en activo, como en proceso de búsqueda de trabajo.

Nos encontramos en una era de cambios constantes, probablemente una nueva revolución industrial, en el que, por un lado, la fuerza laboral es cada vez más digital, diversa y eficiente con las redes sociales y la automatización y en el que, por otro lado, las necesidades y expectativas de las empresas también evolucionan muy rápidamente, con nuevas herramientas, tecnologías y modelos de negocio, que requieren de nuevos perfiles laborales.

Las principales tendencias del sector son las siguientes:

Entorno continuamente cambiante: puede generar una mayor temporalidad en la actividad de las empresas, con lo que el trabajo temporal y la subcontratación de servicios intensivos en capital humano serán claves para que estas puedan ajustar sus costes laborales a cada situación y obtener una mayor productividad y rentabilidad.

La evolución del empleo y la tecnificación: junto con el envejecimiento de la población, ha creado la necesidad de mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores con un proceso continuo de formación, sobre todo encaminado a la adquisición de competencias digitales por parte de estos.

Agilidad en la toma de decisiones: será clave para las organizaciones, con lo que toma fuerza el nuevo modelo de gestión entre equipos en contra del sistema jerárquico predominante hasta la actualidad. Para gestionar estos equipos se requiere de nuevos líderes con habilidades digitales,

de negociación, resiliencia y capacidad para formar y liderar grupos, mantener a la gente conectada y fidelizada y promover una cultura de innovación, aprendizaje y mejora continua.

Employer branding: actualmente, la propia empresa debe proyectar una imagen atractiva para atraer talento. Ello implica que en la gestión de personas la empresa debe detectar y mantener el talento, desarrollando experiencias positivas para los empleados con el propósito de mejorar su felicidad en el trabajo, de manera que se refuerce su vínculo con la empresa, tengan sentimiento de pertenencia a la misma y hagan suyas sus metas. Todo ello tiene una repercusión muy positiva en la eficiencia y en la productividad.

Transformación digital: también es aplicable a los propios departamentos de recursos humanos, de tal forma que se están implementando soluciones digitales para la contratación, pero también para la gestión del rendimiento de los equipos de trabajo.

RSC: como parte de la responsabilidad social corporativa, la sociedad exige a las empresas que implanten estrategias de atención a la diversidad e inclusión para identificar problemas de desigualdad de género, raciales o brecha salarial, y todo ello en un marco de transparencia. El reto de las organizaciones de recursos humanos será el de encontrar el encaje de las nuevas necesidades de la fuerza laboral con los requerimientos de demanda de las empresas, así como ayudar a las empresas y trabajadores a adaptarse a los nuevos trabajos derivados de la creciente implementación de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la empresa.

1.6. Retos y estrategia del grupo

Eurofirms Group basa su modelo de crecimiento en la expansión geográfica, la especialización sectorial y la diversificación de servicios. Su estrategia corporativa se articula en torno al manifiesto *Living People First*, que refleja el compromiso con el bienestar de las personas y la sostenibilidad empresarial. Entre los principales ejes estratégicos se encuentran la formación continua, la transformación digital, la atracción del talento, la inclusión de colectivos vulnerables y el cumplimiento ético y normativo.

Este compromiso se traduce en una gestión basada en tres valores fundamentales: transparencia, responsabilidad y respeto, integrados en la actividad diaria mediante un Código de conducta común para todas las empresas del grupo. Este código se comunica a toda la organización y se supervisa rigurosamente. En 2025 y 2024 no se registraron denuncias por incumplimiento del Código.

La gestión se apoya en las normas ISO 9001 (calidad) e ISO 45001 (PRL), y en un firme compromiso con las personas.

1. Alta Dirección

Promueve una cultura ética y responsable, asegurando el conocimiento y cumplimiento del código. El Comité de Ética gestiona conflictos, sugerencias y denuncias.

2. Clientes

Se garantiza la calidad del servicio, la veracidad de la información y la protección de datos confidenciales. Se atienden sugerencias y reclamaciones mediante canales establecidos.

3. Proveedores

Se valoran principios éticos, calidad, sostenibilidad y responsabilidad social en su selección y evaluación.

4. Personas

Relaciones laborales basadas en la legislación vigente, igualdad de oportunidades, conciliación y formación continua.

- Estructura: Prevención de discriminación y acoso, comunicación transparente y protección de información confidencial.
- Trabajadores en misión y outsourcing: Selección sin discriminación, formación adecuada y canales para resolver conflictos.

5. Entorno

Impacto positivo en aspectos sociales, culturales y medioambientales. Publicidad coherente con los valores corporativos.

6. Inversores

Información transparente, completa y veraz sobre la organización.

7. Competencia

Fomento de la competencia leal y relaciones colaborativas.

8. Administración

Cumplimiento legal y colaboración con administraciones, manteniendo un trato respetuoso sin ventajas indebidas.

Comprometidos con los ODS. Creamos valor compartido

En Eurofirms Group integramos nuestro propósito social, el negocio y la sostenibilidad bajo un enfoque de valor compartido, alineado con el manifiesto Living People First. Apoyamos activamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, y hemos identificado aquellos en los que generamos mayor impacto: ODS 3, 4, 5, 8, 9, 10, 12 y 17. Todas nuestras actuaciones están orientadas a contribuir de forma tangible al desarrollo sostenible y al bienestar de las personas.

Para más información sobre nuestras iniciativas vinculadas a los ODS, puede consultarse el detalle completo en: <https://www.eurofirmsgroup.com/ods>

1.7. Análisis de materialidad

Como resultado del análisis de materialidad, se han identificado los temas relevantes tanto para Eurofirms Group (relevancia interna) como para los distintos grupos de interés (relevancia externa). Para identificar los aspectos relevantes de la Ley 11/2018, se ha llevado a cabo un análisis somero de materialidad, considerando, entre otros, los aspectos clave identificados por SASB para el sector. Los temas de información no financiera y diversidad identificados como

materiales se recogen en la tabla incluida en el punto 9. “Índice de contenidos de la Ley 11/2018”, del presente EINF.

A continuación, se enumeran los aspectos materiales identificados como más relevantes para la organización y sus grupos de interés:

- Cuestiones medioambientales
- Cuestiones sociales y relativas al personal
- Respeto de los derechos humanos
- Lucha contra la corrupción y el soborno
- Cumplimiento normativo y sistema de compliance

El desarrollo detallado de cada uno de estos aspectos se presenta en los capítulos siguientes.

1.8. Identificación de grupos de interés

Mapa de stakeholders

Los principales grupos de interés identificados por parte de Eurofirms Group son los siguientes:



Necesidades y expectativas

El seguimiento de las necesidades y requisitos de cada una de las partes interesadas es llevado a cabo, mayoritariamente, por la correspondiente área que gestiona todas las actuaciones referidas a su ámbito:

- Área de Accountancy & Finance: Agencia Tributaria
- Área de Labour & Legal: Seguridad Social, SEPE
- Área de General Services: proveedores
- Área People (RRHH): colaboradores (trabajadores de estructura)
- Área Revenue management y Responsables de Delegaciones: clientes
- Delegaciones: candidatos y trabajadores
- Área Marketing & Communication: clientes, candidatos, trabajadores y colaboradores.

La interacción de Eurofirms Group con los diferentes grupos de interés tiene su impacto en la sociedad en general, que deviene un grupo de interés muy importante también para tener en cuenta a la hora de diseñar las políticas de responsabilidad corporativa del grupo.

Eurofirms Group se relaciona con los diferentes grupos de interés a través de los distintos canales de comunicación establecidos con cada uno de ellos (foros, reuniones, acuerdos, encuestas, etc); asimismo, con cada uno de ellos se elabora una estrategia adecuada para conocer y gestionar sus necesidades y expectativas, con el objetivo de obtener las herramientas necesarias para encontrar las mejores soluciones en el servicio de gestión de personas y que ello redunde en beneficio para la organización, los clientes, los candidatos y trabajadores y la sociedad en general.

GRUPOS DE INTERÉS	Necesidades y expectativas
Clientes	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de los pedidos, ofertas y acuerdos comerciales. - Cubrimiento de sus necesidades de personal <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento legislación laboral y de PRL - Capacidad de respuesta ágil - Proveedor con buena política medioambiental y de RSC
Candidatos	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de encontrar trabajo <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilidad de inscripción como demandante - Igualdad de oportunidades y no discriminación
Trabajadores	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de tener un buen trabajo - Necesidad de un trabajo seguro - Requisitos contractuales <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carrera Profesional - Comunicación y sensibilización
Colaboradores	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de un trabajo seguro - Requisitos contractuales <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carrera Profesional - Comunicación y sensibilización - Trabajo en entorno de cultura medioambiental y de RSC
Proveedores	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimientos de contratos - Información adecuada - Beneficio mutuo de operaciones <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horarios de entrega adecuados - Cliente con buena política medioambiental y de RSC
Entes oficiales y/o Administraciones públicas	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las regulaciones legales (laboral, PRL, medioambiente) - Cumplimiento de normativas y regulaciones locales <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresa con impactos positivos en la sociedad
Competencia	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de precios coherente - Mantener el mercado <p>Expectativas</p>

	- Contribución a la buena imagen del sector
Accionistas	Necesidades - Rentabilidad de la empresa Expectativas - Reconocimiento empresarial - Impacto positivo en la sociedad en materia medioambiental, laboral y de PRL.

2. POLÍTICAS RELATIVAS AL MEDIO AMBIENTE

2.1. Principios reguladores de la política medioambiental del grupo

Aunque la actividad del grupo no tiene un impacto ambiental significativo, incluyendo la contaminación acústica o lumínica, Eurofirms Group trabaja para crear valor a quienes participan o colaboran en sus actividades, incorporando criterios de sostenibilidad y de vocación de servicio. Este compromiso se fundamenta en la preservación del medioambiente, la eficiencia energética y la gestión del cambio climático.

Con este reto, la organización ha desarrollado una **política medioambiental de aplicación a todas las actividades inherentes a la organización**, que generan o puedan generar algún tipo de impacto medioambiental incluida la emisión a la atmósfera de gases contaminantes, así como las acciones de medición y seguimiento utilizados por personal propio de las empresas del grupo. También es aplicable a todos los centros de trabajo de la organización.

En base al compromiso medioambiental del grupo, que se materializa en la integración del medio ambiente en el gobierno de la organización y en el propio sistema de gestión global, el grupo realiza **auditorías energéticas** de sus diferentes instalaciones. Con el objetivo de conocer y disponer de datos respecto los consumos energéticos y sus costes asociados, para identificar y caracterizar los factores que afectan a los citados consumos, y para una correcta detección y evaluación de las distintas oportunidades de ahorro que pudieran existir, las mejoras energéticas a introducir y otros beneficios potenciales asociados a los aspectos medioambientales.

En este sentido, se desarrollan las siguientes actuaciones:

- **Integración de criterios medioambientales** en los procesos de análisis de riesgos y toma de decisión de operaciones de inversión, en la gestión de la cadena de suministro, en la gestión de los inmuebles y en cualquier otro proceso que pueda ejercer impactos ambientales, energéticos y/o relacionados con el cambio climático.
- Desarrollo de servicios que contribuyan a la mejora de la gestión del **riesgo medioambiental**, del **consumo sostenible** de energía y de la **reducción de emisiones** de gases de efecto invernadero.
- Fomento de la **cultura y la conciencia medioambiental** entre su personal, proporcionando la formación necesaria en cada caso, promoviendo un mayor grado de sensibilidad, responsabilidad y concienciación sobre la necesidad de proteger y preservar el entorno. Lo que conlleva la necesidad que todos y cada uno de ellos desarrollen sus actividades de acuerdo con las normas y procedimientos medioambientales existentes.
- **Cumplimiento de la legislación vigente aplicable**, así como de otros compromisos adquiridos de forma voluntaria y adopción de medidas de mejora continua a través del desarrollo de un sistema integrado de gestión, que fije objetivos periódicos cuyo cumplimiento se verifique a través de las correspondientes auditorías, y que disponga de la información y los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos y metas anuales.

- Utilización de los recursos de manera racional para **reducir la huella ambiental**, mediante el control de los mismos, minimizando los consumos de agua, papel y energía, reduciendo la generación de residuos y favoreciendo su reciclado a través de la implantación de buenas prácticas medioambientales, energéticas y ecoeficientes, así como la promoción, de forma constante, de actividades de prevención de la contaminación, estableciendo objetivos para reducir progresivamente las emisiones y descargas de materiales nocivos al medioambiente, particularmente mediante la aplicación de las mejoras técnicas disponibles, cuando sea técnica y económicamente viable.
- Puesta de **recursos a disposición de los empleados** para que participen en el logro de los retos del grupo en relación con la gestión medioambiental, a la eficiencia energética y a los procesos de mitigación y adaptación al cambio climático, contribuyendo así al desarrollo sostenible.
- Desarrollo de actuaciones para lograr una mayor **concienciación** de la sociedad en aspectos medioambientales, energéticos y de cambio climático, a través de divulgaciones destinadas a colectivos diversos, así como con la integración de dichos aspectos en nuestra cadena de valor.
- **Coordinación** con nuestras empresas proveedoras y subcontratistas para garantizar que cumplan los principios de la política medioambiental de Eurofirms Group, mediante la adhesión a la misma.
- **Certificación** en normas de empresa que incluyan la gestión ambiental como parámetros de cumplimiento. Contamos con la certificación ISO 14001 en los Servicios Corporativos Centrales.

No se dispone de medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático dadas las características de la compañía. Sin embargo, en 2025 la organización refuerza su gestión climática mediante la incorporación de los datos del ejercicio y extendiendo el inventario de emisiones a los Alcances 1, 2 y 3, cubriendo todos los países en los que opera.

En coherencia con la naturaleza de la actividad principal del Grupo, centrada en la prestación de servicios de recursos humanos, el Alcance 3 prioriza, entre otros, las emisiones asociadas a los viajes de negocio, los desplazamientos del personal y determinadas compras relevantes.

Asimismo, la compañía ha verificado el cálculo de su Huella de Carbono y se encuentra actualmente en proceso de definición de objetivos de reducción de emisiones

2.2. Identificación de las actividades con impacto medioambiental y acciones preventivas y de mejora

Aunque el impacto ambiental derivado de la actividad del Grupo, centrada en la gestión de personas, es reducido, se aplican diversas medidas para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y minimizar dicho impacto.

Estas medidas incluyen, entre otras, iniciativas de sensibilización ambiental dirigidas al personal, la gestión y el seguimiento de los principales consumos asociados a la actividad, así como la

aplicación de procedimientos orientados a minimizar los impactos ambientales derivados de la operativa del Grupo.

Instalaciones y consumo de energía

En nuestras instalaciones se llevan a cabo una serie de medidas para optimizar, hacer más sostenible el consumo de energía y reducir el impacto medioambiental:

- Política de sustitución de iluminación en toda la red de oficinas, sustituyendo todos los fluorescentes o luces incandescentes por iluminación LED.
- Aprovechamiento de la luz natural y uso racional de la iluminación.
- Placas fotovoltaicas en el edificio de servicios centrales.
- Otras actuaciones: zonificación de la iluminación, instalación de células fotosensibles, instalación de interruptores horarios y detectores de presencia.
- Mejora de la eficiencia energética de la red de delegaciones con la renovación de los equipos de aire acondicionado más antiguos por equipos de bajo consumo y más eficientes.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de todas las instalaciones y las inspecciones según normativa de los equipos de climatización, electricidad y equipos contra incendios.
- Instalación de geotermia en servicios centrales para toda la climatización.
- Domótica para el control de iluminación, climatización y cortinas en Servicios Centrales.
- Jardines en servicios centrales con sistema de riego con depósitos pluviales.
- Aprovisionamiento de contenedores en toda la red de delegaciones para la recogida selectiva de residuos, documentación confidencial y tóner.
- Adecuación ambiental del entorno posterior de servicios centrales mediante ajardinamiento.

Por otro lado, mediante los datos de consumo proporcionados por las propias compañías suministradoras, se realiza seguimiento de los valores relativos a todos y cada uno de los centros de trabajo de la organización y se analizan las desviaciones al alza aplicando las medidas correctivas correspondientes.

Adjuntamos cuadro con el **consumo de combustible** correspondiente a la anualidad 2025, por país, que incluye el consumo de los combustibles derivado del uso de la flota de vehículos propios.

GRUPO - CANTIDAD VEHÍCULOS	2024	2025	Incremento (%)
España	436,00	536,00	22,94%
Portugal	154,00	157,00	1,95%
Italia	29,00	30,00	3,45%
Francia	13,00	46,00	253,85%
Chile	32,00	69,00	115,63%
Brasil	0,00	2,00	0,00%
Perú	0,00	0,00	0,00%
	664,00	840,00	26,51%

GRUPO - CONSUMO DE COMBUSTIBLE (L)	2024		2025		incremento (%)
	Diesel	Gasolina	Diesel	Gasolina	Gasolina+Diesel
España	206.075,45	149.976,40	345.572,74	99.252,64	24,93%
Portugal	156.616,04	14.228,53	132.883,77	36.904,93	-0,62%
Italia	12.578,79	12.537,41	10.590,65	18.035,17	13,97%
Francia	1.424,14	13.987,58	2.701,38	25.011,14	79,81%
Chile	65.450,99	15.842,67	100.607,71	27.154,05	57,16%
Brasil	0,00	0,00	0,00	1.343,60	0,00%
Perú	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
	442.145,41	206.572,59	592.356,25	207.701,53	23,33%

El consumo de combustible ha incrementado respecto al período anterior (variación 2024 vs. 2025: +23,33%). Este incremento se debe a dos motivos principalmente:

- Incremento de actividad en las líneas de negocio en todos los países, a destacar Chile y Francia.
- Incremento de los servicios de externalización en los que se debe aportar personal y vehículo.
- En Brasil se ha iniciado la incorporación de flota de vehículos.
- En Perú no se dispone de flota de vehículos.

La relación entre consumo de combustible y cantidad de vehículos no es directamente proporcional, dado que la cantidad de kilómetros realizados por cada uno es muy variable.

En cuanto al **consumo de gas**, solamente se utiliza en dos delegaciones, una en España y otra en Italia, ambas para el uso de calefacción:

GRUPO - CONSUMO DE GAS (M3)	2024	2025	incremento (%)
España	7.858,00	530,00	-93,26%
Portugal	0,00	0,00	0,00%
Italia	1.532,00	1.309,00	-14,56%
Francia	0,00	0,00	0,00%
Chile	0,00	0,00	0,00%
Brasil	0,00	0,00	0,00%
Perú	0,00	0,00	0,00%
	9.390,00	1.839,00	-80,42%

El consumo de gas ha experimentado un descenso muy importante. En ambos casos, puede tener efecto la llegada tardía del invierno, a lo que se suma que en la única delegación con suministro de gas en España (Tudela) se averió el sistema de calefacción, siendo sustituido temporalmente por la climatización por bomba de calor que la delegación ya posee.

Respecto a la **electricidad**, a continuación, se presenta el consumo desglosado por país de las sociedades sobre las que la empresa tiene capacidad de gestión directa. No se disponen de los

datos de delegaciones situadas en Centros de Negocios (coworking), ya que el consumo es gestionado y facturado por la propiedad.

GRUPO - CONSUMO DE ELECTRICIDAD (KWH)	2024	2025	Incremento (%)
España	1.017.101,00	1.100.086,00	8,16%
Portugal	109.596,00	120.569,00	10,01%
Italia	35.015,00	44.391,00	26,78%
Francia	2.408,00	6.762,00	180,81%
Chile	16.213,00	10.524,00	-35,09%
Brasil	0,00	0,00	-
Perú	0,00	3.357,00	-
	1.180.333,00	1.285.689,00	8,93%

Hay mucha variabilidad entre países, pero la tendencia general es de crecimiento (+8,93%), a excepción de Chile, donde se ha producido un agrupamiento de oficinas que ha provocado el descenso del consumo.

Adicionalmente:

- Tanto en España como en Portugal, aunque el número de nuevas delegaciones no es elevado, sí que se han trasladado algunas oficinas a nuevas ubicaciones con más superficie.
- En el caso de Perú, se trasladó la oficina que tenían en Centro de Negocios (coworking) a oficina propia en el mes de julio, por lo que ya se puede contabilizar su consumo.
- En Italia, además del crecimiento de actividad, se han trasladado algunas delegaciones desde Centro de Negocios (coworking) a oficina propia, por lo que se puede contabilizar el consumo.
- En el caso de Brasil, no se informa consumo propio, ya que la delegación se encuentra ubicada dentro de un Centro de Negocios (coworking). En este modelo, los servicios y suministros (como electricidad, agua u otros consumos generales) están incluidos dentro de la cuota del centro y no se registran de manera individualizada, por lo que no es posible desglosar ni atribuir un consumo específico a la delegación.
- En Francia, la mayoría de las oficinas están ubicadas en Centros de Negocios, pero se ha iniciado la ubicación de delegaciones en oficinas propias.

Emisiones de CO₂

Vehículos

Respecto a las emisiones de CO₂, las principales emisiones proceden del consumo de combustible de la flota de vehículos. La base de la flota de vehículos se gestiona desde los Servicios Centrales Corporativos, si bien los mismos se distribuyen por las diferentes delegaciones. En los demás países, la flota se gestiona desde la sede de cada país.

Algunas de las medidas adoptadas para una mejor gestión energética de la flota de vehículos son las siguientes:

- Recomendaciones a los usuarios para una conducción más eficiente.
- Mantenimiento periódico de los vehículos para mantener los componentes vinculados a la reducción de la contaminación ambiental en perfecto estado.
- Tenemos en cuenta factores de consumo y emisiones para la elección de nuevos vehículos.
- Tenemos en constante valoración la incorporación de vehículos eléctricos o híbridos según las posibilidades de uso de cada usuario (disponibilidad de estaciones de recarga, cantidad de kilometraje a efectuar...).

La obtención del consumo de combustible de la flota de vehículos se extrae de las facturas de los proveedores, se separa según el tipo de combustible para el cálculo de las emisiones de CO₂, y son incorporadas después en el cálculo de la Huella de Carbono.

Instalaciones

En nuestras instalaciones se llevan a cabo una serie de medidas para promover la eficiencia en el consumo de energía y reducir el impacto medioambiental:

- Sustitución de equipos de aire acondicionado por equipos de bajo consumo y más eficientes.
- Política de Sustitución de toda la iluminación por tipo LED, poniendo el foco en las nuevas adquisiciones de delegaciones.

Sobre el consumo de energías renovables, la empresa dispone de dos instalaciones de producción de electricidad mediante placas fotovoltaicas, una de vertido a red y otra de autoconsumo, ambas situadas en el edificio Corporate Internal Services (CIS).

Este año la producción de energía eléctrica en la planta fotovoltaica de autoconsumo se ha reducido en un 2,23% respecto al año anterior, variación que se considera estable y atribuible a la variabilidad anual en el número de horas de radiación solar.

Además, en este mismo edificio se dispone de dos vehículos híbridos enchufables para uso de los empleados, y su respectiva instalación de recarga eléctrica.

Auditoria Energética

En el marco del Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, durante el ejercicio se ha realizado una auditoria energética de la actividad Eurofirms ETT España, y de su Sede ubicada en Cassà de la Selva, necesaria cada 4 años; y con fecha de informe, 17 de octubre de 2025.

Huella de Carbono

En 2025 se calculan los alcances 1, 2 y 3, siguiendo el GHG Protocol, siendo este año el primero en el que se incorpora el Alcance 3.

El cálculo de la Huella de Carbono incluye en 2025 toda la información disponible correspondiente a las sociedades sobre las que la empresa tiene capacidad de gestión directa, cuyas operaciones se desarrollan en España, Portugal, Italia, Chile, Francia, Brasil y Perú.

Hay factores que modifican sustancialmente el total de emisiones contabilizadas respecto años anteriores:

- Este ejercicio, el cálculo ha sido elaborado por una consultoría especializada, por lo que se pueden apreciar diferencias en los resultados por la metodología de cálculo y elección de factores de emisión.
- La inclusión del Alcance 3, provoca que el total de emisiones contabilizadas haya subido sustancialmente respecto los ejercicios anteriores.

A partir de esta anualidad el método de cálculo y el alcance se va a mantener, por lo que los resultados volverán a ser comparables en los próximos años.

A continuación, se exponen los Alcances incluidos en el Cálculo de la Huella de Carbono, de acuerdo con la información contenida en el Informe de Huella de Carbono y sus anexos, elaborado por un tercero independiente.

Alcance 1: Emisiones de GEI generadas directamente por la Matriz y sus sociedades dependientes por el consumo de combustibles fósiles para calefacción o en los vehículos de la compañía, y las emisiones de gases refrigerantes en equipos de climatización contabilizadas como kg de CO₂ equivalente.

En la anualidad 2025 no se han detectado fugas de gas refrigerante procedente de equipos de climatización durante las operaciones de mantenimiento de las instalaciones, constanding de esta manera en los respectivos certificados de mantenimiento.

Asimismo, el cálculo del Alcance 1 incluye las emisiones directas derivadas, principalmente, del uso de la flota de vehículos propios. España, Portugal y Chile son los países con mayor contribución al total de emisiones, siendo el peso del resto de los países menos significativo.

Los factores de emisión usados para el cálculo del Alcance 1 son los siguientes:

CONCEPTO	FACTOR	UNIDAD	FUENTE	ALCANCE
Vehículos de empresa gasolina	2,3398	KgCO ₂ e/litro	DEFRA	SCOPE 1
Vehículos de empresa diésel	2,6616	KgCO ₂ e/litro		
Consumo de gas España	0,1820	KgCO ₂ e/Kwh	MITECO	
Consumo de gas Italia	0,1840	KgCO ₂ e/Kwh	DEFRA	

Total emisiones Alcance 1: 2.066,45 Tn CO₂ equivalentes.

Alcance 2: Emisiones de GEI generadas indirectamente por la Matriz y sus sociedades dependientes por el consumo de electricidad procedente de la red eléctrica, sin tener en cuenta la electricidad generada por placas fotovoltaicas.

Los factores de emisión usados para el cálculo del Alcance 2 son los siguientes:

CONCEPTO	FACTOR	UNIDAD	FUENTE	ALCANCE
Consumos de luz España (market)	0,2750	KgCO ₂ e/Kwh	MITECO	SCOPE 2
Consumos de luz España (location)	0,1000	KgCO ₂ e/Kwh	REE	
Consumos de luz Italia (location)	0,4400	KgCO ₂ e/Kwh	DEFRA	
Consumos de luz Francia (location)	0,0235	KgCO ₂ e/Kwh		
Consumos de luz Portugal (location)	0,5018	KgCO ₂ e/Kwh		
Consumos de luz Perú (location)	0,2900	KgCO ₂ e/Kwh	BASE EMPREINTE	
Consumos de luz Chile (location)	0,4100	KgCO ₂ e/Kwh		

Total emisiones Alcance 2 método Market-based: 388,00 Tn CO₂ equivalentes.

Total emisiones Alcance 2 método Location-based: 195,48 Tn CO₂ equivalentes.

Para el cálculo del Alcance 2 se ha aplicado el enfoque *market-based* exclusivamente al consumo de energía eléctrica en España, al ser el único país para el que se dispone de información específica y consistente sobre el suministro eléctrico. En el resto de los países, debido a limitaciones en la disponibilidad y comparabilidad de los datos, se ha optado por aplicar el enfoque *location-based*.

Adicionalmente, el cálculo del Alcance 2 se ve condicionado por el proceso progresivo de transición desde espacios de coworking hacia oficinas propias, así como por determinadas limitaciones de carácter operativo, como la existencia de edificios compartidos, la ausencia de contadores individualizados y el acceso limitado a datos de consumo detallados. En este contexto, se dispone de información fiable para España, Italia, Francia, Portugal, Perú y Chile, mientras que las emisiones correspondientes a Brasil presentan un peso poco significativo en el total reportado porque el consumo es 0.

Alcance 3: Emisiones de GEI generadas por la Matriz y sus sociedades dependientes, por el consumo de agua, bienes adquiridos (vestuario y consumo de agua), viajes de negocio y desplazamientos de los empleados a su lugar de trabajo habitual, concretamente, las siguientes categorías según el protocolo GHG:

- Categoría 1. Bienes adquiridos (vestuario y consumo de agua).
- Categoría 6. Viajes de negocios.
- Categoría 7. Desplazamientos empleados.

El resto de las categorías son excluidas. Para futuros cálculos se va a revisar la posible inclusión de más categorías.

Los factores de emisión usados para el cálculo de este alcance son los siguientes:

CONCEPTO	FACTOR	UNIDAD	FUENTE	ALCANCE
Consumos de agua	0,0003	KgCO ₂ e/litro	DEFRA	SCOPE 3
Viajes en avión	0,1500	KgCO ₂ e/km	DEFRA	
Viajes en tren	0,0040	KgCO ₂ e/km	RENFE	
Textil (wearing apparel)	0,7680	KgCO ₂ e/€	DEFRA	
Viajes empleados coche gasolina	0,1730	KgCO ₂ e/km		
Viajes empleados autobús	0,1039	KgCO ₂ e/km		
Viajes empleados Metro	0,0278	KgCO ₂ e/km		
Viajes empleados Bicicleta/pie	0,0000	KgCO ₂ e/km		
Viajes empleados moto	0,1137	KgCO ₂ e/km		

Total emisiones Alcance 3: 855,54 Tn CO₂ equivalentes.

En relación con el cálculo de las emisiones de Alcance 3, se han aplicado criterios coherentes con la naturaleza de la actividad del Grupo y la disponibilidad de información. Se excluyen del alcance fuentes menores al 5% o sin datos fiables (consumibles menores, coworking, recarga de extintores, la empresa del grupo VIVENDIA por ser una empresa únicamente patrimonial, estancia en hoteles y km de viajes en negativo por no realización definitiva de estos), y se tienen en cuenta las siguientes consideraciones metodológicas:

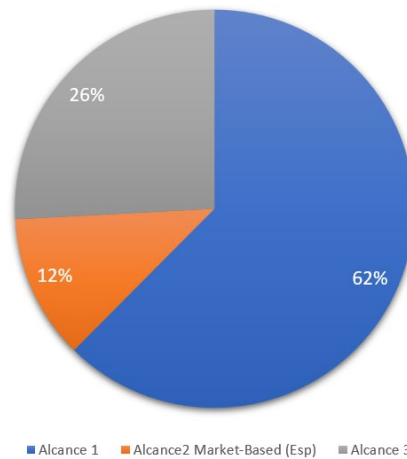
- **Viajes de negocio:** las emisiones se calculan principalmente a través de la plataforma TravelPerk en España y Francia. En el resto de países, el tratamiento de la información es de carácter más manual, reconociéndose la limitación existente en cuanto a la identificación del porcentaje exacto de viajes gestionados fuera de dicha plataforma.
- **Desplazamientos de los empleados:** el cálculo se basa en los resultados de una encuesta global, que alcanza una cobertura aproximada del 47 % de la plantilla. La muestra se considera suficientemente representativa a nivel de país para la estimación de estas emisiones.
- **Bienes y servicios adquiridos:** se han incluido exclusivamente las compras de vestuario correspondientes a los dos principales proveedores en España, al concentrar la mayor parte del impacto asociado a esta categoría. El resto de las adquisiciones se ha considerado no material a efectos del cálculo.
- **Consumo de agua:** en Francia e Italia no se dispone de datos individualizados al tratarse de centros ubicados en espacios de coworking. En Perú, el consumo se mantiene constante al corresponder a un gasto común del edificio, distribuido entre las distintas oficinas.

EMISIONES TOTALES

ALCANCE 1	ALCANCE 2 (market-based)	ALCANCE 3	TOTAL (tCO ₂ eq)
2.066,45	388,00	855,54	3.309,99

Intensidad por euro	4,68	tCO₂e/M€
----------------------------	-------------	----------------------------

Huella de Carbono 2025 Market-Based



La intensidad se ha calculado utilizando las emisiones bajo el enfoque Market-based para el Alcance 2, ya que se considera el más realista, al usar factores de emisión de las propias compañías comercializadoras.

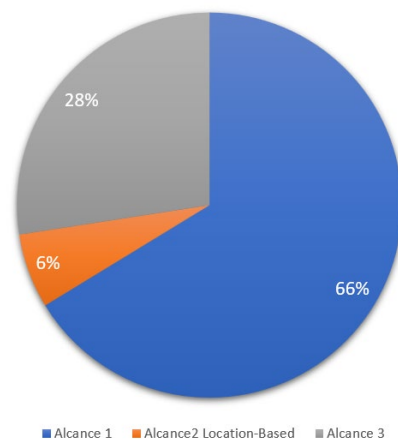
Para el cálculo de la Intensidad por euro se utiliza el dato de facturación del grupo en 2025: 706,75 M€.

Cálculo Location-based

ALCANCE 1	ALCANCE 2 (location-based)	ALCANCE 3	TOTAL (tCO ₂ eq)
2.066,45	195,49	855,54	3.117,48

Intensidad por euro	4,41	tCO₂e/M€
----------------------------	-------------	----------------------------

Huella de Carbono 2025 Location-Based



A continuación, se presenta un resumen visual de los resultados del cálculo de la Huella de Carbono y comparación con los ejercicios anteriores:

Total emisiones considerando Alcance 2 Market- Based: 3.309,99 Tn CO₂ equivalentes.

	Emisiones en Tn CO ₂ e			
	Alcance 1	Alcance2 Market-Based (Esp)	Alcance 3	Total
España	1.153,06	302,52		1.455,59
Portugal	440,03	60,50		500,53
Italia	73,21	19,53		92,74
Francia	65,71	0,16		65,87
Chile	331,31	4,32		335,63
Brasil	3,13	0,00		3,13
Perú	0,00	0,97		0,97
Alcance 3 global			855,54	855,54
TOTAL	2.066,45	388,00	855,54	3.309,99

	Evolución emisiones en Tn CO ₂ e				
	Alcance 1	Alcance2 Market-Based	Alcance 3	Total	Ratio de emisiones Tn CO ₂ e/M€
2025	2.066,45	388,00	855,54	3.309,99	4,68
2024	1.578,75	284,39	0,00	1.863,14	3,05
2023	1.081,67	328,01	0,00	1.409,68	2,59
Incremento anual 2024-2025	30,89%	36,43%		77,66%	53,42%

Total emisiones considerando Alcance 2 Location-Based: 3.117,48 Tn CO₂ equivalentes.

	Emisiones en Tn CO ₂ e			
	Alcance 1	Alcance2 Location-Based	Alcance 3	Total
España	1.153,06	110,01		1.263,07
Portugal	440,03	60,50		500,53
Italia	73,21	19,53		92,74
Francia	65,71	0,16		65,87
Chile	331,31	4,32		335,63
Brasil	3,13	0,00		3,13
Perú	0,00	0,97		0,97
Alcance 3 global			855,54	855,54
TOTAL	2.066,45	195,49	855,54	3.117,48

	Evolución emisiones en kg CO ₂ e				
	Alcance 1	Alcance2 Location-Based	Alcance 3	Total	Ratio de emisiones Tn CO ₂ e/€
2025	2.066,45	195,49	855,54	3.117,48	4,41
2024	1.578,75	134,85		1.713,60	2,81
2023	1.081,67	218,69		1.300,36	2,39
Incremento anual 2024-2025	30,89%	44,97%		81,93%	57,10%

2.3. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

La Ley 26/2027 de Responsabilidad Medioambiental no aplica a la actividad del Grupo, al no generar impactos ambientales significativos. Por ello, no se requiere póliza específica de responsabilidad medioambiental.

El Grupo dispone de un seguro que cubre la responsabilidad civil imputable daños materiales causados a terceros por la contaminación o polución de la atmósfera, del suelo o de las aguas, siempre y cuando su causa sea accidental, es decir, que sea súbita, repentina, imprevisible y no intencionada.

Quedan excluidas de la cobertura las reclamaciones por:

- Contaminación o polución, originada de forma continuada, lenta y reiterada.
- El incumplimiento de las leyes, reglamento o cualesquier disposición o normativa en materia de medio ambiente.
- Daños al medio ambiente que provengan de las instalaciones o local es del Asegurado dedicados exclusivamente al proceso, tratamiento, gestión, almacenamiento, uso y descarga o vertido de materiales, residuos o sustancias de desecho procedentes de Terceros.
- Daños por emisiones o vertidos derivados del funcionamiento normal de la explotación (emisiones o vertidos regulares).
- Daños genéticos en personas o animales.
- Responsabilidad medioambiental basada en la Ley 26/2007 de 23 de Octubre, de Responsabilidad Medioambiental y normativa de desarrollo, que fuera exigida o exigible por parte de la Administración Pública.

3. POLÍTICAS RELATIVAS A ASPECTOS SOCIALES Y LABORALES

3.1. Descripción general de la plantilla de Eurofirms Group

Eurofirms Group está formado por diferentes empresas que prestan servicios de recursos humanos de diferente naturaleza, con lo que la plantilla de personal se estructura de la siguiente manera:

- ✓ **Personal de estructura** de Eurofirms Group. Se refiere a los **empleados internos** de la propia empresa Eurofirms Group. Son quienes trabajan directamente en sus oficinas, gestionando operaciones, administración, recursos humanos, ventas, etc. No están asignados a clientes externos.
- ✓ **Personal en misión**, es decir, personas puestas a disposición del cliente a través de las empresas de trabajo temporal del grupo. Son personas que **trabajan en empresas clientes**, pero **contratadas a través de Eurofirms como empresa de trabajo temporal (ETT)**. Están “en misión” porque su relación laboral es con Eurofirms, pero su lugar de trabajo y tareas están en la empresa cliente. Es una forma habitual de contratación temporal para cubrir necesidades puntuales o estacionales.
- ✓ **Personal en servicio del cliente**, es decir, personal que presta servicios a los clientes derivados de contratos de prestación de servicios de **outsourcing**. No se trata de trabajo temporal, sino de servicios externalizados (por ejemplo, limpieza, logística, atención al cliente). Aunque trabajan para el cliente, están contratados por Eurofirms o sus filiales especializadas en outsourcing.

En relación con las tablas siguientes, deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- Las variaciones de plantilla entre ejercicios, especialmente en lo relativo al personal en misión y al personal de outsourcing, responden a la naturaleza del negocio y a los clientes con los que colabora el Grupo.
- En los datos correspondientes a 2024 se incluyen empleados con contratos en prácticas, mientras que en 2025 dichos empleados han sido excluidos. Asimismo, aquellos empleados cuyo género, edad y/o categoría profesional no se encontraban definidos han sido asignados a una de las categorías disponibles, teniendo este criterio un impacto mínimo en la información reportada y respondiendo a un criterio interno.
- Por otro lado, dentro del personal de estructura se incluyen empleados de la Fundación Eurofirms, entidad que forma parte del Grupo empresarial, si bien no consolida. Al cierre del ejercicio 2025, la plantilla de la Fundación estaba compuesta por 81 trabajadores (57 en 2024), de los cuales 57 eran hombres y 24 mujeres (41 y 16, respectivamente, en 2024). Asimismo, el número medio de empleados de la Fundación durante el ejercicio 2025 ascendió a 72 personas (62 en 2024).

3.1.1. Análisis de la plantilla global a cierre del ejercicio

31-dic								
Distribución geográfica								
2024				2025				
Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	
España	11.554	1.663	1.517	14.734	11.189	1.921	1.130	14.240
Portugal	4.565	95	192	4.852	4.405	145	228	4.778
Italia	323	-	59	382	525	-	72	597
Francia	13	-	19	32	4	6	38	48
Chile	627	297	84	1.008	2.696	285	108	3.089
Brasil	-	-	6	6	34	-	9	43
Perú	11	3	11	25	5	74	21	100
Total	17.093	2.058	1.888	21.039	18.858	2.431	1.606	22.895

31-dic								
2024				2025				
Distribución por género								
Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	
Hombres	9.754	843	535	11.132	10.919	1.109	453	12.481
Mujeres	7.339	1.215	1.353	9.907	7.939	1.322	1.153	10.414
Total	17.093	2.058	1.888	21.039	18.858	2.431	1.606	22.895

Distribución por edad								
Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	
< 30 años	6.994	442	560	7.996	8.182	638	482	9.302
30 – 50 años	8.430	1.152	1.161	10.743	8.890	1.322	961	11.173
> 50 años	1.669	464	167	2.300	1.786	471	163	2.420
Total	17.093	2.058	1.888	21.039	18.858	2.431	1.606	22.895

Distribución por categoría profesional								
Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	
Personal directivo	-	3	43	46	-	3	40	43
Jefes y mandos intermedios	17	163	370	550	46	57	363	466
Técnicos especialistas	1.556	350	1.130	3.036	1.692	358	968	3.018
Empleados de tipo administrativo	2.463	236	81	2.780	3.247	476	51	3.774
Comerciales y similares	436	352	255	1.043	1.143	529	178	1.850
Personal subalterno	12.621	954	9	13.584	12.730	1.008	6	13.744
Total	17.093	2.058	1.888	21.039	18.858	2.431	1.606	22.895

A cierre del ejercicio de 2025 la plantilla de estructura cuenta con 4.134 empleados con discapacidad.

	Estructura			En misión/Outsourcing		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Personal directivo	-	-	-	-	-	-
Jefes y mandos intermedios	17	-	17	25	2	27
Técnicos especialistas	4	-	4	1.185	94	1.279
Empleados de tipo administrativo	-	-	-	455	103	558
Comerciales y similares	44	15	59	671	120	791
Personal subalterno	5	4	9	1.174	216	1.390
Total	70	19	89	3.510	535	4.045

3.1.2. Análisis de la plantilla de estructura

A continuación, se incluyen las tablas por tipo de contrato y tipo de jornada del personal de estructura correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025. No es comparable la información reportada en ambos ejercicios, dado que se ha producido un cambio en la metodología de cálculo.

Análisis de la plantilla por tipo de contrato

	Personal estructura					
	Promedio de contratos					
	2024			2025		
	Distribución por género					
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	475	60	535	458	65	523
Mujeres	1.199	154	1.353	1.161	169	1.330
Total	1.674	214	1.888	1.619	234	1.853
	Distribución por edad					
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
< 30 años	452	108	560	459	118	577
30 – 50 años	1.064	97	1.161	997	101	1.099
> 50 años	158	9	167	162	15	177
Total	1.674	214	1.888	1.619	234	1.853
	Distribución por categoría profesional					
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Personal directivo	43	-	43	42	3	45
Jefes y mandos intermedios	359	11	370	381	13	394
Técnicos especialistas	965	165	1.130	952	166	1.118
Empleados de tipo administrativo	57	24	81	38	30	68
Comerciales y similares	243	12	255	200	22	222
Personal subalterno	7	2	9	6	0	6
Total	1.674	214	1.888	1.619	234	1.853

Análisis de la plantilla por tipo de jornada

Personal estructura						
Promedio de jornada						
Distribución por género						
	2024			2025		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	511	24	535	503	22	525
Mujeres	1.224	129	1.353	1.221	113	1.334
Total	1.735	153	1.888	1.723	135	1.858
Distribución por edad						
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	533	27	560	564	17	582
30 – 50 años	1.051	110	1.161	1.000	100	1.100
> 50 años	151	16	167	159	18	177
Total	1.735	153	1.888	1.723	135	1.858
Distribución por categoría profesional						
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Personal directivo	41	2	43	45	-	45
Jefes y mandos intermedios	350	20	370	372	22	394
Técnicos especialistas	1.029	101	1.130	1.033	89	1.122
Empleados de tipo administrativo	69	12	81	57	11	68
Comerciales y similares	243	12	255	211	13	223
Personal subalterno	3	6	9	5	1	6
Total	1.735	153	1.888	1.723	135	1.858

Niveles salariales

A continuación, analizamos los niveles salariales del personal de estructura.

En el análisis de la remuneración media anual entre hombres y mujeres por categoría profesional se considera también el análisis de la brecha salarial, que es la diferencia existente entre el salario de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres.

Para el cálculo de las remuneraciones medias se ha tenido en cuenta el salario fijo de la plantilla de estructura a 31 de diciembre de 2025. No se incluye la remuneración variable, ya que está sujeta a políticas internas, al desempeño individual, entre otros factores, y se trata de información sensible.

El resultado es el siguiente:

	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
	Salario medio anual	Salario medio anual	2024	Salario medio anual	Salario medio anual	2025
Personal directivo	103.856	85.961	17,23%	85.520	74.827	12,50%
Jefes y mandos intermedios	40.504	31.317	22,68%	41.870	33.897	19,04%
Técnicos especialistas	25.874	20.761	19,76%	26.364	21.420	18,75%
Empleados de tipo administrativo	15.684	17.605	-12,25%	13.314	18.101	-35,96%
Comerciales y similares	27.333	27.314	0,07%	29.948	30.763	-2,72%
Personal subalterno	24.000	17.421	27,41%	-	9.798	-
Total	39.542	33.397	15,54%	33.735	25.564	24,22%

Se ha considerado como personal directivo a aquellas personas que ejercen funciones vinculadas a la misión principal del Grupo, tales como la planificación, el liderazgo y la gestión de las distintas líneas de negocio, desarrollando dichas funciones de forma autónoma, con plena responsabilidad y transparencia. Con el objetivo de garantizar la homogeneización de roles, se han equiparado las categorías profesionales entre los distintos países incluidos en el alcance reportado. En este contexto, la incorporación de posiciones correspondientes a países como Chile, Perú o Brasil (junto con España, Portugal, Francia e Italia) ha conllevado una disminución de la media del salario bruto anual.

Los niveles salariales del personal de estructura reflejan una diferencia significativa entre el personal directivo y el resto de la plantilla de Eurofirms Group. La mayor parte de los profesionales contratados se encuadran en la categoría de técnicos especialistas, distribuidos entre las distintas sociedades que conforman el Grupo.

Por su parte, los administradores de las diferentes sociedades del Grupo, así como de la sociedad dominante, se han incluido dentro de la categoría de “Personal directivo”. Ninguno de los administradores percibe retribución alguna por el desempeño de este cargo.

	Salario medio anual	
	2024	2025
	Por edad	
< 30 años	19.658	20.013
30 – 50 años	28.570	30.146
> 50 años	36.813	38.173

	Salario medio anual	
	2024	2025
	Por categoría profesional	
Personal directivo	97.593	80.976
Jefes y mandos intermedios	34.180	36.748
Técnicos especialistas	21.959	22.608
Empleados de tipo administrativo	17.349	17.163
Comerciales y similares	27.321	30.564
Personal subalterno	18.152	9.798

Remuneración de Administradores y alta dirección

Durante los ejercicios terminados el 31 de diciembre de 2025 y 2024 el Administrador Único del Grupo no ha percibido remuneraciones por su cargo como Administrador, ni tiene concedidos anticipos o créditos y no se han asumido obligaciones por cuenta de éste a título de garantía. Asimismo, el Grupo no tiene contratadas obligaciones en materia de pensiones y de seguros de vida con respecto al Administrador Único del Grupo.

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024 el personal de Alta Dirección no tiene concedidos anticipos o créditos y no se han asumido obligaciones por su cuenta a título de garantía. Asimismo, el Grupo no tiene contratadas obligaciones en materia de pensiones y de seguros de vida con respecto al personal de Alta Dirección.

3.1.3. Análisis de la plantilla de personal en misión y en servicio al cliente (outsourcing)

Análisis de la plantilla por tipo de contrato

	Número medio de contratos 2024						Número medio de contratos 2025					
	Distribución por género											
	Personal en misión			Personal outsourcing			Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	1.446	8.385	9.831	539	304	843	1.923	11.055	12.978	531	547	1.078
Mujeres	1.115	6.147	7.262	697	518	1.215	1.261	7.750	9.011	726	653	1.379
Total	2.561	14.532	17.093	1.236	822	2.058	3.184	18.805	21.989	1.257	1.200	2.457
	Distribución por edad											
	Personal en misión			Personal outsourcing			Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
< 30 años	844	6.836	7.680	243	200	443	1.060	8.342	9.402	272	387	659
30 - 50 años	1.304	6.772	8.076	700	451	1.151	1.614	8.991	10.605	699	645	1.344
> 50 años	416	921	1.337	293	171	465	510	1472	1.982	286	168	454
Total	2.564	14.529	17.093	1.236	822	2.058	3.184	18.805	21.989	1.257	1.200	2.457
	Distribución por categoría profesional											
	Personal en misión			Personal outsourcing			Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Personal directivo	-	-	-	1	2	3	-	-	-	2	-	2
Jefes y mandos intermedios	6	11	17	104	14	118	2	51	53	27	28	56
Técnicos especialistas	432	1.140	1.572	247	102	349	611	1.370	1.981	206	155	361
Empleados de tipo administrativo	96	2.367	2.463	236	46	282	413	3.959	4.372	187	293	480
Comerciales y similares	159	277	436	181	171	352	187	1.107	1.294	403	102	505
Personal subalterno	1.868	10.737	12.605	522	432	954	1.970	12.319	14.289	433	622	1.054
Total	2.561	14.532	17.093	1.291	767	2.058	3.184	18.805	21.989	1.257	1.200	2.457

Análisis de la plantilla por tipo de jornada

	Número medio de contratos 2024						Número medio de contratos 2025					
	Distribución por género											
	Personal en misión			Personal outsourcing			Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	5.395	4.431	9.826	697	146	843	10.581	2.397	12.978	224	830	1.055
Mujeres	3.006	4.261	7.267	639	576	1.215	6.572	2.440	9.011	192	1.211	1.403
Total	8.401	8.692	17.093	1.336	722	2.058	17.152	4.837	21.989	416	2.041	2.457
	Distribución por edad											
	Personal en misión			Personal outsourcing			Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	3.089	3.915	7.004	276	167	443	7.025	2.378	9.403	143	515	658
30 – 50 años	4.440	3.980	8.420	764	387	1.151	8.599	2.007	10.606	212	1.133	1.345
> 50 años	891	778	1.669	296	168	464	1.528	452	1.980	61	393	454
Total	8.420	8.673	17.093	1.336	722	2.058	17.152	4.837	21.989	416	2.041	2.457
	Distribución por categoría profesional											
	Personal en misión			Personal outsourcing			Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Personal directivo	-	-	-	3	-	3	-	-	-	3	-	3
Jefes y mandos intermedios	16	1	17	111	7	118	50	3	53	34	23	57
Técnicos especialistas	1.101	471	1.572	284	66	350	1.603	380	1.982	4	356	360
Empleados de tipo administrativo	365	2.098	2.463	248	34	282	3.563	811	4.373	147	331	478
Comerciales y similares	159	277	436	188	164	352	616	677	1.294	1	492	493
Personal subalterno	1.734	10.871	12.605	560	394	954	11.321	2.966	14.287	227	839	1.066
Total	3.375	13.718	17.093	1.394	665	2.058	17.152	4.837	21.989	416	2.041	2.457

Niveles salariales

A continuación, se analizan los niveles salariales del personal en misión y outsourcing. Los datos salariales no resultan comparables con los del ejercicio anterior, dado que en 2024 el alcance de la información reportada se limitaba a las sociedades de España y Portugal. En 2025, el perímetro de reporte se ha ampliado e incluye a la totalidad de las sociedades del Grupo.

El análisis de la remuneración media anual entre hombres y mujeres por categoría profesional incorpora también el estudio de la brecha salarial, definida como la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres, expresada como porcentaje sobre el salario medio de los hombres. En este contexto, cabe señalar que, para la plantilla de estructura, la brecha salarial

se presenta de forma agregada para el conjunto de las sociedades del Grupo. Por su parte, en el caso de la plantilla en misión y outsourcing, se ha optado por presentar la brecha salarial correspondiente al resto de países (Francia, Italia, Chile, Brasil y Perú) de manera desagregada.

Para el cálculo de las remuneraciones medias se ha considerado exclusivamente el salario fijo de la plantilla.

España y Portugal:

	Personal en misión						Personal outsourcing					
	2024			2025			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
	Salario medio anual	Salario medio anual	2024	Salario medio anual	Salario medio anual	2025	Salario medio anual	Salario medio anual	2024	Salario medio anual	Salario medio anual	2025
Personal directivo	-	-	-	-	-	-	175.013	-	100%	-	-	-
Jefes y mandos intermedios	29.530	35.123	-19%	28.070	27.078	4%	25.854	21.184	18%	-	-	-
Técnicos especialistas	19.877	18.879	5%	24.568	24.627	0%	17.799	16.388	8%	-	-	-
Empleados de tipo administrativo	16.819	17.061	-1%	20.715	19.366	7%	24.638	20.457	17%	-	-	-
Comerciales y similares	20.803	20.321	2%	17.767	17.192	3%	14.801	10.413	30%	-	-	-
Personal subalterno	19.501	18.275	6%	18.227	17.685	3%	10.615	9.968	6%	16.167	12.691	22%
Total	17.755	18.277	-2,94%	18.225	17.658	3%	13.755	10.991	20,09%	16.167	12.691	22%

	Personal en misión		Personal outsourcing	
	Salario medio anual			
	2024	2025	2024	2025
	Por edad			
< 30 años	18.736	17.907	9.772	11.710
30 – 50 años	19.095	17.118	15.073	15.986
> 50 años	18.006	18.249	14.689	14.476

	Personal en misión		Personal outsourcing	
	Salario medio anual			
	2024	2025	2024	2025
	Por categoría profesional			
Personal directivo	-	-	-	-
Jefes y mandos intermedios	24.702	27.326	22.862	-
Técnicos especialistas	19.462	24.378	17.066	-
Empleados de tipo administrativo	16.968	19.704	18.790	-
Comerciales y similares	20.465	17.477	12.601	-
Personal subalterno	19.602	17.956	10.141	14.429

Resto países:

	Personal en misión						Personal outsourcing					
	2024			2025			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
	Salario medio anual	Salario medio anual	2024	Salario medio anual	Salario medio anual	2025	Salario medio anual	Salario medio anual	2024	Salario medio anual	Salario medio anual	2025
Personal directivo	-	-	-	-	-	-	175.013	-	100%	101.775	66.425	35%
Jefes y mandos intermedios	29.530	35.123	-19%	10.818	7.426	31%	25.854	21.184	18%	17.891	18.735	-5%
Técnicos especialistas	19.877	18.879	5%	488	96	80%	17.799	16.388	8%	23.376	23.692	-1%
Empleados de tipo administrativo	16.819	17.061	-1%	3.858	3.430	11%	24.638	20.457	17%	16.148	14.797	8%
Comerciales y similares	20.803	20.321	2%	3.982	3.477	13%	14.801	10.413	30%	-	3.348	-
Personal subalterno	19.501	18.275	6%	-	-	-	10.615	9.968	6%	5.915	5.119	13%
Total	17.755	18.277	-2,94%	2.752	2.012	27%	13.755	10.991	20,09%	13.418	9.394	30%

	Personal en misión		Personal outsourcing	
	Salario medio anual			
	2024	2025	2024	2025
	Por edad			
< 30 años	18.736	2.143	9.772	13.418
30 – 50 años	19.095	2.753	15.073	9.394
> 50 años	18.006	2.482	14.689	11.623

	Personal en misión		Personal outsourcing	
	Salario medio anual			
	2024	2025	2024	2025
	Por categoría profesional			
Personal directivo	--	-	175.013	89.992
Jefes y mandos intermedios	24.702	10.029	22.862	18.092
Técnicos especialistas	19.462	247	17.066	23.572
Empleados de tipo administrativo	16.968	3.593	18.790	15.710
Comerciales y similares	20.465	3.672	12.601	3.348
Personal subalterno	19.692	2.829	10.141	5.475

3.1.4. Despidos

Los despidos han aumentado en consecuencia al aumento del personal, un aumento de la plantilla generalizado propicia un aumento proporcional de los despidos.

Los datos de despidos no incluyen a trabajadores en misión ni en régimen de outsourcing, dado que en estos casos la finalización del contrato responde a la naturaleza temporal del mismo y no se considera despido.

	2025	2024
	Por género	
Hombres	25	50
Mujeres	57	82

	2025	2024
	Por edad	
< 30 años	15	26
30 – 50 años	59	91
> 50 años	8	15

	2025	2024
	Por categoría profesional	
Personal directivo	4	5
Jefes y mandos intermedios	12	32
Técnicos especialistas	50	63
Empleados de tipo administrativo	3	9
Comerciales y similares	13	22
Personal subalterno	0	1

3.2. Políticas de promoción de igualdad de género y de integración social

3.2.1. Plan de igualdad

Ver Plan de igualdad: www.eurofirmsgroup.com/plan-de-igualdad

Eurofirms Group dispone del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo la igualdad una parte intrínseca de nuestra forma de pensar y actuar.

Este plan de igualdad se aplica en todas las empresas y centros de Eurofirms Group en el territorio español y a la totalidad de su equipo, así como en todos aquellos que se creen en un futuro.

Desde su registro en enero del 2021 nuestro propósito en estos años ha sido el desarrollo de este segundo plan para convertirnos en un referente en el mercado de la gestión de persona. Hemos trabajado para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover un espacio de trabajo donde no existiera ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Por ello todas las personas que forma parte de Eurofirms Group reafirman su compromiso y se comprometen a velar por la aplicación de este principio en su ámbito laboral propio como agentes de cambio en nuestros clientes, proveedores y todos aquellos grupos de interés.

Para ello realizamos un exhaustivo análisis tanto objetivo como subjetivo de todos los ámbitos de actuación sin excepción:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Promoción profesional
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención de acoso sexual y por razones de sexo
- Lenguaje no sexista y discriminatorio

Estas son las acciones realizadas en aquellos ámbitos más relevantes:

Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo evaluadas por la comisión no detectaron situaciones de discriminación en este ámbito. Es cierto y en esta materia, que el sector donde desarrollamos nuestra actividad existe de forma predominante una mayor presencia femenina. Como detectamos que en algunos centros se identificaron distintos puestos ocupados exclusivamente por personas de sexo femenino y/o masculino se ha ido valorando la paridad en la plantilla, así como los motivos de baja laboral en cada una de las dos reuniones anuales de la comisión de igualdad.

Siempre ha existido una política contractual orientada a priorizar contratos de larga duración a temporales. Y encontramos una inexistencia de discriminación en la tipología de contratos en hombres y mujeres, ya que se ofrecen las mismas condiciones laborales.

Hemos mejorado la automatización de los datos relacionados con las condiciones laborales para facilitar su análisis a través de la herramienta Power BI.

En relación con los beneficios sociales nos hemos asegurado su divulgación publicándolos en nuestra intranet para hacerlo más accesible a la plantilla, así como creado webinars para resolver dudas.

La cultura de empresa respetar los horarios establecidos en la medida de lo posible para minimizar el afecto sobre la vida no laboral de las personas. Se estableció un horario de conexión desde nuestro departamento de sistemas, que no permite conectarnos fuera de las 8h a 20h ni los fines de semana. Posteriormente se creó un protocolo de desconexión digital que recoge estas medidas.

Acceso a la organización

La comisión no observó situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a la organización.

Con un modelo de gestión del talento basado en competencias, las personas candidatas se evalúan estrictamente en base al cumplimiento de estas.

Las vacantes son publicadas siempre con lenguaje inclusivo y especificando las competencias necesarias para el desarrollo de la función.

Evaluando el histórico de contrataciones, si bien la incorporación de talento ha sido de mayor presencia femenina, sí que se ha recortado la distancia, con una tendencia en favor de una mayor paridad, a pesar de ser un sector altamente feminizado.

Existe una política de selección orientada a incorporar indiferentemente hombres o mujeres sin hacer diferencias en las condiciones iniciales entre hombres y mujeres. Aun así, hemos promovido la contratación de hombre o mujeres en aquellos puestos que estuvieran infrarrepresentados como por ejemplo de mujeres en puestos como Business Developer, perfiles IT y de hombre en puestos de Recruiter y Office leader.

Desde el área *People* se trabaja con una política contractual orientada a ofrecer estabilidad al personal de estructura a través de contratos de larga duración.

Área de formación interna y/o continua

La comisión no detectó situaciones que implicaran algún tipo de discriminación de acuerdo con las políticas de formación interna.

La compañía dispone de políticas específicas orientadas al desarrollo de las competencias profesionales de todas las personas trabajadoras, garantizando el acceso igualitario a la formación y fomentando la actualización continua de conocimientos.

Estas políticas tienen como objetivo mejorar la cualificación del personal, impulsar el crecimiento profesional y favorecer la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos, alineándolas siempre a los objetivos estratégicos de la compañía. Todo el personal dispone de libre acceso a la plataforma de University con un catálogo formativo a su disposición.

Durante el ejercicio, la empresa ha desarrollado diversos programas de formación interna y externa, incluyendo formación técnica, normativa, de prevención de riesgos laborales, de competencias digitales y programas de desarrollo de habilidades. La planificación formativa se diseña teniendo en cuenta las necesidades estratégicas del negocio, la recogida de necesidades formativas anual y los perfiles profesionales de cada área.

La compañía identifica como riesgos principales la necesidad de actualización de competencias clave y estratégicas como pueden ser: liderazgo, orientación al cumplimiento de procesos, adaptación a nuevas tecnologías, y competencias técnicas que permitan aumentar la eficiencia, alineándolo con los pilares estratégicos de la compañía.

Se realizan seguimientos sobre necesidades formativas y evaluaciones para medir el impacto de la formación en la mejora de competencias, el desempeño y la satisfacción del personal. Los resultados obtenidos permiten ajustar los planes formativos y asegurar su alineación con las necesidades de la organización.

No se observaron diferencias sustanciales por sexos en el desarrollo de las acciones formativas, cuya tendencia es la misma de acuerdo con la presencia porcentual de plantilla por sexo.

La puesta en marcha de la *Eurofirms University* ha mejorado las horas de formación en materia de igualdad, como, por ejemplo, incluimos en el on-boarding formación sobre el plan de igualdad, los diferentes protocolos de acoso y buenas prácticas en la contratación.

A continuación, se detallan las horas de formación invertidas durante 2025:

	Horas formación	Horas formación	Variación absoluta	Variación relativa (%)
	2024	2025	2024-2025	2024-2025
	Total	Total	Total	Total
Personal directivo	603	414	-189	-0,46
Jefes y Mandos intermedios	6.808	8.798	1.990	0,23
Técnicos especialistas	11.973	17.614	5.641	0,32
Empleados de tipo administrativo	1.210	2.539	1.329	0,52
Comerciales y similares	1.148	3.531	2.383	0,67
Total	21.742	32.896	11.154	0,34

* El personal subalterno no se incluye en esta tabla porque no ha realizado horas de formación en el periodo de reporte.

Área de promoción y desarrollo profesional

Siguiendo con el modelo de gestión de personas desarrollado en Eurofirms Group, la promoción y el desarrollo profesional siguen los mismos principios ya comentados en el apartado de acceso a la organización, siempre basados en criterios de competencias para el puesto.

No se observaron situaciones de discriminación en este ámbito, especialmente por el hecho que la existencia de mayor presencia de personas de sexo femenino son lógicamente las personas con mayor número de promociones, de acuerdo con la tendencia de su participación en la plantilla.

No se ha identificado ningún tipo de discriminación con respecto a las candidaturas objeto de promoción vinculadas a ningún tipo de situación familiar específica. Este ámbito no se tiene en consideración, solo exclusivamente los factores de competencias evaluables.

Destacaríamos que existe una política de promoción de abajo-arriba que permite a las personas que ocupan los puestos con categorías inferiores crecer profesionalmente en la organización. Con un trato confidencial de las promociones, sin comunicación al superior directo hasta su resolución para potenciar el crecimiento profesional de la persona.

Hemos mejorado en la comunicación de todas las ofertas en nuestra intranet, además de la divulgación semanal en nuestras redes sociales internas de vacantes para garantizar que lleguen a la totalidad de la organización y así asegurar la mejora profesional en igualdad de oportunidades.

Retribución

La evaluación de la política retributiva por parte de la comisión determinó de forma genérica la inexistencia de discriminación alguna por razón de sexo u cualquier otro tipo.

La política salarial está claramente identificada por puesto de trabajo de acuerdo con la valoración interna que la empresa realiza sobre el mismo, y de acuerdo con el plan de carrera que la persona desarrolle internamente.

Asimismo, la comisión ha estado evaluando en cada una de las dos reuniones anuales el estado de la brecha salarial y si bien ha ido fluctuando, siendo en ocasiones inferior a la media nacional, todavía existe un ámbito de mejora sustancial en este campo. Para ello se ha incorporado como propuesta de mejora en nuestra recién creada área de Diversidad e inclusión para realizar un seguimiento y un análisis detallado en el tiempo para intentar reducirlo.

Área de tiempo de trabajo y corresponsabilidad

El actual modelo de gestión del tiempo y corresponsabilidad desarrollado en Eurofirms Group permite un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar ya que se fomenta la autorresponsabilidad de las personas trabajadoras.

No se identificó situaciones diferenciales según sexo en el uso de permisos y flexibilidad horario entre las personas trabajadoras.

Se han mejorado las medidas de conciliación y flexibilidad horaria permitiendo un día mínimo de teletrabajo, entrada flexible desde las 8h hasta las 10h y salida de 17h a 18h, además de una tarde libre a la semana. Estas medidas permiten adaptaciones horarias sin necesidad de acudir a la reducción horaria para poder gestionar de forma óptima la conciliación familiar.

Como hemos comentado anteriormente, Eurofirms Group dispone de una política de un protocolo de desconexión digital que impide programar reuniones a partir de las 18h y cierra la conexión al servidor a partir de las 20h y los fines de semana. Además de un Servicio de guardia, formado y remunerado para canalizar las peticiones de clientes y personas trabajadoras para garantizar la desconexión tecnológica del personal de la organización.

No obstante, seguiremos trabajando para acompañar a las personas de la organización en su evolución personal y asesorarles para que puedan acogerse a las medidas de conciliación independientemente de si son hombres o mujeres, de acuerdo con los objetivos del plan.

Comunicación no sexista

Hemos creado un área de comunicación interna cuya función entre otras es cuidar el contenido y la forma de lo que se comunica, acorde siempre con los valores de la empresa. Esto nos ha permitido garantizar que toda comunicación que se realiza interna y externamente cumple los requisitos de una comunicación no sexista.

Hemos habilitado espacios para trabajar y sensibilizar sobre la comunicación no sexista y el trato adecuado. Como por ejemplo webinar de liderazgo con perspectiva de género o espacio de diálogos sobre testimonios femeninos.

Aun así, vamos a trabajar todavía más para fomentar conciencia en relación con la comunicación no sexista, dotando de información al equipo y eliminado cualquier documento sensible de serlo de acuerdo con los objetivos del plan.

Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

Se ha actualizado los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo además del protocolo de acoso laboral.

La inexistencia de denuncias a lo largo de estos años no ha hecho necesaria la puesta en funcionamiento del protocolo.

Se ha creado el Canal ético y de Compliance como un instrumento que permite tanto al personal interno de la compañía y de las empresas de su grupo, como a terceros (proveedores, clientes, colaboradores, etc.), poner en conocimiento de la compañía cualquier situación de incumplimiento legislativo, del Código de Conducta o de otras normas/procedimientos internos, mediante la comunicación de posibles situaciones de riesgo o de incumplimiento ético o normativo. Se pueden denunciar cualquier situación de acoso laboral, sexual o por razón de género, siendo una empresa externa la encargada de la gestión inicial.

3.2.2. Políticas de integración social

Eurofirms Group es una organización plenamente comprometida con la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión social. Para ello, cuenta con la Fundación Eurofirms, dedicada a la inserción laboral de personas con discapacidad, que también colabora con otras entidades que trabajan con el resto de los colectivos en riesgo.

En cuanto a los sectores que más emplean a personas con discapacidad a través de Fundación Eurofirms cabe destacar la logística, la producción y el telemarketing. Entre ellos, las posiciones más demandadas han sido las de carga y descarga de almacén, preparación de pedidos, personas operarias de envasado y limpieza, así como Teleoperadores/as en atención al cliente y venta telefónica.

3.3. Mantenimiento de unas condiciones justas de trabajo

En materia de contratación laboral nuestras empresas cumplen la normativa vigente. Como ha podido apreciarse en el análisis de la plantilla (punto 3.1.2) la mayor parte del equipo de estructura dispone de contratos fijos, siendo la política del grupo la de incrementar este porcentaje de manera sostenida.

En el momento de la incorporación a Eurofirms Group, todos los trabajadores reciben el “Manual de Acogida” en el que se informa de las políticas asumidas por el grupo y sus responsabilidades, que son estas:

- Correcta utilización de los materiales y equipos de trabajo entregados por el grupo.
- Respeto a las instrucciones de seguridad y señalización realizadas por el grupo.
- Mantenimiento de un nivel de orden y limpieza en el entorno de trabajo.
- Responsabilidad sobre el propio entorno de trabajo y el de los compañeros.
- Información acerca del plan de emergencia.
- Información sobre la política ética, de calidad y de medioambiente seguida por Eurofirms Group.

3.4. Políticas de salud y seguridad laboral

Eurofirms Group asume como prioritaria la preocupación por la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, contando con el correspondiente plan de prevención establecido en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como con la certificación ISO 45001 en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La modalidad de prevención de la empresa está constituida por un Servicio de Prevención Mancomunado de Eurofirms Group, con 3 especialidades asumidas (seguridad, higiene y ergonomía y psicología).

En caso de requerir material de Higiene industrial para llevar a cabo mediciones, se cuenta con equipos propios, aun así, si se precisa alguna medición específica está concertado con el Servicio de Prevención de Quirón Prevención la cesión de los medios, y para gestionar la vigilancia de la salud está concertada con: Cualtis, Previntegral, Prevenpyme, G&M, Oremed, Riesgo y trabajo, Gabinete SME, Valora Prevención, Insamaz, Semusad, SPM Prevención, AVS, Quirón Prevención, Gefapreven, vitality y laboral Risk.

Atendiendo lo que se establece en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se realiza un informe para estimar la magnitud de los riesgos existentes en los puestos de trabajo, obteniendo la información necesaria para que la empresa esté en condiciones de tomar decisiones y medidas apropiadas para eliminar, reducir, y/o controlar los riesgos existentes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos por puestos de trabajo se debe considerar como un proceso de mejora continua y de superación en seguridad. Se modifica o actualiza cada vez que se modifique el proceso de trabajo, cuando se produzcan daños a la salud o siempre que la autoridad laboral así lo requiera.

Las actuaciones que se desprenden de la evaluación de riesgos se integran en el conjunto de las actividades de la empresa y a todos los niveles jerárquicos de esta, tal y como se indica en el apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa anualmente realiza una planificación y la correspondiente memoria de actividades, documento

complementario al informe de evaluación de riesgos. En el caso del personal en misión, siguiendo el RD 216/99, es la empresa usuaria quien nos facilita la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y toma las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud del trabajador, siendo Eurofirms Group el responsable de trasladar la información e impartir la formación al trabajador adecuada al puesto de trabajo en las instalaciones del cliente.

En materia de promoción de la salud, el grupo realiza, entre otras, las siguientes acciones:

- Prohibición de fumar excepto en zonas autorizadas.
- Prohibición de consumo de alcohol y otras sustancias no permitidas.
- Promover una dieta saludable proporcionando diariamente fruta fresca al personal de las instalaciones de la sede central.
- Revisión médica periódica y a los dos años de incorporación se proporciona como beneficio social el servicio de una mutua sanitaria privada.

Por lo que respecta a los datos relacionados con el absentismo laboral derivado de los accidentes de trabajo y la incapacidad laboral, los resultados son los siguientes. Cabe mencionar que los datos de esta anualidad no son comparables con los reportados en el ejercicio anterior ya que únicamente se incluían datos de España. Esta casuística afecta a todas las tablas de salud y seguridad que siguen.

	Personal en misión				Personal outsourcing				Personal estructura			
	Horas laborables				Horas laborables				Horas laborables			
	Incapacidad temporal		Accidentes laborales		Incapacidad temporal		Accidentes laborales		Incapacidad temporal		Accidentes laborales	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hombres	304.511	434.479,35	81.338	122.948	76.573	126.855	10.670	14.412	6.858	10.518	0	383
Mujeres	265.484	406.874,62	39.231	58.378	284.277	178.357	14.766	13.415	42.130	67.207	544	1.768
Total	569.995	841.354	120.569	181.326	360.849	305.213	25.436	27.827	48.988	77.725	544	2.151

3.4.1. Otros KPIs del personal

	Número de horas trabajadas					
	Horas laborables					
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hombres	36.150.822	33.129.458	963.501	2.441.333	526.801	780.285
Mujeres	14.238.243	16.265.554	1.698.649	2.727.646	1.210.102	1.982.902
Total	50.389.065	49.395.012	2.662.149	5.168.979	1.738.927	2.763.187

	Índice de gravedad					
	IG = (días de baja * 10 ³) / núm Horas efectivamente trabajadas					
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hombres	0,29	0,96	1,1	0,64	0	0,02
Mujeres	0,37	1,02	1,65	0,76	0,06	0,15
Total	0,31	0,98	1,45	0,71	0,04	0,11

Índice de frecuencia						
IF = (núm Accidentes Trabajo con baja * 10 ⁶) / núm Horas efectivamente trabajadas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hombres	22,49	41,59	34,25	22,94	0	1,28
Mujeres	29,71	38,98	31,79	15,76	2,48	1,01
Total	24,53	40,73	32,68	19,15	1,73	1,09

Enfermedad profesional						
Núm Personas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hombres	0	5	0	1	0	0
Mujeres	0	1	3	1	0	0
Total	0	6	3	2	0	0

Accidentes laborales						
Núm Personas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hombres	813	1.378	33	56	0	1
Mujeres	423	634	54	43	3	2
Total	1.236	2.012	87	99	3	3

Accidentes laborales in itinere						
Núm Personas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hombres	114	189	8	16	0	2
Mujeres	92	149	15	13	2	5
Total	206	338	23	29	2	7

Duración bajas						
Días totales						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hombres	23.269	31.731	1.062	1.569	0	15
Mujeres	14.597	16.624	2.806	2.086	68	291
Total	37.866	48.355	3.868	3.655	68	306

Formación impartida PRL*			
2024		2025	
Nº cursos	Horas	Nº cursos	Horas
102.309	266.003	105.903	280.977

* Los datos de formación incluyen información de España, Chile y Perú.

3.5. Derechos sindicales y diálogo social

La libertad de asociación y sindical constituye un derecho fundamental de todas las personas. En el ordenamiento jurídico, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a esta finalidad.

En Eurofirms Group se promueve, a través del diálogo con los trabajadores, la opción de ejercer sus derechos sindicales a través de la organización sindical, en coherencia con su sistema de liderazgo basado en valores y su enfoque de “primero las personas”.

Eurofirms Group no lleva a cabo ningún tipo de injerencia antisindical, respetando cualquier acto concebido para el establecimiento de organizaciones de trabajadores en el futuro.

En este sentido, el Grupo promueve un entorno de trabajo respetuoso con los derechos laborales a través de las distintas áreas de la organización.

En el ejercicio, cuentan con representación legal de las personas trabajadoras a nivel de centro de trabajo las siguientes sociedades del Grupo: Inneria Cleaning Services (5 representantes), Inneria Contact Center (9 representantes), Inneria Social (11 representantes) e Inneria Solutions (4 representantes).

Los Convenios Colectivos en España que son de aplicación en las diferentes empresas de Eurofirms Group son los siguientes, sin perjuicio de lo referido en los párrafos siguientes:

- Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.
- Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.
- Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.
- Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.
- Resolución de 27 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.
- Resolución de 4 de noviembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.
- Resolución de 9 de septiembre de 2022 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de

Madrid y la FeSMC UGT Madrid (Código número 28002585011981). (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid num. 228 de 24/09/2022).

- Resolución de 9 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio, suscrito por ASEMAD y ASADE y por la representación sindical CC. OO. y UGT (código número 28007395011996)
- Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos.

En el resto de los países donde tienen actividad las empresas del grupo Eurofirms, se aplican las medidas establecidas por la normativa nacional y/o los convenios colectivos sectoriales o normativa análoga. Ha de atenderse al Estatuto de los Trabajadores, art.42.6: *El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.*

El único convenio de empresa en vigor es el correspondiente a Inneria Solutions SLU en Madrid, Resolución de 10 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Inneria Solutions, S. L. (código número 28102081012018).

En resumen, el 100% de la plantilla de Eurofirms Group está cubierta por convenios colectivos o por la normativa laboral nacional aplicable.

3.6. Servicio de incidencias

En cualquier situación de conflicto relacionado con el trabajo, EUROFIRMS ETT, S.L.U. dispone de un servicio de incidencias accesible para todos los trabajadores en misión, el cual se podrá solicitar desde cualquier oficina de la empresa o bien por correo electrónico.

En España, en el año 2025 hemos tenido un total de 42 reclamaciones de empleados en el buzón de correo electrónico a través del cual recibimos este tipo de incidencias. El procedimiento que utilizamos para gestionarlas es el siguiente:

1. Recepción del mail en el buzón
2. Análisis y categorización de la problemática
3. Respuesta al mail para dejar constancia de la recepción del mismo
4. Contacto con la parte implicada (habitualmente las oficinas) para informar de la recepción de dicha queja y así conocer el estado de la situación
5. Búsqueda de la solución y definición de una respuesta para el usuario emisor de la incidencia
6. En cuanto sea posible, se da respuesta directamente desde la delegación/oficina en cuestión, copiando al buzón genérico de incidencias
7. Respuesta sin demora innecesaria
8. Seguimiento de cada caso hasta considerar la incidencia como cerrada

Respecto al resto de los países se registraron las siguientes incidencias: 6 en Portugal, 246 en Chile, 2 en Italia, y ninguna en Francia, Perú ni Brasil.

Para 2024 el importe fueron 63 incidencias en España y ninguna reclamación en el resto de los países.

4. CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto a los derechos humanos des de Eurofirms Group implica reconocer y proteger los derechos fundamentales de todas las personas que se ven afectadas por sus actividades, ya sean empleados, clientes, proveedores o miembros de las comunidades en las que opera. Esto implica garantizar el derecho a la Igualdad, a la no discriminación, a la libertad de asociación, a la seguridad laboral, a la remuneración justa, entre otros.

A efectos de poder garantizar todos estos aspectos, Eurofirms Group dispone en la actualidad de un departamento Legal que vela por la correcta aplicación de la legislación, regulaciones y estándares éticos en todos sus ámbitos de actuación, y continúa desarrollando diversas políticas (como las de anticorrupción, igualdad, salud laboral o RSC), procedimientos (entre otros, en materia de acoso sexual, acoso laboral o compras responsables), planes de igualdad y un buzón ético, que permiten un adecuado control del respeto a los derechos humanos.

En este sentido, si bien el Grupo no cuenta con un procedimiento formal específico de due diligence en materia de derechos humanos, los mecanismos existentes permiten identificar, prevenir y gestionar posibles riesgos relacionados con esta materia.

A nivel de colaboradores externos, el control en materia de derechos humanos se articula a través del procedimiento de homologación de proveedores, cuyo objetivo es garantizar el respeto de estos principios más allá de las actividades propias del Grupo. Asimismo, se aplican políticas de revisión de clientes orientadas a asegurar que los estándares exigidos internamente por Eurofirms Group sean también cumplidos por sus colaboradores.

Adicionalmente, el Grupo ha avanzado en la creación de un Órgano de Compliance, cuyo objetivo es reforzar la evolución y consolidación de los mecanismos de control existentes. Dicho órgano ha sido definido entre diciembre de 2023 y enero de 2024, estableciéndose un plan de acción basado en el mapa de riesgos identificado, con el fin de dotar al sistema de una base estructurada y alineada con las responsabilidades asociadas.

Desde Eurofirms Group se promueve y cumple con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular aquellas relacionadas con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Asimismo, el Grupo no tolera ninguna forma de discriminación en el empleo y la ocupación, ni la existencia de trabajo forzoso, obligatorio o infantil. Durante los ejercicios 2024 y 2025 no se han registrado denuncias por vulneración de los derechos humanos.

En caso de que se detecte o sospeche cualquier posible vulneración en esta materia, las personas trabajadoras pueden comunicarlo a través del Canal Ético, operativo desde inicios de 2023 y gestionado por el área Legal. Se trata de una herramienta externa, con control independiente, disponible en todos los países en los que el Grupo tiene presencia.

5. POLÍTICA DEL GRUPO EN RELACIÓN CON LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

5.1. Política del grupo en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno

En cumplimiento de la legislación vigente en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas, Eurofirms Group ha elaborado una línea de actuación de obligado cumplimiento, como sistema de control y vigilancia interna, que permita a la empresa evitar, en la medida de lo posible, la comisión de delitos en su seno o, en caso de no poder evitarlos, reducir de forma significativa el riesgo de su comisión, así como facilitar su rápida detección.

En base a su compromiso con la responsabilidad social empresarial, Eurofirms Group tiene acordado mediante acta de 23 de octubre 2024:

- La creación de la función de Compliance
- La elaboración de un Sistema de Gestión de Compliance para prevenir y reducir el riesgo de comisión de delitos en el seno de la organización, en virtud de lo dispuesto en el art. 31 bis del Código Penal.

La planificación y ejecución principal de este sistema se ha llevado a cabo en 2025, con el objetivo de implementar un sistema de prevención y control de conductas ilícitas, definiendo figuras delictivas de posible comisión, regulando procesos y controles que las eviten, a través de medidas que doten a todas sus actuaciones de la ética y la transparencia exigibles en el mercado y en la sociedad.

Instrumentos de Cumplimiento:

- Procedimientos previstos en Servicetonic
- Formación continua a través de University
- Difusión comunicación interna, área Marketing
- Canal ético y de Compliance (Legal)
- Auditorías Internas ejecutadas por el área de Excellence
- Sistema ERP y CPQ para reducir la intervención personal en la ejecución de determinadas acciones, automatizándolas sin injerencia humana.
- Políticas Troncales y Código de Conducta
- Manual de Gestión (área Quality) destinado a establecer procesos seguros y correctos en todas las operaciones
- Buzón de Incidencias. Complementario al Canal Ético

En cuanto a la corrupción y soborno en particular, se dispone de una Política Antisoborno y Anticorrupción, en la que destacan como principios de actuación:

- No influir sobre la voluntad u objetividad de personas ajenas a la organización para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y/o contrarias a la ley aplicable.
- No dar, prometer ni ofrecer ningún bien de valor a cualquier persona ajena a la organización, con el fin de obtener provecho de cualquier tipo.
- No realizar o permitir ningún pago, beneficio o ventaja a terceros que facilite a su vez una recompensa de cualquier tipo.
- No realizar o permitir ningún pago, beneficio o ventaja a terceros en un contexto de dudosa legalidad o meramente irregular o falta de ética, sin justificación real o que no retribuya un servicio o suministro de bien.
- Reflejar fielmente y de forma adecuada todas las actuaciones, operaciones y transacciones de la organización en los libros y registros de las mismas, con su consiguiente conciliación bancaria.
- Prestar y recibir servicios legítimos. Tanto su naturaleza como su precio y demás condiciones deben estar debidamente documentados y seguir el procedimiento previsto para su aprobación.
- El valor de las contraprestaciones recibidas y entregadas será racional, justificado y de mercado.
- No se realizarán ni se admitirán pagos en efectivo ni en cheques al portador.

Control interno de responsabilidad social y penal

La actividad de las empresas del Grupo Eurofirms está altamente regulada y controlada mediante procedimientos internos y diversas aplicaciones digitales, como ERP para la contratación, CRM para la gestión de clientes y CPQ para la elaboración de presupuestos. Asimismo, se dispone de un Protocolo de Seguridad Informática formalizado.

De forma centralizada, el grupo cuenta con Servicios Centrales que gestionan áreas comunes como Legal, Compras y Administración y Finanzas. Los cobros y pagos están centralizados en departamentos específicos, siguiendo sistemas internos de control y autorización.

La firma de acuerdos con terceros y la representación ante organismos judiciales se realiza únicamente por personas con poderes suficientes. Además, el grupo dispone de políticas y herramientas corporativas como el registro de normativa aplicable, la matriz de comunicación de eventos, las políticas de RSC y de compras responsables, y la asignación de responsabilidades por funciones.

Estas medidas se han desarrollado con el objetivo de establecer los principios sobre los que se tiene que basar la relación con los trabajadores, proveedores, clientes y organismos públicos entendidos como principales stakeholders.

Para la comunicación de hechos se encuentra a disposición con carácter externo e interno el Canal Ético y de Compliance: La comunicación de los hechos se debe y tiene que realizar en cualquier caso de conocimiento o sospecha de situación que implique la violación de la normativa, el código de conducta u normativa interna, por parte de cualquier empleado, independientemente de su nivel jerárquico, o de un tercero, para lo cual se garantizarán los siguientes principios:

1. Principio de Independencia y Autonomía del Responsable del Sistema
2. Principio de Eficiencia a nivel de herramienta y de gestión
3. Principio de Tolerancia cero ante incumplimientos
4. Principio de Confidencialidad y Anonimato
5. Principio de Objetividad, Neutralidad y Honradez
6. Principio de Prohibición de Represalias o de medidas negativas contra la persona que denuncia

En este ejercicio, ninguna de las sociedades del grupo ni ninguno de los miembros de los órganos de administración y dirección del grupo se han visto implicados en casos de corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

Eurofirms Group, en el marco de su compromiso con la sociedad, participa en diversas agrupaciones, asociaciones y colectivos de carácter empresarial y sectorial, como son:

ENTIDAD	ÁREA	ÁMBITO
ADEGI (Asociación Empresas de Guipúzcoa)	Empresarial	País Vasco
AEDIPE Comunidad Valenciana	Empresarial	Comunidad Valenciana
AEHT – Federació d’Hostaleria de la Província de Tarragona	Sectorial	Tarragona
AER. Asociación Empresa Ribera	Empresarial	Aragón
AFM Cluster	Sectorial	Nacional
APD – Asociación para el Progreso de la Dirección	Empresarial	Nacional
APPI (Asociación de Empresarios de Parque y Polígonos Industriales Ribera Baixa)	Empresarial	Castellón
Associació Empresarial d’Instal·ladors de Barcelona (GremiBCN)	Sectorial	Barcelona
Asociación Española para la Calidad (AEC)	Sectorial	Nacional
Asociación Española del Retail	Sectorial	Nacional
Cámara Italo-Española	Empresarial	Internacional
Canal CEO – Mas Cuota de Publicidad SL	Empresarial	Nacional
Comertia	Sectorial	Nacional
FAE Burgos	Empresarial	Burgos
Gehocan	Empresarial	Canarias
Turismo de Tenerife	Sectorial	Canarias

Estos acuerdos tienen como finalidad coordinar esfuerzos, compartir información y facilitar la participación en iniciativas orientadas a la integración social y laboral.

Es importante señalar que dichos convenios no implican aportaciones económicas por parte de Eurofirms Group. La colaboración se centra exclusivamente en el trabajo conjunto, el apoyo

técnico y la participación en actividades comunes, sin que exista ningún tipo de financiación o contribución monetaria hacia estas entidades.

Por otro lado, en **Eurofirms Foundation** los cargos del Patronato no son remunerados y están sujetos a las normas de conducta establecidas, cumpliendo con la legislación de Fundaciones en Cataluña y aquella estatal que le resulte de aplicación.

6. CADENA DE SUMINISTRO

Los proveedores principales de Eurofirms Group son: entidades financieras, proveedores de servicios bancarios, proveedores informáticos para el diseño y mantenimiento de las aplicaciones de gestión y servicios, proveedores de material básico para el desarrollo de la actividad y administraciones públicas, básicamente.

La contratación de servicios y productos se realiza a partir de presupuestos, sin ningún tipo de comisión ni retribución injustificada.

No hay una política predeterminada sobre procedencia territorial del proveedor, aunque predominan los de carácter local/nacional. Para homologar un proveedor para que pueda trabajar con el grupo Eurofirms se le requiere rellenar un formulario de homologación previo donde se incluyen consideraciones sobre cuestiones sociales, de igualdad de género, ambientales, económicas y de calidad. Así mismo, también se habla de su responsabilidad social y ambiental.

Finalmente, el grupo no realiza auditorías recurrentes debido a que dentro de nuestra tipología de negocio no son proveedores de nuestra fuente de negocio como tal. Su peso dentro el total de nuestro pasivo es mucho menor y la frecuencia con la que se requiere de sus servicios también.

7. IMPACTO DEL GRUPO EN LA SOCIEDAD

7.1. Incidencia del grupo en la sociedad

Las Empresas de Trabajo Temporal contribuyen a la creación de empleo en la medida en que actúan como intermediarias entre empresas que requieren personal y personas que buscan empleo, facilitando la cobertura de necesidades puntuales de contratación que, de otro modo, podrían resultar difíciles de atender.

Adicionalmente, Eurofirms Group ha desarrollado distintas áreas de negocio vinculadas a las personas, a través de las cuales genera oportunidades de empleo para perfiles diversos, desde personal directivo hasta personal operativo. En este ámbito, destaca la labor de Eurofirms Foundation, orientada a la normalización de la inclusión laboral de personas con capacidades especiales, así como las iniciativas de formación desarrolladas a través de Talent Savior, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de las personas.

Durante el ejercicio, el Grupo ha continuado avanzando en la mejora de sus procesos y en el desarrollo de iniciativas sociales alineadas con su compromiso con la inclusión laboral. En este contexto, se han llevado a cabo diversas campañas impulsadas por Eurofirms Foundation, como el Reto 8M, Diálogos para la Inclusión, Líderes para la Inclusión o el Programa Iguales, orientadas tanto a la normalización de la inclusión de personas con capacidades especiales como a la facilitación del acceso al mercado laboral, especialmente a través del primer empleo, mediante campañas específicas dirigidas a estos colectivos.

7.2. Impacto económico del grupo en la sociedad

Eurofirms Group tiene un impacto económico significativo en el desarrollo de las zonas geográficas en las que desarrolla sus actividades, siendo un grupo de referencia en la generación de empleo y empleabilidad de estas zonas.

Eurofirms Group cumple estrictamente con la legislación fiscal vigente, en los diferentes territorios en los que opera, en materia de impuestos, tributos y tasas locales y cotizaciones a la seguridad social. Asimismo, no realiza actividades ni tiene presencia en territorios considerados o que pudieran ser considerados como paraísos fiscales.

Eurofirms Group construye alianzas eficaces e inclusivas con entidades que comparten principios y valores y que cuentan con objetivos comunes.

Cruz Roja, la Fundación Bancaria La Caixa o la Fundación Convent de Santa Clara son algunas de las entidades con las que, a través de la Fundación Eurofirms, trabajamos para conseguir la integración laboral de personas con discapacidad, mediante talleres de orientación laboral a los usuarios de programas de estas entidades.

La Fundación desarrolla su acción social mediante la colaboración con entidades sin ánimo de lucro, incluyendo la realización de donaciones destinadas a apoyar iniciativas de carácter social y de inclusión social y laboral de colectivos vulnerables.

ENTIDAD	IMPORTE (€)
FECPC - Federació Esportiva Catalana de Paralítics Cerebrals	700 €
Asociación Haciendo Sed burgos	700 €

Fundación Manantial	100 €
Fundació Privada MAP	1.000 €
Fundació Aspronis	270 €
Asociación ALPI	1.460 €
Fundació Badalona CAPAC	500 €
Fundación internacional IESE	75.000€

Durante el ejercicio 2025 la Fundación también ha firmado 15 convenios de colaboración con entidades con objetivos fundacionales afines, para promover la integración laboral de personas con discapacidad. Estos convenios y acuerdos no implican necesariamente aportaciones económicas directas por parte de Eurofirms Group, sino que, en muchos casos, se trata de acuerdos de colaboración o proyectos conjuntos con entidades sociales (por ejemplo, centros de inclusión, asociaciones o fundaciones) para el desarrollo de actividades alineadas con dicho fin fundacional cómo talleres de orientación laboral, programas de inserción, entre otros.

NOMBRE ENTIDAD	ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN
PARROQUIA ST.JOAN D'HORTA	BARCELONA
FUNDACIÓ SURT	BARCELONA
ASOCIACIÓN ASCASAM-SALUD MENTAL CANTABRIA	CANTABRIA
ASOCIACIÓN ASPERGER IBIZA Y FORMENTERA	ISLAS BALEARES
ASOCIACIÓ ACAPPS	BARCELONA
INGEUS	BARCELONA
FORUM SALUT MENTAL PROGRAMA INCORPORA	BARCELONA
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA	LA RIOJA
FUNDACIÓN IESE	BARCELONA
FUNDACION JUANJO TORREJON	MADRID
ASOSIACION APLEC INCLUSIÓN MÁS IGUALDAD	SANTANDER
CRL PUENTE DE VALLECAS	MADRID
CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA	MADRID
COCEMFE NAVARRA	NAVARRA
CENTRO MÈDIC PSICOPEDAGÒGIC D'OSONA	BARCELONA

En resumen, en 2025 Eurofirms Foundation ha implementado un conjunto amplio y diverso de programas de intervención social directa, orientados principalmente a mejorar la empleabilidad, la inclusión social y la autonomía personal de personas con discapacidad y otros colectivos en situación de vulnerabilidad, con especial atención a la brecha digital, la inserción laboral y la igualdad de género.

Programas de empleabilidad e inserción sociolaboral

Los programas de empleabilidad e inserción sociolaboral han constituido uno de los ejes centrales de la intervención social de Eurofirms Group durante 2025. A través de itinerarios personalizados de orientación, formación y acompañamiento al empleo, la entidad ha desarrollado iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad, favorecer la autonomía personal y promover la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad, con especial atención a las personas con discapacidad, mujeres y personas en riesgo o situación de exclusión social.

En este ámbito, destaca el programa Reto 8M (Repte 8M), una iniciativa integral de orientación, formación y empoderamiento dirigida a mujeres con discapacidad en situación de desempleo o que buscan mejorar su perfil profesional mediante procesos de reskilling y upskilling. El programa incluye itinerarios personalizados, talleres de habilidades personales y acompañamiento en la búsqueda activa de empleo. En 2025, esta iniciativa ha atendido a 80 mujeres en Catalunya, gracias a la financiación del Departamento de Derechos Sociales de la Generalitat de Catalunya.

Asimismo, la entidad ha desarrollado el proyecto Logística en femenino, centrado en la inserción sociolaboral de mujeres con discapacidad en el sector logístico. Este proyecto combina formación especializada (como carretillas elevadoras, picking y packing) con acciones de sensibilización dirigidas a empresas para fomentar entornos laborales inclusivos. Durante el ejercicio, se ha acompañado a 8 mujeres en la ciudad de Barcelona.

Por otro lado, Eurofirms Group ha impulsado programas de capacitación para la acreditación de competencias profesionales en logística, orientados al reconocimiento y acreditación oficial de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral previa en este ámbito. Estos programas han alcanzado a 43 personas en Zaragoza y Toledo, contribuyendo a mejorar su empleabilidad y reconocimiento profesional.

La entidad también ha desarrollado itinerarios de inserción dirigidos a personas en riesgo o situación de exclusión social, basados en planes individualizados que combinan orientación, formación y acompañamiento al empleo, con el objetivo de facilitar su integración en el mercado laboral. En 2025, estos itinerarios han beneficiado a 15 personas en la Comunidad de Madrid.

Adicionalmente, a través del programa SIOAS 2025 – “Reto Inclusió: Treball amb les teves capacitats”, Eurofirms Group ha prestado un servicio integral de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad y/o trastornos de salud mental. Este programa ha alcanzado a 30 personas, de las cuales 16 son mujeres, en la ciudad de Barcelona.

Por su parte, el Programa Iguales, desarrollado por la Fundación Eurofirms, tiene como objetivo orientar y acompañar a personas trabajadoras y a sus familias desde el primer grado de discapacidad, apoyando tanto los procesos de obtención, renovación o revisión del Certificado de Discapacidad como el acceso a ayudas y prestaciones. A través de un acompañamiento confidencial y personalizado, el programa ha contribuido a reducir barreras administrativas, visibilizar situaciones de discapacidad y promover la igualdad de oportunidades. En 2025, esta iniciativa se ha desplegado en 3 países, con 54 programas iniciados y 27 afloramientos, impulsando procesos de reconocimiento y acceso a prestaciones clave.

En paralelo, la labor de sensibilización ha sido fundamental, con 30 charlas “Conecta con la discapacidad” que han impactado a 1.539 personas, fomentando una cultura más informada, empática e inclusiva.

En conjunto, los distintos programas de empleabilidad e inserción sociolaboral desarrollados por Eurofirms Group han atendido en 2025 a un total de 1.544 personas, con una participación equilibrada por género: el 50,8 % son mujeres (785) y el 49,2 % hombres (759). Del total de personas atendidas, 1.075 son personas trabajadoras y 469 son familiares, lo que refleja un enfoque inclusivo que trasciende el ámbito estrictamente laboral. Asimismo, el 44 % de los programas se han abierto también a familiares, ampliando el alcance del apoyo ofrecido y reforzando la red de cuidado.

Programas de alfabetización digital: Tech Academy

En 2025, Eurofirms Group ha reforzado su apuesta por la tecnología como una herramienta clave para la inclusión social, desarrollando programas específicos orientados a reducir la brecha digital desde una perspectiva aplicada, accesible e inclusiva. Estas iniciativas combinan formación en competencias digitales y tecnologías emergentes, especialmente inteligencia artificial, con acciones de acompañamiento y empleabilidad dirigidas a colectivos con mayores dificultades de acceso al entorno digital y al mercado laboral.

En este ámbito, destaca el programa Agenda Iguales frente al Empleo, centrado en la formación digital con enfoque en inteligencia artificial y orientado a personas con discapacidad y personas cuidadoras. El objetivo del programa es facilitar el uso de herramientas digitales e inteligencia artificial generativa aplicadas tanto a la vida cotidiana como al acceso a servicios públicos. Durante el ejercicio 2025, esta iniciativa ha permitido formar a 20 personas en la zona de Barcelona, de las cuales el 50 % son mujeres.

Asimismo, la entidad ha impulsado el programa Tech Drive 4 Inclusión – Brecha Digital, una iniciativa de investigación aplicada y acción directa que combina formación básica en herramientas digitales accesibles (como inteligencia artificial generativa y lectores de pantalla) con un bootcamp inclusivo en programación web. Este programa tiene como finalidad fomentar la alfabetización digital avanzada y ha alcanzado a 20 personas a nivel estatal.

Por otro lado, a través del programa Tech Academy: Empleo y Tecnología, Eurofirms Group ha desarrollado un enfoque integral que combina capacitación técnica, formación transversal en inteligencia artificial y herramientas digitales, acompañamiento en los procesos de inserción laboral y acciones de sensibilización y consultoría dirigidas a empresas. En este marco, se ha puesto en marcha un itinerario específico de Service Desk orientado a personas neurodivergentes. En 2025, este programa ha beneficiado a 20 personas en la Comunidad de Madrid.

Dentro de Tech Academy, la entidad también ha desarrollado distintos bootcamps inclusivos enfocados a mejorar la empleabilidad en el ámbito tecnológico. Entre ellos, se incluye un bootcamp de desarrollo web con formación intensiva en programación, orientado a facilitar el acceso al sector tecnológico, que ha alcanzado a 25 personas a nivel estatal. Adicionalmente, se ha llevado a cabo un bootcamp de ciberseguridad, centrado en la alfabetización digital avanzada

en este ámbito, con un enfoque inclusivo y una elevada participación, alcanzando a 120 personas a nivel estatal.

Finalmente, Eurofirms Group ha continuado desarrollando el programa DIGICAM, orientado a mejorar la accesibilidad digital, la autonomía personal y la integración social de personas con discapacidad. Este programa proporciona competencias clave para desenvolverse en entornos digitales y ha beneficiado a 100 personas en la Comunidad de Madrid.

En conjunto, gracias a los distintos programas de intervención social desarrollados en materia de tecnología e inclusión, Eurofirms Group ha beneficiado en 2025 a un total de 2.025 personas, de las cuales 1.039 son mujeres. Además, han participado 130 personas voluntarias, contribuyendo a ampliar el impacto y la cobertura de estas iniciativas a nivel nacional, con especial presencia en Catalunya y la Comunidad de Madrid.

8. INFORMACIÓN FISCAL

Datos (en miles de euros)

Beneficios obtenidos por país	2024	2025
España	2.529	6.277
Portugal	2.708	2.576
Holanda	26	-12
Italia	-163	379
Francia	-1.063	-353
Chile	1.433	1.258
Brasil	-222	-52
Perú	-64	-49

Impuestos sobre beneficios pagados	2024	2025
Total	3.535	2.189

Subvenciones públicas recibidas	2024	2025
Total	563	784

9. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	3-10	GRI 2-6
Mercados en los que opera	Material	4, 10	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	4	GRI 2-1
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	14-16	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Marco de reporting utilizado	Material	1, 11-14, 17-19	GRI 1
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	20	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	20-21,	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	21, 25	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	21-22	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Aplicación del principio de precaución	Material	20-21	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	30-31	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	20, 22	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	No Material	N/A	N/A
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No Material	N/A	N/A
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	No Material	N/A	N/A
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No Material	N/A	N/A
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	22-24	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	22, 25	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Uso de energías renovables	Material	25	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	25-30	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	21	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	21	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No Material	N/A	N/A
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No Material	N/A	N/A
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	32	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	33	GRI 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría, sexo y edad
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	34-35, 37-38	GRI 2-7 en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	40-41	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	35-36, 38-40	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	36, 38, 39	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
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 desagregada por sexo	No Reportado		
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	45	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Número de empleados con discapacidad	Material	34	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	44-45	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Número de horas de absentismo	Material	47	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	44-45	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	46-47	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	47-48	GRI 403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 en lo que respecta a casos de dolencias y enfermedades laborales
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	49-51	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Material	49, 50-51	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	50	GRI 2-30

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	49-50	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	42-43	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	43	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 404-1 en lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	45	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	41-43, 44-45	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	41, 45	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	42, 44	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	52	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	52	GRI 2-23 GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	52	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 406-1
Medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	52	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	53, 54	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	53-55	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	54, 55	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	58-59	GRI 2-28
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	58-59	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	58-59, 60-61	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	58	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	59	GRI 2-29
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	55, 59	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	57	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	57	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	57	GRI 2-6
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	No Material	N/A	N/A
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	No Material	N/A	N/A
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	63	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	63	GRI 3-3 en lo que respecta políticas y compromisos
Las subvenciones públicas recibidas	Material	63	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones