

CHUBB IBERIA, S.L.

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
AÑO 2022**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA. AÑO 2022.

ÍNDICE

1.	ACERCA DE ESTE INFORME.....	4
2.	MODELO DE NEGOCIO.....	4
2.1.	Organización y su estructura.....	7
2.2.	Mercados en los que opera.....	7
2.3.	Objetivos alineados a la estrategia.....	8
2.4.	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.....	10
3.	CUESTIONES AMBIENTALES.....	11
3.1.	Gestión ambiental.....	16
3.1.1.	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad / Evaluación y/o certificación ambiental y riesgos ambientales.....	17
3.1.2.	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.....	22
3.2.	Contaminación atmosférica, acústica y lumínica (medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono y resto) 24	
3.2.1.	Emisiones a la atmósfera.....	24
3.2.2.	Vertidos al Sistema Integral de Saneamiento (SIS).....	27
3.2.3.	Emisiones de ruido (contaminación acústica) y vibraciones.....	27
3.2.4.	Contaminación lumínica.....	27
3.3.	Economía circular, prevención y gestión de residuos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos.....	27
3.3.1.	Gestión de residuos.....	27
3.3.2.	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.....	31
3.3.3.	Otros aspectos: materiales reciclados.....	32
3.4.	Recursos básicos.....	32
3.4.1.	Uso sostenible del agua.....	33
3.4.2.	Eficiencia en uso de materias primas.....	35
3.4.3.	Eficiencia energética.....	35
3.4.4.	Uso de energías renovables.....	36
3.4.5.	Consumo de papel.....	36
3.5.	Cambio climático. Reducción de las emisiones de GEI.....	38
3.6.	Protección de la biodiversidad. Medidas adoptadas e impactos causados.....	38
3.7.	Gestión de las mercancías peligrosas.....	38
4.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	39
4.1.	Empleo.....	40
4.1.1.	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.....	40
4.1.2.	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional.....	41
4.1.3.	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.....	44
4.1.4.	Brecha salarial y remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.....	46
4.1.5.	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.....	47
4.1.6.	Implantación de políticas de desconexión laboral.....	49
4.1.7.	Número total de empleados con discapacidad.....	49

4.2.	Organización del trabajo	50
4.2.1.	Organización del tiempo de trabajo.....	50
4.2.2.	Número de horas de absentismo	50
4.2.3.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	52
4.3.	Salud y seguridad	53
4.3.1.	Análisis del contexto	53
4.3.2.	Identificación y evaluación de los requisitos legales.....	54
4.3.3.	Identificación y evaluación de los riesgos de Seguridad y Salud, y Planificación Preventiva	55
4.3.4.	Entrega, uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual (EPIs)	56
4.3.5.	Condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo y en las obras de la empresa	56
4.3.6.	Indicadores y objetivos en materia de Seguridad y Salud.	57
4.3.7.	Gestión de accidentes e incidentes y de accidentes potenciales / situaciones de emergencia.	62
4.4.	Relaciones sociales	65
4.4.1.	Organización del diálogo social, procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	65
4.4.2.	Otros procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	67
4.4.3.	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	68
4.4.4.	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la SST.....	68
4.5.	Formación.....	70
4.5.1.	Políticas implementadas en el campo de la formación.....	70
4.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	73
4.7.	Integración e igualdad.....	73
4.7.1.	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	73
4.7.2.	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).....	73
4.7.3.	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.....	74
4.7.4.	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	75
5.	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	76
5.1.	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.....	76
5.2.	Prevención de los riesgos vinculados con la vulneración de derechos humanos y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	77
5.3.	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	78
5.4.	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	78
5.5.	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y abolición efectiva del trabajo infantil.....	79
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	81
6.1.	Prevención de la corrupción y el soborno	82
6.2.	Lucha contra el blanqueo de capitales	86
6.3.	Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	87
7.	SOCIEDAD	89
7.1.	Compromiso con el desarrollo sostenible.....	89
7.1.1.	Creación de empleo.....	89
7.2.	Subcontratación y proveedores.....	91
7.2.1.	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	91
7.2.2.	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	92

7.2.3.	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	93
7.3.	Consumidores	94
7.3.1.	Salud y seguridad de los consumidores	94
7.3.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	94
7.3.3.	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	95
7.4.	Información fiscal	95
7.4.1.	Beneficios obtenidos	95
7.4.2.	Impuestos sobre beneficios pagados	95
7.4.3.	Subvenciones públicas recibidas	95
8.	ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018	96

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA. AÑO 2022.

1. ACERCA DE ESTE INFORME

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) refleja el desempeño del año 2022 en materia ambiental, social y de gobernanza por parte de CHUBB IBERIA, S.L. (en adelante CHUBB IBERIA), destacando la contribución realizada al desarrollo sostenible y las principales actuaciones y proyectos realizados.

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

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

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

2. MODELO DE NEGOCIO

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

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



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

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

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

España

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

Portugal

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

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

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

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

En 2022, CHUBB IBERIA contó con la confianza de 32.408 clientes, mientras que en 2021 fueron 31.105¹ clientes. En 2022 destacaron especialmente (por volumen de negocio) los siguientes:

- MERCADONA S.A.
- ITERCON
- SOCIEDAD ANONIMA INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA S.A.L
- BON PREU, S.A.U.
- FRAGADIS S.L.
- EMARTIN FACILITIES , S.A.
- DECATHLON ESPAÑA, S.A.U.
- LOGISCOR 2021, SLU
- BICA
- EUROPASTRY, S.A.
- CHUBB FRANCE S.L.
- FINANCIERA MADERERA, S.A.
- TENDAM RETAIL,S.A.
- DERICHEBOURG ESPAÑA,S.A.U.
- KSCE, S.A. KIABI
- I-DE, REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES, S.A.U.
- BANCO SANTANDER, S.A
- VEOLIA SERVICES CATALUNYA,S.A.U
- SEPALEMEME, S.L.U
- ADIDAS ESPAÑA, S.A.U.

Algunos de ellos se encontraron también dentro del top 20 de clientes por volumen de negocio de 2021: MERCADONA S.A., SOCIEDAD ANONIMA INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA S.A.L, BON PREU, S.A.U., FRAGADIS S.L., I-DE REDES ELÉCTRICAS INTELIGENTES, S.A.U., EMARTIN FACILITIES, S.A., DERICHEBOURG ESPAÑA S.A.U. y DECATHLON ESPAÑA, S.A.U.

Estos veinte clientes concentran un volumen de actividad equivalente a 12.520.114,61€.

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

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

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

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

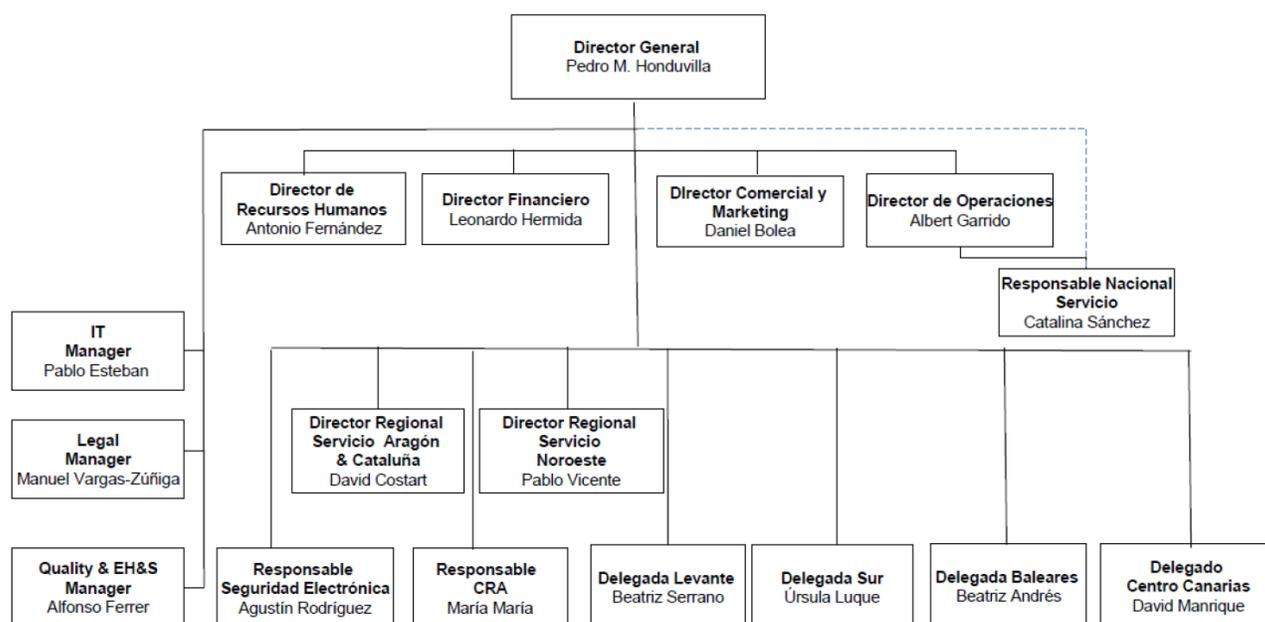
A continuación, se describe la organización y estructura, la estrategia y objetivos, así como los principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura de CHUBB IBERIA, S.L., con su posible impacto en el negocio y en las distintas cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno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

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

2.1. Organización y su estructura

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

En 2022, la estructura de CHUBB IBERIA era la siguiente:



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

2.2. Mercados en los que opera

Si bien CHUBB Group Ltd. tiene presencia en varios países y continentes, la actividad de CHUBB IBERIA se limita a los mercados de la península ibérica: España y Portugal. Dentro de este ámbito geográfico se puede destacar que los principales mercados en 2022 han sido los correspondientes a Barcelona y Zaragoza. El de La Coruña ha experimentado un importante crecimiento respecto a 2021, mientras que el de Madrid se ha reducido.

Principales mercados de CHUBB IBERIA en 2022 por volumen de facturación	
Zona	Importe
Barcelona	6.055.087,69 €
Zaragoza	5.849.924,90 €
Coruña	5.839.148,85 €
Madrid	5.125.777,57 €
Reus	2.194.370,32 €

Principales mercados de CHUBB IBERIA en 2022 por volumen de facturación	
Zona	Importe
Sur	1.977.725,00 €
Valencia	1.576.122,75 €

A continuación, se recogen los datos de 2021, a efectos de comparación:

Principales mercados de CHUBB IBERIA en 2021 por volumen de contratación²	
Zona	Importe
Madrid	6.102.549,98 €
Barcelona	5.060.160,28 €
Zaragoza	4.495.394,80 €
Sur	2.804.932,90 €
Valencia	2.437.685,84 €
Reus	2.256.852,98 €
Coruña	2.232.486,71 €

2.3. Objetivos alineados a la estrategia

En 2022, una vez completada la adquisición de CHUBB Ltd. por parte de APi Group, se ha ajustado la estrategia de la compañía, que busca, entre otros aspectos, consolidar la cultura de la seguridad (“Safety Culture”) en CHUBB.

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

Visión

Convertirse en el socio de confianza número uno en la tarea de proteger los recursos más valiosos del mundo: las personas, las propiedades y los activos.

Misión

Que cada una de las personas que integran CHUBB haga un esfuerzo adicional por nuestros clientes y nuestra industria y conseguir liderar en la senda a recorrer para diseñar, entregar y dar soporte a soluciones seguras, confiables e innovadoras.

Valores

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

² Se excluyen las contrataciones de instalaciones (por un total de 7 millones de euros), que se gestionan con un equipo nacional.

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

Cultura de la seguridad

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

Protección del medio ambiente

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

Resiliencia del negocio

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

CHUBB IBERIA elabora una estrategia anual, que documenta en un Plan Estratégico. A fecha de la elaboración de este EINF, el Plan Estratégico para el año 2023 se encuentra en proceso de elaboración. Una vez finalizado, se pondrá a disposición de los líderes, que lo irán transmitiendo a sus equipos.

En 2022, derivados del Plan Estratégico anual, los objetivos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión se han concretado como sigue:

Medio ambiente

- Reducción de un 5% del consumo de agua frente a 2021 (1.704,00 m³).
- Reducción de las emisiones de gases invernadero entre 14 y 17.000 Tn CO₂ (a nivel global), para CHUBB IBERIA reducirlas al menos en 1.748³ Tn CO₂.

Cuestiones sociales y derechos humanos

- Reducir el número de accidentes con baja de actividades operativas en campo, reduciendo la siniestralidad en un 5% (entre 10 y 15 bajas).
- Formar a todos los empleados en el Código Ético.
- Gestionar todos los casos de incumplimientos reales o potenciales del Código Ético.

Lucha contra la corrupción

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

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

En 2022 se ha recuperado la actividad a niveles similares a los previos a la pandemia de Covid-19, sin que haya fructificado la regulación que se estaba gestando para obligar a que los sistemas estén conectados a una Central Receptora de Incendios. En este año se ha producido una reducción importante de la actividad con el principal cliente, por lo que es esperable que a partir de 2023 se produzcan distintas reestructuración en la compañía para ajustarse a la caída en ventas y actividad, así como buscar nuevos enfoques empresariales, especialmente buscando una mejora de la estructura de sistemas de información, que permita la convergencia entre los que existen actualmente y adecuen (y actualicen) la tecnología de CHUBB IBERIA aplicada a la operación y el reporte.

Es previsible que a partir del año 2023 se establezca, en consonancia con el Plan Estratégico 2025, algún objetivo de rentabilidad para ese periodo, probablemente aplicado a algún ratio, como pudiera ser el EBITDA.

³ Este objetivo y el cálculo posterior se proporciona desde el Grupo.

3. CUESTIONES AMBIENTALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este mapa debe interpretarse como sigue:

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

En el año 2022, las partes interesadas identificadas, junto con sus necesidades, expectativas, interés de CHUBB IBERIA y nivel de riesgo (todo ello en lo relativo a cuestiones ambientales o de seguridad para las personas), son las siguientes:

Parte interesada	Necesidades y expectativas	Interés de la organización	Como afecta al SGI	Prob.	Consec.	Valoración
Accionistas /Socios	Políticas de SST.	Evitar accidentes.	Mantenimiento del negocio.	2	2	
Cientes de Instalaciones	Gestión ambiental, baja siniestralidad, ejecución de los contratos cumpliendo la normativa de SST y requisitos del cliente.	Buena imagen de la empresa y ausencia de accidentes.	Satisfacción del cliente y cumplimiento requisitos legales y otros requisitos del cliente.	1	3	
Cientes de Mantenimiento	Gestión ambiental, baja siniestralidad, ejecución de los mantenimientos cumpliendo la normativa de SST y requisitos del cliente.	Buena imagen de la empresa y ausencia de accidentes.	Satisfacción del cliente y cumplimiento requisitos legales y otros requisitos del cliente.	2	2	
Empleados	Estabilidad, remuneración adecuada, participación, libertad asociación, negociación colectiva, salud y seguridad, no discriminación y protección social.	Buena prestación laboral y motivación, retener el talento, asegurar la SST de los trabajadores.	Estandarizar actividades y procesos, cumplir con los requisitos legales y propios en materia de MA y SST.	2	2	
Proveedores (Materiales, Subcontratas y gastos generales)	Cumplimiento de pagos y entornos de trabajo seguros.	Reducir y reutilizar embalajes en almacenes y cumplir con el plan de ahorro 2022.	Cumplimiento de normativa MA y SST y alcanzar la cifra de ahorro marcada en el Plan 2022.	1	2	
Competidores / Mercado	Respeto leyes de la competencia.	Optimizar la ventaja de disponer de un sistema de gestión integrado.	Optimizar procesos.	1	1	
Entidades Financieras	Ausencia de multas e infracciones.	--	Desarrollo de procesos y negocio.	1	2	
Administraciones públicas y reguladoras	Regular normas, actualización y seguimiento.	Cumplimiento de Normas.	Identificar requisitos legales.	1	2	
Asociaciones sectoriales	Buena participación en reuniones, liderazgo.	Escucha propuestas, integración asociación.	Comunicaciones.	1	1	
Organizaciones sindicales	Cumplimiento de SST.	Garantizar la SST. Ausencia de conflictos globales.	Instrucciones que garanticen la SST.	1	1	
Ayuntamiento / CCAA	Cobro impuestos, emisiones medio ambientales bajas o nulas.	Impuestos razonables y recogida de basuras.	Cumplir requisitos legales.	1	1	
ONGs	Compromiso, cooperación.	Mejora imagen compañía.	Cumplimiento de compromisos voluntarios.	1	2	
SPA	Gestionar la SST de la compañía Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud	Cumplimiento del contrato mejorando la SST de la compañía.	Establecimiento de documentos legales, revisión e implantación	1	2	
SPP	Gestionar la SST de la compañía Seguridad en el trabajo y Ergonomía y Psicosociología aplicada.	Cumplimiento del contrato mejorando la SST de la compañía.	Establecimiento de documentos legales, revisión e implantación	1	2	

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

Accionistas / socios

Tras el seguimiento de las medidas, el Comité de QEHS consideró que en 2022 se ha cumplido con las necesidades y expectativas de los accionistas, puesto que se está produciendo progresivamente un cambio organizativo y de cultura hacia la estrategia y directrices marcadas por APi Group.

Clientes de Instalaciones / clientes de Mantenimiento

Tras el seguimiento de las medidas, el Comité de QEHS consideró que en 2022 se cumplía con las necesidades y expectativas de estos clientes puesto que se ha mantenido el portfolio de clientes y se ha producido una rotación de contratos similar a la de periodos anteriores que no ha supuesto un menoscabo, puesto que en 2022 el volumen total facturado ha alcanzado los 50.662.045 €, frente a los 53.237.801 € de 2021 o los 49.594.660 € de 2020.

Empleados

Se han adoptado dos medidas: una destinada a la mejora de la ropa de trabajo (ver apartado de oportunidades del análisis DAFO) y otra consistente en el desarrollo de una política relativa al equipamiento necesario para realizar transporte de material pesado mejorando la seguridad en el trabajo, limitada a las actuaciones de mantenimiento preventivo puesto que los mantenimientos correctivos deben subcontratarse para evitar la manipulación del cilindro por parte del personal de CHUBB IBERIA. Esta última medida no se ha completado todavía.

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

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

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

Debilidades

- Cambios en la organización. Con probabilidad en nivel 2 (podría ocurrir en algún momento) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que se consideró necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.
- Rigidez de la organización. Con probabilidad en nivel 2 (podría ocurrir en algún momento) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que se consideró necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.

Fortalezas

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

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

Amenazas

- Requerimientos documentales de las empresas (CAE). Con probabilidad en nivel 2 (podría ocurrir en algún momento) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que se considero necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.
- Coste de la energía. Con probabilidad en nivel 2 (podría ocurrir en algún momento) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que se considero necesario establecer acciones encaminadas a reducir el riesgo.

Respecto a la debilidad que supone la rigidez de la organización, así como los cambios que se podían producir en la misma, y considerando el impacto que podría tener en su responsabilidad ambiental, se estableció como objetivo para el año 2022 que los Comités de EHS se realizasen de manera trimestral.

Respecto a la amenaza del coste de la energía, dado que la principal fuente energética utilizada por CHUBB IBERIA es la electricidad consumida en sus instalaciones, las acciones se han encaminado a la realización de operaciones de mantenimiento y charlas de sensibilización sobre las buenas prácticas ambientales sobre el uso de energía.

Oportunidades

- Innovación (ecodiseño, normativa de productos). Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que no considero necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Mejorar los procedimientos de SST que permitan mejoras en la seguridad de los trabajadores. Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 2 (medianas consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que no considero necesario adoptar ninguna medida adicional.
- Mejorar la equipación del personal técnico (ropa). Con probabilidad en nivel 1 (no es probable que ocurra) y consecuencias en nivel 3 (importantes consecuencias o efectos sobre el proceso), por lo que se considero necesario establecer acciones encaminadas a aprovechar esta oportunidad.

Respecto a esta oportunidad, se estableció como objetivo del año 2022 la selección de ropa de trabajo confortable para los técnicos, adaptada a su actividad y a las condiciones de los trabajos que se realizan en los clientes para lo que se buscó un proveedor que realizará una propuesta que se revisó por parte de EHS, Compras y Operaciones. Posteriormente los técnicos pusieron a prueba el nuevo equipamiento, con resultados positivos por lo que la empresa aprobó la nueva equipación y la compra de la misma al proveedor.

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

- La utilización de equipos de trabajo sin revisar y/o inspeccionar con la posible consecuencia de averías, incidentes y/o accidentes. Para evitarlo se han identificado los equipos en los talleres, se ha realizado un seguimiento de los controles de entrega y uso de los EPIs (Equipos de Protección Individual) y de las herramientas portátiles y se continúa trabajando en adecuar los equipos de taller, acción esta última que aún no ha concluido en 2022.
- La posibilidad de no proporcionar en plazo a los clientes los documentos necesarios para poder realizar la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) con la posible consecuencia de no poder acceder a las instalaciones por parte del personal técnico para realizar los trabajos. Para evitarlo se están recopilando los listados de CAE a principios de cada mes con una primera prueba piloto en la Delegación de Salamanca con resultados positivos y ampliación de las Delegaciones de Burgos, Coruña y Barcelona.
- La posibilidad de no contar con los protocolos adecuados de protección contra el COVID 19 que impidieran acceder al personal técnico a las instalaciones de los clientes. Al respecto se continuó con el

protocolo de acceso a las instalaciones de los clientes incluyendo el uso de EPIs y medios adecuados (como geles hidroalcohólicos, por ejemplo).

Además de este análisis, también se realiza otro correspondiente a las consecuencias que las actividades desarrolladas tienen sobre el medioambiente, para lo cual se siguen las pautas establecidas en los procedimientos P-06.01 "Aspectos ambientales" y P-08.04 "Identificación y evaluación de situaciones de emergencia" de manera que se pueden establecer cuáles de los aspectos pueden tener impactos significativos en el entorno; este análisis se complementa con la identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables, según lo establecido en el procedimiento P-06.03 "Requisitos legales y otros requisitos".

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

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

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

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

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

3.1. Gestión ambiental

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

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

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

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

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

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

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

Evaluación de aspectos ambientales

CHUBB IBERIA ha considerado como aspectos ambientales:

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

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

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

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

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

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

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

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

Magnitud (C1)

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

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

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

Naturaleza (C2)

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

Probabilidad (C3)

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

Consecuencias (C4)

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

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

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

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

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

En 2022, se ha realizado la siguiente identificación y evaluación de aspectos ambientales⁴:

TIPOLOGÍA	ACTIVIDAD / SITUACIÓN	ASPECTO AMBIENTAL	TIPO	VALORACIÓN	SIGNIFICANCIA
Consumos	Actividades oficina	Consumo de papel	D	40	No significativo
		Consumo de agua	D	30	No significativo
		Consumo de energía eléctrica	D	35	No significativo
	Utilización de vehículos de empresa	Consumo de combustible	D	45	Significativo
Residuos: peligrosos	Actividades oficina	Generación de residuo papel y cartón	D	20	No significativo
		Resto Residuos asimilables a urbanos	D	20	No significativo
	Actividades Almacén y taller derivadas de Instalaciones y Servicios	Madera (palets)	D	20	No significativo
		Residuos de plástico, envases y embalajes	D	30	No significativo
		Chatarra	D	20	No significativo
		Generación de residuo papel y cartón	D	20	No significativo
Residuos: peligrosos	Actividades oficina	Equipos eléctricos-electrónicos	D	20	No significativo
		Medicamentos caducados	D	15	No significativo
	Actividades Almacén y taller derivadas de Instalaciones y Servicios	Baterías usadas	D	25	No significativo
		Detectores iónicos	D	15	No significativo
		Envases vacíos contaminados (pinturas, barnices, disolventes, colas, sprays, espumas, etc.)	D	25	No significativo
		Residuos de equipos electrónicos	D	25	No significativo
		Pilas usadas	D	25	No significativo
		Actividades complementarias No oficinas	Medicamentos caducados	D	25
Vertidos	Actividades oficina, almacén, taller y derivadas de instalaciones y servicios	Aguas sanitarias	D	35	No significativo
Emissiones	Utilización vehículos de empresa	Gases y humos de combustión de motor	D	45	Significativo
Ruidos y vibraciones	Actividades realizadas con equipos de trabajo	Emisión de ruido	D	10	No significativo
		Vibraciones	D	10	No significativo

⁴ Esta tabla corresponde a la evaluación del centro más grande y significativo de CHUBB: el de Fuenlabrada; el resto de las ubicaciones de la compañía desarrollan las mismas o menos actividades, por lo que se considera significativo de cara a mostrar los aspectos ambientales sobre los que se trabaja. No obstante, es una simplificación del análisis realizado, y se incluye como anexo la identificación y evaluación de aspectos ambientales completa correspondiente al año 2022 para dicho centro, con detalle de la puntuación de cada factor, requisito legal y método de gestión asociado.

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

Por tanto, en 2021 CHUBB IBERIA ha considerado como aspectos ambientales significativos el consumo de combustible derivado de la utilización de los vehículos de la empresa y los gases y humos de combustión que producen. Respecto a estos dos aspectos y de cara a controlarlos, se cuenta con una instrucción técnica (IT02-P-06.01) para la gestión y control de los consumos.

En los distintos puntos de este capítulo se indican los controles existentes y los resultados obtenidos en 2022.

Evaluación de Cumplimiento Legal

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

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

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

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

La principal actualización normativa que se ha producido ha sido la publicación de la Ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

En 2022 el departamento de QEHS de CHUBB IBERIA realizó ambas verificaciones y, como consecuencia se ha establecido un plan de acción general para el año 2023 con alcance a todos los centros y con la revisión del estado de licencias, cumplimiento del RITE⁵, de los requisitos de protección contra incendios, compresores y baja tensión.

Evaluación de Riesgos para la seguridad y salud

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

⁵ Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.

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

El detalle de las actividades preventivas desarrolladas y los resultados obtenidos en el año 2022 se encuentra en el apartado “Cuestiones sociales y relativas al personal – Salud y seguridad y en el trabajo” de este informe.

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

Identificación y evaluación de situaciones de emergencia

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

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

3.1.2. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

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

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

Además, CHUBB IBERIA cuenta con una póliza de responsabilidad civil que cubre, entre otros, los daños producidos por contaminación súbita y accidental, con un máximo de 681.315 dólares (600.000 €) por siniestro y 1.135.525 dólares (1.000.000 €) por anualidad, pese a que no tiene obligación legal al no alcanzar los límites exigidos en el apartado 6 del artículo 20 de la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

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

Inundación (rotura de la canalización del agua)

- Medidas preventivas
 - o Al inicio de cualquier obra:
 - Solicitar los planos de servicio de la zona donde se va a ejecutar la obra. En los centros de trabajo propios se dispone de los planos de la canalización.

- Realizar un replanteo exhaustivo que permita delimitar la zona exacta por donde transcurre la canalización el agua, y verificar que los puntos y canalización del agua están debidamente protegidos.
 - En todos los casos, se debe actuar con precisión en las operaciones de picado y excavación.
- Medidas de actuación.
 - Cerrar la llave de paso.
 - Contactar con el servicio de aguas de la zona.

Incendios

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

Disparo accidental de botellas o botellones de gases

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

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

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

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

Como parte de estas auditorías, se detectaron algunas desviaciones en varios centros que han supuesto la adecuación de los contratos y de las inspecciones reglamentarias de climatización, electricidad e incendios de todos los centros como parte de un proyecto de control de centros fijos y gestión del Real Estate.

Todos los centros fijos realizan al menos un simulacro de emergencia al año y cumplimentan el modelo de informe de simulacro FP-08.04.02. los simulacros se desarrollan con normalidad, con tiempos de evacuación inferiores a 1:30 minutos. Ni en 2022 ni en 2021 se han producido situaciones reales de emergencia que hayan requerido la puesta en práctica de la secuencia de cada ficha.

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

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

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

3.2.1. Emisiones a la atmósfera

CHUBB IBERIA ha identificado y evaluado en 2022 como aspecto ambiental las emisiones de gases y humos de combustión de motor producidas por los vehículos de empresa utilizados para

los desplazamientos hasta los clientes. Este aspecto se ha considerado significativo y se ha estado controlando, aunque en 2022 no se ha establecido un objetivo dentro del Sistema de Gestión puesto que su incremento o reducción a corto plazo (un año) depende más de la actividad (tanto comercial como operativa) que las medidas a adoptar por la empresa. No obstante, se ha establecido que cada vez que un turismo de flota deba ser reemplazado lo haga por un vehículo híbrido, con la intención de que en 2025 toda la flota esté renovada con vehículos híbridos. Por otro lado, a partir de 2023 se pretende relativizar el consumo de combustible utilizando la facturación de cada centro, obteniendo una ratio que permita analizar la situación particular de cada zona y mejorar la optimización que ya se hace de rutas, carga y flota.

En 2022, partiendo de los consumos de combustible empleados por los vehículos de empresa (partiendo de las facturas de suministro de las gasolineras) se ha calculado que CHUBB IBERIA ha reducido las emisiones producidas por sus vehículos en 1.802⁶ Tn CO₂, por encima del objetivo establecido de 1.748 Tn CO₂. En la siguiente tabla se recogen los datos de emisiones de CO₂ (Alcances 1 y 2) derivados del consumo eléctrico en todos los centros de trabajo de CHUBB, así como del uso de la flota de vehículos (Nota: en este caso no se ha aplicado el factor de conversión indicado, sino que se trata del cálculo realizado en base a la metodología del Ministerio para la Transición Ecológica). La tabla no incluye los datos de emisiones de GEI derivados de equipos de climatización, dado que aún se está recopilando información sobre los equipos existentes en cada centro, número de equipos, tipo de gas, cantidad de gas, etc.

Chubb España		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas no Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Instalaciones fijas Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Transporte por carretera	1.635,78 t CO ₂ e
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00 t CO ₂ e
	Funcionamiento de maquinaria	0,00 t CO ₂ e
	Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00 t CO ₂ e
	Proceso	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES DIRECTAS		1.635,78 t CO₂e
ALCANCE 2	Electricidad edificios	176,79 t CO ₂ e
	Electricidad vehículos	0,00 t CO ₂ e
	Consumo de calor, vapor, frío	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD		176,79 t CO₂e
TOTAL		1.812,58 t CO₂e

La comparación del consumo de combustible entre el año 2021 y el 2022 muestra una reducción de casi el 9%, como puede verse en la siguiente tabla:

	2020	2021	2022	% de variación 2022-2021
Consumo de combustible (litros suministrados según factura)	376.550,44	590.484,00 ⁷	538.327,00	-8,83%
Consumo de gasoil (media de litros por vehículo) ⁸	--	1.610	1.502	-6,71%

⁶ Este cálculo no está verificado ni se basa en los SBTi, parte del siguiente factor de cálculo: cada litro de gasolina supone 2,3035 Kgs de CO₂ y cada litro de diesel, 2,6256 Kgs de CO₂.

⁷ El consumo de gasoil reportado en el EINF de 2021 era de 571.597,75 litros, inferior a la cifra reportada para dicho año en el informe actual debido a reajustes en el cálculo posteriores a la elaboración del anterior estado dado que el centro de trabajo de Gerona no reportó consumo y ha actualizado la información indicando el consumo producido y los centros de Reus y Salamanca han proporcionado posteriormente facturas por lo que se ha corregido al alza la cifra calculada para el EINF 2021.

⁸ En el año 2022 se dispone de una media de 358,4 vehículos y en el año 2021 de 355 vehículos. En 2020 no hay una referencia real a causa de la pandemia.

Se puede comprobar que se ha producido una reducción del consumo, provocada fundamentalmente por la reducción de la actividad en Madrid que ha reducido sensiblemente el número total de viajes y desplazamientos realizados. Por otra parte, los niveles de consumo dependen del volumen de actividad desarrollada y las distancias existentes entre nuestros centros de trabajo y las instalaciones de los clientes, por lo que no resulta controlable.

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

Consumo de combustible (litros suministrados según factura. No se incluye Portugal por consumos residuales)	2020	2021	2022
Baleares	8.605,42	7.620,87	8.200,00
Barcelona	54.948,57	67.741,01	89.272,00
Burgos	7.071,19	18.873,26	17.438,00
Córdoba	25.206,55	28.496,95	21.918,00
Coruña	25.614,21	42.675,59	52.438,00
Gerona	5.506,95	8.830,00	8.273,00
Lérida	--	12.927,00	8.742,00
Madrid	162.374,00	206.214,98	141.291,00
Plasencia	--	11.656,25	12.898,00
Reus	39.148,86	39.148,86	40.301,00
Salamanca	16.777,40	16.966,00	22.845,00
Sevilla	16.586,00	16.284,00	15.755,00
Valencia	14.711,29	30.877,27	12.074,00
Zaragoza	--	82.172,32	95.082,00
TOTALES	376.550,44	571.597,75	538.327,00

En 2022 CHUBB IBERIA no se ha medido la huella de carbono en ninguno de los alcances de manera formal, si bien está planificado un proyecto global que se iniciará en 2023 para obtener esta medición, proyecto del que CHUBB IBERIA participará.

3.2.2. Vertidos al Sistema Integral de Saneamiento (SIS)

Los únicos vertidos al SIS que CHUBB IBERIA ha generado en 2022 corresponden a las aguas sanitarias, cuyos volúmenes forman parte de los datos mostrados en el apartado “Recursos básicos – uso sostenible del agua”. Ninguno de estos vertidos requiere de ningún tratamiento especial ni de medidas especiales para su control debido a sus características.

Como se indica en el apartado “Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales”, se dispone de una Ficha de Prevención y Actuación ante Riesgos correspondiente al vertido (derrame) de hidrocarburos y otras sustancias tóxicas (o peligrosas). Ni en 2022 ni en 2021 se han producido derrames en ningún centro fijo.

3.2.3. Emisiones de ruido (contaminación acústica) y vibraciones

Estos aspectos ambientales, relacionados con las actividades desarrolladas con equipos de trabajo y con las actividades de oficina (en este último caso, solo la emisión de ruido) se han considerado no significativos y no se ha establecido ninguna medida o control (como inspecciones o campañas de medición) al respecto en el año 2022 ni en el 2021.

No obstante, cabe destacar que CHUBB IBERIA cuenta con un programa de mantenimiento que permite que los equipos e instalaciones funcionen de manera adecuada, alertando de situaciones indeseables de cara a tomar las decisiones oportunas, tanto para la reparación como para la sustitución de aquella maquinaria o equipo que no cumpla con los estándares de funcionamiento o niveles de ruido tolerables.

3.2.4. Contaminación lumínica

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

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

3.3.1. Gestión de residuos

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

A continuación, se detallan los resultados obtenidos en el año 2022, en los distintos centros de trabajo, y su comparación con los años 2020 y 2021.

Tipo de residuo	Naturaleza	Centro	Ud	2020	2021	2022	% de variación	
							21-22	20-22
Papel y cartón	No peligroso	Madrid	Kgs	4.150	2.450	7.177	+192,94%	+72,94%
		Córdoba	Kgs	749	3.195	6.327	+98,03%	+744,73%

Tipo de residuo	Naturaleza	Centro	Ud	2020	2021	2022	% de variación	
							21-22	20-22
		Reus	Kgs	22.500 ⁹	803	267	-66,75%	-98,81%
		Reus	Bultos	24	--	--	--	--
		Reus	m ³	--	--	84	--	--
		Valencia	Kgs	1.585	310	540	+74,19%	-65,93%
		Zaragoza	Kgs	--	9.800	1.740	-82,24%	--
		Barcelona	Kgs	4.776	1.160	1.840	+58,62%	-61,47%
		Sevilla	Kgs	63	--	167	--	+165,08%
		Salamanca	Kgs	340	260	120 ¹⁰	-53,85%	-64,71%
		Coruña	Kgs	300	400	880	+120,00%	+193,33%
		Lérida	Kgs	30	--	69	--	+130,00%
Envases de papel / cartón	No peligroso	Coruña	Kgs	--	190	320	+68,42%	--
Chatarra	No peligroso	Madrid	Kgs	2.160	980	2.270	+131,63%	+5,09%
		Reus	Kgs	1	81	40	-50,62%	+3.900%
		Salamanca	Kgs	240	--	--	--	--
		Lérida	Kgs	200	--	10	--	-95,00%
		Valencia	Kgs	--	--	400	--	--
Extintores	No peligroso	Madrid	Palets	27	--	--	--	--
		Madrid	Extintores	6.411	16.838	25.177	+49,52%	+292,72%
		Córdoba	Kgs	921	4.373,95	7.826,88	+78,94%	+749,82%
		Valencia	Kgs	1.570	12.738	5.802	-54,45%	+269,55%
		Zaragoza	Kgs	--	21.235	19.205	-9,56%	--
		Barcelona	Kgs	88.106	28.920	69.220	+139,35%	-21,44%
		Salamanca	Kgs	6.560	14.028	5.803	-58,63%	-11,54%
		Palma	Kgs	18	17.849 ¹¹	17.697	-0,85%	+98.216,67%
		Coruña	Kgs	8.932	12.810	10.792	-15,75%	+20,82%
		Burgos	Kgs	--	10.680	5.269	-50,66%	--
		Plasencia	Kgs	--	4.943	2.967	-39,98%	--
Sevilla	Kgs	--	--	10.777,5	--	--		
Mangueras	No peligroso	Valencia	Kgs	--	90	--	--	--
		Zaragoza	Kgs	--	402	--	--	--
		Palma	Kgs	--	111	--	--	--

⁹ Al no aparecer la fecha de inicio de almacenamiento, todos los residuos (en kgs.) registrados en 2020 corresponden a partir de las recogidas desde abril de 2020 hasta marzo de 2021.

¹⁰ Dado que en el documento de control aparecen mezclados papel/cartón y plásticos y en una de las dos recogidas (la del 7 de octubre de 2022) se utiliza un criterio de 60 kgs de papel/cartón y 20 de plástico, se ha aplicado el mismo criterio en la recogida del 13 de enero de 2022, que también fue de 80 kgs, quedando por tanto 120 kgs de papel/cartón y 40 de plástico.

¹¹ Aparentemente, se ha producido un cambio en la forma de registrar la cantidad de residuos de un año al siguiente.

Tipo de residuo	Naturaleza	Centro	Ud	2020	2021	2022	% de variación	
							21-22	20-22
Fluorescentes y luces de emergencia	No peligroso	Barcelona	Kgs	--	43	--	--	--
Absorbentes y materiales no contaminados	No peligroso	Barcelona	Kgs	16	--	--	--	--
Lubricantes y aceites	No peligroso	Barcelona	Kgs	14	--	--	--	--
Madera	No peligroso	Madrid	Kgs	220	--	--	--	--
		Reus	Kgs	120	120	258	+115,00%	+115,00%
		Zaragoza	Kgs	--	800	760	-5,00%	--
Toners	No peligroso	Córdoba ¹²	Kgs	45	7	33	+371,43%	-26,67%
		Valencia	Cajas	3	--	--	--	--
		Valencia	Kgs	--	22	--	--	--
		Barcelona	Kgs	93	42	33	-21,43%	-64,52%
		Lérida	Kgs	10	--	2	--	-80,00%
Plásticos	No peligroso	Reus	Kgs	700	131	31	-76,34%	-95,57%
		Reus	Bultos	3	--	1	--	-66,67%
		Valencia	Kgs	260	95	55	-42,11%	-78,85%
		Barcelona	Kgs	709	300	1.000	+233,33%	+41,04%
		Coruña	Kgs	--	30	140	+366,67%	--
		Salamanca	Kgs	--	--	40	--	--
Residuos banales	No peligroso	Reus	Kgs	8.000	1.434	2.293	+59,90%	-71,34%
		Reus	Bultos	11	--	--	--	--
		Zaragoza	Kgs	--	840	680	-19,05%	--
		Barcelona	Kgs	2.532	1.940	5.160	+165,98%	+103,79%
Residuos de reacción y destilación	No peligroso	Barcelona	Kgs	118	--	--	--	--
Restos de poda y jardinería	No peligroso	Reus	m ³	--	--	12	--	--
Mezclas de residuos municipales	No peligroso	Zaragoza	Kgs	--	--	960	--	--
Absorbentes contaminados	Peligroso	Madrid	Kgs	30	6	25	+316,67%	-16,67%
		Valencia	Kgs	5	--	--	--	--
Aerosoles	Peligroso	Madrid	Kgs	6	1	10	+900,00%	+66,67%
		Córdoba	Kgs	3	2	3	+50,00%	0,00%
		Valencia	Kgs	3	1	5	+400,00%	+66,67%
		Barcelona	Kgs	6	--	--	--	--
		Sevilla	Kgs	19	3	3	0,00%	-84,21%
		Salamanca	Kgs	--	8	--	--	--
		Coruña	Kgs	30	8	1	-87,50%	-96,67%

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

Tipo de residuo	Naturaleza	Centro	Ud	2020	2021	2022	% de variación	
							21-22	20-22
		Burgos	Kgs	1	1	--	--	--
		Plasencia	Kgs	--	4	--	--	--
		Lérida	Kgs	--	--	1	--	--
Baterías	Peligroso	Madrid	Kgs	1.090	750	--	--	--
		Córdoba	Kgs	121	122	--	--	--
		Reus	Kgs	1.200,84	0,84	941	+111,923,81%	-21,64%
		Valencia	Kgs	115	301	5	-98,34%	-95,65%
		Zaragoza	Kgs	--	253	331	+30,83%	--
		Barcelona	Kgs	6	--	80	--	+1.233,33%
		Sevilla	Kgs	491	94	214	+127,66%	-56,42%
		Salamanca	Kgs	--	168	64	-61,90%	--
		Coruña	Kgs	--	187	73	-60,96%	--
		Burgos	Kgs	30	7	13	+85,71%	-56,67%
		Plasencia	Kgs	--	137	--	--	--
		Canarias	Kgs	--	34	--	--	--
		Lérida	Kgs	--	--	25	--	--
Envases contaminados	Peligroso	Madrid	Kgs	276	24	27	+12,50%	-90,22%
		Valencia	Kgs	3	2	--	--	--
		Barcelona	Kgs	71	--	--	--	--
		Zaragoza	Kgs	--	--	8	--	--
Filtros de aceite	Peligroso	Plasencia	Kgs	--	7	--	--	--
Espumógeno	Peligroso	Madrid	Kgs	--	660	--	--	--
		Zaragoza	Kgs	--	1.100	4.512	+310,18%	--
Pilas	Peligroso	Madrid	Kgs	--	2	2	0,00%	--
		Reus	Kgs	--	83	50	-39,76%	--
		Valencia	Kgs	--	1	--	--	--
		Burgos	Kgs	1	3	--	--	--
		Lérida	Kgs	--	--	12	--	--
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)	Peligroso	Madrid	Kgs	465	--	326	--	-29,89%
		Córdoba	Kgs	49	65	38	-41,54%	-22,45%
		Reus	Kgs	--	108	474	+338,89%	--
		Valencia	Kgs	38	301	50	-83,39%	+31,58%
		Sevilla	Kgs	268	77	--	--	--
		Salamanca	Kgs	--	88	123	+39,77%	--

Tipo de residuo	Naturaleza	Centro	Ud	2020	2021	2022	% de variación	
							21-22	20-22
		Palma	Kgs	--	239	--	--	--
		Coruña	Kgs	200	295	240	-18,64%	+20,00%
		Lérida	Kgs	100	--	48	--	-52,00%
		Burgos	Kgs	40	165	102	-38,18%	+155,00%
		Barcelona	Kgs	--	--	395	--	--
		Zaragoza	Kgs	--	--	454	--	--
Detectores iónicos	Peligroso	Madrid	Kgs	24	300	--	--	--
		Córdoba	Kgs	--	32	--	--	--
		Coruña	Kgs	10	--	--	--	--
		Salamanca	Uds	--	--	7	--	--
		Canarias	Kgs	--	111	--	--	--
		Palma	Kgs	--	--	773	--	--
Polvo de extintor	Peligroso	Valencia	Kgs	942	1	--	--	--
		Sevilla	Kgs	68	50 ¹³	--	--	--
		Coruña	Kgs	600	634	--	--	--
Residuos inflamables	Peligroso	Reus	Kgs	--	14	83,00	492,86%	--
Gases EB de recipientes a presión (Halón)	Peligroso	Madrid	Kgs	--	--	27	--	--
Lámparas de mercurio	Peligroso	Zaragoza	Kgs	--	--	23	--	--

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

3.3.2. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

CHUBB IBERIA pone a disposición de sus empleados, en los distintos centros de trabajo, una zona destinada a servir como comedor, equipada con microondas y frigorífico. No obstante, no se dispone de un servicio de restauración, si no que cada empleado accede con su comida, por

¹³ El registro de control de residuos del año 2021 muestra una recogida que abarca desde el 27 de mayo de 2021 hasta el 19 de octubre de 2022. Se ha realizado un reparto proporcional de la cantidad de este residuo (7 meses corresponden a 2021 y 9 al año 2022).

lo que la compañía no tiene ninguna política ni medidas destinadas a la reducción del desperdicio de alimentos.

3.3.3. Otros aspectos: materiales reciclados

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

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

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

En 2022 se ha incrementado las cantidades de materiales reciclados de extintores, papel y cartón, chatarra, y madera, tal como consta en la siguiente tabla.

Material	Cantidad en 2020	Cantidad en 2021	Cantidad en 2022
Extintores	106.107 kgs	127.576,95 kgs	169.660,00 Kg
Papel y cartón	34.493 kgs	19.136 kgs	35.650,00 Kg
Chatarra	2.601 kgs	1.061 kgs	4.610,00 Kg
Madera	340 kgs	920 kgs	1.790,00 Kg

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

3.4. Recursos básicos

CHUBB IBERIA cuenta con toda una serie de buenas prácticas ambientales destinadas a minimizar el uso de los recursos naturales, centradas en el uso sostenible del agua, la energía y los distintos materiales fungibles de utiliza. Las buenas prácticas se aplican en todos los centros de trabajo. En cuanto a los cálculos de consumos y emisiones, los datos de Portugal no se incorporan al ser poco o nada significativos en 2022. Periódicamente se proporcionan charlas a los empleados en estas buenas prácticas, que consisten en:

Ahorro de agua (uso sostenible del agua)

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

Ahorro de energía

En iluminación:

- Apagar las luces cuando no sean necesarias.
- Organizar el puesto de trabajo para poder aprovechar al máximo la luz natural.
- Iluminar solo las áreas que se estén utilizando y regular el nivel de luz según las necesidades.

En el uso de aparatos eléctricos y electrónicos:

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

En la climatización:

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

Ahorro de material fungible (consumibles)

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

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

3.4.1. Uso sostenible del agua

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

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

En 2022 se consideró que el consumo de agua era un aspecto ambiental no significativo. No obstante, se estableció como objetivo del Sistema Integrado la reducción del consumo de agua en un 5% respecto al año 2021. Para cumplir con dicho objetivo se plantearon dos acciones:

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

Estas acciones se desarrollaron en su totalidad en el año 2022. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

	m ³ - 2020	m ³ - 2021	m ³ - 2022	Diferencia (m ³)	% de variación 2022-2021
Consumo de agua	1.711,99	1.704,00 ¹⁴	2.718,00	1.014,00	+59,51%

El objetivo previsto no se ha cumplido, dado que el consumo se ha incrementado casi en un 60%, debido a que una vez se da por finalizada la pandemia todo el personal de CHUBB IBERIA vuelve a los centros de trabajo. Además, se retoman las pruebas hidráulicas de equipos, extintores y BIEs de buena parte de los clientes, que las habían paralizado mientras tuvieron sus centros de trabajo cerrados durante la pandemia, amparándose en la modificación de la normativa que les permitió prolongar los plazos de revisión. Por último, en el centro de trabajo de Reus se produjo una avería que generó un incremento del consumo de agua fuera de lo habitual. A continuación, se muestran los datos de consumo segregados por cada uno de los centros de trabajo.

Consumo de agua (M ³ consumidos según factura)	2020	2021	2022
Baleares	204,00	189,00	27,00
Barcelona	186,00	249,00	503,00
Burgos	8,99	16,00	13,00
Córdoba	42,00	99,00	30,00
Coruña	205,00	22,00	28,00
Gerona	24,00	20,00	22,00
Lérida	--	18,00	18,00
Madrid	463,00	479,00	615,00

¹⁴ El consumo de agua reportado en el EINF de 2021 era de 1.711,99 m³, superior a la cifra reportada para dicho año en el informe actual por reajustes en el cálculo posteriores a la elaboración del anterior estado. Estos reajustes se deben a que las facturas de varios centros llegan con meses de retraso.

Consumo de agua (M ³ consumidos según factura)	2020	2021	2022
Plasencia	5,00	10,00	7,00
Reus	248,00	292,00	1116,00
Salamanca	0,00	0,00	0,00
Sevilla	36,00	36,00	24,00
Valencia	93,00	68,00	87,00
Zaragoza	197,00	206,00	228,00
TOTALES	1.711,99	1704,00	2718,00

3.4.2. Eficiencia en uso de materias primas

Las actividades realizadas por CHUBB IBERIA, si bien pueden encuadrarse en el sector de la construcción especializada, no requieren del uso de materias primas, puesto que los principales elementos a instalar, mantener o retirar del cliente son productos terminados. Por tanto, se considera que este apartado no resulta de aplicación.

3.4.3. Eficiencia energética

La principal fuente energética utilizada por CHUBB IBERIA es la electricidad consumida en sus instalaciones. En 2022, se continuaron desarrollando diversas acciones para mejorar su eficiencia energética, fundamentalmente operaciones de mantenimiento de las instalaciones, unidas a las charlas de sensibilización sobre las buenas prácticas ambientales sobre el uso de energía, ya comentadas al inicio de este punto. CHUBB no realiza ningún consumo de gas en sus centros de trabajo, dado que emplea termos eléctricos para obtener agua caliente, y que en los comedores ubicados en ellos sólo se dispone de neveras y microondas.

Comparado con el año 2021, el consumo de electricidad en los centros de trabajo en 2022 tuvo un incremento algo superior al 3%, esto se ha debido a la vuelta de toda la plantilla a los distintos centros de trabajo una vez que la pandemia de Covid-19 se consideró terminada.

	2020	2021	2022	% de variación 2022 - 2021
Consumo de electricidad (kwh consumidos según factura)	569.801,92	627.470,00 ¹⁵	647.599,00	+3,21%

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

¹⁵ El consumo de electricidad reportado en el EINF de 2021 era de 548.519,01 kWh, inferior a la cifra reportada para dicho año en el informe actual por reajustes en el cálculo posteriores a la elaboración del anterior estado. Estos reajustes se deben a que algunos centros tardan en proporcionar los datos.

Consumo de electricidad (kwh consumidos según factura)	2020	2021	2022
Baleares	8.440,92	12.900,00	12.110,00
Barcelona	66.813,00	72.925,00	57.362,00
Burgos	2.563,00	8.653,00	5.876,00
Córdoba	33.891,00	24.233,00	20.750,00
Coruña	29.671,00	35.342,00	26.324,00
Gerona	2.057,00	4.433,00	5.710,00
Lérida	--	8.239,00	8.817,00
Madrid	125.249,00	137.115,00	136.095,00
Plasencia	3.934,00	2.688,00	2.801,00
Reus	180.246,00	160.180,00	210.423,00
Salamanca	9.716,00	6.593,00	9.092,00
Sevilla	7.275,00	7.565,00	6.205,00
Valencia	4.762,00	19.375,00	17.372,00
Zaragoza	95.184,00	127.229,00	128.662,00
TOTALES	569.801,92	627.470,00	647.599,00

3.4.4. Uso de energías renovables.

En 2021, CHUBB IBERIA contrató la energía a través de AXPO IBERIA, que se encargó de optimizar y rentabilizar las contrataciones de energía de la compañía. Ese año, el 58% de la energía producida por AXPO tuvo origen en fuentes renovables. Ese porcentaje se ha mantenido en 2022.

3.4.5. Consumo de papel.

Si bien el consumo de papel realizado en los centros de trabajo de CHUBB IBERIA no supone un impacto ambiental significativo, se mantiene un control de su consumo para tratar de reducirlo en la medida de lo posible. Una vez recuperada la normalidad, puede observarse como gracias

a las medidas adoptadas, en 2022 el consumo de papel vuelve a reducirse y a situarse en niveles similares a los existentes en 2020.

	2020	2021	2022	% de variación 2022-2021
Consumo de papel (Kgs en función de los paquetes suministrados según factura)	3.330,50	4.206,00 ¹⁶	3.430,00	-18,45%

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

Consumo de papel (Kgs en función de los paquetes suministrados según factura)	2020	2021	2022
Baleares	160,00	240,00	240,00
Barcelona	620,00	444,00	111,00
Burgos	56,00	84,00	87,00
Córdoba	201,00	125,00	128,00
Coruña	250,00	225,00	147,00
Gerona	270,00	263,00	159,00
Lérida	--	150,00	90,00
Madrid	900,00	900,00	900,00
Plasencia	--	144,00	144,00
Reus	400,00	272,00	585,00
Salamanca	112,50	175,00	175,00
Sevilla	246,00	200,00	200,00
Valencia	115,00	36,00	111,00
Zaragoza	--	948,00	353,00
TOTALES	3.330,50	4.206,00	3.430,00

¹⁶ El consumo de papel reportado en el EINF de 2021 era de 4.261,50 kgs, superior a la cifra reportada para dicho año en el informe actual debido a reajustes en el cálculo posteriores a la elaboración del anterior estado puesto que tres centros de trabajo proporcionaron los datos con posterioridad a la elaboración del EINF de 2021. Concretamente Gerona (que no había reportado ningún dato), Plasencia (que indica que en vez de 287,5 kgs ha consumido realmente 144) y Salamanca (que actualiza los datos indicando que el dato de 2021 eran 175 kgs en vez de los 350 kgs indicados y reportados en el EINF de 2021).

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

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

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

En 2022 se han desarrollado algunas iniciativas que permiten una reducción de las emisiones de GEI, como:

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

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

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

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

3.7. Gestión de las mercancías peligrosas.

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

Los materiales que se transportan en los vehículos de la compañía son básicamente extintores nuevos (nº ONU 1044), con exención hasta 1.000 kgs en bruto. En el caso de los envases vacíos sin limpiar (incluyendo lo recipientes vacíos y GRG's) la cantidad a transportar es ilimitada (salvo que hubieran contenido mercancías de categoría 0). De manera excepcional y puntualmente se puede realizar algún transporte de alguna mercancía peligrosa como un cilindro de N o CO₂, una garrafa de gasoil, etc., siempre respetando las indicaciones de embalaje y dentro de las cantidades exentas en el ADR.

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

4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Api Group Corporation y CHUBB consideran esencial el desarrollo de la actividad en base a criterios éticos, no sólo para ser una empresa reputada y confiable, sino también como forma de transmitir los conceptos, valores y creencias con los que se identifica la organización, a los colaboradores. Conscientes de ello, Api Group Corporation y CHUBB cuentan, respectivamente, con un Código de Conducta y Ética Empresarial, y una Política Global de Ética y Cumplimiento alineada con dicho Código. Dicha Política establece un claro marco de actuación en materia de Ética y Compliance, basado en “políticas y procedimientos que describan y asignen Responsabilidades de cumplimiento, controles internos, prácticas de auditoría y otras reglas aplicables”, en el principio general de cumplimiento de la legislación y normativa, y en procesos de diligencia debida “antes de cualquier fusión, adquisición u otra inversión o transacción corporativa significativa”, entre otros aspectos. Asimismo, la organización tiene establecidos diversos canales de comunicación/denuncia sobre aspectos éticos y de Compliance.

En cuanto al empleo, la empresa busca ofrecer a sus trabajadores un puesto de trabajo estable, con buenas condiciones laborales, evitar daños a su salud, proporcionarles formación que permita la actualización de sus conocimientos y su desarrollo personal, facilitar la comunicación con ellos, y respetar la legislación y los derechos humanos en el ámbito laboral. Todo ello permite ofrecerles unas condiciones de trabajo atractivas y seguras, que buscan la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con la organización, pero también velar por la estabilidad y el mantenimiento de los servicios. Como ejemplos de este enfoque, pueden destacarse varios aspectos: Por ejemplo, la organización tiene claramente establecidas las condiciones de trabajo, estableciendo los horarios, salarios y compensaciones, permisos retribuidos, etc. lo que permite abordar el impacto de la actividad laboral y tratar de evitar la conflictividad laboral. Además, consciente de la importancia de mantener un equipo motivado, CHUBB IBERIA ofrece diversas medidas para la conciliación laboral y familiar, así como ciertos beneficios sociales. En cuanto a la estabilidad en el empleo, en 2022 el 95,11% de los trabajadores contaban con contrato indefinido.

Por otro lado, en lo relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, Api Group Corporation dispone de una estrategia global en materia de EHS, que CHUBB IBERIA despliega apoyándose en su sistema de gestión de la seguridad y salud ISO 45001:2018. Ya en su manual de Bienvenida, indica que la Seguridad y Salud de sus trabajadores es uno de los valores fundamentales de CHUBB. Para llevarlo a la práctica, cuenta con sistemáticas de trabajo que permiten identificar y evaluar los requisitos legales aplicables, identificar y evaluar los riesgos de los puestos de trabajo, y en función de estos, establecer un programa de mejoras y medidas correctoras o preventivas, que constituye la Planificación Preventiva de cada centro de trabajo fijo de CHUBB IBERIA. Además, para todas las obras de la empresa, realiza un Plan de Seguridad y Salud (PSS), en el que se considera incluida la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de la obra. Puede destacarse al respecto que la Seguridad y Salud de los trabajadores, y los procedimientos normalizados para su implantación en la organización se consideran, en el DAFO realizado por la organización, como fortalezas, y que se considera una oportunidad la mejora de los procedimientos en esta materia que permitan mejoras en la seguridad de los trabajadores, lo que denota el esfuerzo en este campo. CHUBB IBERIA dispone de Comité de Seguridad y Salud nacional, en el que participan miembros de sus Comités de Empresa, y en los que se tratan aspectos relativos a formación sobre estas cuestiones, siniestralidad, medidas organizativas, administrativas, y técnicas tomadas, medidas de protección/EPI's, etc.

CHUBB IBERIA respeta el derecho a la libertad de asociación y fomenta las elecciones locales a representantes, apoyando el Principio nº3 del Pacto Mundial, tal como indica en su Informe de Progreso de noviembre de 2022. Igualmente, presta atención para prevenir la vulneración de derechos humanos en el ámbito laboral, como se establece en ese mismo Informe.

Otros aspectos en los que CHUBB IBERIA sigue avanzando, a fin de crear el mejor clima laboral para los trabajadores, pero también debido a su posible influencia en la mejora de la productividad, reducción del absentismo, y retención del talento, son los relativos a la igualdad, diversidad e integración. Ya en 2015 creó su primer Plan de Igualdad, cuyas medidas fueron revisadas en 2019. Tras ello, en 2021 desarrolló un Diagnóstico de situación en materia de igualdad de hombres y mujeres, y ha elaborado un Plan de Igualdad 2022-2025, cuyas medidas se revisan trimestralmente en la Comisión de Igualdad. Además, CHUBB IBERIA cuenta con un procedimiento de selección y formación que promueve la no discriminación de ningún tipo, y promueve la contratación de mujeres y personas con discapacidad (a cierre de 2022, 7 empleados a través de Centro Especial de Empleo).

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

4.1. Empleo

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

La plantilla de CHUBB IBERIA en 2022 se distribuye, por género, como sigue:

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Número de personas trabajadoras	99	412	511

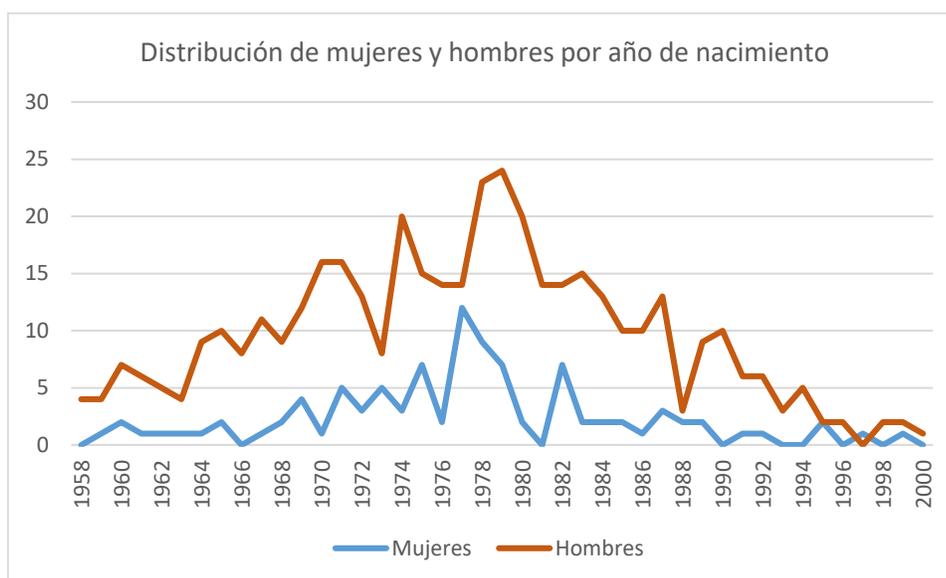
Por clasificación profesional¹⁷, género y país, la distribución es la siguiente:

País	Convenio	Grupo de convenio colectivo	Mujeres	Hombres	Total
España	SEGURIDAD	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		1
		ALMACENERO		1	1
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		1
		COORDINADOR DE SERVICIO		2	2
		DIRECTOR ADMINISTRATIVO		1	1
		DIRECTOR DE COMPRAS Y SERVICIOS	1		1
		ENCARGADO		2	2
		JEFE SEGURIDAD		1	1
		JEFE VENTA		1	1
		OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	6	4	10
		OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	2		2
		OFICIAL 1ª		30	30
		OFICIAL 2ª		4	4
		OPERARIO CRA	16	5	21
		OPERARIO SOPORTE		1	1
		SUPERVISOR CRA	1	1	2
		TECNICO MEDIO		2	2
		TITULADO MEDIO		2	2
		TITULADO SUPERIOR		1	1
		VENDEDOR	1	6	7
	VIGILANTE SEGURIDAD	1	6	7	
	SIDEROMETALURGIA	GRUPO I	5	13	18
		GRUPO II	3	23	26
		GRUPO III	3	10	13
		GRUPO IV	1	13	14
		GRUPO V	23	153	176
		GRUPO VI	3	10	13
		GRUPO VII		1	1
OFICIAL 1ª			3	3	
	GRUPO 1	2	5	7	

¹⁷ Se incluye también el Convenio Colectivo aplicable.

País	Convenio	Grupo de convenio colectivo	Mujeres	Hombres	Total
		GRUPO 2	5	5	10
		GRUPO 3	2	14	16
		GRUPO 3A		2	2
		GRUPO 3B		2	2
		GRUPO 4	7	24	31
		GRUPO 5	8	22	30
		GRUPO 5A	2	1	3
		GRUPO 5B		17	17
		GRUPO 6	2	20	22
		GRUPO 7	2		2
Portugal	PORTUGAL	PORTUGAL	1	4	5
TOTAL			99	412	511

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



(la tabla anterior ya está actualizada)

En cuanto a la rotación, el Índice de rotación voluntaria de los trabajadores, tras una bajada en 2021, ha experimentado un ligero repunte:

	2020	2021	2022
Rotación (%)	4,07	2,57	3,64

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

La distribución por edades y género de los tipos de contratos en 2022 es la siguiente:

Rango de edad	Tipo de contrato y género			
	Indefinido mujeres	Indefinido hombres	Temporal mujeres	Temporal hombres
Entre 18 y 24 años	1	4	0	1
Entre 25 y 29 años	2	10	0	2
Entre 30 y 34 años	4	30	1	4
Entre 35 y 39 años	9	59	1	2
Entre 40 y 44 años	24	93	1	2
Entre 45 y 49 años	29	71	0	0
Entre 50 y 55 años	16	77	0	0
Entre 56 y 60 años	5	36	0	0
Mayor de 60 años	1	14	3	7
TOTAL	92	394	7	18

Si comparamos esos datos con los de 2021, que constan a continuación, observamos que el número de contratos indefinidos en hombres se ha incrementado en 2022, mientras que se ha reducido el de mujeres. En cuanto a los contratos temporales, en 2022 se ha incrementado el número en el caso de mujeres, mientras que en el caso de los hombres se ha reducido.

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

Si realizamos un análisis por franjas de edad, los principales cambios entre 2022 y 2021 son los siguientes:

- En 2022 se reduce el número de contratos indefinidos en hombres en las franjas de edad entre 25 y 29 años, y entre 30 y 34 años. Sin embargo, aumenta el número de contratos indefinidos en hombres en las franjas de edad entre 50 y 55 años, y entre 56 y 60 años
- En 2022 se reduce el número de contratos indefinidos en mujeres entre 35 y 39 años, y entre 40 y 44 años, mientras que aumentan en la franja de edad entre 45 y 49 años.

Al clasificar los contratos por género y categoría profesional en 2022, obtenemos la siguiente tabla:

Categoría profesional	Tipo de contrato y género			
	Indefinido mujeres	Indefinido hombres	Temporal mujeres	Temporal hombres
ALMACENE	0	1	0	0
AUXADMVO	1	0	0	0
COORSERV	0	2	0	0
DIRECADM	0	1	0	0
DIRTCOPS	1	0	0	0
ENCARGAP	0	2	0	0
GRUPOI	5	12	0	1
GRUPOII	3	23	0	0
GRUPOIII	3	9	0	1
GRUPOIV	1	12	0	1
GRUPOV	20	147	3	6
GRUPOVI	2	9	1	1
GRUPOVII	0	1	0	0
JEFSEGUR	0	1	0	0
JEFVENTA	0	1	0	0
OFIC1ADM	6	4	0	0
OFIC2ADM	2	0	0	0
OFICIA1P	0	29	0	1
OFICIA2P	0	4	0	0
OPERACRA	13	5	3	0
OPESOPTE	0	1	0	0
Portugal	1	4	0	0
SUPERCRA	1	1	0	0
TECNCOME	0	2	0	0
TITUMEDI	0	2	0	0
TITUSUPE	0	1	0	0
UAUXADM	1	0	0	0
UGRUPO1	2	5	0	0
UGRUPO2	5	4	0	1
UGRUPO3	2	13	0	1
UGRUPO3A	0	2	0	0
UGRUPO3B	0	2	0	0
UGRUPO4	7	24	0	0
UGRUPO5	8	22	0	0
UGRUPO5A	2	1	0	0
UGRUPO5B	0	15	0	2
UGRUPO6	2	20	0	0
UGRUPO7	2	0	0	0
UOFICINA1	0	3	0	0
VENDEDOR	1	6	0	0
VIGILSEG	1	3	0	3
TOTAL	92	394	7	18

En 2022, los tipos de contratos existentes, segregados por género, fueron:

	TIPO DE CONTRATACIÓN (incluye contratos de puesta a disposición con ETTs)					
CONTRATO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% TOTAL
Indefinido	90	17,61	394	77,10	484	94,72
Temporal	9	1,76	18	3,52	27	5,28
TOTAL	99	19,37%	412	80.62%	511	100%

Como se comprueba con estos datos, la mayoría del personal de plantilla se encuentra trabajando con un contrato de duración indefinida. Además, el porcentaje de contratos indefinidos total se ha incrementado ligeramente respecto a 2021. En 2021, los tipos de contratos existentes, segregados por género, fueron:

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

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

	TIPO DE CONTRATACIÓN (incluye contratos de puesta a disposición con ETTs)					
CONTRATO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% TOTAL
Indefinido	86	18,11	389	81,89	475	92,05
De obra o servicio determinado	1	4,35	22	95,65	23	4,46
Eventual	3	21,43	11	78,57	14	2,71
Interinidad	1	100,00	0	0,00	1	0,19
Relevo	0	0,00	3	100,00	3	0,58
Formación	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Prácticas	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	91	17,64	425	82,36	516	100

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

En el año 2022 el número de despidos ha sido similar al de 2021, si bien con un mayor porcentaje de despidos en mujeres, como puede observarse en la siguiente tabla:

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Número de despidos en 2022	10	25	35
Número de despidos en 2021	4	29	33

En 2022, la clasificación de los despidos por categoría, edad y género fue la siguiente:

DESPIDOS EN 2022			
Categoría	Edad	Género	
		Femenino	Masculino
ADMINISTRATIVO	37	1	
AUXILIAR ADMINISTRAT	46	1	
	54	1	
GRUPO 1	40	1	
GRUPO 2	29		1
	43		1
	46		1
	47		1
	49	1	
GRUPO 4	51		1
	57		1
GRUPO 5	27		1
	36		1
	42		1
	43		1
	45	1	
	52	1	
	53	1	
	54		1
	55		1
58		1	
GRUPO 6	26		1
GRUPOII	37		1
GRUPOV	30		1
OFICIAL 1ª	32		1
	55		1
OFICIAL 1ª PS	27		1
OFICIAL 1ª SID	23		1
OFICIAL 2ª PS	60		1
OPERADOR CRA	26	1	
	54	1	
SUP.TECNICO	38		1
	46		1
VENDEDOR	42		1
	61		1
TOTAL GENERAL		10	25

Si lo comparamos con 2021, las principales conclusiones son que en 2022 se ha incrementado del número de despidos en el Grupo 2 (con 5 hombres y 1 mujer en 2022, frente a sólo 1 hombre en 2021), y que se han reducido los despidos en el Grupo 5 (con 7 hombres y 3 mujeres en 2022, frente a 17 hombres y 1 mujer en 2021):

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

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

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

En 2019 se llevó a cabo una revisión del grado de cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de 2015 en materia de igualdad de trato en los procesos de asignación/revisión retributiva, y se estudiaron posibles nuevas medidas a introducir en esta materia, pero no se elaboró un nuevo Plan de Igualdad. Ya dentro del Diagnóstico de Igualdad

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

Al analizarse el desglose por puestos de igual valor derivado de la auditoría retributiva de 2021, se detectó que existían algunos casos de brecha salarial superior al 25% en algunos casos:

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

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

En suma, y en base a lo anterior, en el año 2021 se concluyó que no se observaba ningún tipo de discriminación entre mujeres y hombres en el diseño de la política salarial en la empresa.

En el año 2022 no se ha realizado, por el momento, un nuevo Diagnóstico ni una nueva auditoría retributiva, por lo que aún no se dispone de datos sobre una posible brecha salarial.

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

La remuneración media de los 5 directivos en 2022 (entendiendo como tales a los Directores, dado que en CHUBB no existen Consejeros) es la siguiente:

- Fija: 102.100,89 €
- Variable: 22.164,28 €

En 2021 fue algo inferior:

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

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

Se adjuntan tablas de 2022 y 2021 con media de salarios desagregada por sexo y clasificación interna profesional con indicación del promedio de toda la plantilla en la que está incluido el personal directivo.

PLANTILLA 2022	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	15	50	65
Producción/mantenimiento	4	268	272
Profesional / Administrativo / Técnico	80	94	174
TOTALES	99	412	511

Si comparamos esa distribución con la de 2021, observamos que en 2022 hay dos directivos más (ambos del género masculino), y dos personas menos del nivel Profesional/ Administrativo/ Técnico, también de género masculino.

PLANTILLA 2021	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	15	48	63
Producción/mantenimiento	4	268	272
Profesional / Administrativo / Técnico	80	96	176
TOTALES	99	412	511

En cuanto a los salarios para esa clasificación, en 2022 fueron los siguientes:

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

Respecto a 2021, en 2022 se aprecia, además de un incremento en el nivel Directivo para el género masculino, debido al mayor número de directivos ya comentado, un ligero incremento en el nivel Directivo género femenino.

PLANTILLA	SALARIO 2021		
	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	550.703	2.076.514	2.627.217
Producción/mantenimiento	95.181	6.634.796	6.729.977
Profesional / Administrativo / Técnico	1.944.730	3.119.712	5.064.443
TOTALES	2.590.615	11.831.022	14.421.636

Por último, en cuanto a la retribución promedio, en 2022 fue la siguiente para dicha clasificación:

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

Comparándola con la de 2021, la diferencia más notable se observa en el promedio del nivel Directivo en el género masculino, así como en el nivel Profesional/ Administrativo/ Técnico en el género masculino.

PLANTILLA	RETRIBUCIÓN PROMEDIO 2021		
	Femenino	Masculino	TOTALES
Directivo	36.714	43.261	41.702
Producción/mantenimiento	23.795	24.757	24.743
Profesional / Administrativo / Técnico	24.309	32.497	28.775
TOTALES	26.168	28.716	28.222

4.1.6. Implantación de políticas de desconexión laboral.

Tal como se recoge en el punto 4.2.3, la organización realiza comunicaciones informales sobre la desconexión digital, y además ha incorporado un aviso en el correo electrónico, en el que recuerda al remitente de un mensaje fuera del horario laboral, que es recomendable que lo envíe dentro de dicho horario. Aunque no se dispone de datos objetivos al respecto, se considera que para el personal técnico tiene un muy alto grado de implantación (salvo cuando los técnicos se encuentran de guardia). En el caso de puestos de mayor responsabilidad/puestos directivos, el grado de aplicación práctica es algo menor, debido a que las funciones en estos niveles requieren en ocasiones la toma de decisiones rápidas, y por ello mayor disponibilidad.

4.1.7. Número total de empleados con discapacidad.

CHUBB cumple con la Ley General de Discapacidad mediante la contratación de personas con discapacidad y con la contratación de servicios a través de Centros Especiales de Empleo (servicios de Recepción y Limpieza).

En 2021 la plantilla contaba con 9 personas en esta situación, y se realizó una oferta de una posición de trabajo para personas con discapacidad, subcontratándose 2 puestos de trabajo por medio de un Centro Especial de Empleo.

A fecha 31 de diciembre de 2022, el número de discapacitados ascendía a 7 empleados, y se mantenía el contrato con el Centro Especial de Empleo Inserta, para la prestación del servicio de limpieza y recepción, por 2 personas.

4.2. Organización del trabajo

4.2.1. Organización del tiempo de trabajo

La organización elabora calendarios anuales de trabajo por cada centro de trabajo, en los que se marcan las jornadas de fiesta nacional, autonómica, local, días inhábiles, sábados y domingos, para identificar los días laborables. Asimismo, en ellos se indica el tipo de jornada que se aplica cada día (por ejemplo, en el de Barcelona, jornada partida de 8,5 horas, jornada continua de 6,5 h, o jornada continua de 6 h) y el horario de trabajo, que depende del tipo de jornada (por ejemplo, en Barcelona, de 8 a 14 h y de 15,15 a 17,45; de 8 a 14,30; o de 8 a 14 h). Así, en Barcelona se dispone de jornada de 8,5 horas de lunes a jueves salvo en el mes de agosto, continua de 6 horas los viernes de todo el año, y de jornada continua de 6,5 h de lunes a jueves en el mes de agosto. En los calendarios se obtiene el número de jornadas laborables por mes, las horas efectivas de trabajo, y con un sumatorio de estas, la jornada anual total. En el caso de Barcelona, es de 1750 horas, tal como establece el Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2022 a 2024.

Los calendarios anuales de trabajo pueden presentar diferencias entre centros en el tipo de jornada y horario. Por ejemplo, en Madrid los tipos de jornada son partida de 8 h, continua de 7,5 h (los viernes de todo el año), y continua de verano de 7 h (mes de agosto), . Igualmente, pueden presentar diferencias en el sumatorio de horas de trabajo. Por ejemplo, en el caso de Reus, con 1.782 h, las que establece el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022).

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

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

4.2.2. Número de horas de absentismo

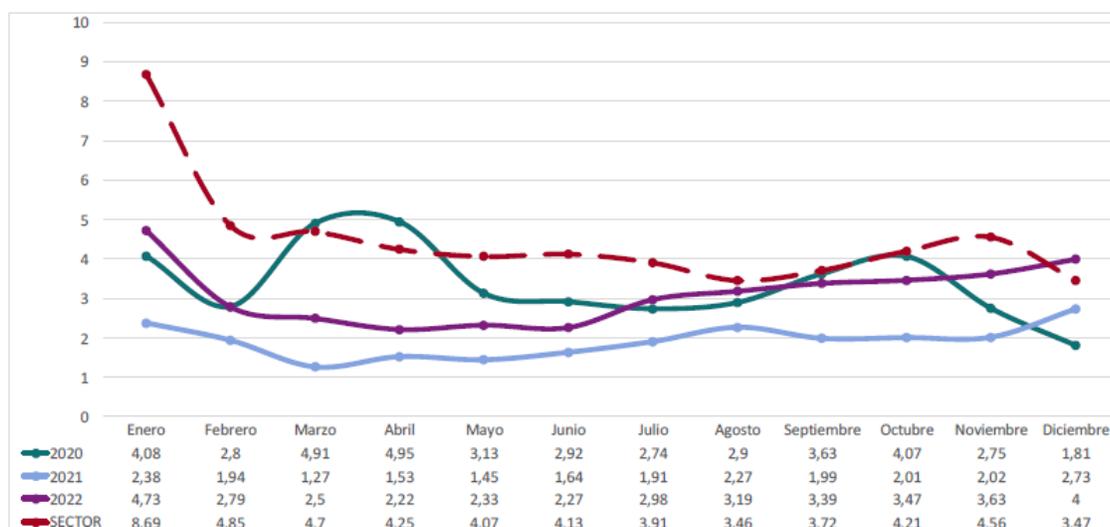
En el periodo de 2020 a 2022 se obtuvieron los siguientes datos en cuanto al absentismo, expresados en **días perdidos**:

	2020	2021	2022
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo.	3.669	3.226	4.549
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos asimilados a Accidente de Trabajo iniciados en el periodo.	1.058	981	688
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas).	4.624	3.653	5.801
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo.	257	495	141
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas).	257	615	141
Días perdidos en el periodo por Subsidio Riesgo de Embarazo y Subsidio Riesgo de Lactancia totales en el periodo	0	0	0
Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo por Prestación Cuidado Menores Enfermedad Grave	0	0	0

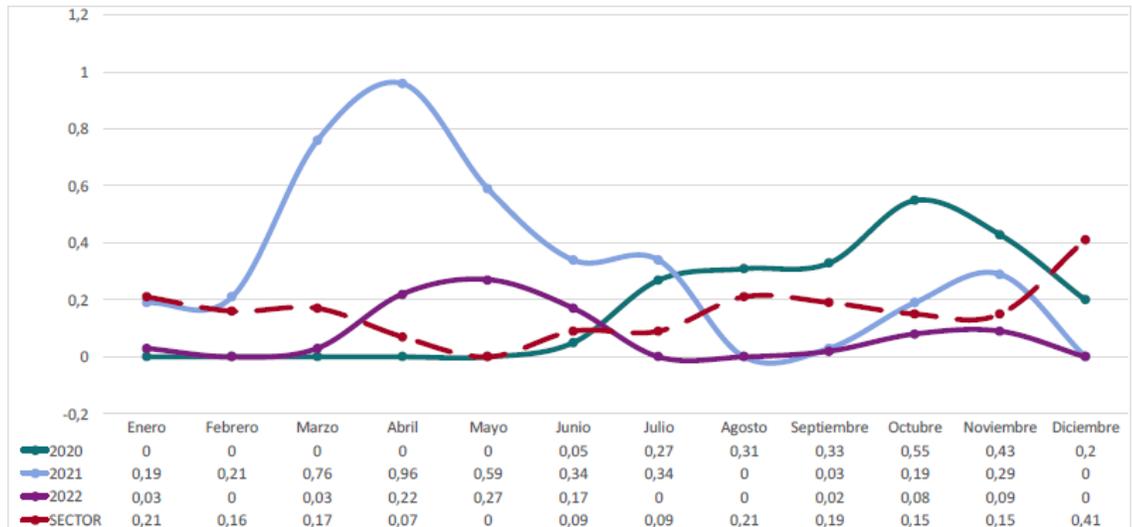
Si expresamos esa misma información **en horas** (asignando 8 horas a cada jornada de trabajo), obtenemos:

	2020	2021	2022
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo.	29.352	25.808	36.392
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos asimilados a Accidente de Trabajo iniciados en el periodo.	8.464	7.848	5.504
Contingencia común: Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas).	36.992	29.224	46.408
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo.	2.056	3.960	1.128
Contingencia laboral: Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas).	2.056	4.920	1.128
Días perdidos en el periodo por Subsidio Riesgo de Embarazo y Subsidio Riesgo de Lactancia totales en el periodo	0	0	0
Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo por Prestación Cuidado Menores Enfermedad Grave	0	0	0

Los datos del **Índice de absentismo mensual en contingencia común** de 2020 a 2022 (Jornadas perdidas mensuales / (nº trabajadores x días del mes naturales)) x 100 muestran un absentismo que por lo general se encuentra por debajo del sector, pero que en el mes de diciembre de 2022, puntualmente, lo supera (la comparativa se realiza frente al CNAE: 8020 Servicios de sistemas de seguridad).



Por otro lado, los del **Índice de absentismo mensual en contingencia laboral** (Jornadas perdidas mensuales / (nº trabajadores x días del mes naturales)) x 100 de 2020 a 2022 muestran que en un tramo de 2022 (abril a junio) se superaron los del sector:



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

La empresa cuenta con diversas medidas que favorecen la conciliación:

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

Se indica relación de empleados con reducción de jornada en el año 2022 desagregada por sexo, que fue la misma que en 2021:

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

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

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

Así, en el Convenio colectivo estatal de las empresas de Seguridad para el año 2022 se establece que, de conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia. Asimismo, establece que el registro diario de jornada debe ser plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

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

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

4.3. Salud y seguridad

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

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

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

4.3.1. Análisis del contexto

CHUBB IBERIA lleva a cabo un análisis del contexto en materia de Seguridad y Salud dentro del Comité de QEHS. En este se analizan aspectos clave del Sistema, así como la situación tanto de su contexto interno como del externo, identificando áreas y ámbitos de actuación relevantes

a nivel general e interno. De forma previa al análisis del contexto se identifican las partes interesadas más relevantes para Chubb en relación con el desempeño de sus actividades y para su sistema de gestión, considerando los requisitos, necesidades y expectativas de dichas partes interesadas. Este análisis del contexto se realiza al menos una vez al año, y antes si se considera necesario en virtud de cambios en alguna de las variables del contexto o entorno. Una vez realizado dicho análisis, se lleva a cabo un DAFO (análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortaleza y Oportunidades), que se tiene en cuenta para identificar los riesgos y oportunidades y establecer objetivos. Todo ello queda registrado en el documento "CONTEXTO-DAFO-OBJETIVOS ISO". En el DAFO realizado en 2022, se considera como una fortaleza la Prevención de Riesgos Laborales en la organización, si bien se entiende que también existe como oportunidad "la mejora de los procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan mejoras en la seguridad de los trabajadores".

4.3.2. Identificación y evaluación de los requisitos legales

Además de las necesidades de las partes interesadas y de los riesgos y oportunidades derivados del análisis del contexto, CHUBB IBERIA lleva a cabo una identificación y evaluación de los requisitos legales aplicables. Esto incluye tanto la legislación en materia de prevención de riesgos laborales como en materia ambiental o incluso sobre cualquier otro aspecto que pueda afectar a sus actividades.

Para ello tiene contratado un servicio informático de actualización de la legislación ambiental y de prevención de riesgos laborales, que incluye la de ámbito europeo, estatal, autonómico y local. Este servicio proporciona la legislación actualizada, a la que tiene acceso el Departamento de QEHS, que mantiene actualizado el listado de legislación y facilita la información necesaria a los centros de trabajo.

El propio Departamento se encarga de revisar las relaciones de requisitos de los centros de trabajo cuando sea preciso a consecuencia de cambios en la legislación o bien cuando se identifiquen nuevos aspectos a los que les aplique legislación. La revisión de los requisitos legales está disponible en cada delegación, es evaluada y revisada una vez al año y auditada como mínimo una vez al año también.

En 2020 y 2021 no se identificaron cambios relevantes o significativos en las evaluaciones de requisitos legales, y los resultados se revisaron por cada delegación, aunque sí caben destacar en 2020 las diversas normas publicadas relativas a la situación Covid, lo que obligó a una constante revisión y actualización de los requisitos de aplicación en centros de trabajo, vehículos, clientes, etc.

En 2021 pueden destacarse las normas relacionadas con las diferentes modificaciones en la situación Covid en las CCAA, así como la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética. Además, durante 2021 se revisaron los requisitos aplicables a los centros ubicados en España, y como consecuencia de dicha revisión, se inició la adecuación de los contratos de climatización de Montcada y Zaragoza y se eliminaron aspectos relacionados con seguridad industrial que no son de aplicación (ascensor salvo en Madrid, depósitos de gasoil), evaluada la no aplicación de requisitos relacionados con mercancías peligrosas, generación de residuos de aceites, PCBs para todos los centros y aparatos a presión salvo en Madrid y Zaragoza.

En 2022 se revisaron de nuevo los requisitos aplicables a los centros ubicados en España, y como consecuencia de dicha revisión y del proceso de auditoría interna y externa, se están adecuando tanto los contratos como las inspecciones reglamentarias de climatización, electricidad e incendios de todos los centros en un proyecto de control de centros fijos y gestión del Real Estate, en el que se revisará el estado de licencia, RITE, PCI, Compresores y BT. Además, cabe destacar en 2022 el fin de la normativa asociada a la Covid, en términos generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los documentos de Medidas de Emergencia de los centros fijos se han ido actualizando desde finales de 2021, y se ha finalizado su revisión en 2022. Por otro lado, en el tablón de anuncios de prevención de cada centro de trabajo figura la relación de teléfonos y direcciones a utilizar en caso de emergencia (Bomberos, Ambulancias, Hospitales, Policía...), un plano con el recorrido

al centro asistencial más cercano, y una relación de todos los miembros que componen las Brigadas de Emergencia (con sus teléfonos de contacto y ubicación).

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

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

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

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

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

En los últimos años, **los objetivos en materia de Seguridad y Salud del Sistema de Gestión han estado relacionados con el índice de siniestralidad.** Estos objetivos, de carácter local, y han sido los siguientes:

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

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

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

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

Indices 2021:

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

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

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

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

Durante el 2020 se impartieron un total de 231 actividades de formación relacionadas con cursos de Convenio y poder adecuar al personal proveniente de Eivar a los requisitos del Convenio Metal y equiparar las formaciones de todos los técnicos, consiguiendo adecuar al 100% de los técnicos, incluyendo cursos de 6, 20 y 60 horas. A la vista de la evolución de la pandemia Covid-19, la empresa optó por impartir las 2 formaciones más representativas, la del sistema de gestión y la de trabajos en alturas, con el objetivo de incidir en la importancia de mantener los registros, observar y cumplir los procedimientos, y obtener datos para poder corregir y mejorar los procesos. La charla de trabajos en altura se decidió impartir para mantener la alerta en el equipo de trabajo más habitual en el personal de la empresa, la PEMP.

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

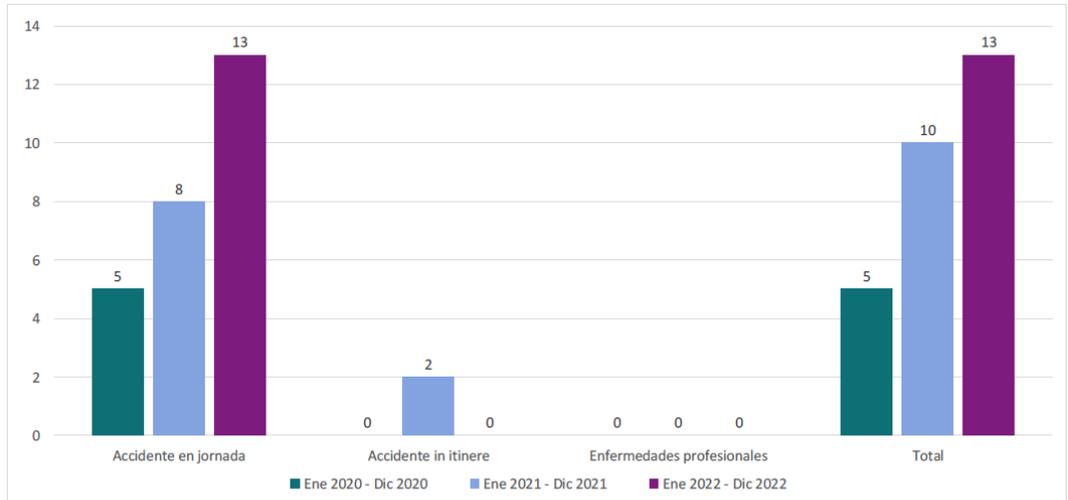
Si llevamos a cabo una revisión global de los años 2020 a 2022, observamos que se parte de un índice de Incidencia de Accidentes en Jornada bajo en 2020, debido a que como consecuencia del Covid, no se ejecutaron muchos trabajos, hubo parte de la plantilla en ERTE, y se vigilaron mucho los trabajos y accesos de personal, redundando esta sobrevigilancia en una menor siniestralidad. En 2021 se observa que la incidencia y frecuencia de accidentes en jornada experimenta un ligero aumento (más accidentes por trabajador y en menor intervalo de tiempo), pero disminuye la gravedad (son leves en su mayoría, y la duración media). En 2022, en cambio, crece notablemente el índice de Incidencia de Accidentes en Jornada, así como la frecuencia, pero no así la gravedad, que se reduce drásticamente.

Además de los objetivos/indicadores a nivel local, se realiza el seguimiento de **otros indicadores relacionados con la estrategia de CHUBB a nivel global en materia de EHS**. Estos indicadores son el TRIR (Total Recordable Injury Rate), LTIR (Lost Time Injury Rate), los "Near miss" (cuasi accidentes), y los accidentes con "autotratamiento", los reportables, y los que conllevan tiempo perdido. Los resultados obtenidos en 2022 fueron los siguientes:

- TRIR (Lost Time Injury Rate): el objetivo para 2022 se estableció en un 0.07, y se cerró el año con un dato de 0.33, por lo que el objetivo no fue alcanzado.
- LTIR (Lost Time Injury Rate): el objetivo para 2022 se estableció en 0.26, y se cerró el año con un dato de 0.60, por lo que el objetivo no fue alcanzado.
- Near miss: Se reportaron 317 "Near misses" en todo el grupo, dato que se considera bajo teniendo en cuenta el tamaño de la fuerza de trabajo en campo y la naturaleza de los trabajos llevados a cabo, y se realizaron 375 paradas de trabajo, lo que demuestra un empowerment positivo en relación con los compromisos de seguridad.
- En total, se reportaron 238 accidentes de "autotratamiento", ocurrieron 71 incidentes reportables y se sufrieron 39 lesiones con tiempo perdido. Estos datos no se consideran positivos.

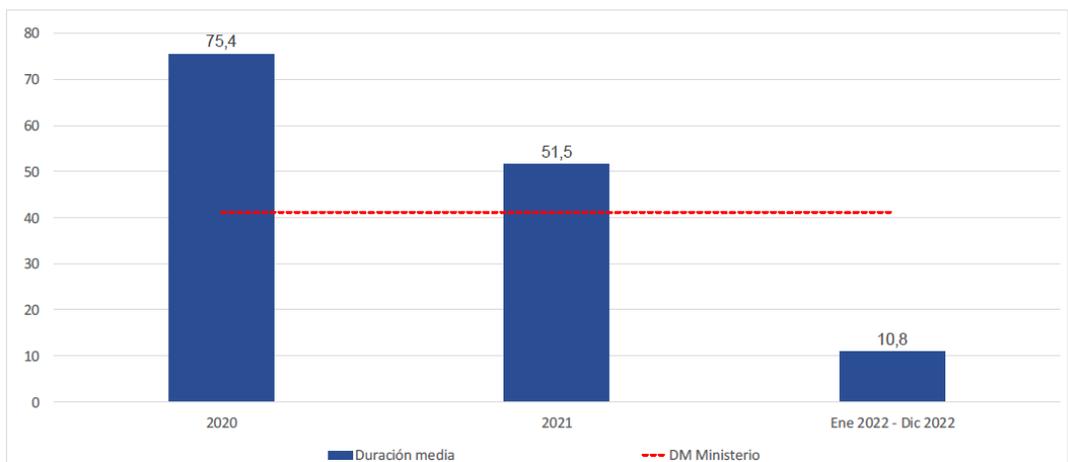
CHUBB recibe de su Mutua un **Informe anual con los datos de los diversos índices de siniestralidad**. A fin de complementar la información aportada anteriormente sobre los objetivos/indicadores locales se recogen a continuación los datos de los principales indicadores en esta materia de 2020 a 2022, contenidos en dichos Informes:

- Índice de número de bajas por tipología: muestra un incremento en 2022 en el número de bajas derivadas de accidente durante la jornada laboral, respecto a 2021. Se observa también una reducción de las bajas por accidentes in itinere respecto a ese año, dado que en 2022 no se producen.



No se incluy en bajas de períodos de observación por EP

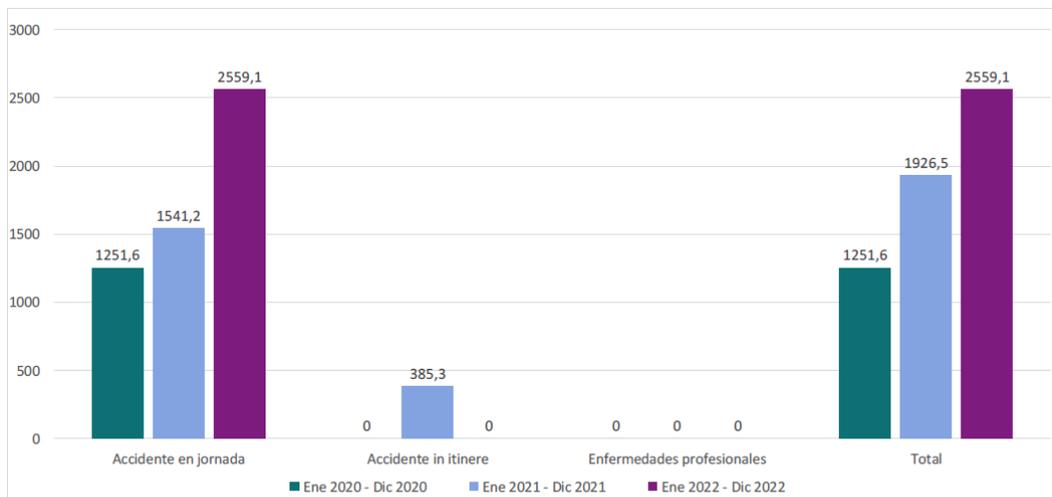
- Índice de duración media de accidentes en jornada de trabajo (días de baja de los accidentes en jornada con baja iniciada en el periodo / nº de accidentes en jornada): muestran una notable reducción de dicha duración respecto a 2021, y más aún respecto a 2020.



DM Ministerio 2021 división CNAE 80 - Actividades de seguridad e investigación: 41,2

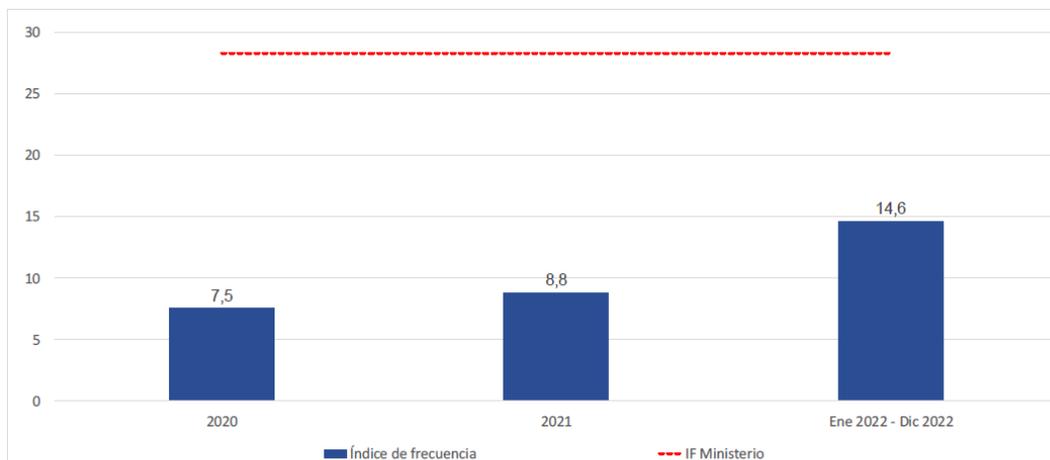
No se contabilizan las recaídas y en los pendientes de alta se toma la fecha estimada indicada en el parte de IT

- Índice de accidentes por cada tipología, que incluye el índice para accidentes (n° accidentes con baja / n° trabajadores \times 100.000 para cada tipología), y el Índice de enfermedades profesionales (n° enfermedades profesionales comunicadas con baja y sin baja / n° trabajadores \times 100.000): Los datos muestran un incremento notable del índice de accidentes en jornada laboral respecto a 2021, pero también una reducción de los accidentes in itinere respecto a ese año.



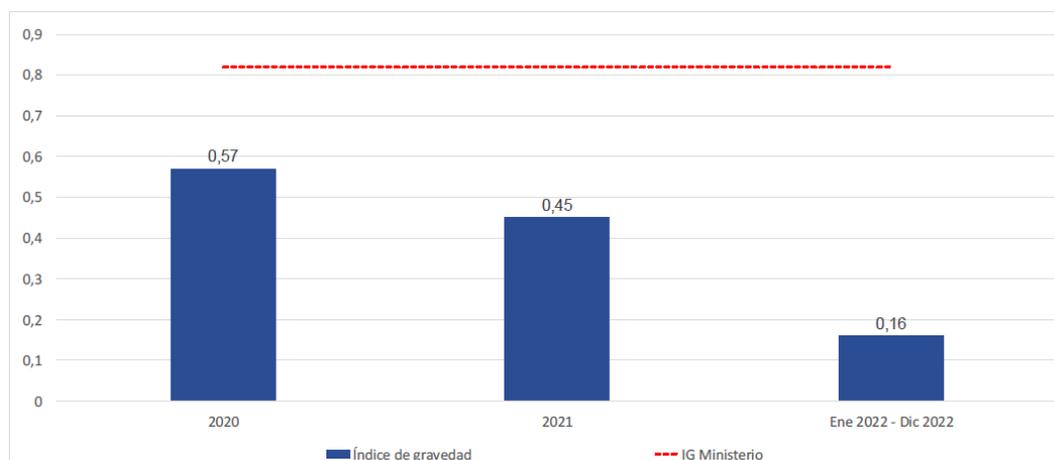
Incluye las enfermedades profesionales y los periodos de observación por EP

- Índice de frecuencia de los accidentes en jornada de trabajo con baja (n° accidentes en jornada de trabajo con baja / n° trabajadores \times horas trabajadas en el periodo \times 1.000.000): se observa un incremento en la frecuencia respecto a 2021 y también respecto a 2020.



IF Ministerio 2021 sección CNAE N - Actividades administrativas y servicios auxiliares: 28,3

- Índice de gravedad de los accidentes en jornada de trabajo con baja (días de accidentes en jornada, iniciados en periodo / n° trabajadores por horas trabajadas en el periodo \times 1.000): en el que la gravedad se reduce notablemente respecto a 2021 y más aún respecto a 2020.



IG Ministerio 2021 sección CNAE N - Actividades administrativas y servicios auxiliares: 0,82
 No se contabilizan las recaídas y en los pendientes de alta se toma la fecha estimada indicada en el parte de IT

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

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

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

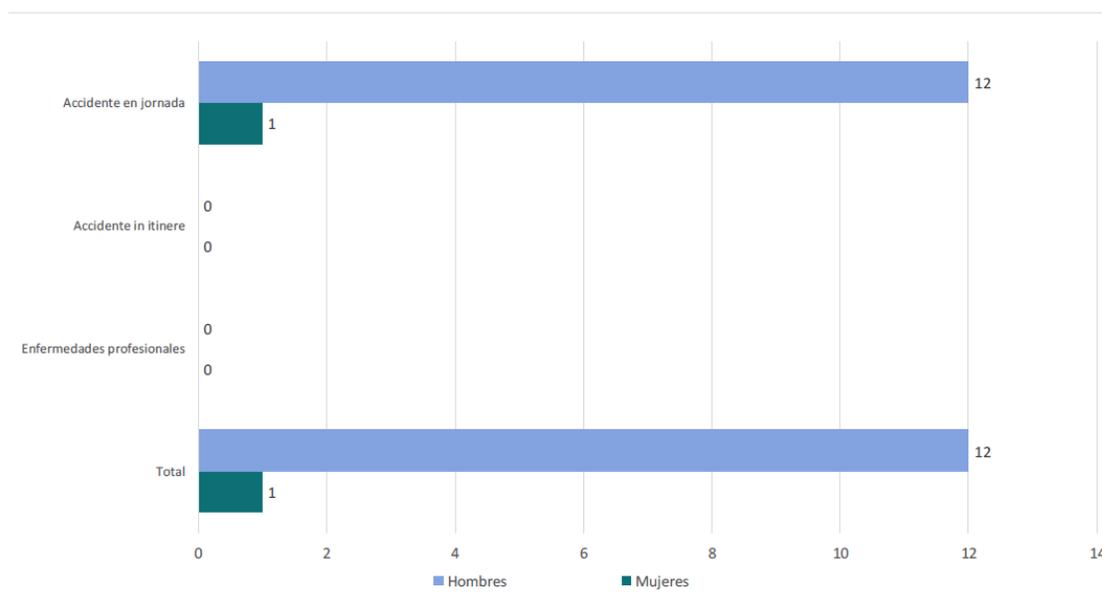
CHUBB IBERIA lleva a cabo simulacros de emergencia, cuyos resultados quedan registrados y son analizados para la toma de las medidas oportunas. En 2022 se llevaron a cabo en Barcelona (enero 2022), Burgos (enero 2022), La Coruña (agosto 2022), Gerona (junio 2022), Lérida (agosto 2022), Reus (septiembre 2022), Valencia (abril 2022), y Zaragoza (septiembre 2022). En todos los centros se reporta que el simulacro se llevó a cabo con normalidad, acudiendo todo el

personal al punto de reunión y quedando las instalaciones vacías, salvo en el centro de Montcada I Reixac, en el que se reporta que la alarma está sin conectar a la CRA, detectándose que con el cambio de la nueva central, no se conectó, por lo que se procederá a conectarla en la próxima revisión, que se realizará en enero.

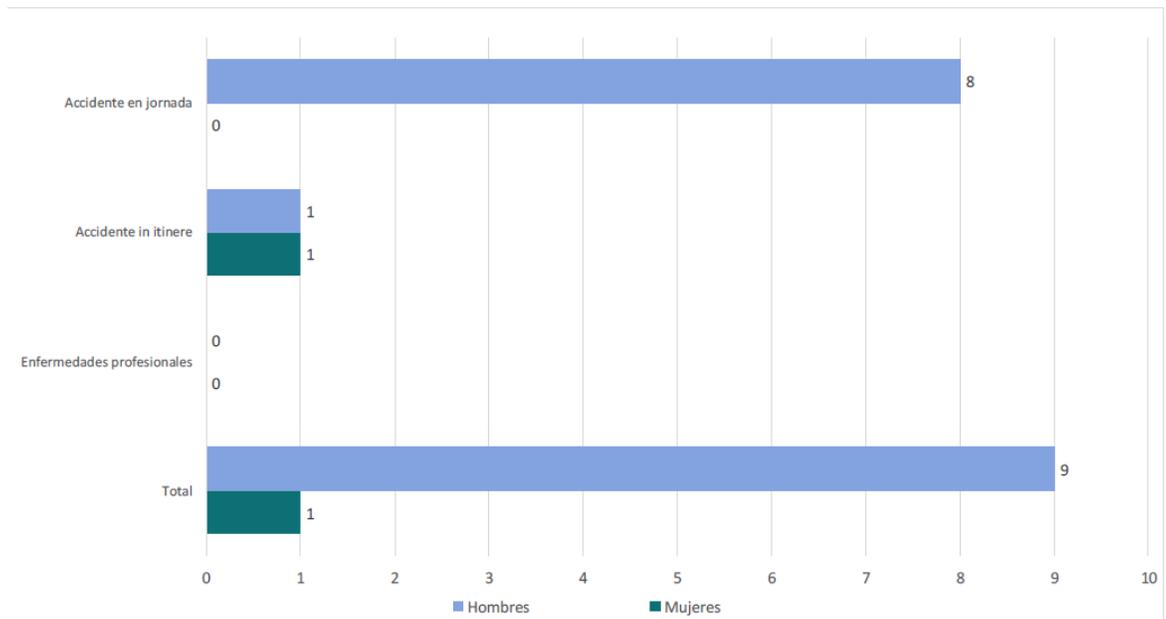
En 2021 y 2020 no se pudieron realizar la mayoría de los simulacros de evacuación en los centros de trabajo fijo (en Sevilla sí se hizo en septiembre de 2021), por falta de personal real en los centros y para evitar una situación de posible acumulación de personas en el punto de reunión. Esta situación se minimizó con el envío de una charla de medidas de emergencia.

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

Los datos del **número de bajas según género, causadas por accidente en jornada laboral, accidente in itinere, y enfermedades profesionales**, de los años 2022 y 2021, que constan en los siguientes dos gráficos, muestran que ambos años la proporción de accidentes en hombres es muy superior a la de mujeres, incrementándose esa diferencia en 2022.



Número de bajas según género en el año 2022

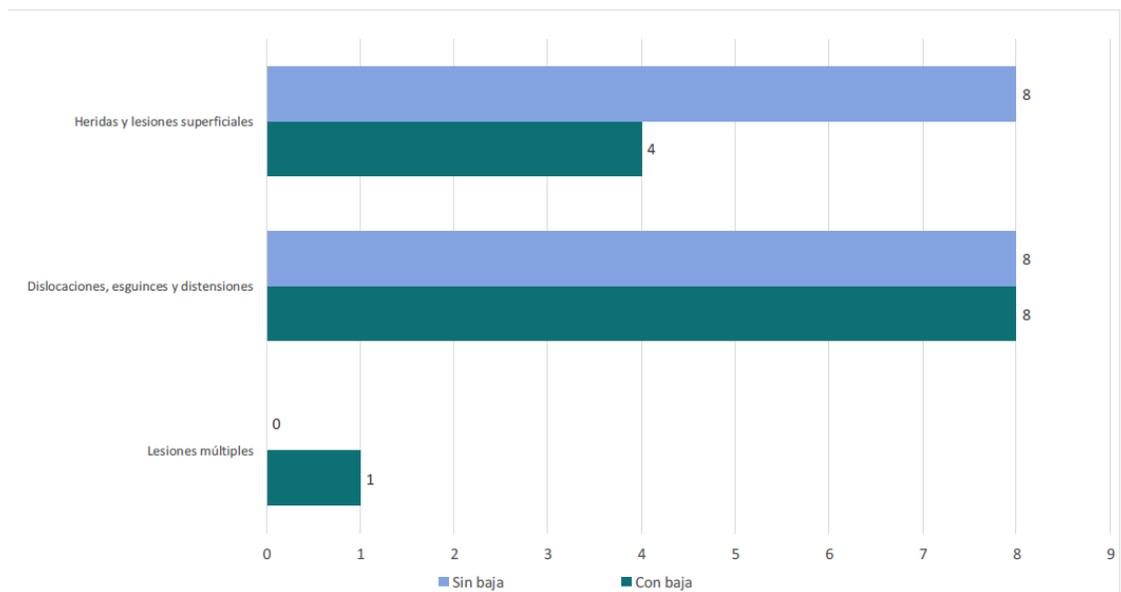


No se incluy en bajas de enfermedades profesionales en estudio

Número de bajas según género en el año 2021

El número total de jornadas perdidas por accidente de trabajo en 2022 fue de 141 horas (debidas a 13 accidentes, con 12 hombres y 1 mujer afectados) frente a 495 horas en 2021 (debidas a los 10 accidentes indicados en la tabla anterior (8 accidentes laborales y 2 in itinere, con 9 hombres y 1 mujer afectados).

En cuanto a la gravedad de las lesiones causadas en accidentes de trabajo en 2022, son las siguientes.



No se muestran las lesiones sin casuística

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

4.4. Relaciones sociales

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

CHUBB respeta la libertad de asociación y la promoción de las elecciones locales a representantes. En 2022, existían en CHUBB IBERIA los siguientes Comités de Empresa por centro (no se disponía de Comité de Empresa unitario ni de Comité Intercentros). Para cada uno de ellos se indica el número de representantes de los trabajadores de los que constaba, los sindicatos representados, y el número de representantes de cada uno de estos sindicatos, y la pertenencia de algún representante al Comité de Seguridad y Salud y al Comité de Igualdad:

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

En esas fechas, no constaban con representación los siguientes centros (se indica el número de trabajadores en cada uno de ellos): Gerona (6), Palma de Mallorca (10), las Palmas (3), Málaga (3), Murcia (3), Tenerife (1), Plasencia (5), y Burgos (5).

En relación con esta cuestión, CHUBB IBERIA apoya el Principio nº 3 del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción, según el cual "Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva". En su Informe de Progreso de noviembre de 2022, CHUBB IBERIA indica que no dispone de una declaración documentada respecto a la libertad de afiliación de sus trabajadores y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, pero que cumple con la legislación vigente en materia laboral y social, disponiendo de representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa), y permitiendo la realización de reuniones por parte de estos y de los trabajadores. Se rige en estas materias según los convenios sectoriales aplicables. Cuenta con Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud nacional, Comité de Igualdad y Comité de Formación, en los centros donde es de aplicación.

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

- **Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (año 2022)**
 - Artículo 78: Establece cómo se computarán las horas de licencia de los representantes de los trabajadores para la realización de sus funciones, el número de horas, el número de Delegados Sindicales en función del número de trabajadores de la empresa, el crédito de horas sindicales de los que estos disponen, las competencias y garantías de la representación de los trabajadores (remite a los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical), etc.
 - Artículo 79: precisa cómo deberán notificar y justificar los representantes de los trabajadores sus ausencias, para el ejercicio de sus funciones como tales, a sus superiores.

- Artículo 80: Establece la prioridad aplicativa de este Convenio Colectivo en las materias de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario. Asimismo, establece las pautas a respetar para pactar en materias objeto de negociación en ese Convenio.
 - Artículo 81: establece las causas para la inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias, que se detallan en el artículo, cómo deberán acreditarse esas causas, y las pautas para llegar a un acuerdo en ellas con la representación de los trabajadores.
- **Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad Madrid (periodo de aplicación del día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2023)**
- Artículo 63: Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y las personas trabajadoras afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical.
 - Artículo 65: reconoce el derecho de los delegados y delegadas sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto de este Convenio para participar en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, para lo cual les serán concedidos permisos retribuidos.
 - Artículo 66: funciones del Comité de Empresa y garantías de los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal.
 - Artículo 67: sobre cómo actuar ante los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, que remite a lo dispuesto en las Leyes.
- **Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de la Provincia de A Coruña (2020-2025)**
- Artículo 85: Recoge estipulaciones para un más fácil uso de los texto legales en lo referente a derechos sindicales, en cuanto a concesión de los permisos retribuidos, derecho a la acumulación de horas retribuidas de los representantes legales de las personas trabajadoras para el ejercicio de sus funciones, derecho a que cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados/as sindicales de una misma central sindical, uno/a de ellos pueda asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un centro de trabajo; y crédito horario para desarrollar sus funciones por los miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal.
- **Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (años 2022-2024)**
- Artículo 79: Recoge los derechos sindicales de los trabajadores, los derechos de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, remite en los relativo a los comités de empresa y de los delegados de personal a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los trabajadores (especialmente a su artículo 64), y

facultades complementarias de los representantes legales de los trabajadores y los representantes sindicales.

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

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

Los trabajadores participan también, a través de sus representantes, en el Comité de Seguridad y Salud, y en el Comité de Igualdad. Los asuntos tratados en el Comité de Seguridad y Salud son la situación de las Evaluaciones y Planificaciones preventivas en los centros fijos a disposición, la situación de las actuaciones puestas en marcha (por ejemplo, el Plan de inspecciones de managers y supervisores, la información de accidentes sin daños a las personas - Near Miss o cuasi accidentes-, etc.), la revisión de los principales indicadores de siniestralidad y de las principales causas de accidente, las actividades de EHS planificadas para el año, la situación de la formación planificada para el año, y cualquier otro tema en curso o cuestiones específicas que sean planteadas en los Comités. En el año 2022 se llevaron a cabo las 4 reuniones previstas del Comité de Seguridad y Salud. Como asunto destacable, se informó sobre la decisión de la compañía de instalar un DEA en los centros con más de 50 empleados, Reus, Zaragoza, Montcada y Madrid, una medida más destinada a hacer más seguros los centros de trabajo, que ha tenido muy buena acogida. Además, en todos los Comités se refuerza el mensaje de la seguridad basada en el comportamiento, y lo importante que es aportar registros de condiciones inseguras y cuasi accidentes.

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

Por otro lado, la empresa desarrolla periódicamente encuestas a los trabajadores, con el objetivo de que estos participen y ayuden en la mejora de diversos aspectos de la empresa (encuesta Pulse) como la comunicación y la información desde la compañía hacia el personal, el reconocimiento, la importancia del rol del trabajador, objetivos, éxito, aprendizaje y desarrollo.

- ✓ Así, en 2022 se llevó a cabo la encuesta en el mes de marzo, con resultados mejores que en 2021 pero aún con mucho recorrido para la mejora. Se realizaron reuniones departamentales para tratar los resultados obtenidos y desarrollar planes de acción dirigidos a mejorar los aspectos con valoraciones más bajas de las encuestas.
- ✓ Durante 2021 se lanzaron 3 encuestas (en marzo, julio y octubre), con resultados algo mejores que 2020 pero con amplio margen para la mejora. Se realizaron reuniones departamentales para tratar los resultados obtenidos y desarrollar planes de acción dirigidos a mejorar los aspectos más negativos de las encuestas. Y durante 2020 se lanzaron 3 encuestas de RRHH, con resultados en general mejores que 2019 pero con algunos aspectos valorados por debajo del óptimo deseable.

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

4.4.3. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

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

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

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

- En el **Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022**, **algunas** modificaciones y mejoras, siendo las principales:
 - Incremento salarial: En 2022 aumentan un 2 por ciento todos los conceptos salariales de los trabajadores de la seguridad privada en relación con 2021.
 - Principio de igualdad y no discriminación: el nuevo convenio establece las áreas de actuación que debe recoger el plan de igualdad de las empresas. El documento incluye además una disposición según la cual las compañías deben elaborar un protocolo que garantice unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral.
 - Horas extraordinarias: el nuevo convenio concreta que las empresas tendrán que abonar a sus trabajadores las horas extraordinarias de manera mensual en la nómina correspondiente al mes siguiente al de su realización, sin que quepa en ningún caso, diferir el abono de las horas extraordinarias realizadas al momento en el que se hubieran realizado las horas de jornada ordinaria anual del trabajador.
 - Subrogación: el nuevo Convenio Colectivo de Seguridad Privada mantiene las condiciones de subrogación relativas a los jubilados parciales y sus relevistas, según las cuales los trabajadores quedan excluidos del mecanismo de subrogación y permanecerán siempre en la empresa cesante, siempre que esta cierre o desaparezca, pierda todos sus servicios en el lugar de trabajo o (esta es la novedad) que jubilado

parcial y relevista estén adscritos al servicio objeto de subrogación, “en cuyo caso se aplicarán las reglas establecidas en los artículos siguientes de dicha figura jurídica”.

- Desconexión digital: el nuevo convenio reconoce el derecho de los empleados a no atender el teléfono de empresa (u otro dispositivo) fuera de su jornada de trabajo, vacaciones, días de asueto o bajas. Igualmente, la empresa debe comprometerse a no realizar, “salvo situaciones de urgencia”, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o mensajes de cualquier tipo fuera del horario de trabajo.
- En el **Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid para los años 2021-2023** se recogen algunos cambios, respecto a la anterior versión del Convenio, relativos a:
 - Teletrabajo: se acuerda la Constitución de una Comisión técnica para el desarrollo del trabajo a distancia en el sector según la Ley 10/2021 de 9 de Julio)
 - Subrogación: en las actividades y servicios esenciales así como en los servicios complementarios de concursos de gestión integral y energética de instalaciones urbanas en vías y espacios públicos regulados en concursos públicos municipales en Municipios de más de 300.000 habitantes, los trabajadores que lleven más de 6 meses adscritos a los referidos servicios y actividades en la misma empresa, se subrogarán en la empresa adjudicataria del concurso, siempre y cuando las bases reguladoras del mismo o las cláusulas del pliego de condiciones así lo exijan.
 - Incremento salarial: Se ha acordado un incremento de las tablas salariales del 1% para el año 2021, 1,5 % en 2022 y 2 % para 2023.
 - Garantía Salarial: Se efectuará, a 31 de Diciembre de cada año, una actualización salarial del 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio, siempre sin carácter retroactivo. A 31/12/2023 se actualizarán las tablas salariales con respecto al IPC real del periodo temporal total del convenio, una vez descontado de ese total el 50% del incremento anual, ya adelantado a final de cada año. Por tanto, se realizará un comparativo de los incrementos de los 3 años de Convenio y de los IPC reales de los años 2021, 2022 y 2023, garantizando el poder adquisitivo.
 - Igualdad y conciliación: Se adapta a la legislación vigente lo referido al desarrollo de Planes de Igualdad. Se mantiene la acumulación de lactancia en 14 días laborables en jornadas completas adaptando el artículo a lo que marca la legislación vigente. Se establecen declaraciones genéricas: sobre la formación en igualdad de oportunidades de personas LGTBI y sobre la desconexión digital.
 - Flexibilidad horaria y adaptación de la Jornada de trabajo: Los trabajadores, en ausencia de acuerdo con la empresa, podrán solicitar la adaptación de la duración, distribución de su jornada de trabajo, en relación con las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas y/o productivas de la compañía.

4.5. Formación

4.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

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

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

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

En 2022, las principales acciones formativas realizadas en materia de EHS fueron las siguientes:

Fecha Inicio	Fecha Fin	Formación
18-ene	11-feb	ESTRES POR FRIO
11-feb	07-mar	FIELD SAFETY STANDARD
07-mar	04-abr	GESTION DE RESIDUOS
04-abr	25-abr	ESPACIOS CONFINADOS
25-abr	16-may	CALOR Y TRABAJO
01-sep	16-sep	RECORDATORIO_FSS_ELECTRICIDAD
16-sep	01-oct	SEGURIDAD PRODUCTOS QUIMICOS
01-oct	17-oct	SISTEMA SGI
17-oct	02-nov	POLITICA ETICA Y RESPONSABILIDADES MAS
31-oct	15-nov	SEGURIDAD VIAL
15-nov	03-dic	SEGURIDAD CON ESCALERAS
03-dic	21-dic	ERGONOMIA
21-dic	15-ene	SUPRESION GASES

Además, se realizaron las charlas mensuales internas (10 al año) sobre EHS. En materia de Ética y Compliance, se llevaron a cabo los cursos descritos en el punto 6.

La formación impartida en 2022 ha sumado más de 5.600 horas, que se distribuyen por categorías profesionales como sigue:

Categorías	Suma de horas
Directivo	48,23
Mando Intermedio	955,3
Técnico	4.617,2
Total General	5.620,73

Si analizamos el grado de cumplimiento de la formación prevista para 2022, y la comparamos con la de otros países dentro del Grupo, observamos que España se encuentra entre aquellos que han alcanzado un 100% de cumplimiento.

País	Módulos formativos asignados	Módulos completados	Porcentaje de cumplimiento
AUT	64	64	100%
CHE	142	142	100%
CHN	156	156	100%
ESP	449	449	100%
IND	415	415	100%
IRL	133	133	100%
MAC	165	165	100%
PRT	8	8	100%
THA	92	92	100%
NZL	186	186	100%
CAN	1103	1100	99,7%
HKG	980	976	99,6%
DEU	484	478	99%
NLD	927	913	98%
AUS	1370	1349	98%
BEL	124	121	98%
FRA	4128	3889	94%
SGP	304	285	94%
GBR	3138	2891	92%
TOTAL	14394	13821	96%

En 2021, las acciones formativas realizadas incluyeron la formación periódica de Carrier sobre EHS (PRL Y MA), formación sobre plataformas elevadoras y trabajos en altura, cursos de

formación de PRL de convenio construcción y nivel básico de prevención, y cursos de manipulación de gases fluorados. Respecto a formación interna en EHS se programaron 12 charlas, pero solo se lanzaron 8 a causa del Covid, En cuanto a cursos externos, se realizaron un total de 53 cursos sobre las temáticas indicadas, básicamente PRL y habilitaciones industriales. Asimismo, en 2021 se desarrolló una formación de Inglés para 21 personas, motivada por el carácter multinacional de la compañía, se planificó y desarrolló una formación para los Vigilantes de Seguridad y otra en contabilidad avanzada, y se llevó a cabo la formación sobre Ética y Compliance que se describe en los puntos 5.2 y 6 de este Informe.

En la siguiente tabla se puede comprobar el índice de cumplimiento respecto a la formación recibida en el Grupo en 2021, discriminada por países (Nota: se presenta de forma distinta a la de 2022, debido que en 2021 CHUBB formaba parte de Grupo Carrier, que proporcionaba los datos de esta manera):

Organizaciones	Empleados	% Annual Cert. [EE]	% Cyber security Cert. [EE]	% Mandatory annual modules [EE]	Necesarios	Completados	Pendientes	% SLT CRR909 (Solo para superv)
Chubb F&S Australasia-3066	555	99.8%	99.8%	99.8%	2.775	2.770	5	99,4%
F&S Mainland China Service-3014	42	100.0%	100.0%	100.0%	210	210	0	100,0%
F&S Systems HK, Macau-2693	476	100.0%	100.0%	100.0%	2.380	2.380	0	100,0%
F&S Singapore-1875	69	100.0%	100.0%	100.0%	345	345	0	100,0%
F&S Thailand-2942	22	100.0%	100.0%	100.0%	110	110	0	100,0%
F&S India-2087	125	100.0%	100.0%	100.0%	625	625	0	100,0%
F&S Austria-3363	18	100.0%	100.0%	98.9%	90	89	1	100,0%
F&S Switzerland-1675	51	100.0%	100.0%	100.0%	255	255	0	91,7%
F&S Germany-3003	163	68.7%	69.3%	60.9%	815	496	319	69,6%
Chubb Belgium-1108	49	95.9%	95.9%	91.0%	245	223	22	93,3%
Chubb Netherlands-2713	343	100.0%	100.0%	97.4%	1.715	1.671	44	96,2%
Chubb France-2683	996	99.1%	99.1%	93.1%	4.980	4.635	345	93,2%
Delta-1103	424	99.3%	99.1%	97.5%	2.120	2.066	54	95,8%
F&S Spain-3103	216	100.0%	100.0%	99.5%	1.080	1.075	5	100,0%
Chubb Fire & Security (UK)-2685	904	99.1%	99.1%	94.9%	4.520	4.291	229	95,8%
Chubb Ireland-1105	60	100.0%	100.0%	99.7%	300	299	1	100,0%
Chubb Edwards Canada-1022	400	100.0%	100.0%	100.0%	2.000	1.999	1	101,0%
Counterforce Canada-1871	8	100.0%	100.0%	100.0%	40	40	0	100,0%
Chubb HQ	36	100.0%	100.0%	93.3%	180	168	12	92,3%
TOTALES	4.957	98,5%	98,5%	95,8%	24.785	23.747	1.038	95,8%

4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

Asimismo, cumple con la Ley General de Discapacidad mediante la contratación de personas con discapacidad y la contratación de servicios a través de Centros Especiales de Empleo (servicios de Recepción y Limpieza), tal como se ha indicado anteriormente. En 2021 la plantilla contaba con 9 personas con discapacidad, y se subcontrataron 2 puestos de trabajo por medio de un Centro Especial de Empleo (Inserta). A cierre de 2022, se mantenía este contrato con el Centro Especial de Empleo, y el número de personas con discapacidad en plantilla ascendía a 7 empleados.

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

4.7. Integración e igualdad

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

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

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

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

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

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

- Se dispone de protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de género, y no se ha producido ningún caso de este tipo.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

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

En el año 2021, CHUBB IBERIA formaba parte del Grupo Carrier, y por ello se regía por el Código de Ética y la Política de Carrier. Sin embargo, desde enero de 2022, fecha en que se completó la adquisición de CHUBB LIMITED (propietaria de CHUBB IBERIA) por APi Group Corporation, pasó a regirse por el Código de Conducta y Ética Empresarial de esta corporación.

Dicho Código no recoge apartados específicos en materia de derechos humanos, pero sí un apartado sobre el “Cumplimiento de las Leyes, Normas y Reglamentos Gubernamentales Aplicables”. En el mismo se especifica que “la Compañía está obligada a cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables”. Además, se indica que “es responsabilidad personal de todo Sujeto Obligado apearse a las pautas y restricciones impuestas por estas leyes, normas y reglamentos en el desempeño de sus deberes para la Compañía”. Por tanto, es obligado el cumplimiento con cualquier legislación, normativa o reglamentación en materia de derechos humanos.

En noviembre de 2022, CHUBB IBERIA, S.L. emitió su Informe de Progreso 2022, en el que se reafirmó en su apoyo a los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción. La fecha de adhesión de CHUBB IBERIA, S.L. al Pacto Mundial fue el 10 de noviembre de 2020.

En relación con los principios 1 y 2 del Pacto Mundial (“Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de Influencia” y “Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”) CHUBB IBERIA hace referencia, en dicho Informe de Progreso, al cumplimiento del marco normativo español y europeo en materia de los Derechos Humanos, en especial en el ámbito laboral, como forma de garantizar que no se vulneran dichos Derechos Humanos en el ámbito de su actividad y relaciones. Además, dado que los clientes de CHUBB IBERIA tienen sede social en la Unión Europea, quedan obligados por la legislación vigente sobre Derechos Humanos (y además, en algunos casos, disponen de certificación en RSC/RSE, que otorga gran importancia a esta materia). En cuanto a los proveedores de CHUBB IBERIA, todos ellos con sede en España, se les exige el cumplimiento de los mismos estándares establecidos a nivel interno para el personal de CHUBB IBERIA.

En dicho Informe de Progreso, CHUBB IBERIA considera que sus principales acciones en relación al respecto y protección de los derechos humanos son:

- ✓ El desarrollo del Plan de Formación anual en Ética y Cumplimiento legal: En 2022, los empleados de CHUBB IBERIA recibieron formación en Ética y Cumplimiento, que, entre otros cursos, incluyó uno sobre “Crear un lugar de trabajo libre de acoso”. Se completó un 99,56 de la formación planificada (449 módulos de los 451 previstos).
- ✓ El cumplimiento de la normativa Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en lo que concierne al ofrecimiento de los Reconocimientos Médicos periódicos: se realizaron 398 reconocimientos médicos con resultado de apto, y se le ofreció el 100% del personal.
- ✓ La mejora de los métodos de comunicación interna y envío de encuestas internas de RRHH: Se realizó 1 encuesta interna anual relacionada con valores de empresa y RRHH, mejorando el resultado global de la encuesta respecto al año anterior y con un 73% total de respuestas favorables
- ✓ La promoción y estimulación de la contratación de personas con minusvalías reconocidas.
- ✓ La distribución y publicación del Código de Ética y el Código de Conducta.
- ✓ La existencia de la figura del ECO, responsable de Ética y Cumplimiento, que entre otras funciones, se encarga de la gestión de casos en estas materias.
- ✓ La existencia de una Comisión de Igualdad y el desarrollo de un Plan de Igualdad.
- ✓ La certificación ISO 45001 de la que dispone.

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

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

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

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

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

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

- La figura del ECO (Ethics & Compliance Officer) como canal de comunicación en materia de Ética y Cumplimiento.
- La existencia de la Comisión de Igualdad y de un Plan de Igualdad Plan 2022-2025), en el que se recogen todas las medidas que la empresa ha decidido adoptar en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, y que incluye medidas específicas en relación con la igualdad en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo, no discriminación, retribución, etc.
- El Protocolo para la prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo.
- Los Comités de Empresa en algunos de los centros fijos, además del Comité de Seguridad y Salud.
- El procedimiento para la información, consulta y participación de los trabajadores.
- La formación al personal indirecto, es decir de oficina, en materia de Ética y Cumplimiento legal, que se llevó a cabo tanto en 2021 como en 2022. Al personal directo, es decir, técnicos de campo, se les impartió una formación de 4 aspectos básicos en charlas informales sin registro; estos cursos para personal indirecto fueron:
 1. T General rules and system of ethics.
 2. T Knows Policy about gifts.
 3. T Knows Policy about respect and inclusion.
 4. T Knows Policy about anti-corruption.
 5. T Knows Policy about Data Breach.

En cuanto a esta última, en 2022 se realizó formación que incluía cursos como “Crear un lugar de trabajo libre de acoso”, “Privacidad y protección de datos”, y “Gestión de conflictos de intereses”, los empleados ya contaban con la formación realizada en años previos. Así, en 2021, recibieron en materia de Ética y Cumplimiento la certificación anual para “trabajadores indirectos”, la formación por posiciones de mayor responsabilidad o que participan en relaciones comerciales, y la formación para personal técnico, que incluía los siguientes aspectos (algunos de ellos ligados a los derechos humanos): canales de comunicación/denuncia en materia de Ética y Cumplimiento e información sobre la ausencia de represalias en caso de comunicación, contenidos en materia de Ética y Compliance (acoso, anti-corrupción, regalos de empresa, conflictos de interés, anti-monopolio, protección de datos personales, ciberseguridad, redes sociales, etc. Esta formación se impartió tanto al personal de oficina (denominados “trabajadores indirectos”) como al personal técnico, con distintos contenidos en función del tipo de trabajador. Asimismo, en 2020 se impartió una formación sobre inclusión y diversidad, campaña que se repitió en 2021.

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

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

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

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

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

Como resultados en esta cuestión, el Informe de Progreso de 2022 menciona la realización de las reuniones de dichos Comités planificadas para 2022, la aplicación del Convenio del sector Metal y del Convenio Seguridad Privada al 100% de la plantilla, y la inexistencia de consultas en dichos Comités en relación a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Además, CHUBB respeta la libertad de asociación y la promoción de las elecciones locales a representantes.

En 2022, existían en CHUBB IBERIA Comités de Empresa por centro en Barcelona, Zaragoza, Reus, Valencia, Córdoba, Salamanca, Lérida, La Coruña, y Madrid. En cambio, no contaban con dichos Comités los centros de Gerona, Palma de Mallorca, las Palmas, Málaga, Murcia, Tenerife, Plasencia, y Burgos. En los Comités se proporciona información a la representación de los trabajadores sobre la situación económica de la empresa, se negocian aspectos sobre disponibilidad, aplicación de convenios, horas extraordinarias, Seguridad y Salud, etc. y se consulta con la representación de los trabajadores la uniformidad para el trabajo.

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

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

Además, el citado Informe de Progreso de CHUBB de 2022 recogía el compromiso de eliminar cualquier tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, de acuerdo con el ordenamiento jurídico. Las acciones recogidas en el Informe de Progreso en esta materia incluyen la aplicación de un procedimiento de selección de personal sin discriminación (recordemos al respecto que la empresa emplea perfiles de puesto) y que promueve la contratación de mujeres y personas con discapacidad. Como resultados, el Informe recoge la contratación de 81 trabajadores con criterios de selección objetivos acordes al procedimiento y perfil de puesto de la compañía (15 de ellos mujeres), la oferta de 1 posición de trabajo para personal discapacitado, y el mantenimiento de 2 puestos de trabajo para personal discapacitada por medio de un centro especial de empleo. Adicionalmente, y tras la realización de un Diagnóstico en materia

de igualdad en 2021, CHUBB IBERIA elaboró el Plan de Igualdad (Plan 2022-2025), en el que se recogen todas las medidas que la empresa ha decidido adoptar en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, y que incluye medidas específicas en relación con el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo, retribución, acoso sexual, etc. En relación con el mismo, dispone de una Comisión de Igualdad, que cuenta con una sistemática de reuniones periódicas.

En 2022 se pusieron a disposición del personal los cursos “R-E-S-P-E-T-O” y “Anti-Harassment and Discrimination”. Asimismo, en 2020 y 2021 se lanzaron campañas de formación sobre inclusión y diversidad, que realizó la mayor parte del personal (todos menos 58 empleados, de acuerdo con los datos que constan de diciembre de 2020 y diciembre de 2021). El Manager de QEH&S (que también era el ECO) participó en la campaña de 2021 mediante un poster en el que se transmitían ideas sobre el concepto “Belong”.

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

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

API Group promueve la diversidad, la equidad y la inclusión en el núcleo del negocio, y las considera como una oportunidad, entendiendo que “Las diferencias que pueden marcar la diferencia”, tal y como se expresa en su página web.

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

De acuerdo con su Informe de progreso 2022, CHUBB IBERIA considera que el trabajo infantil no representa un riesgo para la empresa en el desempeño de sus actividades, dado que estas están totalmente reguladas por la legislación laboral vigente, así como por la implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud certificado de acuerdo a la norma ISO 45001. Lo mismo puede decirse del trabajo forzoso. Al respecto, y tal como se ha indicado previamente, el Código de Conducta y Ética Empresarial de Api Group Corporation indica que “la Compañía está obligada a cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables”, y por tanto, CHUBB IBERIA cumple con los Convenios sectoriales de aplicación, la legislación laboral y con la legislación de Prevención de Riesgos Laborales. En cualquier caso, dispone de procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales que cumplen con la normativa vigente y evitan tanto el trabajo forzoso como el trabajo infantil.

En España el trabajo forzoso está prohibido de acuerdo con los artículos 311 a 313 del Código Penal. Igualmente, la Ley prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años, salvo con un permiso especial para espectáculos públicos, y detalla que los menores de 18 no pueden realizar trabajos nocturnos, trabajar más de ocho horas diarias o hacer horas extra, ni tampoco pueden realizar trabajos “declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana”. Asimismo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 32, prohíbe el trabajo infantil, y establece que la edad mínima de admisión al trabajo no podrá ser inferior a la edad en que concluye el período de escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas. Además, indica que los jóvenes admitidos a trabajar deberán disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación.

Otras acciones de la compañía en esta materia son:

- La divulgación del Código de Conducta y Ética Empresarial (que incluye la obligatoriedad de cumplir con la legislación, normas y reglamentos aplicables)

- La sistemática establecida para la gestión de casos en materia de Ética y Compliance por el ECO (figura responsable de Ética y Cumplimiento) y el canal de denuncias.
- La puesta a disposición de los empleados de canales internos anónimos para la comunicación y denuncias relacionadas con temas de Ética y Cumplimiento Legal.
- La formación al personal en esas materias.
- La realización de inspecciones en las obras, mantenimientos y centros fijos, con registros de la actividad inspeccionada.

De acuerdo con el citado Informe de Progreso, el principal resultado obtenido en 2022 en relación con el trabajo infantil ha sido que ningún puesto de trabajo fue ocupado por trabajadores infantiles en los 81 procesos de selección realizados en 2022, que fueron desarrollados cumpliendo la normativa aplicable.

En cuanto al trabajo forzoso, en dicho Informe se considera que los principales resultados fueron que en las 62 Inspecciones de trabajo realizadas en materia laboral y prevención de riesgos en obras, mantenimientos y centros fijos, no se detectaron incidencias, la auditoría externa de ISO 45001 fue favorable, y no se reportó ningún caso sobre aspectos éticos.

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

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Ya antes de 2022, fecha de la adquisición de CHUBB por Api Group Corporation, la aplicación de una conducta ética en las actividades era uno de los principios de actuación del Grupo Carrier, al que CHUBB pertenecía. Una vez completada la adquisición por Api Group Corporation, CHUBB pasa a regirse por el Código de Conducta y Ética Empresarial de dicha corporación, que considera esencial el desarrollo de la actividad en base a criterios éticos, y alineada con dicho Código, dispone de su propia Política Global de Ética y Cumplimiento. Api Group Corporation y CHUBB consideran que una conducta ética en la actividad empresarial es esencial, por distintos motivos: En primer lugar, previene situaciones de riesgo (por ejemplo, posibles casos de corrupción o soborno, o de blanqueo de capitales), dado que establece principios y criterios de actuación ante ese tipo de situaciones. Asimismo, dado que los conflictos éticos se tratan de prevenir y/o solucionar en la propia empresa, se reduce el riesgo de que tengan que resolverse aplicando la legislación. Por otro lado, porque una empresa que toma en serio sus normas éticas genera mayor confianza en colaboradores, accionistas y clientes. Además, la aplicación de unos mismos criterios éticos otorga uniformidad a la actuación de la empresa, dado que el personal y los colaboradores deben respetar los mismos principios. Por último, se considera que hacer públicos unos valores éticos y respetuosos con las personas es una buena manera de atraer y retener talento.

Como el propio Presidente y CEO de Api Group, Russ Becker señala (y así se recoge en la presentación de la formación sobre Conflicto de Intereses), *“todos tenemos el poder y la responsabilidad de proteger la integridad y la reputación de lo que hemos construido. Si cree que algo va en contra de la política, los reglamentos o las normas de la compañía, le animo a que haga lo correcto e informe. La confianza depositada en APi Group por nuestros socios, clientes y todas nuestras partes interesadas nunca debe darse por sentada. La responsabilidad del comportamiento ético y profesional debe tomarse en serio. Recuerde, todo el mundo, en todas partes, es un líder. Por favor, gestione con integridad”*.

CHUBB se adhirió a los Diez Principios del Pacto Mundial el año 2020, y ha emitido desde entonces Informes de progreso en los que informa de su diagnóstico, enfoque, medidas y resultados en relación con derechos como el de Lucha contra la Corrupción. Además, como hemos indicado anteriormente, CHUBB cuenta con una Política Global de Ética y Cumplimiento. Tanto esta como el mencionado Código Ético se despliegan mediante una serie de Políticas documentadas:

- ✓ Política de prohibición del soborno y otras prácticas corruptas de Api Group.
- ✓ Política Antimonopolio de Api Group.
- ✓ Aviso de privacidad para empleados, tanto de Api Group como de CHUBB.
- ✓ Código de Conducta del proveedor de CHUBB.
- ✓ Política de aprobación de asociaciones comerciales de CHUBB.
- ✓ Política de donaciones benéficas de CHUBB.

De forma acorde a la importancia que Api Group Corporation y CHUBB IBERIA otorgan a estas cuestiones, se ha desarrollado en 2022 una formación en Ética y Cumplimiento, que proporcionó a los empleados de CHUBB IBERIA, en función de la fecha de contratación y puesto, los siguientes cursos:

1. Evitar el soborno y la corrupción en el entorno empresarial mundial: una visión general.
2. Privacidad y protección de datos: el mundo real.
3. Crear un lugar de trabajo libre de acoso.
4. Gestión de conflictos de intereses.
5. Inteligencia competitiva: hacerlo bien. Antimonopolio y Competencia.
6. Capacitación dirigida por supervisores.
7. Uso de información privilegiada (para altos ejecutivos).
8. Antimonopolio: Asociaciones comerciales (para empleados con participación en asociaciones comerciales).
9. Ley Antimonopolio: Hablando con sus competidores (para empleados con participación en asociaciones comerciales).
10. Derecho de la competencia: una visión general (para empleados con participación en asociaciones comerciales).
11. Ley Antimonopolio: una visión general (para empleados con participación en asociaciones comerciales).

Tal como se ha indicado en relación con cada curso, existe una formación básica para todo el personal, y una adicional para ciertos puestos con mayor responsabilidad o que participan en relaciones comerciales (por ejemplo, Legal, Comercial, ECO, etc.). En 2022 se completó un 99,56 de la formación planificada (449 módulos de los 451 previstos).

En años anteriores, bajo el amparo de Grupo Carrier, se desarrolló una formación similar, también con una alta participación. Así, en 2021 (a 10 de octubre de 2021), un 98,6% de los 217 trabajadores indirectos asignados habían completado la formación básica y un 67,6% de los puestos con mayor responsabilidad habían completado la formación adicional. En cuanto a 2020, los datos disponibles indican que 50 personas (de las 198 asignadas) ya lo habían completado.

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

Por otro lado, se imparte al personal técnico, 5 cursos sobre:

- Reglas generales del sistema de Ética.
- Conocimientos de política sobre regalos
- Conocimientos de la Política de inclusión y respecto.
- Conocimientos de la política anticorrupción.
- Conocimientos sobre la política de ruptura de datos (Data Breach).

Además, se realiza por parte de RRHH un proceso de Onboarding con los trabajadores de nueva incorporación, en los que se les proporciona la principal información en materia de ética, así como acceso a la herramienta MyWorkDay, mediante la cual pueden acceder a contenidos formativos. Este personal de nueva incorporación está obligado a realizar, en el plazo de 45 días, los primeros 5 cursos de los 11 citados más arriba.

6.1. Prevención de la corrupción y el soborno

El Código de Conducta y Ética Empresarial de Api Group Corporation impulsa una conducta honesta y ética, estableciendo un marco contra la corrupción y el soborno. Sus fundamentos son, tal como se exponen en la página web de CHUBB: :

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

A continuación, se reproducen algunos de los párrafos Código de Conducta y Ética Empresarial de Api Group Corporation en ese sentido:

“...la Compañía ha adoptado este Código de Conducta y Ética Empresarial (el "Código") para impulsar: (i) una conducta honesta y ética, incluyendo el manejo ético de conflictos de interés reales o aparentes entre las relaciones personales y profesionales; (ii) la negociación equitativa; (iii) la protección y el uso adecuado de los valores de la Compañía; (iv) el acatamiento de las leyes, normas y reglamentos gubernamentales pertinentes; y (v) la denuncia de todo comportamiento ilegal o no ético”.

“Se espera que todos los directores, funcionarios y empleados de la Compañía (cada uno de ellos un "Sujeto Obligado" y, colectivamente, los "Sujetos Obligados") estén familiarizados con este Código y se comporten con el más alto nivel de honestidad y ética cuando actúen en nombre de la Compañía. En el desempeño de sus deberes, todo Sujeto Obligado deberá acatar y promover, en la medida de sus conocimientos y capacidades, los siguientes principios y responsabilidades que rigen la conducta profesional y ética”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“La Compañía promueve el comportamiento ético en todo momento y alienta a los Sujetos Obligados a hablar con los supervisores, gerentes y otro personal apropiado cuando tengan dudas sobre la mejor forma de actuar en una situación particular. Los Sujetos Obligados deberán informar sin demora al personal adecuado sobre las presuntas violaciones de las leyes, normas, reglamentos o el Código. Los informes pueden hacerse de manera anónima. Si así se solicita, se mantendrá la confidencialidad, con apego a las leyes, reglamentos y procedimientos legales aplicables”.

En coherencia con lo anterior, la Política Global de Ética y Cumplimiento 2022 de CHUBB establece que:

“Chubb está comprometido con los más altos estándares de ética y cumplimiento de las normas. Este compromiso se refleja en el Código de Conducta y Ética Empresarial (“Código”) de nuestra empresa matriz, APi Group Corporation. El Código va más allá de lo requerido por la ley y refleja nuestros valores fundamentales. El Código es la base de todo lo que hacemos, lo que nos impulsa a actuar de manera consistente con los más altos estándares de ética empresarial. Al hacerlo, promovemos tanto nuestros productos como nuestros valores en todas partes donde hacemos negocios, lo que nos da una ventaja competitiva en el mercado”.

“Chubb espera el pleno cumplimiento de nuestro Código y todas las leyes y regulaciones aplicables, en todos los lugares, todo el tiempo. Nuestro compromiso se manifiesta en esta Política y otras políticas de Chubb, que establecen nuestras reglas para la gobernanza en ciertas áreas clave de cumplimiento. Identificaremos proactivamente nuestros riesgos y requisitos legales, éticos y regulatorios, crearemos programas para cumplir con dichos requisitos, desarrollaremos sistemas y controles para mejorar garantizar el cumplimiento, utilizar la tecnología para administrar y promover nuestros programas, y educar a las personas para garantizar que sepan y entiendan lo que se espera de ellos, y cómo comportarse de manera consistente con todas las leyes y nuestro Código”.

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

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

Por ejemplo, la Política de prohibición del soborno y otras prácticas corruptas prohíbe específicamente:

“El uso, la oferta o la promesa de fondos, activos o personal de la Compañía, o el uso, la oferta o la promesa de fondos personales en nombre de la Compañía, para cualquier propósito ilegal, inapropiado, corrupto o poco ético está estrictamente prohibido”.

Asimismo, indica, entre otros aspectos, que:

“Los empleados de la Compañía tienen prohibido dar, ofrecer, prometer o autorizar la entrega de dinero o cualquier cosa de valor a un funcionario extranjero con la intención de obtener o retener cualquier negocio u obtener cualquier ventaja indebida. Como deja claro esta prohibición, no es necesario que se haya realizado un soborno u otro pago corrupto para violar la FCPA (); El acto de ofrecer, prometer o autorizar un pago prohibido viola el estatuto, independientemente de si el pago se realiza de hecho”. (*) Foreign Corrupt Practices Act.*

“Los gastos de comidas, entretenimiento, viajes y otras cosas de valor deben incurrir estrictamente en cumplimiento con esta Política y la Política Global de Viajes y Gastos de APi Group. Los gastos que involucran a funcionarios extranjeros están sujetos a un alto grado de escrutinio bajo la FCPA (y generalmente bajo las leyes ABAC a nivel mundial) y generalmente deben realizarse solo si el gasto está directamente relacionado con: (i) la promoción, demostración o explicación de los productos o servicios de la Compañía, o (ii) la ejecución o ejecución por parte de la Compañía de un contrato con

un gobierno o agencia extranjera, incluidos viajes para visitar las instalaciones u operaciones de la Compañía para capacitación. Cuando los gastos puedan considerarse razonablemente como principalmente para fines de entretenimiento personal, es probable que se consideren una violación de la FCPA”.

“Los siguientes gastos están estrictamente prohibidos cuando involucran a funcionarios extranjeros (o sus intermediarios), a menos que el Asesor Jurídico de APi lo apruebe previamente por escrito:

- Pagos de facilitación...ya sea directa o indirectamente, para acelerar un proceso administrativo o una acción gubernamental de rutina (por ejemplo, pagos realizados para acelerar el despacho de aduanas);*
- Gastos que involucren a un miembro de la familia u otro asociado personal de un funcionario extranjero, incluidos los acompañantes personales para una comida o en un viaje;*
- Provisión de oportunidades de empleo/pasantías/acceso a negocios, así como para un miembro de la familia u otro asociado personal de un funcionario extranjero;*
- Regalos, excluyendo mercancía promocional (por ejemplo, taza de café, bolígrafo) y ofertas de acuerdo con la costumbre local (por ejemplo, para un día festivo o boda), si su valor nominal y de acuerdo con la política de la Compañía Operadora; y*
- Desembolsos en efectivo (o equivalente) y préstamos”.*

“Esta Política también rige a todos los agentes, corredores, intermediarios, contratistas, representantes, proveedores y consultores que no son empleados cuando actúan en nombre de la Compañía (cada uno un "Agente de terceros”).”

Por citar otro ejemplo, la Política Antimonopolio indica que:

“APi Group Corporation y todas sus subsidiarias y compañías operativas ("APi" o la "Compañía") competirán vigorosamente, pero también de manera justa y honesta, y cumplirán con todas las leyes de competencia y antimonopolio en cualquier lugar en el que APi haga negocios. Las leyes antimonopolio y de competencia prohíben los acuerdos y prácticas que restringen indebidamente la competencia. Ningún empleado participará en ninguna conducta que viole las leyes de competencia o antimonopolio”.

Consciente de la importancia del desempeño de acuerdo a criterios éticos, CHUBB proporciona a sus trabajadores la formación necesaria sobre estas cuestiones. Así, tal como se ha indicado anteriormente, los empleados de CHUBB IBERIA recibieron en 2022 formación sobre Ética y Cumplimiento, que incluía cursos específicos relativos a la prevención de la corrupción y el soborno, como los cursos “Evitar el soborno y la corrupción en el entorno empresarial mundial: una visión general”, “Gestión de conflictos de intereses”, “Inteligencia competitiva: hacerlo bien. Antimonopolio y Competencia”, “Uso de información privilegiada” (dirigido a altos ejecutivos), “Antimonopolio: Asociaciones comerciales (dirigido a empleados con participación en asociaciones comerciales)”, “Ley Antimonopolio: Hablando con sus competidores (dirigido a empleados con participación en asociaciones comerciales)”, “Derecho de la competencia: una visión general (para empleados con participación en asociaciones comerciales)” y “Ley Antimonopolio: una visión general (para empleados con participación en asociaciones comerciales)”.

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

Además de la aplicación de los principios/pautas del Código, CHUBB IBERIA destaca en su Informe de Progreso de noviembre de 2022, que mantiene unas excelentes relaciones con sus clientes y proveedores, desarrollando proyectos donde todos son colaboradores y en los que este marco de trabajo tan estrecho evita situaciones de corrupción. Además, especifica que algunos clientes proporcionan declaraciones de no corrupción y transparencia, e indica que el procedimiento de compras está dirigido a evitar cualquier riesgo de corrupción o soborno, y a prevenir la adjudicación no objetiva de trabajos a proveedores.

Como acciones más destacables en esta materia en 2022, en el Informe de Progreso se mencionan:

- ✓ La aplicación en la empresa del nuevo Código de Ética y Código de Conducta (el de Api Group Corporation).

- ✓ Las formaciones a empleados específicas encaminadas a identificar y gestionar relaciones con proveedores, clientes y terceros interesados con el fin de hacer negocios acorde a los estándares del grupo, a las que ya nos hemos referido.
- ✓ El establecimiento de protocolos en determinados procesos que eviten situaciones de influencia: por ejemplo, el control implantado en compras que evita que una sola persona solicite, acepte y pague una oferta, la inclusión en el 100% de los contratos con proveedores de las cláusulas anti soborno, y la creación de canal anónimo de denuncias Financieras.

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

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

6.2. Lucha contra el blanqueo de capitales

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

En adición a lo indicado en anteriores apartados, e indirectamente relacionado con la prevención del blanqueo de capitales, en el Código se indica que:

“Todo Sujeto Obligado deberá esforzarse en todo momento por negociar de manera equitativa con los clientes, proveedores, competidores y empleados de la Compañía. Ningún Sujeto Obligado deberá aprovecharse injustamente de nadie a través de la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos relevantes ni cualquier práctica de negociación injusta”.

Al respecto, CHUBB dispone de una metodología que aplica antes de contratar con cualquier entidad (tanto proveedores como clientes), que implica una revisión de las entidades / personas / países con las que puede llevarse a cabo dicha contratación. Para ello, dispone de la base de datos “MK Denial”, en la que se recoge el listado de entidades / personas / países restringidos. La confirmación de pedido a un proveedor, el envío de oferta a un cliente, o la confirmación del pedido de este sólo se puede realizar si se ha llevado a cabo la consulta en MK Denial, y el resultado del chequeo en dicha base de datos debe documentarse y adjuntarse a cualquier alta de Cliente/Proveedor. De esta forma se evitan las relaciones contractuales con entidades clasificadas como fraudulentas.

Asimismo, como ya se ha indicado, CHUBB cuenta con canales de comunicación en materia de Ética y Cumplimiento: el ECO (Ethics & Compliance Officer), y un canal anónimo y confidencial de denuncias (“Ética Helpline”), que facilita la comunicación y la actuación en caso de identificarse un posible caso de blanqueo de capitales o cualquier otro asunto relacionado con las finanzas, la contabilidad o las auditorías, tanto para empleados como para grupos de interés externos. Tal como se establece en el Código de Conducta,

“La Compañía promueve el comportamiento ético en todo momento y alienta a los Sujetos Obligados a hablar con los supervisores, gerentes y otro personal apropiado cuando tengan dudas sobre la mejor forma de actuar en una situación particular. Los Sujetos Obligados deberán informar sin demora al personal adecuado sobre las presuntas violaciones de las leyes, normas, reglamentos o el Código. Los informes pueden hacerse de manera anónima. Si así se solicita, se mantendrá la confidencialidad, con apego a las leyes, reglamentos y procedimientos legales aplicables”.

En ese mismo sentido, la Política Global de Ética y Cumplimiento establece que:

“Chubb hará cumplir su Código, políticas y procedimientos de manera justa y efectiva. Establecerá procedimientos disciplinarios claros y justos, que se ejecutarán de manera confiable, rápida y consistente en toda la empresa. Chubb establecerá procedimientos para reconocer y recompensar el comportamiento ético, incluir que la ética y el cumplimiento formen parte del proceso de contratación, evaluación del desempeño y proceso de promoción, y mejorar las trayectorias profesionales de las personas comprometidas con la ética y cumplimiento. Chubb no proporcionará autoridad sustancial a ninguna persona que haya participado en actividades ilegales u otra conducta inconsistente con el alto estándar de ética y cumplimiento de Chubb”.

“Chubb mantendrá un programa de denuncia eficaz para facilitar la denuncia anónima (si el usuario así lo desea) y confidencial de presuntas violaciones de la ley, la regulación o política de la empresa. Chubb investigará todas estas acusaciones de manera justa, rápida y efectiva y tomará las medidas disciplinarias y correctivas apropiadas según sea necesario”.

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

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

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

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

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

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

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

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

Tal como se ha indicado anteriormente, el Código Conducta y Ética Empresarial detalla qué se entiende por conflicto de interés, y establece conductas específicas que no son admisibles. Aunque no aparece ninguna que haga referencia directa a aportaciones y entidades sin ánimo de lucro, se pueden considerar incluidas en la siguiente descripción:

Un "conflicto de intereses" existe cuando el interés privado de un individuo interfiere de algún modo - o incluso aparenta entrar en conflicto - con los intereses de la Compañía. Una situación de conflicto de intereses puede surgir cuando un director, funcionario o empleado realiza acciones o tiene

intereses que pueden dificultar el desempeño de su trabajo en nombre de la Compañía de manera objetiva y eficaz...”.

CHUBB IBERIA no realizó en 2022 ni en 2021 ninguna aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, ni patrocinios, dado que las directrices en materia de ética por parte del Grupo limitan sensiblemente las aportaciones externas que se pueden recibir y las que la compañía puede realizar.

7. SOCIEDAD

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

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

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

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

7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

7.1.1. Creación de empleo

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

	2020 (€)	2021 (€)	2022 (€)
Sueldos y Salarios	15.096.127	16.107.479	15.953.105,67
Cargas Sociales	4.769.046	5.117.481	4.943.435,24
Seguridad Social a cargo de la empresa	4.539.248	5.020.444	4.935.266,92
Otros gastos sociales	229.798	97.037	8.168,32
Totales	19.865.173	21.224.960	20.896.540,91

7.1.2. Impacto de la actividad en la población local

El principal impacto sobre las poblaciones locales en las que se encuentran los centros de trabajo fijos es la creación de empleo, así como el uso de proveedores locales. En 2022 se trabajó con 1.517 proveedores (el mismo número que en 2021), si bien el uso de proveedores locales se ha incrementado, pasando de 1.199 en 2021 (un 77,66% del total) a 1.319 en 2022 (un 85,42% del total). Su peso por año puede verse en la siguiente tabla:

Centros de Trabajo (provincia)	% de facturación proveedores locales respecto al total (nacional)	
	2021	2022
Baleares	2,72%	0,87%
Barcelona	14,77%	19,89%
Burgos	1,36%	0,88%
Cáceres	1,23%	0,09%

Centros de Trabajo (provincia)	% de facturación proveedores locales respecto al total (nacional)	
	2021	2022
Córdoba	2,07%	1,77%
Gerona	1,30%	--
La Coruña	5,44%	2,87%
Las Palmas	1,17%	0,34%
León	0,91%	0,36%
Lérida	0,97%	0,42%
Madrid	24,35%	31,60%
Málaga	--	0,64%
Murcia	1,23%	0,85%
Portugal	--	0,58%
Salamanca	1,23%	1,04%
Sevilla	--	1,34%
Tarragona	4,86%	3,05%
Valencia	4,34%	7,69%
Zaragoza	7,25%	8,79%
Global (común)	2,46%	2,37%
TOTALES	77,66%	85,42%

La relación mantenida con estos proveedores ha supuesto una aportación económica de 25.816.405,02 euros.

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

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

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

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

7.1.4. Acciones de asociación o patrocinio

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

CHUBB IBERIA no realizó en 2022 ni en 2021 ninguna acción de patrocinio, puesto que las directrices en materia de ética por parte del Grupo limitan sensiblemente las aportaciones externas que se pueden recibir y las que la compañía puede realizar.

7.2. Subcontratación y proveedores

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

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

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

Además, antes de contratar con cualquier entidad (tanto proveedores como clientes), se lleva a cabo una revisión de las entidades / personas / países con las que puede llevarse a cabo dicha contratación. Para ello la organización dispone de una base de datos denominada "MK Denial", en la que se recoge el listado de entidades / personas / países restringidos. La confirmación de pedido a un proveedor, el envío de oferta a un cliente, o la confirmación del pedido de este sólo se puede realizar si se ha llevado a cabo la consulta en la página web donde se aloja la lista MK Denial. El resultado del chequeo en dicha base de datos debe documentarse y adjuntarse a cualquier alta de Cliente/Proveedor. La aplicación de esta medida de chequeo evita reincidir en entidades ya clasificadas como fraudulentas, ahorrar tiempo en negociación y gestiones documentales, y cumplir con la normativa de control interno.

Para dar de alta al proveedor es imprescindible aportar cierta documentación que, en algunos casos, incluye cuestiones ambientales y sociales.

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

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

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

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

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

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

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

- Nivel A: Aquellos proveedores que cumplan alguno de los requisitos siguientes y lleven en el sistema datos de alta más de un año:
 - o Tienen certificado su Sistema de Gestión de la Calidad por alguna entidad independiente que asegure al proveedor en materia de Calidad.
 - o Son proveedores históricos de Grupo Chubb (dentro de este requisito se incluyen aquellos proveedores que han demostrado durante más de un año su capacidad de mantener los requisitos de calidad exigidos).
 - o Son proveedores imperativos de CHUBB. Dentro de este requisito se incluyen aquellos que por necesidades de la instalación no queda más opción de realizarle compras de material específico.

- Nivel B: Nuevos proveedores que requieran nueva homologación, y del cual, no tenemos referencia ninguna siendo necesario establecer el periodo de prueba de un año para llevar a cabo la comprobación de que pueden cumplir los requisitos exigidos por CHUBB. Por tanto, todos los nuevos proveedores son situados en el Nivel B directamente, para su evaluación en el periodo siguiente. Asimismo, existe la posibilidad de que proveedores del nivel A puedan descender a nivel B porque hayan demostrado deficiencias en los servicios prestados a Chubb. Para proceder a su inclusión, el departamento de Compras o de Delegación remite

al proveedor el formato FP-08.01.01, "Ficha de Alta Proveedor" y resto de documentación necesaria para su homologación.

Pero además, CHUBB dispone de un Código de Conducta para proveedores, en el que se compromete con el Código de Ética Corporativa del Chartered Institute of Procurement and Supply (CIPS), y en el que recoge sus expectativas respecto a ellos, con pautas generales que considera necesario seguir en aspectos sociales y medioambientales, tales como:

- ✓ llevar a cabo todas las relaciones comerciales con respeto, honestidad e integridad, y evitar causar daño a otros como resultado de decisiones comerciales.
- ✓ tratar a todas las partes interesadas de manera justa e imparcial, sin discriminación ni favor
- ✓ garantizar que las decisiones de adquisición minimicen cualquier impacto negativo en los derechos humanos y el medio ambiente, al tiempo que se esfuerza por maximizar el valor y los niveles de servicio.
- ✓ practicar la diligencia debida en todas las empresas comerciales.
- ✓ tomar medidas para prevenir, informar y remediar las prácticas poco éticas.

Adicionalmente a esas pautas, el Código de Conducta para proveedores un apartado específico sobre "Calidad y Salud Ambiental y Seguridad", en el que se requiere a los proveedores que:

- *Sus productos y servicios deben diseñarse, producirse y entregarse con la consideración primordial de la seguridad y la salud de sus empleados y consumidores.*
- *Debe contar con procesos de garantía de calidad para detectar, comunicar a Chubb y corregir defectos para garantizar la entrega de productos y servicios que cumplan o superen la calidad contractual y los requisitos legales y reglamentarios.*
- *Todas las operaciones de inspección y prueba requeridas deben ser completadas adecuadamente por personas debidamente autorizadas y calificadas, y cualquier certificación requerida debe completarse con precisión.*
- *Debe cumplir con todas las leyes, regulaciones y regulaciones ambientales, de salud y seguridad aplicables; y también coordinar sus operaciones de una manera que proteja el medio ambiente, minimice los desechos, las emisiones, el consumo de energía y el uso de materiales de interés.*
- *También debe garantizar entornos seguros y saludables para sus empleados y empresas.*
- *Se debe implementar un sistema sólido de gestión de salud y seguridad para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, prevenir lesiones o amenazas a cualquier persona en las instalaciones o sitios de trabajo de Chubb, e investigar todos los incidentes reportados.*

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

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

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

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

Como resultado, se obtendrá una puntuación que clasifica a los proveedores en tres niveles:
A. > 72,5 puntos hasta 100

B. > 65 puntos hasta 72,5

C. < 65 puntos

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

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

Durante 2022 se homologaron y mantuvieron 151 subcontratas (197 en 2021), lo que supone en torno 15 validaciones mensuales de empresa. Para ello las subcontratas envían la documentación al buzón habilitado para recepción de documentación de subcontrata, que es validada por el departamento de QEHS, tras lo cual la homologación es realizada desde el departamento de Compras. Dichas validaciones son necesarias para lanzar los pedidos a subcontratas desde las ERPs. Se atendieron el 100% de validaciones de subcontratas para instalaciones y servicios.

7.3. Consumidores

7.3.1. Salud y seguridad de los consumidores

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

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

En los años 2020 a 2022, ninguno de nuestros clientes ha tenido un evento negativo que haya repercutido sobre las personas y que estuviera causado por un deficiente mantenimiento de sus sistemas de seguridad y/o protección contra incendios.

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

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

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

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

CHUBB IBERIA no ha recibido ninguna reclamación procedente de clientes, usuarios o consumidores en los años 2020 a 2022.

7.3.3. Información sobre las subvenciones públicas recibidas

CHUBB IBERIA no ha recibido ninguna subvención pública en 2022. Tampoco lo hizo en 2021.

7.4. Información fiscal

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

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

7.4.1. Beneficios obtenidos

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

	2020	2021	2022
Resultado antes de impuestos (€)	(1.224.526)	(2.493.558)	(1.523.426,95)

7.4.2. Impuestos sobre beneficios pagados

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

	2020	2021	2022
Impuestos (€)	(334.880)	33.093	0

7.4.3. Subvenciones públicas recibidas

En 2022, CHUBB IBERIA no ha recibido ninguna subvención pública, al igual que ocurrió en 2021.

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

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

Contenido	Página	Marco de reporte
Índice	1 a 3	GRI 1
ACERCA DE ESTE INFORME		
MODELO DE NEGOCIO		
Descripción del modelo de negocio.	4 a 10	GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-9, 2-22, 2-23
Entorno empresarial.		
Organización y estructura.		
Mercados en los que opera.		
Objetivos y estrategias.		
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		
CUESTIONES AMBIENTALES		
Enfoque de gestión.	11 a 16	GRI 3-3
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad.	17 a 22	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	11 a 38	Norma UNE-EN ISO 14001. Sistema de Gestión Ambiental Certificado
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	22 a 24	Normativa contable medioambiental.
Aplicación del principio de precaución.	17 a 24	GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	22	Normativa contable medioambiental.
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	24 a 27	GRI 305-1, 303-2, 306-1, Ley 11/2018
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	27 a 32	GRI 306-2, 301-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	31 a 32	No se han establecido este tipo de acciones debido a que la naturaleza de las actividades de la organización no implica la gestión y por tanto el desperdicio de alimentos.

Contenido	Página	Marco de reporte
Uso sostenible de los recursos		
Consumo y suministro de agua.	32 a 34	GRI 303-1, 303-5
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso.	34	El proceso productivo no requiere el uso de materias primas.
Consumo, directo e indirecto, de energía.	35 a 36	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.		GRI 302-4
Uso de energías renovables.		GRI 302-1
Consumo de papel	36 a 37	Sistema de Gestión Ambiental Certificado
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas.	37	GRI 305-1, 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.		GRI 305-5
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados.		GRI 3-3
Protección de la biodiversidad.		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	38	GRI 304-1
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		GRI 304-2
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Enfoque de gestión.	39	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	40 a 41	GRI 2-7, 401
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.	41 a 44	GRI 2-7, 401
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	44 a 46	Ley 11/2018
Brecha salarial.	46 a 47	GRI 405-2
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional.	47 a 49	Ley 11/2018
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	47 a 49	GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros por sexo.	47 a 49	Ley 11/2018
Remuneración media de los directivos por sexo.	47 a 49	Ley 11/2018
Implantación de políticas de desconexión laboral.	49	Marco interno. Medidas de desconexión laboral y otras medidas de conciliación.

Contenido	Página	Marco de reporte
Empleados con discapacidad.	49 a 50	Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad (LGD). Número total de personas con discapacidad en plantilla.
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	50	Marco interno. Jornada real y efectiva de trabajo.
Número de horas de absentismo.	50 a 52	Marco interno. Número de jornadas y horas de absentismo.
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	52	Ley 11/2018
Salud y seguridad		
Metodología de análisis del contexto, de las necesidades y expectativas de grupos de interés, y de los requisitos legales, en materia de Seguridad y Salud	53 a 54	GRI 403-1, Ley 11/2018
Identificación y evaluación de los riesgos de Seguridad y Salud y establecimiento de la Planificación Preventiva.	55	GRI 403-2, 403-7, Ley 11/2018
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, incluyendo el uso de Equipos de Protección Individual	56 a 57	GRI 403-2, 403-5, Ley 11/2018
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo. Gestión de accidentes.	57 a 64	GRI 403-2, 403-9, 403-10, Ley 11/2018 Marco interno: comparativa con el sector (la referencia es la del código CNAE 43, actividades de construcción especializada).
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	65 a 68	GRI 402-1, 403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	68	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad.	68 y 69	Ley 11/2018
Formación.		
Políticas implementadas.	70 a 72	GRI 404-1, 404-2

Contenido	Página	Marco de reporte
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	49 a 50, 73	Marco interno. Medidas de accesibilidad. Contratación de personas con discapacidad y medidas de integración y accesibilidad.
Integración e igualdad		
Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	73 a 74	GRI 405-1 Marco interno. Medidas para promover la diversidad en el Plan de Igualdad.
Planes de igualdad: medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razones de sexo.	73 y 74	GRI 405 Marco interno. Plan de Igualdad.
Políticas contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad	75	GRI 406-1, Ley 11/2018
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Enfoque de gestión.	76	GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	76	GRI 3-3, 408-1, 409-1
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	77 y 78	GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	77 y 78	Ley 11/2018
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y la abolición del trabajo infantil.	78 a 80	GRI 406-1, 407-1, 408-1, 409-1
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Enfoque de gestión.	81	GRI 3-3
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	82 a 86	GRI 205-1, 205-2, 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	86 a 87	GRI 205-1, 205-2, 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	87 a 88	Ley 11/2018. Marco interno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Contenido	Página	Marco de reporte
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Enfoque de gestión.	89	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	89	GRI 201-1, 413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	89 a 90	GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	90	GRI 413-1
Acciones de asociación o patrocinio.	91	Ley 11/2018
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	91	GRI 308-1, 414-1
Consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	92 a 93	GRI 308-1, 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados.	93 a 94	GRI 308-2, 414-2
Consumidores.		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	94	GRI 416-1
Sistemas de reclamación.	94 a 95	GRI 2-26
Quejas recibidas y resolución de las mismas	94 a 95	GRI 2-26
Información fiscal.		
Beneficios obtenidos país por país.	95	GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados.	95	GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas.	95	GRI 201-4