

# Informe No Financiero

## Grupo Sagital 2024

---

Construyendo un futuro  
responsable.



[www.gruposagital.com](http://www.gruposagital.com)

## Informe No financiero de GRUPO SAGITAL 2024

Sede Central: C/Sánchez Pacheco 87, 28002, Madrid

Tel: 913830720

[www.gruposagital.com](http://www.gruposagital.com)

Fecha de publicación: 31 de marzo de 2025

Para comentarios o sugerencias sobre este informe,  
contactar a:

Área de sostenibilidad

[rsc@gruposagital.com](mailto:rsc@gruposagital.com)



## MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

**GRUPO SAGITAL** es grupo de empresas de capital 100% español cuyo ámbito de actividad se encuentra en **España**.

Siguiendo el principio de mejora continua y el fomento de la profesionalidad y capacidad de nuestro personal a través de planes y programas formativos, la estrategia de **GRUPO SAGITAL** es apostar por un crecimiento continuo y sostenible, garantizando la satisfacción de los diferentes grupos de interés afectados.

En **GRUPO SAGITAL**, conscientes de la repercusión que tiene el desempeño de nuestra actividad en la contribución al desarrollo social, económico y medioambiental, hemos elaborado el presente **Informe No Financiero** con la finalidad de informar a los diferentes grupos de interés afectados de los principales aspectos económicos, laborales, ambientales y sociales derivados de la organización. Dicho informe se ha realizado teniendo presentes los principios de integridad y transparencia bajo los que se rige la organización.

Les invitamos a conocer nuestro **Informe No Financiero**, el cual recoge los datos correspondientes al año 2024, esperando que sea de tu interés.

**Víctor Iglesias González**

*Director General Corporativo*



## ÍNDICE

<b>0. SUSTAINABILITY FRAMEWORK</b> .....	<b>6</b>
<b>0.1 Sobre SAGITAL</b> .....	<b>7</b>
<i>0.1.1 Empresas del grupo</i> .....	<i>8</i>
<i>0.1.2 Organigrama de la organización</i> .....	<i>9</i>
<i>0.1.3 Datos del negocio</i> .....	<i>10</i>
<i>0.1.4 Nuestros clientes</i> .....	<i>10</i>
<i>0.1.5 Afiliaciones</i> .....	<i>11</i>
<i>0.1.6 Acción social</i> .....	<i>11</i>
<i>0.1.7 Adhesión al Pacto Mundial de la ONU</i> .....	<i>12</i>
<b>0.2 Grupos de Interés</b> .....	<b>12</b>
<b>0.3 Estrategia de sostenibilidad</b> .....	<b>15</b>
<i>0.3.1 Análisis de materialidad</i> .....	<i>15</i>
<i>0.3.2 Plan Estratégico 2023-2026</i> .....	<i>16</i>
<b>1. BUEN GOBIERNO</b> .....	<b>18</b>
<b>1.1 Estructura de gobernanza</b> .....	<b>18</b>
<i>1.1.1 Consejo de Administración</i> .....	<i>19</i>
<i>1.1.2 Comité de Dirección</i> .....	<i>19</i>
<i>1.1.3 Comité de Certificación y Sistema de Gestión Integrado</i> .....	<i>20</i>
<b>1.2 Políticas corporativas</b> .....	<b>20</b>
<b>1.3 Gestión de Riesgos</b> .....	<b>21</b>
<b>1.4 (B1) Gestión Responsable de la información</b> .....	<b>22</b>
<b>1.5 Compliance</b> .....	<b>23</b>
<i>1.5.1 Canal de denuncias</i> .....	<i>24</i>
<i>1.5.2 Comité de Ética</i> .....	<i>24</i>
<b>1.6 Continuidad del Negocio</b> .....	<b>24</b>
<b>2. PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>26</b>
<b>2.1 (P1) Plantilla, diversidad e inclusión</b> .....	<b>26</b>
<i>2.1.1 Planes de Igualdad</i> .....	<i>26</i>
<i>2.1.2 Composición de la plantilla</i> .....	<i>27</i>
<i>2.1.3 Contrataciones y tasa de rotación</i> .....	<i>29</i>
<i>2.1.4 Extinciones</i> .....	<i>30</i>
<b>2.2 (P2) Condiciones laborales</b> .....	<b>31</b>
<i>2.2.1 Política de remuneración</i> .....	<i>31</i>
<i>2.2.2 Análisis salarial</i> .....	<i>32</i>
<i>2.2.3 Prestaciones</i> .....	<i>33</i>
<b>2.3 (P3) Seguridad y salud</b> .....	<b>36</b>
<i>2.3.1 Funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales</i> .....	<i>37</i>
<i>2.3.2 Lesiones, dolencias y enfermedades laborales</i> .....	<i>38</i>



2.3.3 Accesibilidad.....	39
2.4 (P4) Formación, desarrollo y gestión de talento.....	40
2.4.1 Movilidad interna.....	41
2.5 (P5) Diálogo social y Convenios colectivos.....	41
2.6 (P6) Derechos humanos.....	42
2.6.1 Política de derechos humanos y laborales.....	42
2.6.2 Comunidad local.....	43
3. MEDIOAMBIENTE.....	45
3.1 Cambio climático.....	45
3.2 (M1) Huella de Carbono.....	45
3.2.1 Recopilación de datos y metodología.....	46
3.2.2 Alcance 1 y 2.....	46
3.2.3 Alcance 3.....	47
3.2.4 Histórico de emisiones.....	47
3.2.5 Plan de reducción.....	48
3.3 (M2) Gestión de Residuos y economía circular.....	49
3.3.1 Flujo de Generación de Residuos según la actividad:.....	49
3.3.2 Gestión de aspectos ambientales.....	50
3.3.6 Iniciativas de gestión ambiental de GRUPO SAGITAL.....	52
3.4 Biodiversidad.....	53
3.5 Uso sostenible de los recursos.....	53
3.5.1 Agua.....	53
3.5.2 Consumo energético.....	53
3.5.3 Consumo papel y tóner.....	54
3.5.4 Consumo de envases.....	54
4. COMPRAS SOSTENIBLES.....	56
4.1 Homologación de proveedores.....	56
4.2 Programa de diversidad de Proveedores.....	57
ÍNDICES GRI.....	58
Anexo: Direcciones.....	60
Anexo: Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de GRUPO SAGITAL del ejercicio 2024.....	60



## 0. SUSTAINABILITY FRAMEWORK

Este informe presenta la gestión anual de **GRUPO SAGITAL** para el período de enero a diciembre de 2024, cumpliendo con la normativa vigente *Ley 11/2018*.

**GRUPO SAGITAL** publica su Informe No Financiero desde 2019. Este año hemos actualizado nuestra forma de reportar mejorando la estructura y contenido del documento, en busca de mostrarnos más transparentes hacia nuestros grupos de interés.

El proceso de elaboración ha sido coordinado por el Área del Sistema de Gestión Integrado y el Área de Sostenibilidad, en colaboración con los departamentos de Recursos Humanos, Finanzas, Compras, Proyectos, IT, Selección y Formación.

Asimismo, el informe resultante es supervisado y aprobado por el máximo órgano de gobierno y verificado por una auditoría externa.

El informe se organiza de la siguiente manera: un primer apartado titulado "**Sustainability Framework**" y cuatro secciones principales que abarcan los temas más relevantes organizados por las áreas de: **Buen Gobierno, Prácticas Laborales y Recursos Humanos, Calidad y Medioambiente, y Compras Sostenibles**. En el apartado inicial, se presenta a **GRUPO SAGITAL**, se identifican sus grupos de interés y se describe la estrategia de sostenibilidad implementada, junto con un resumen de los principales indicadores.

### 0. Sustainability Framework



1. Sobre la empresa
2. Grupos de interés
3. Estrategia de sostenibilidad



1.  
Buen  
Gobierno



2.  
Prácticas  
Laborales y  
Derechos  
Humanos



3.  
Medioambiente



4.  
Adquisiciones  
Sostenibles



## 0.1 Sobre SAGITAL

### MISIÓN

Ofrecer soluciones globales, eficientes y profesionales a instalaciones de las principales empresas con los más altos estándares de integridad.

### VISIÓN

Ser el socio estratégico de referencia para grandes empresas públicas y privadas, a través de la innovación tecnológica, las mejores prácticas, el rigor económico, la flexibilidad y una comunicación continua.

### PRINCIPIOS Y VALORES

- Vocación y desempeño de las actividades, orientadas al cumplimiento de las necesidades y expectativas de clientes, empleados, entorno social y entorno ambiental.
- Respeto a la legislación vigente.
- Garantizar la calidad de los servicios, fomentando la innovación en el desempeño y el liderazgo de nuestro personal, como garantía de éxito.
- Fomentar una gestión responsable, garantizando la mejora continua y un crecimiento sostenible, minimizando los impactos ambientales y sociales negativos derivados del desempeño.

### COMPROMISOS

- Implementación de un modelo de negocio sostenible basado en la mejora continua y en un sistema de gestión ético.
- Desarrollo de servicios que aseguren la viabilidad y crecimiento sostenible de la organización.
- Promoción del diálogo con grupos de interés (clientes, empleados, comunidad) para mejorar la gestión y satisfacer expectativas.
- Compromiso con principios éticos, laborales, sociales y ambientales, mediante mecanismos de control, evaluación y mejora.
- Aplicación de medidas para reducir impactos ambientales y fomento de buenas prácticas entre el personal.
- Impulso del compromiso de proveedores con un desarrollo sostenible y cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Cumplimiento riguroso del marco legal vigente en materia laboral, económica, tributaria, de seguridad y ambiental.



### 0.1.1 Empresas del grupo

**GRUPO SAGITAL**, fundado en 1988, es un grupo empresarial dedicado a ofrecer servicios integrales y Facility Services a nivel nacional, tanto al sector público como privado, con SAGITAL, S.A. como empresa matriz. En noviembre de 2023 se fusionaron SAGITAL, S.A. y SAGITAL LIMPIEZA S.A, por lo que algunos indicadores de 2022 y 2023 aún las mencionan por separado. Al 31 de diciembre de 2024, las empresas activas del grupo eran:

Empresa	Actividad	% Participación	Sede social
<b>SAGITAL</b>	Servicios de Limpieza y Auxiliares	Matriz del Grupo	Sánchez Pacheco, 87 28002, MADRID
<b>SEGURISA</b>	Seguridad	99,99%	
<b>GCS</b>	Instalaciones y mantenimiento	100%	
<b>SAGITAL FACILITY INTERNATIONAL</b>	Servicios de Limpieza y Auxiliares	50%	



1.  
Servicios de  
limpieza



2.  
Dotación de  
Auxiliares



3.  
Servicios de  
seguridad  
privada



4.  
Servicios de  
mantenimiento

**GRUPO SAGITAL** opera con una estructura centralizada desde su sede en Madrid, donde se concentra más del 80 % de su equipo directivo y operativo. Para garantizar una gestión eficiente y de calidad a nivel nacional, cuenta con once delegaciones distribuidas por el territorio, todas coordinadas desde la sede central.



A CORUÑA

MÁLAGA

BARCELONA

MURCIA

BILBAO

SEVILLA

CÁDIZ

VALENCIA

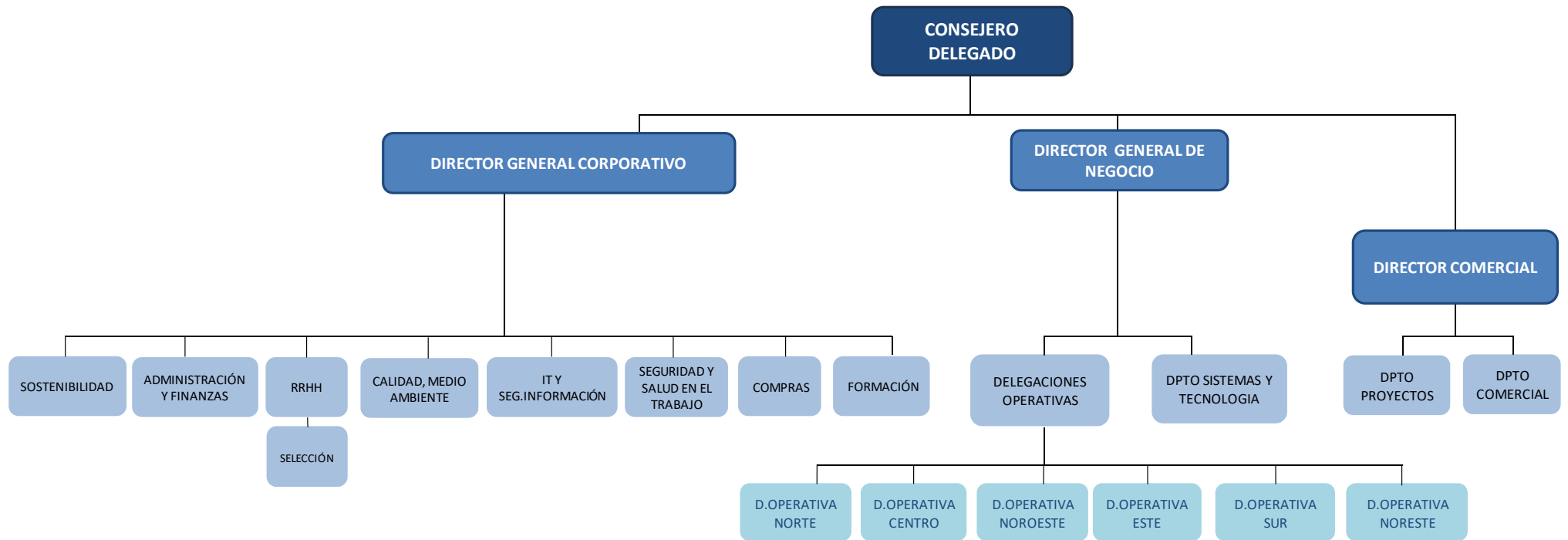
GRANADA

VALLADOLID

MADRID

VIGO

*0.1.2 Organigrama de la organización*





### 0.1.3 Datos del negocio

En relación con la información fiscal, se detallan los resultados que se han obtenido en los ejercicios 2022, 2023 y 2024, así como el gasto impositivo son:

	Resultados antes de impuestos			Impuesto sobre Sociedades			% s/resultado antes de imp		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
<b>SAGITAL</b>	(2.000.193)	402.492	1.176.700	0	108.048	298.616	0,00%	26,84%	23,38%
<b>SAGITAL LIMPIEZA</b>	677.323	-	-	170.613	-	-	25,19%	-	-
<b>SAGITAL FACILITY</b>	57.309	2.367	4.162	14.327	597	1.040	25,00%	25,22%	25,00%
<b>SEGURISA</b>	2.040.096	298.792	(954.581)	603.481	0	0	29,58%	0,00%	0,00%
<b>GCS</b>	1.241	90.473	23.411	372	22.618	5.853	29,98%	25,00%	25,00%

### 0.1.4 Nuestros clientes

<b>Grado de satisfacción</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Servicios de Limpieza	4,67	4,38	3,71
Servicios de Auxiliares	5,00	4,33	4,17
Servicios de Mantenimiento	-	4,67	4,5
Servicios de Seguridad Privada	4,25	4,50	4
Servicios de Sistemas de Seguridad	3,75	4	3
<b>ENCUESTAS ENVIADAS</b>	<b>16</b>	<b>61</b>	<b>95</b>
<b>ENCUESTAS RESPONDIDAS</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>54</b>
<b>TASA DE PARTICIPACIÓN</b>	<b>75%</b>	<b>68,85%</b>	<b>57%</b>

*\*Puntuaciones sobre 5*

El aumento en el número de preguntas en las encuestas influyó negativamente en la participación y elevó la tasa de abandono. Asimismo, la inclusión de preguntas más detalladas permitió obtener valoraciones más precisas, lo que derivó en puntuaciones más bajas en comparación con el año anterior.

Se promueven relaciones duraderas con los clientes mediante la personalización de servicios, para asegurar su **retención**:

Empresa	% Incr. Vol. Clientes	% Retención Clientes	% Ofertas aceptadas
<b>SAGITAL</b>	5%	91%	13%
<b>SEGURISA</b>	1%	85%	14,50%
<b>GCS</b>	11%	86%	18%



### 0.1.5 Afiliaciones



**APROSER:** Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad. Representa a más del 70% del sector.



**ADEFAM:** es una entidad sin ánimo de lucro creada para apoyar, defender e impulsar a las empresas familiares de la Comunidad de Madrid.



**ASPEL** (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza), representa al sector de limpieza de edificios y locales a nivel nacional, actuando como interlocutor legítimo, promoviendo el Diálogo Social y negociando los convenios colectivos.



**IFMA ESPAÑA** (*International Facility Management Association*), ayuda a los profesionales del Facility Management a que puedan avanzar en la gestión que realizan en los espacios, servicios e instalaciones de nuestro entorno.



**SAGITAL** forma parte de **ANEPSA** (*Asociación Nacional de Empresas Privadas de Servicios Auxiliares*).



**AES** (*Asociación española de empresas de Seguridad*) promueve la ética profesional en el sector de la seguridad privada y fomenta el desarrollo normativo, la investigación y la mejora de equipos, métodos y sistemas.



**SAGITAL** es miembro de **CEIM** (*Confederación Empresarial de Madrid*), entidad que defiende la libre iniciativa privada y considera a la empresa como eje central en la creación de riqueza y en la prestación de servicios a la sociedad.



**FOMENT DEL TREBALL**, la principal organización patronal de Cataluña.

### 0.1.6 Acción social

**Fundación Integra**, entidad social independiente y sin ánimo de lucro, promueve desde hace más de 20 años la inclusión laboral de personas en situación de exclusión social y con discapacidad. En colaboración con Grupo Sagital, ha logrado:

- 27 contratos laborales para personas vulnerables.
- 88 personas formadas en empleabilidad a través de la Escuela de Fortalecimiento, con 167,5 horas de formación impartida por empleados de Grupo Sagital.
- Reconocimiento en los Premios Compromiso 2023 por su impacto social.
- Organización de una jornada de sensibilización sobre la violencia de género.





**GRUPO SAGITAL** mantiene una colaboración activa con entidades sin ánimo de lucro, apoyando sus causas mediante acciones solidarias, entre las que destacan:

- Donación a Fundación Integra, orientadas a la integración laboral.
- Donación a Fundación Educativa Jesuitinas, destinadas a proyectos de educación.

### 0.1.7 Adhesión al Pacto Mundial de la ONU

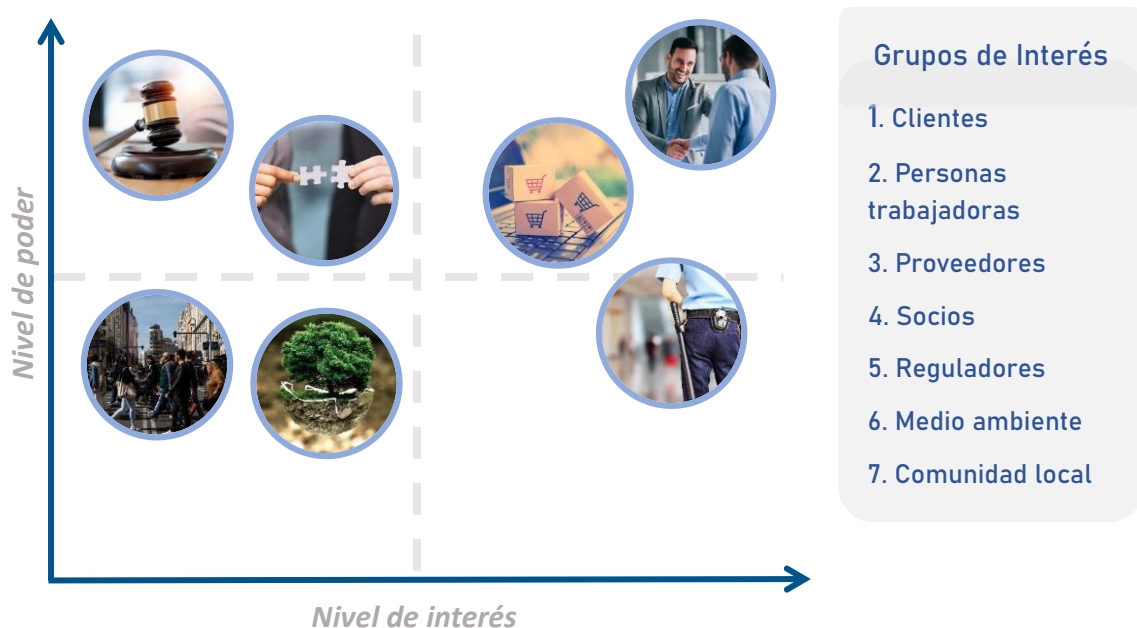


**GRUPO SAGITAL** apoya los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Expresamos nuestro compromiso de hacer que el Pacto Global de las Naciones Unidas y sus principios formen parte de la estrategia, la cultura y las operaciones diarias de nuestra empresa, y tanto **SAGITAL** como **SEGURISA** están adheridos al Pacto desde 2021.

## 0.2 Grupos de Interés

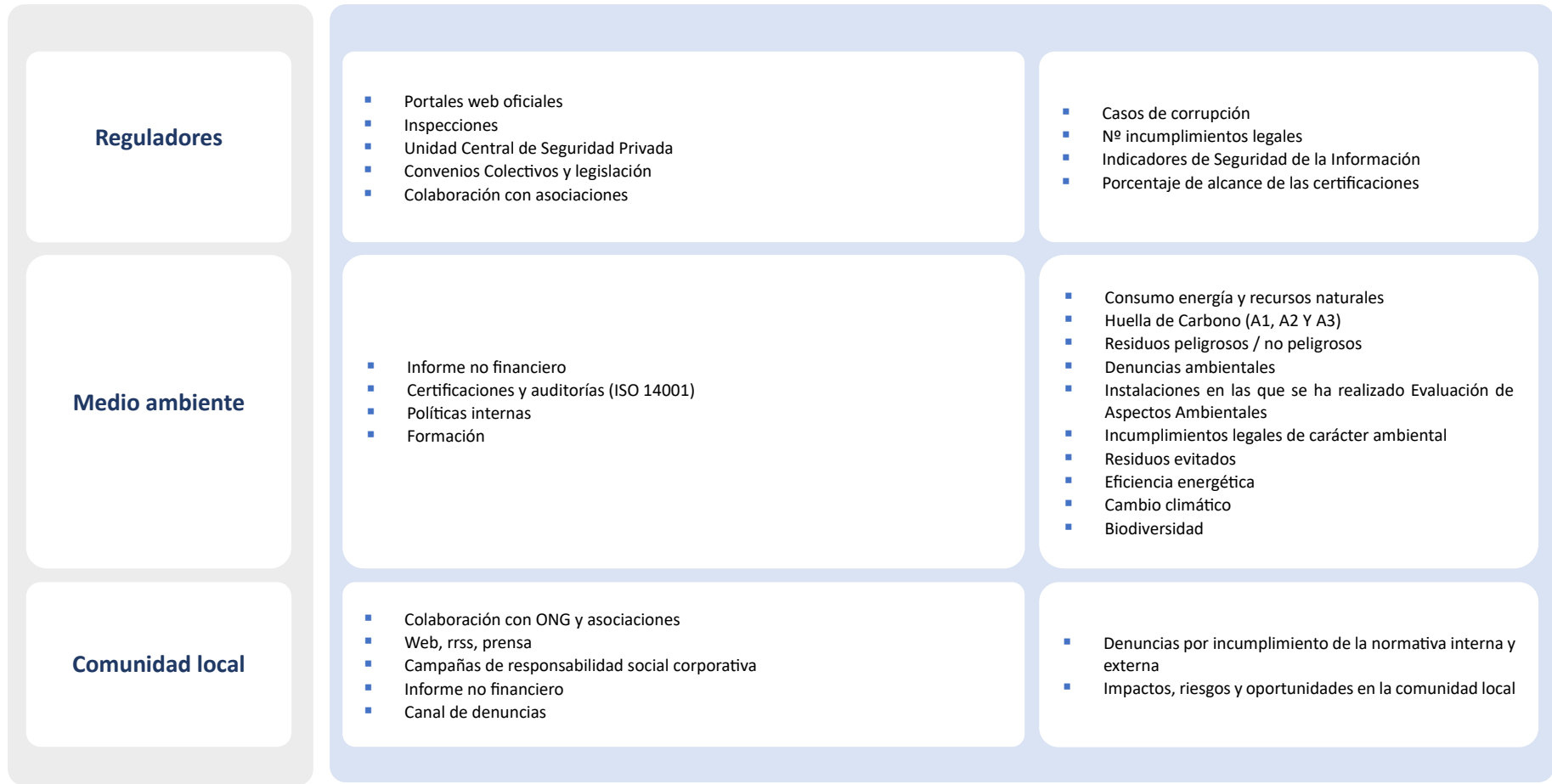
**GRUPO SAGITAL** prioriza a sus Grupos de Interés mediante un sistema de evaluación que los posiciona según su relevancia e influencia, permitiendo definir canales de comunicación adecuados, estrategias organizativas y objetivos alineados a cada grupo.





### 0.2.1 Gestión de los Grupos de Interés

STAKEHOLDERS	CANALES DE COMUNICACIÓN	KPIs DE DESEMPEÑO REPORTADOS
<b>Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de satisfacción</li> <li>Web, rrss, prensa</li> <li>Software operacional</li> <li>Informe no financiero</li> <li>Canal de denuncias</li> <li>Reuniones con los KAMs</li> <li>Centro de control 24 horas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de satisfacción</li> <li>Volumen de ventas</li> <li>Número de reclamaciones</li> <li>Incremento de volumen de clientes</li> <li>Tasa de retención de clientes</li> </ul>
<b>Empleados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales de comunicación interna (mail, reuniones)</li> <li>Departamento de PRL y RR.HH.</li> <li>Portal del empleado</li> <li>Canal de denuncias</li> <li>Web, prensa, rrss</li> <li>Informe no financiero</li> <li>RLPT y delegados sindicales</li> <li>Manual del empleado</li> <li>Departamento de formación propio</li> <li>Auditorías y certificaciones (ISO 45001)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Casos de discriminación y acoso.</li> <li>Nº personas con discapacidad</li> <li>Contrataciones de personas de grupos vulnerables</li> <li>Composición de la plantilla</li> <li>Contrataciones y tasa de rotación</li> <li>Distribución plantilla por categoría profesional</li> <li>Brecha salarial de género</li> <li>Permiso parental</li> <li>Indicadores de Seguridad y Salud</li> <li>Promedio de horas de formación por empleado</li> <li>% Empleados con representación legal</li> <li>%Empleados por convenio colectivo</li> <li>Derechos humanos</li> <li>Casos de movilidad interna</li> </ul>
<b>Proveedores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de proveedores</li> <li>Web, rrss, prensa</li> <li>Informe no financiero</li> <li>Canal de denuncias</li> <li>Reuniones de compras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promedio de pago a proveedores y ratios de pago</li> <li>Impactos negativos en la cadena de suministro</li> <li>% Proveedores con riesgos de casos de trabajo infantil y/o forzoso</li> <li>% proveedores clave homologados</li> </ul>
<b>Socios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asamblea de socios</li> <li>Informes financieros</li> <li>Informe no financiero</li> <li>Web y prensa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información financiera</li> <li>Información fiscal</li> <li>Plan Estratégico de Sostenibilidad</li> </ul>



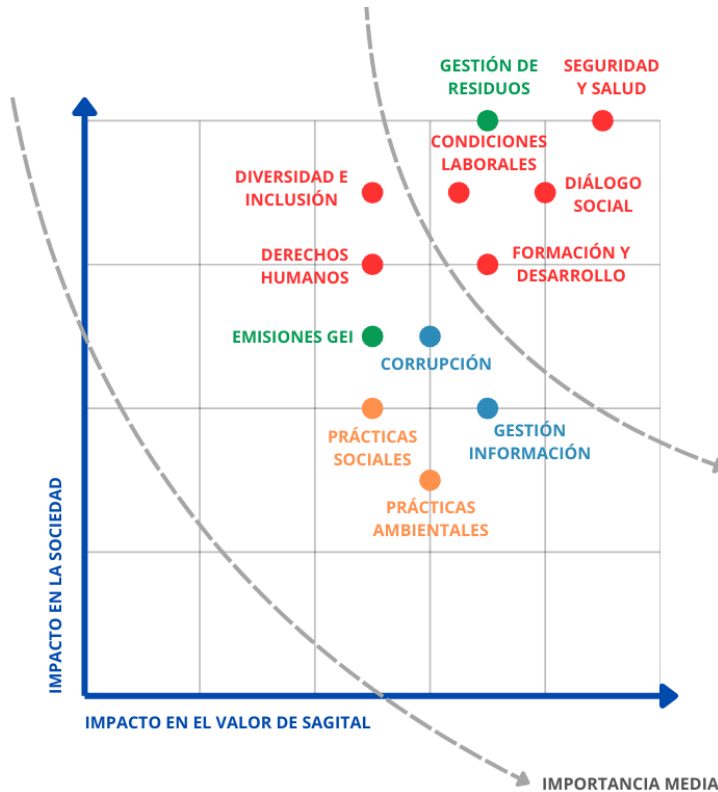
A lo largo de este informe se presentan los KPIs de desempeño mencionados organizados en las áreas de Buen Gobierno, Prácticas laborales y derechos humanos, medio ambiente y compras sostenibles.



## 0.3 Estrategia de sostenibilidad

### 0.3.1 Análisis de materialidad

Para definir los temas clave de la **Estrategia de Sostenibilidad**, **GRUPO SAGITAL**, realizó un análisis de materialidad exhaustivo en áreas como medioambiente, prácticas laborales, buen gobierno y adquisiciones sostenibles.



Este análisis consideró tanto el impacto en la organización como en sus grupos de interés, basándose en la observación de tendencias sectoriales, el diálogo constante con los stakeholders y las recomendaciones de plataformas especializadas en sostenibilidad. El resultado es un enfoque integral alineado con las expectativas y prioridades de todas las partes interesadas.

### Los temas materiales de GRUPO SAGITAL son:

#### Buen Gobierno:

- B1 Gestión de la información
- B2 Gestión de la corrupción

#### Medio ambiente:

- M1 Emisiones GEI
- M2 Gestión de Residuos

#### Prácticas Laborales y Derechos humanos:

- P1 Diversidad, igualdad e inclusión
- P2 Condiciones laborales
- P3 Seguridad y salud
- P4 Formación y desarrollo
- P5 Diálogo social
- P6 Derechos humanos

#### Compras sostenibles:

- C1 Prácticas ambientales.
- C2 Prácticas sociales.



### 0.3.2 Plan Estratégico 2023-2026

Nuestros principales objetivos abordados durante el Plan Estratégico de la empresa 2023-2026 y su relación con las ODS son:

	OBJETIVO	ODS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar la continuidad y alineación de las actividades estratégicas de la empresa con la visión a largo plazo, promoviendo la creación de valor sostenible para todas las partes interesadas.</li> <li>Garantizar un sistema integral de gestión de calidad, ambiental, seguridad y salud, que fomente la mejora continua y el cumplimiento de los estándares éticos, normativos y de responsabilidad social.</li> </ul>	 
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el número de visitas de seguridad a clientes</li> <li>Reducción de la siniestralidad por debajo de la media del sector</li> <li>Mantener la inexistencia de casos reales de acoso laboral.</li> <li>Fomentar la igualdad de oportunidades.</li> <li>Aumentar el porcentaje de mujeres en SEGURISA.</li> <li>Mejora de ERP en Prevención de Riesgos Laborales.</li> </ul>	   
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el menor impacto ambiental durante el desarrollo de nuestras actividades</li> <li>Reducir las emisiones GEI</li> </ul>	 
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar y fortalecer las relaciones con proveedores, integrando prácticas ambientales sostenibles y promoviendo el bienestar social en la comunidad.</li> </ul>	 

*\*Resumen de los objetivos de gestión aprobados por la alta dirección*

# BUEN GOBIERNO

1. Estructura de gobernanza
2. Políticas Corporativas
3. Gestión de Riesgos
4. Gestión Responsable de la Información
5. Compliance
6. Continuidad del Negocio

**16** PAZ, JUSTICIA  
E INSTITUCIONES  
SÓLIDAS



**8** TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO





# 1. BUEN GOBIERNO

## 1.1 Estructura de gobernanza

**GRUPO SAGITAL** es una empresa familiar 100% española, fundada en 1988 que define su estructura de gobierno de la siguiente manera:





### 1.1.1 Consejo de Administración

La administración de **GRUPO SAGITAL** está encomendada a un Consejo de Administración formado por tres consejeros que ocupan los cargos de: Presidente-Consejero Delegado, Consejero Delegado y Consejero- Secretario. Estos dos últimos integrantes son nombrados mediante un proceso de selección que se fundamenta en sus méritos y capacidades.

#### **Presidente- Consejero Delegado**

- Presidencia
- Antigüedad en el cargo: 31 años

#### **Consejero Delegado**

- Consejero Delegado
- Antigüedad en el cargo: 17 años

#### **Consejero Secretario**

- Consejero- Secretario del Consejo
- Antigüedad en el cargo: 31 años

El Consejo de Administración, como órgano de gobierno de la organización, tiene la responsabilidad de aprobar las políticas de gestión, el Código Ético y Deontológico, y los informes de sostenibilidad, asignando los recursos necesarios para garantizar su cumplimiento. Los miembros del Consejo velan por los intereses generales de Grupo Sagital y se comprometen a gobernar de manera leal y conforme a principios éticos, tales como:

- ➔ Confidencialidad.
- ➔ Integridad.
- ➔ Igualdad.
- ➔ Solidaridad.
- ➔ Competencia Leal.
- ➔ Cumplimiento Legal.
- ➔ Lucha contra la Corrupción.
- ➔ Transparencia

### 1.1.2 Comité de Dirección

El Comité de Dirección asiste al Consejo y al Consejero Delegado, realizando reuniones periódicas convocadas por este último para reportar avances y tomar decisiones. Los temas tratados se documentan en un acta de reunión. El Comité está compuesto por:

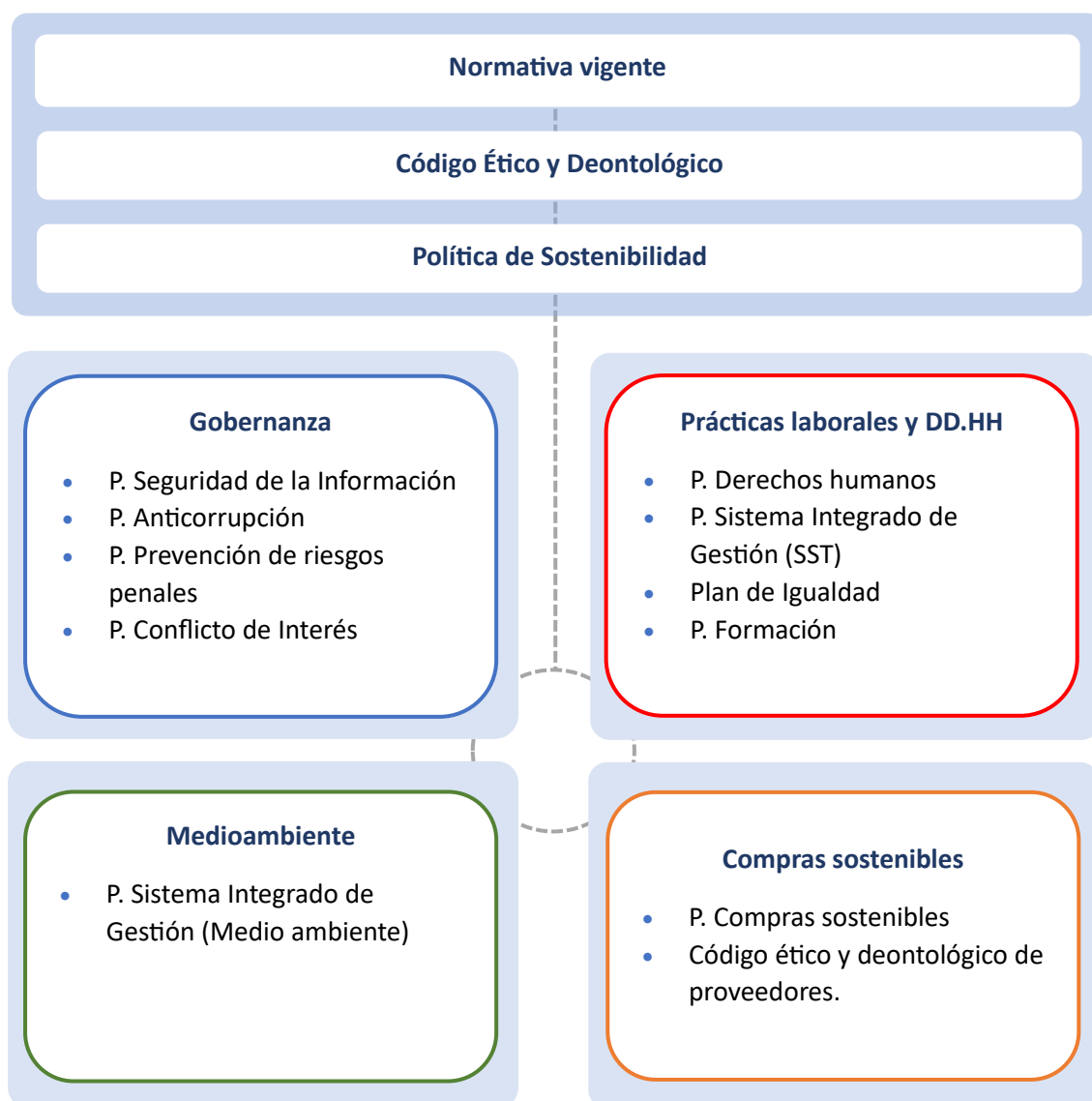
- Consejero Delegado.
- Director General Corporativo.
- Director General de Negocio.
- Director de Control de Gestión.
- Director Comercial.
- Directora de Recursos Humanos.



### 1.1.3 Comité de Certificación y Sistema de Gestión Integrado

El Comité de Certificación es responsable de gestionar los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, y asegurar el funcionamiento del Sistema de Gestión Integrado (ISO: 9001, ISO: 14001, ISO: 45001, ISO: 27001, ENS, GHG Protocol, Sistema de Gestión Profesional y Deontológico de los Servicios de Seguridad Privada). Su misión incluye garantizar el cumplimiento de estándares en áreas clave como compras, seguridad de la información, recursos humanos, calidad, medio ambiente, formación y sostenibilidad. Además, el comité actúa como espacio de coordinación entre departamentos y supervisa el cumplimiento, promoviendo la mejora continua y presentando avances y objetivos al Consejo de Administración para su aprobación.

## 1.2 Políticas corporativas





Las políticas son revisadas y aprobadas periódicamente por el máximo órgano de gobierno y se encuentran disponibles para todos los Grupos de Interés en el sitio web de la empresa. Al ingresar, cada empleado recibe un manual que incluye un listado de las políticas y su ubicación para consulta, además de un código ético y deontológico que orienta su formación y actúa como referencia en su desempeño profesional.

- Número total de casos de incumplimientos significativos de la legislación y las normativas: 0

### 1.3 Gestión de Riesgos

La evaluación de riesgos en **GRUPO SAGITAL** es un proceso continuo que identifica y analiza riesgos que podrían afectar los objetivos de la organización, sirviendo como base para implementar medidas de mitigación. Se ha definido un modelo de identificación y evaluación de riesgos para cada Sistema de Gestión (ISO: 9001, ISO: 14001, ISO: 45001, ISO: 27001, ENS, GHG Protocol, Sistema de Gestión Profesional y Deontológico de los Servicios de Seguridad Privada).



Este modelo permite ponderar los riesgos y establecer protocolos de control supervisados por los responsables de cada departamento y el comité de certificación. La gestión de riesgos se realiza anualmente y es aprobada por la Dirección, contribuyendo a la mejora continua y a la definición de objetivos de gestión responsable.

Las evaluaciones de riesgos, así como los procesos establecidos en cada uno de los sistemas de gestión aplicables, se implementan de manera íntegra en el 100% de las instalaciones operativas del grupo

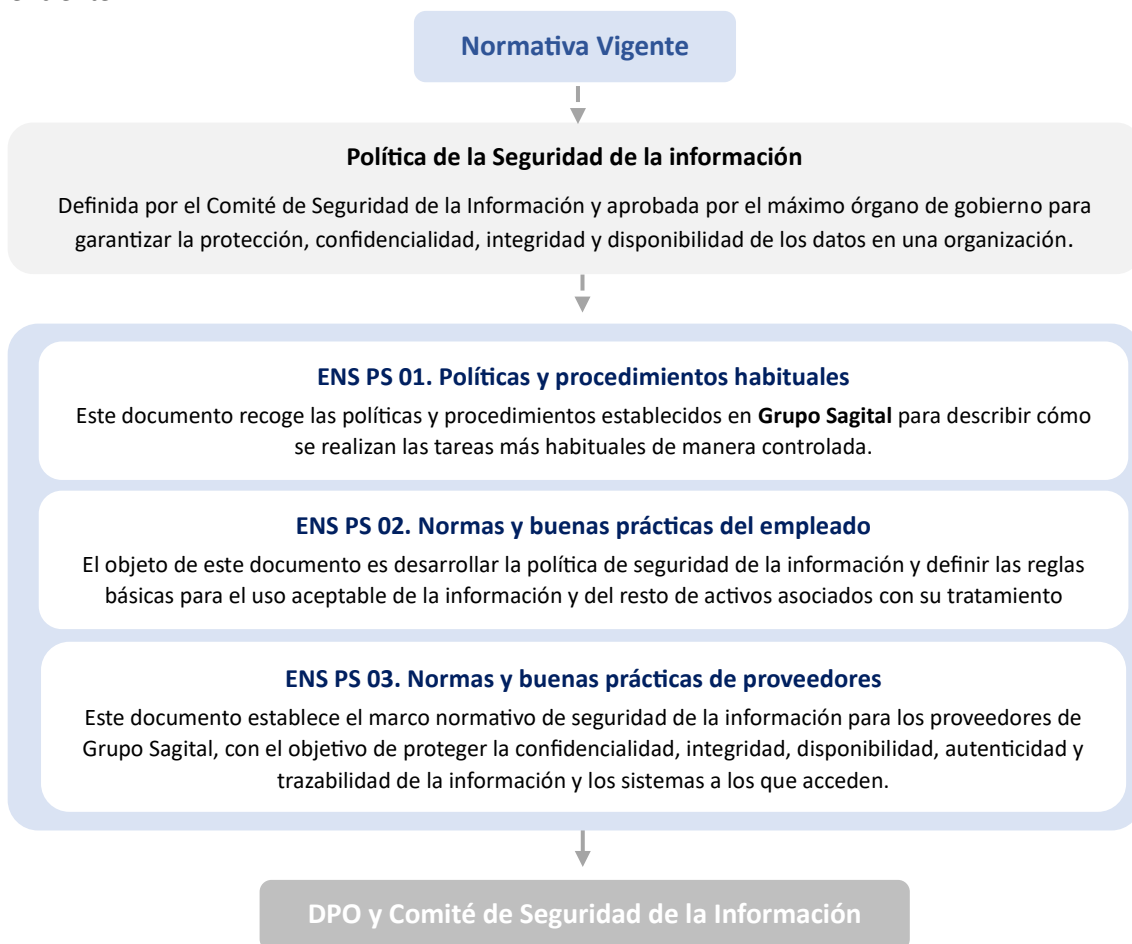
En la actualidad, los principales riesgos, se dividen en los siguientes tipos:

- Fraude Interno
- Fraude Externo
- Relaciones Laborales
- Prácticas comerciales
- Procesos administrativos
- Interrupción del negocio, fallos del sistema.
- Compras y subcontratación



## 1.4 (B1) Gestión Responsable de la información

En un entorno digital caracterizado por el uso masivo de datos y una creciente hiperconectividad, **GRUPO SAGITAL** prioriza asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, garantizando que todas sus operaciones se desarrollen de manera confiable y eficiente



**GRUPO SAGITAL** dispone de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información certificado según la norma ISO 27001, con un alcance de certificación del 58,28 %, aunque sus procesos se aplican al 100 % de la organización. Asimismo, su empresa **SEGURISA** cuenta con un sistema certificado conforme al Esquema Nacional de Seguridad, aplicable a todos sus servicios de vigilancia, así como a la instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos de seguridad.

Datos de los últimos tres años:

- Número de incidentes de seguridad de la información confirmados: 0
- Reclamaciones recibidas de terceros y corroboradas por la organización: 0
- Cantidad total de casos de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes: 0



## 1.5 Compliance



### Código Ético y Deontológico



#### NORMATIVA INTERNA

##### Política Anticorrupción

Normativa que establece medidas y procedimientos para prevenir, detectar y sancionar cualquier acto de corrupción, como sobornos o prácticas indebidas, en la organización.

##### Política de Prevención de Riesgos Penales

Conjunto de directrices y controles diseñados para identificar y mitigar los riesgos de que la empresa o sus empleados cometan delitos penales, protegiendo así la integridad legal de la organización.

##### Política de Privacidad

Documento que regula el tratamiento, almacenamiento y protección de los datos personales recopilados por la empresa, asegurando el cumplimiento de las normativas de protección de datos.

##### Política de Conflicto de Intereses

Normativa que define cómo identificar y gestionar situaciones en las que los intereses personales de empleados o directivos puedan interferir con los intereses de la empresa, garantizando decisiones imparciales.

##### Canal de denuncias

Mecanismo confidencial habilitado para que empleados o terceros puedan reportar comportamientos o actividades ilegales o contrarias a las políticas de la empresa, garantizando la protección del denunciante.

##### Homologación de Proveedores

Medida de control para garantizar que los proveedores cumplan con los estándares de calidad, sostenibilidad y ética empresarial



### Comité de Ética

En 2024, tras la evaluación de riesgos de corrupción, se implementó una medida para que empleados, proveedores clave, miembros del órgano de gobierno y socios recibieran el Código Ético, con el objetivo de fortalecer la difusión de una cultura ética en toda la organización.

100%  
Cumplimiento

#### Código ético y deontológico SAGITAL.

Valores Sólidos,  
Decisiones Éticas





### 1.5.1 Canal de denuncias

En **GRUPO SAGITAL** disponemos de un canal de denuncias, tanto interno como externo, accesible para todos nuestros grupos de interés.

- No se han recibido denuncias de hechos de corrupción ni se han identificado casos de violaciones o incumplimientos en este sentido durante los últimos tres años.
- Nº denuncias formalizadas durante los últimos tres años: 0



Lejos de considerarlo un éxito, **GRUPO SAGITAL** ha reconocido el limitado uso del canal de denuncias. Por ello, se ha desarrollado una nueva versión del **Protocolo del Canal de Denuncias**. Como resultado, los grupos de interés ahora pueden acceder al canal **desde la página web**, donde podrán completar un cuestionario e iniciar el proceso de denuncia de manera más sencilla y clara. Es importante destacar que los denunciadores cuentan con la protección garantizada por la Ley 2/2023, de 20 de febrero

### 1.5.2 Comité de Ética

**GRUPO SAGITAL**, establece políticas claras y un **Código Ético Deontológico** que obligan a sus miembros a declarar cualquier **conflicto de interés**, ya sea real o potencial. Para garantizar la imparcialidad en la gestión de estas situaciones, cuenta con un **Comité de Ética** independiente, encargado de **evaluar y supervisar los casos de conflicto**.

Además, este comité es el encargado de trasladar los casos de denuncia, así como de quejas y reclamaciones al Consejo de Administración, asegurando que el máximo órgano de gobierno reciba y gestione esta información de manera adecuada.

## 1.6 Continuidad del Negocio

**GRUPO SAGITAL** cuenta con un **Plan de Continuidad de Negocio** orientado a garantizar la continuidad de sus servicios, implementando medidas preventivas para evitar incidentes y minimizar o eliminar los impactos negativos sobre el negocio. En caso de producirse una interrupción, el plan establece un protocolo de respuesta adecuado, desde la detección del incidente hasta el restablecimiento completo de la operativa.

# PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

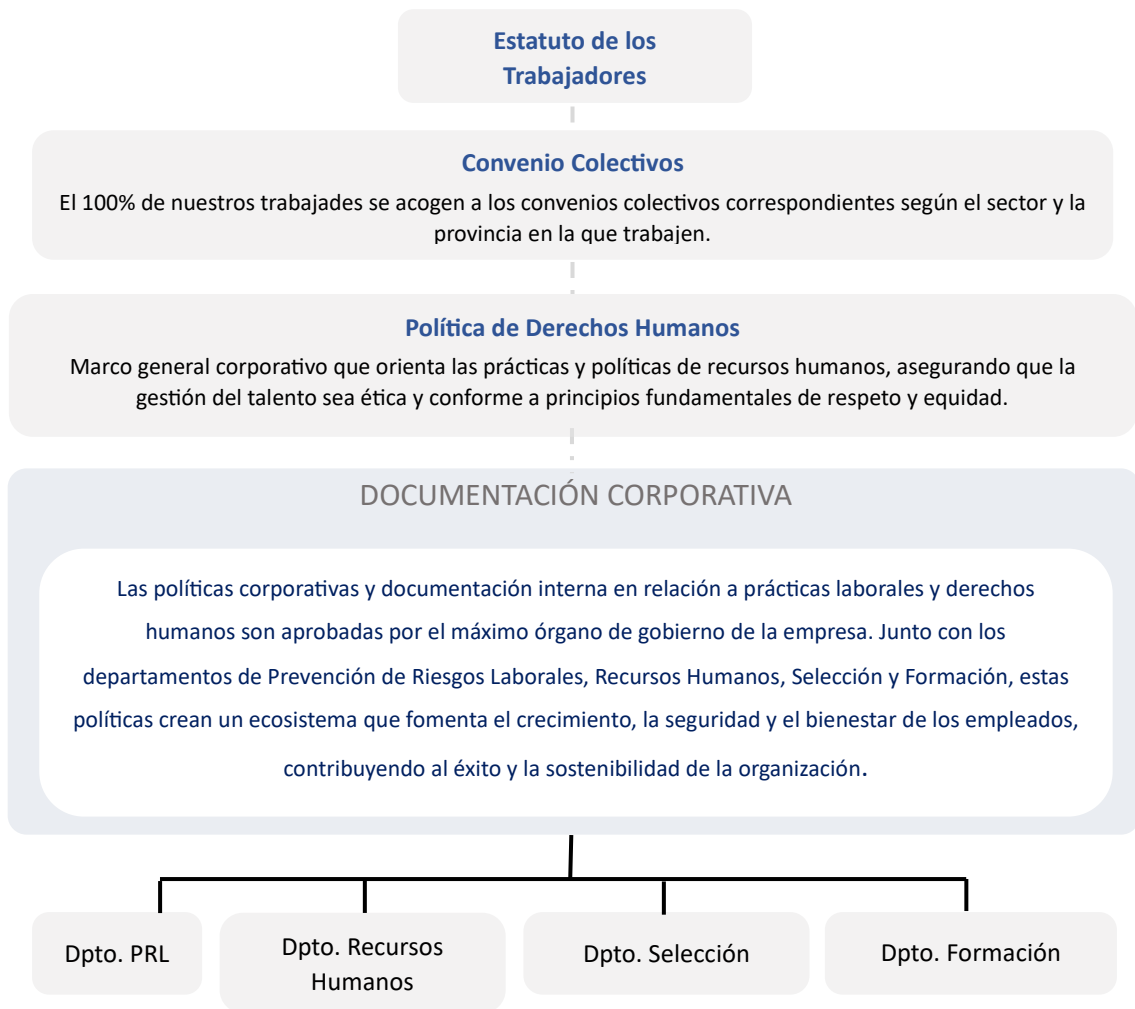
---

1. Plantilla, diversidad e inclusión
2. Condiciones laborales
3. Seguridad y salud
4. Formación y desarrollo
5. Diálogo Social
6. Derechos Humanos





## 2. PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS



### 2.1 (P1) Plantilla, diversidad e inclusión

#### 2.1.1 Planes de Igualdad



**GRUPO SAGITAL**, a través de su Área de Igualdad, ha elaborado y registrado en el REGCON un Protocolo de Prevención e Intervención frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, como parte del III Plan de Igualdad. Este protocolo tiene como objetivo prevenir, sensibilizar y erradicar estas conductas en el ámbito laboral, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, garantizando un entorno libre de violencia y discriminación. El contenido del protocolo y los planes de igualdad 2022–2026 de **SAGITAL** y **SEGURISA** están disponibles en su web.

- Casos de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo durante los últimos tres años: 0



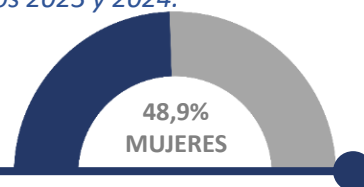
### 2.1.2 Composición de la plantilla

El promedio de personas trabajadoras de **GRUPO SAGITAL**, durante el ejercicio 2024 es:

	Mujeres			Hombres			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
<b>SAGITAL</b>	213	1.091	1.112	123	412	361	336	1.503	1.483
<b>SAGITAL LIMPIEZA</b>	917	-	-	195	-	-	1.112	-	-
<b>SAGITAL FACILITY</b>	6	-	-	29	-	-	35	-	-
<b>SEGURISA</b>	312	277	200	1.854	1.665	1.009	2.166	1.942	1.209
<b>GCS</b>	0	0	1	6	8	10	6	8	11
<b>TOTAL</b>	<b>1.448</b>	<b>1.368</b>	<b>1.323</b>	<b>2.207</b>	<b>2.085</b>	<b>1.380</b>	<b>3.655</b>	<b>3.453</b>	<b>2.703</b>

\*SAGITAL LIMPIEZA se fusionó con SAGITAL el 01/11/ 2023 y toda la actividad de SAGITAL FACILITY INTERNATIONAL está subcontratada con SAGITAL. En consecuencia, no se presentan tablas de personal relacionadas con estas sociedades para los años 2023 y 2024.

#### Porcentaje de mujeres en la plantilla de Grupo Sagital



- Porcentaje de mujeres en el comité de dirección en los últimos tres años: 14%
- Mujeres miembros del consejo de administración en los últimos tres años: 0

El número de empleados con discapacidad durante los últimos tres años:

	Mujeres			Hombres			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
<b>SAGITAL</b>	3	20	18	6	13	20	9	33	38
<b>SAGITAL LIMPIEZA</b>	20	-	-	6	-	-	26	-	-
<b>SAGITAL FACILITY</b>	0	-	-	0	-	-	0	-	-
<b>SEGURISA</b>	6	6	4	17	17	12	23	23	16
<b>GCS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>59</b>	<b>56</b>	<b>54</b>

- Número de personas trabajadoras en riesgo de exclusión contratadas por GRUPO SAGITAL en 2024 a través de Fundación Integra: 24 personas

#### 2.1.2.1 Distribución de la plantilla por tramos de edad

Tramos de edad	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
<b>SAGITAL</b>					
Menos de 25 años	62	36	58,06%	26	41,94%
Entre 25 y 34 años	141	90	63,83%	51	36,17%
Entre 35 y 49 años	492	377	76,63%	115	23,37%
Más de 49 años	488	619	78,55%	169	21,45%
<b>Totales</b>	<b>1.483</b>	<b>1.122</b>	<b>75,66%</b>	<b>361</b>	<b>24,34%</b>



Tramos de edad SEGURISA	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Menos de 25 años	14	3	21,43%	11	78,57%
Entre 25 y 34 años	120	25	20,83%	95	79,17%
Entre 35 y 49 años	418	75	17,94%	343	82,06%
Más de 49 años	657	97	14,76%	560	85,24%
<b>Totales</b>	<b>1.209</b>	<b>200</b>	<b>16,54%</b>	<b>1.009</b>	<b>83,46%</b>

Tramos de edad GCS	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Menos de 25 años	0	0	0,00%	0	0,00%
Entre 25 y 34 años	3	1	33,33%	2	66,67%
Entre 35 y 49 años	2	0	0,00%	2	100,00%
Más de 49 años	6	0	0,00%	6	100,00%
<b>Totales</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9,09%</b>	<b>10</b>	<b>90,91%</b>

### 2.1.2.2 Composición de la plantilla según tipo contrato y género:

Tipo de contrato SAGITAL	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Indefinido TC	547	326	59,60%	221	40,40%
Indefinido TP	584	508	86,99%	76	13,01%
Eventual TC	47	25	53,19%	22	46,81%
Eventual TP	108	90	83,33%	18	16,67%
Interinidad TC	49	40	81,63%	9	18,37%
Interinidad TP	69	60	86,96%	9	13,04%
Jubilación Parcial TP	2	1	50,00%	1	50,00%
Fijo continuo	77	72	93,51%	5	6,49%
<b>Totales</b>	<b>1.483</b>	<b>1.122</b>	<b>75,66%</b>	<b>361</b>	<b>24,34%</b>

Tipo de contrato SEGURISA	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Indefinido TC	1.059	168	15,86%	891	84,14%
Indefinido TP	67	12	17,91%	55	82,09%
Eventual TC	45	6	13,33%	39	86,67%
Eventual TP	7	5	71,43%	2	28,57%
Interinidad TC	21	8	38,10%	13	61,90%
Interinidad TP	0	0	0,00%	0	0,00%
Obra y Servicio TC	1	0	0,00%	1	100,00%
Jubilación Parcial TP	2	0	0,00%	2	0,00%
Fijo discontinuo	7	1	14,29%	6	85,71%
<b>Totales</b>	<b>1.209</b>	<b>200</b>	<b>16,54%</b>	<b>1.009</b>	<b>83,46%</b>

Tipo de contrato GCS	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Indefinido TC	5	0	0,00%	5	100,00%
Eventual TC	6	1	16,67%	5	83,33%
<b>Totales</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9,09%</b>	<b>10</b>	<b>90,91%</b>



### 2.1.2.3 Distribución de empleados por categoría profesional según convenio:

Grupos profesionales SAGITAL	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Personal Directivo	4	1	25,00%	3	75,00%
Personal Administrativo técnico de oficina y ventas	12	12	100,00%	0	0,00%
Personal de Mandos Intermedios	61	43	70,49%	18	29,51%
Personal Operativo	1.406	1.066	75,82%	340	24,18%
Personal de oficios varios	171	0	0,00%	171	100,00%
<b>Totales</b>	<b>1.654</b>	<b>1.122</b>	<b>67,84%</b>	<b>532</b>	<b>32,16%</b>

Grupos profesionales SEGURISA	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Personal Directivo Titulado y Técnico	19	2	10,53%	17	89,47%
Personal Administrativo	16	12	75,00%	4	25,00%
Técnico y especialista de Oficinas	7	3	42,86%	4	57,14%
Personal de Mandos Intermedios	49	2	4,08%	47	95,92%
Personal Operativo	1.118	181	16,19%	937	83,81%
Personal de oficios varios	0	0	0,00%	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>1.209</b>	<b>200</b>	<b>16,54%</b>	<b>1.009</b>	<b>83,46%</b>

Grupos profesionales GCS	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Técnico	2	0	0,00%	2	100,00%
Técnico Auxiliar	2	0	0,00%	2	100,00%
Operativo	1	0	0,00%	1	100,00%
Operativo auxiliar	6	1	16,67%	5	83,33%
<b>Totales</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9,09%</b>	<b>10</b>	<b>90,91%</b>

### 2.1.3 Contrataciones y tasa de rotación

Contrataciones SAGITAL Tramos de edad	Total	Mujeres		Hombres	
		Núm.	%	Núm.	%
Menos de 25 años	141	79	56,03%	62	43,97%
Entre 25 y 34 años	244	181	74,18%	63	25,82%
Entre 35 y 49 años	451	369	81,82%	82	18,18%
Más de 49 años	462	399	86,36%	63	13,64%
<b>Totales</b>	<b>1.298</b>	<b>1.028</b>	<b>79,20%</b>	<b>270</b>	<b>20,80%</b>



<b>Tasa Rotación SAGITAL</b>					
Menos de 25 años	130	68	4,57	62	4,17
Entre 25 y 34 años	237	170	11,44	67	4,51
Entre 35 y 49 años	423	334	22,47	89	5,99
Más de 49 años	592	473	31,82	119	8,01
<b>Totales</b>	<b>1.382</b>	<b>1.045</b>	-	<b>337</b>	-
<b>Contrataciones SEGURISA</b> <b>Tramos de edad</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
		<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Menos de 25 años	26	7	26,92%	19	73,08%
Entre 25 y 34 años	104	29	27,88%	75	72,12%
Entre 35 y 49 años	145	37	25,52%	108	74,48%
Más de 49 años	145	26	17,93%	119	82,07%
<b>Totales</b>	<b>420</b>	<b>99</b>	<b>23,57%</b>	<b>321</b>	<b>76,43%</b>
<b>Tasa Rotación SEGURISA</b>					
Menos de 25 años	26	6	0,38	20	1,27
Entre 25 y 34 años	133	26	1,66	107	6,82
Entre 35 y 49 años	349	68	4,33	281	17,91
Más de 49 años	648	79	5,04	569	36,27
<b>Totales</b>	<b>1.156</b>	<b>179</b>		<b>977</b>	
<b>Contrataciones GCS</b> <b>Tramos de edad</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
		<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Entre 25 y 34 años	3	1	33,33%	2	66,67%
Entre 35 y 49 años	4	-	0,00%	4	100,00%
Más de 49 años	2	-	0,00%	2	100,00%
<b>Totales</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>11,11%</b>	<b>8</b>	<b>88,89%</b>
<b>Tasa Rotación GCS</b>					
Entre 25 y 34 años	2	0	0,00	2	21,05
Entre 35 y 49 años	3	0	0,00	3	31,58
Más de 49 años	2	0	0,00	2	21,05
<b>Totales</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>	<b>7</b>	<b>-</b>

### 2.1.4 Extinciones

<b>Extinciones 2024</b> <b>SAGITAL</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
		<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
<b>Voluntaria</b>	29	26	89,66%	3	10,34%
<b>Despido individual</b>	3	3	100,00%	0	0,00%
<b>Despido por causas objetivas</b>	2	2	100,00%	0	0,00%
<b>Fin de contrato</b>	77	60	77,92%	17	22,08%
<b>Excedencia Voluntaria</b>	3	2	66,67%	1	33,33%
<b>Otras causas de baja</b>	1	0	0,00%	1	100,00%
<b>Agotamiento IT</b>	5	2	40,00%	3	60,00%



<i>No voluntaria por otras causas</i>	2	0	0,00%	2	100,00%
<i>Inactividad fijos disc.</i>	10	9	90,00%	1	10,00%
<i>Excedencia cuidado familiar</i>	1	1	100,00%	0	0,00%
<i>Excedencia cuidado hijo/a</i>	1	1	100,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>106</b>	<b>79,10%</b>	<b>28</b>	<b>20,90%</b>
<b>Extinciones 2024 SEGURISA</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
		<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
<i>Voluntaria</i>	189	43	22,75%	146	77,25%
<i>No superación periodo prueba</i>	46	8	17,39%	38	82,61%
<i>Despido individual</i>	34	3	8,82%	31	91,18%
<i>Despido por causas objetivas</i>	18	4	22,22%	14	77,78%
<i>Fin de contrato</i>	137	44	32,12%	93	67,88%
<i>Excedencia Voluntaria</i>	26	3	11,54%	23	88,46%
<i>Agotamiento IT</i>	28	5	17,86%	23	82,14%
<i>Pase pensionista</i>	30	1	3,33%	29	96,67%
<i>Excedencia cuidado familiar</i>	1	0	0,00%	1	100,00%
<i>Excedencia cuidado hijos</i>	3	1	33,33%	2	66,67%
<i>Inactividad fijos disc.</i>	8	2	25,00%	6	75,00%
<i>No voluntaria por otras causas/ subrogación</i>	667	74	11,09%	593	88,91%
<i>Otras causas de baja</i>	1	0	0,00%	1	100,00%
<i>Fusión/ Absorción empresa</i>	5	1	20,00%	4	80,00%
<i>Fallecimiento</i>	3	0	0,00%	3	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1.193</b>	<b>189</b>	<b>15,84%</b>	<b>1.004</b>	<b>84,16%</b>
<b>Extinciones 2024 GCS</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
		<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
<i>Fin de contrato</i>	1	0	0,00%	1	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

## 2.2 (P2) Condiciones laborales

### 2.2.1 Política de remuneración

Las retribuciones del personal de **GRUPO SAGITAL** se ajustan a lo establecido en los convenios colectivos aplicables. El salario se abona mensualmente, garantizando su pago antes del plazo estipulado en el convenio. Además, los recibos de nómina desglosan de manera clara y transparente todos los conceptos retributivos. Asimismo, los trabajadores tienen la posibilidad de solicitar anticipos en los términos previstos en la normativa vigente



### 2.2.2 Análisis salarial

A continuación, las retribuciones salariales del ejercicio 2024 por grupo profesional y género:

Retribuciones medias SAGITAL	Componentes salariales obligatorios		Componentes salariales voluntarios		TOTAL €/año	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos, Titulados y Técnicos	0	21.156,69	0	1.577,68	0	22.734,37
Personal Administrativo	18.709,14	0	923,27	0	19.632,41	0
Mandos Intermedios	20.269,39	20.996,99	0	0	20.269,39	20.996,99
Personal Operativo	17.542,67	17.362,52	28,8	16,74	17.571,47	17.379,26

Retribuciones medias SEGURISA	Componentes salariales obligatorios		Componentes salariales voluntarios		TOTAL €/año	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos, Titulados y Técnicos	29.038,13	34.406,54	10.454,4	12.763,99	39.492,53	47.170,53
Personal Administrativo	18.409,02	17.539,34	977,02	3.938,71	19.386,04	21.478,05
Mandos Intermedios	26.557,47	28.243,45	839,14	3.836,77	27.396,61	32.080,22
Personal Operativo	22.073,93	23.312,58	390,44	562,04	22.464,37	23.874,62

Retribuciones medias GCS	Componentes salariales obligatorios		Componentes salariales voluntarios		TOTAL €/año	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Mandos Intermedios	0	29.188,52	0,00	6.642,19	0,00	31.772,00
Personal Operativo	0	27.979,80	0	638,65	0,00	28.618,45

#### 2.2.2.1 Brecha salarial

Brecha salarial entre hombres y mujeres por Categoría Profesional. Para este cálculo, se ha usado la siguiente fórmula:

$$- \frac{\text{Mediana Hombres} - \text{Mediana mujeres}}{\text{Mediana Hombres}} \times 100 \text{ para cada categoría}$$



<b>Brecha salarial según RETRIBUCIONES MEDIAS POR GRUPOS PROFESIONALES SAGITAL</b>			
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Directivos, Titulados y Técnicos	-	30,60	-
Personal Administrativo	-	0,46	-
Mandos Intermedios	-2,24	-2,24	3,47
Personal Operativo	13,70	13,62	-1,11
<b>Brecha salarial según RETRIBUCIONES MEDIAS POR GRUPOS PROFESIONALES SEGURSA</b>			
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Directivos, Titulados y Técnicos	21,70	21,70	16,28%
Personal Administrativo	21,52	21,52	9,74%
Mandos Intermedios	6,89	6,86	14,60%
Personal Operativo	0,55	0,55	5,91%
<b>Brecha salarial según RETRIBUCIONES MEDIAS POR GRUPOS PROFESIONALES GCS</b>			
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Directivos, Titulados y Técnicos	-	-	-
Personal Administrativo	-	-	-
Mandos Intermedios	-	-	-
Personal Operativo	-	-	-

*\*La brecha salarial en SEGURISA se debe a que las mujeres se incorporaron más tarde al sector de la seguridad privada, esto limita su acceso a pluses ligados a la antigüedad.*

### 2.2.3 Prestaciones

- **Asistencia sanitaria:**

Garantizamos que el **100%** de nuestras personas trabajadoras cuenta con asistencia sanitaria. Esto asegura que todos nuestros empleados tengan acceso a servicios de salud integral, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.

- **Cobertura para la incapacidad e invalidez:**

La empresa complementa las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, conforme al convenio colectivo. En casos de accidente laboral, puede llegar al 100 % del salario, incluyendo antigüedad y pluses. Para enfermedad común, accidente no laboral o hospitalización, la cobertura varía según el convenio aplicable.

- **Parental leave**

**GRUPO SAGITAL** asegura el ejercicio correspondiente a los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Este punto se desarrollará de forma más amplia y con indicadores en el siguiente apartado del informe



- **Desconexión digital**

Se regulan medidas mínimas para garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, reconociendo su derecho a no atender dispositivos ni comunicaciones laborales fuera de su jornada, salvo urgencias. Se promueven buenas prácticas como limitar reuniones fuera del horario, uso de envío retardado de correos y fomentar una gestión eficiente del tiempo. Los responsables deben promover el uso responsable de la tecnología, sin que el ejercicio de este derecho afecte negativamente la evaluación o desarrollo profesional del trabajador/a, ni pueda dar lugar a sanciones, manteniéndose el deber de cumplir con las obligaciones laborales dentro del horario establecido.

- **Otras prestaciones sociales**

**GRUPO SAGITAL**, a través de la iniciativa Estira Tú Nómina, ofrece a sus trabajadores programas de descuentos en productos y servicios habituales, fomentando el salario emocional y el ahorro. Además, se incluyen beneficios relacionados con hábitos de vida saludables y planes de salud para empleados y sus familias mediante acuerdos con aseguradoras privadas.

### 2.2.3.1 Permiso parental

En los **Planes de Igualdad de GRUPO SAGITAL y SEGURISA** se recogen objetivos generales y objetivos específicos con medidas concretar para **fortalecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**. Las bajas y permisos retribuidos por maternidad y paternidad durante 2024 han sido las siguientes:

<b>Bajas y permisos retribuidos SAGITAL</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
		<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Lactancia	5	3	60%	2	40%
Maternidad total	6	6	100%	0	0%
Paternidad total	10	0	0%	10	100%
Riesgo embarazo	2	2	100%	0	0%
Reducción jornada cuidado familiar	9	9	100%	0	0%
Excedencias por cuidado familiar	8	8	100%	0	0%
<b>Totales</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>70%</b>	<b>12</b>	<b>30%</b>
<b>Bajas y permisos retribuidos SEGURISA</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
		<b>Núm.</b>	<b>%</b>	<b>Núm.</b>	<b>%</b>
Lactancia	19	4	21%	15	79%
Maternidad total	6	6	100%	0	0%
Paternidad total	36	0	0%	36	100%
Riesgo embarazo	3	3	100%	0	0%
Reducción jornada cuidado familiar	4	4	100%	0	0%
Excedencias por cuidado familiar	4	1	25%	3	75%
<b>Totales</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	<b>25%</b>	<b>54</b>	<b>75%</b>



En base al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, y con la finalidad de garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa, **se indica el siguiente resumen de medidas establecidas en los Planes de Igualdad, llevadas a cabo:**

#### ➔ **Medidas de Conciliación y Derechos Laborales**

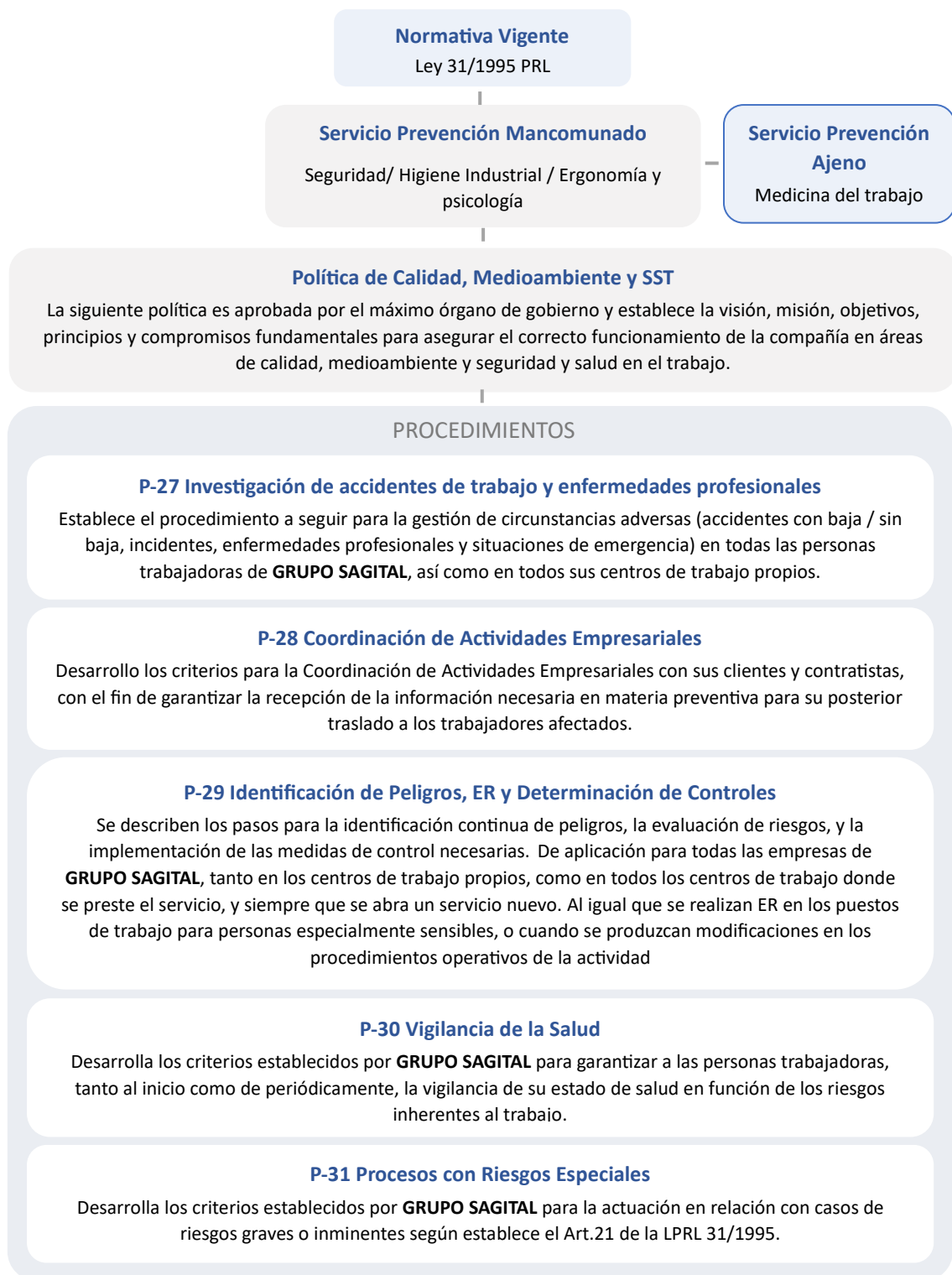
- **Difusión de Derechos:** Informar sobre los derechos y medidas de conciliación según la ley 3/2007 (modificada por R.D.L 6/2019) a través de un folleto informativo y los canales de comunicación de la empresa, destacando su aplicabilidad a los hombres.
- **Inclusión de Parejas de Hecho:** Aclarar que los derechos de conciliación también incluyen a las parejas de hecho.
- **Participación en Formación y Promoción:** Asegurar que las personas con jornada distinta a la completa o en excedencia por motivos familiares puedan participar en cursos de formación y procesos de promoción.
- **Recopilación de Datos:** Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato relacionados con permisos, suspensiones de contrato y excedencias para la conciliación.
- **Supervisión en Comisión de Igualdad:** Monitorear que el ejercicio de derechos de conciliación no afecte negativamente a la promoción, formación y condiciones laborales y psicosociales.

#### ➔ **Nuevas Medidas para Facilitar la Conciliación**

- Excedencias con reserva de puesto por estudios oficiales o fallecimiento del cónyuge.
- Cambio de turno o movilidad geográfica para quienes cuiden familiares dependientes o tengan custodia exclusiva.
- Ampliación de excedencia por cuidado de familiares dependientes de dos a tres años, con reserva del puesto.
- Permisos retribuidos para tratamientos de reproducción asistida y gestiones de adopciones internacionales.
- Posibilidad de acumular lactancia en 15 días naturales.
- Adaptación de jornada sin reducción para cuidadores de personas con discapacidad.
- Flexibilidad en reducciones de jornada, acumulando días completos.
- Equilibrio de turnos para progenitores en la misma empresa.
- Garantía de que las medidas de conciliación no afecten la promoción profesional.



## 2.3 (P3) Seguridad y salud



**GRUPO SAGITAL** dispone de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud certificado según la norma **ISO 45001**, con un alcance de certificación del 58,28 %, aunque sus procesos se aplican al 100 % de la organización.



### 2.3.1 Funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

Desde 2006, **GRUPO SAGITAL** cuenta con un **Servicio de Prevención** propio que cubre las tres especialidades técnicas: Seguridad y Salud en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología Aplicada. La Medicina del Trabajo se gestiona a través de un Servicio de Prevención Ajeno.

El equipo está compuesto por dos técnicos de prevención y una persona responsable de la gestión de plataformas CAE y del personal designado en las distintas delegaciones, quienes han recibido formación básica en PRL (30 o 50 horas).

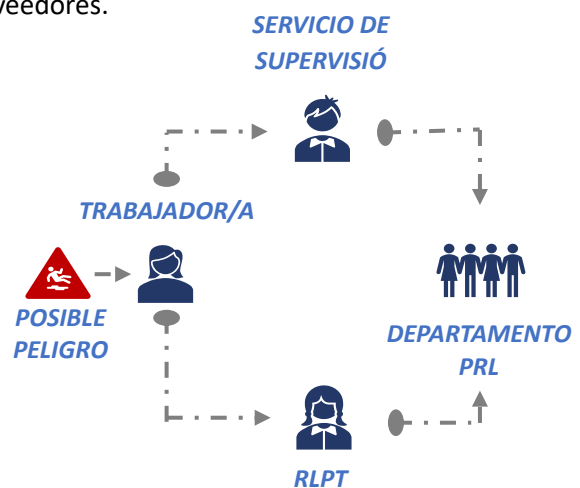
Anualmente, se presenta una **Memoria del Servicio de Prevención Mancomunado** ante la autoridad laboral. Además, se dispone de equipos de medición higiénica (sonómetros, luxómetros y termohigrómetros) y se elabora un plan de prevención actualizado con evaluaciones de riesgos para nuevos centros o modificaciones.

Nuestra **Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo** (SST) establece objetivos cualitativos y cuantitativos para asegurar el cumplimiento de los más altos estándares en materia de salud. Estos compromisos se desarrollan a través de procedimientos internos que definen las funciones del departamento de prevención. (P-27, P-28, P-29, P-30, P-31).

Seguimos el modelo establecido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y se realizan auditorías para garantizar el cumplimiento normativo y la certificación ISO 45001.

El Departamento de Prevención coordina anualmente con el Servicio de Prevención Ajeno la realización de reconocimientos médicos, con el objetivo de **promover la salud** entre nuestros trabajadores. La prevención se integra en toda la cadena de valor mediante la Coordinación de Actividades Empresariales y la homologación de proveedores.

**Todos los trabajadores tienen la posibilidad de contactar con el departamento de prevención para informar sobre posibles peligros o situaciones de riesgo laboral, ya sea a través del inspector de servicio o de la RLPT. Asimismo, todos los trabajadores están protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) 31/1995.**





### 2.3.2 Lesiones, dolencias y enfermedades laborales

Los accidentes más comunes afectan principalmente a las extremidades superiores e inferiores de los trabajadores, y suelen ser causados por dislocaciones, esguinces y heridas derivadas de sobreesfuerzos o impactos con objetos en movimiento. Los datos de SAGITAL correspondientes a 2022 y 2023 no son comparables, ya que no incluyen la información de SAGITAL LIMPIEZA, empresa con la que aún no se había producido la fusión en ese año.

GLOBAL	Mujeres			Hombres			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
N.º accidentes fatales	0	0	0	0	1	0	0	1	0
N.º accidentes con baja	68	102	69	199	49	64	267	151	133
N.º accidentes sin baja	50	23	35	111	78	57	161	101	92
SAGITAL	Mujeres			Hombres			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
N.º accidentes fatales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N.º accidentes con baja	3	35	55	12	12	15	15	47	70
N.º accidentes sin baja	5	19	26	5	7	8	10	26	34
SEGURISA	Mujeres			Hombres			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
N.º accidentes fatales	0	0	0	0	1*	0	0	1	0
N.º accidentes con baja	27	14	14	157	90	49	184	104	63
N.º accidentes sin baja	16	4	9	97	71	47	113	75	56
GCS	Mujeres			Hombres			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
N.º accidentes fatales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N.º accidentes con baja	0	0	0	0	0	2	0	0	2
N.º accidentes sin baja	0	0	0	0	0	0	0	0	0

\*El trágico incidente fue consecuencia de un accidente en itinere, provocado por la colisión frontal entre el vehículo de un vigilante y el de una persona que intentaba huir de la policía

Índice de frecuencia	Mujeres			Hombres			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
SEGURISA	42,77	22,32	33,61	43,09	28,13	22,50	43,04	26,67	24,28
SAGITAL	15,11	14,52	25,92	29,55	11,30	16,73	24,81	13,53	23,19
GCS	0	0	0	0	0	0	0	0	0

\*(nº accidentes con baja / nº horas trabajadas) x 1.000.000



Índice de gravedad	Mujeres			Hombres			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
SEGURISA	1,90	1,39	1,71	1,69	1,58	1,33	1,72	1,55	1,39
SAGITAL	0,28	1,08	0,96	0,75	0,65	1,07	0,59	0,95	0,99
GCS	0	0	0	0	0	0	0	0	0

\*(nº de días perdidos / nº horas trabajadas) \* 1.000

Enfermedades profesionales GRUPO	Mujeres			Hombre			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
N.º enfermedades	2	5	2	0	0	1	2	5	3
N.º víctimas mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	0

\*Enfermedades y víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

Datos anuales absentismo SAGITAL	2022	2023	2024
Cantidad de horas trabajadas*	607.352,16	970.715,96	2.868.713,20
Nº días perdidos	8.907	18.920	70.084
Índice de IT	7,52%	10,00%	12,87%
Datos anuales absentismo SEGURISA	2022	2023	2024
Cantidad de horas trabajadas*	4.301.817,36	4.061.652,84	2.777.611,38
Nº días perdidos	78.585	64.670	49.059
Índice de IT	9,75%	8,97%	9,47%
Datos anuales absentismo GCS	2022	2023	2024
Cantidad de horas trabajadas*	11.729,55	12.337,16	15.940,53
Nº días perdidos	9	87	18
Índice de IT	0,41%	3,73%	0,59%
<b>HORAS TRABAJADAS GRUPO SAGITAL</b>	<b>4.920.899,07</b>	<b>4.830.444,47</b>	<b>5.641.046,01</b>
<b>DÍAS PERDIDOS GRUPO SAGITAL</b>	<b>87.501</b>	<b>83.677</b>	<b>119.161</b>
<b>ÍNDICE DE IT MEDIO GRUPO SAGITAL</b>	<b>9,45%</b>	<b>9,16%</b>	<b>11,06%</b>

\*Cantidad de horas trabajadas = Nº días cotizados x promedio jornada/día.

Cada año se presenta la **memoria del Servicio de Prevención Mancomunado de GRUPO SAGITAL**, donde se detallan las actividades realizadas, como evaluaciones de riesgos, mediciones higiénicas y estudios psicosociales.

### 2.3.3 Accesibilidad

Todos los centros de trabajo de **GRUPO SAGITAL** cuentan con el acceso para personas con movilidad reducida y/o discapacidad. Recientemente, en oficinas centrales de **GRUPO SAGITAL**, sitas en C/ Sánchez Pacheco 87, de Madrid, se han realizado las siguientes adaptaciones:

- Instalaciones de baños adaptados a personas con movilidad reducida en 1ª Y 2ª planta del mismo según normativa vigente, con ancho especial de puerta, pulsador de emergencia, etc.
- Ascensor con anchura necesaria según normativa vigente. Los pulsadores de plantas del mismo están a la altura recomendada y con alfabeto braille.



## 2.4 (P4) Formación, desarrollo y gestión de talento.

### Dirección de Recursos Humanos

#### Departamento de Formación

En SAGITAL contamos con un departamento de Formación que depende de Recursos Humanos.

#### Centro de formación homologado por el Ministerio de Interior

Cuenta con un equipo docente con de una importante especialización técnica y, por supuesto, de la correspondiente acreditación administrativa para la impartición de las materias de las acciones formativas, todos ellos acreditan una dilatada experiencia formadora en las diferentes áreas.

#### Plan de Formación Anual

El departamento de Formación elabora anualmente un Plan de Formación anual. Su principal objetivo es mejorar las competencias, habilidades y conocimientos del personal, alineando el desarrollo profesional con los objetivos organizacionales

➔ **GRUPO SAGITAL** cuenta con los siguientes recursos:



AULAS



MEDIOS TÉCNICOS



DESPACHOS



ARCHIVO

➔ Plataformas on-line adaptadas a los requerimientos que marca FUNDAE y SEPE:



### Total de horas de formación por empleado:

	2022	2023	2024
<b>Total, personas</b>	1.441	635	2.042
<b>Total, horas</b>	4.188	5.490	13.571

En 2024 el 74,17% de las personas trabajadoras han recibido formación. Los resultados desglosados por categoría profesional son:

Grupos profesionales	Total, personas	Total, horas
Personal Directivo, Titulado y Técnico	3	12
Personal Administrativo	6	24
Mandos Intermedios	2	8
Personal Operativo	2031	13.527



Se han realizado 70 acciones formativas, en diversas áreas, para el enriquecimiento profesional y personal de los empleados/as de los sectores de la actividad que abarca:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ÁREAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SEGURIDAD PRIVADA</li> <li>• SERVICIOS AUXILIARES</li> <li>• LIMPIEZA</li> <li>• MANTENIMIENTO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SEGURIDAD</li> <li>• LABORAL</li> <li>• SOCIAL</li> <li>• PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</li> <li>• MEJORA PERSONAL</li> <li>• DERECHOS HUMANOS</li> <li>• IGUALDAD</li> <li>• ÉTICA EMPRESARIAL</li> </ul>

#### 2.4.1 Movilidad interna

<b>Movilidad interna SAGITAL</b>	<b>Nº PERSONAS TRABAJADORAS</b>
PROMOCIÓN SIN CAMBIO DE CATEGORÍA	10
PROMOCIÓN CON CAMBIO DE CATEGORÍA	12
<b>Movilidad interna SEGURISA</b>	<b>Nº PERSONAS TRABAJADORAS</b>
PROMOCIÓN SIN CAMBIO DE CATEGORÍA	0
PROMOCIÓN CON CAMBIO DE CATEGORÍA	7
<b>Movilidad interna GCS</b>	<b>Nº PERSONAS TRABAJADORAS</b>
PROMOCIÓN SIN CAMBIO DE CATEGORÍA	0
PROMOCIÓN CON CAMBIO DE CATEGORÍA	1

*Resultados movilidad interna en GRUPO SAGITAL durante 2024.*

**GRUPO SAGITAL** divulga las ofertas de empleo a través del *Portal del empleado* y en los tablones de anuncios presentes en todos los centros de trabajo haciéndolos accesibles para que todas las personas trabajadoras puedan acceder a puestos que les ayuden a desarrollarse profesionalmente

#### 2.5 (P5) Diálogo social y Convenios colectivos

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores a elegir representantes en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de 6 o más trabajadores. Estos órganos de representación adoptan denominaciones distintas en función del número de trabajadores que integran la plantilla de cada centro de trabajo: delegados de personal en los centros de hasta 49 trabajadores y comités de empresa en los centros de 50 o más trabajadores.

<b>% Personas trabajadoras con representación legal</b>	
<b>SAGITAL</b>	69,04%
<b>SEGURISA</b>	88,90%



Las personas trabajadoras de **GRUPO SAGITAL** se acogen a diferentes Convenios dependiendo de la profesión que desempeñen. A continuación, se presenta una tabla con las referencias a los convenios aplicables según la sociedad y el servicio correspondiente:

	<i>Servicio</i>	<i>Convenio Colectivo</i>	<i>% empleados GRUPO SAGITAL</i>
<b>SEGURISA</b>	Vigilancia	-Estatad de empresas de Seguridad Privada	48,19%
<b>SAGITAL</b>	Limpieza	-Provinciales y autonómicos de Limpieza de Edificios y Locales	42,12%
<b>SAGITAL</b>	Auxiliares	-Estatad de Empresas de Servicios Auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones	9,33%
<b>GCS</b>	Mantenimiento	-Provinciales y autonómicos de la Siderometalurgia	0,35%
<b>TOTAL empleados acogidos a Convenios Colectivos en GRUPO SAGITAL</b>			<b>100%</b>

- Casos de vulneración a la libertad de asociación y negociación colectiva en **GRUPO SAGITAL** en los últimos tres años: 0
- Casos de proveedores con riesgo de vulneración a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo en los últimos tres años: 0

## 2.6 (P6) Derechos humanos

### 2.6.1 Política de derechos humanos y laborales

**GRUPO SAGITAL** se compromete a respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones, en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Rechaza la discriminación, el trabajo infantil y forzoso, y garantiza la libertad de asociación, condiciones laborales dignas y la conciliación entre la vida personal y laboral. Además, establece medidas para prevenir riesgos a los derechos humanos y protege la privacidad de sus trabajadores conforme a su política de protección de datos.

- Nº de incidentes denunciados de trabajo infantil en los últimos tres años: 0
- Nº de incidentes denunciados de trabajo forzado en los últimos tres años: 0
- Número de denuncias recibidas a través del canal de denuncias relacionadas con derechos humanos en los últimos tres años: 0
- Casos de violaciones de derechos de pueblos indígenas en los últimos tres años: 0



### 2.6.2 Comunidad local

Nuestro enfoque empresarial se centra en crear valor a largo plazo tanto para la empresa como para la sociedad, promoviendo un modelo sostenible que fomente el desarrollo social y económico local. Realizamos evaluaciones periódicas de los riesgos y oportunidades de nuestras actividades, lo que nos permite aplicar medidas preventivas y correctivas, así como generar oportunidades y efectos positivos.

Cualquier persona afectada por nuestras actividades puede contactarnos a través de nuestro canal de denuncias, correo electrónico, web o teléfono. Además, mantenemos una relación cercana con clientes, trabajadores y asociaciones para identificar las necesidades de la comunidad.

#### Impactos positivos en la comunidad local



**El aumento del comercio** en áreas de trabajo en consecuencia del aumento de flujo de actividad por los trabajadores destinados.



**Aumento del nivel de seguridad, higiene y bienestar de las comunidades**, resultado de los servicios ofrecidos por las empresas del grupo.



**Generación de empleo local** y fomento de **contratación de grupos vulnerables** a través de nuestra colaboración con **Fundación Integra**.

#### Posibles impactos negativos regulados



Posibles incidentes relacionados con el **uso indebido de armas** o **conductas infractoras** por parte de nuestros empleados. Dichas conductas están estrictamente reguladas por la Ley 5/2024 de Seguridad Privada

#### Impactos negativos en la comunidad local regulados



**Emisión de GEI a la atmósfera** en consecuencia al uso de vehículos destinados a la actividad (rondas, desplazamiento de trabajadores...). Conscientes de este impacto se ha desarrollado un Plan de Reducción de emisiones GEI



Impacto ambiental, en consecuencia, de la **generación de residuos o del vertido de sustancias químicas** derivados de la actividad. Conscientes de este impacto ponemos especial énfasis en el proceso de gestión de residuos.

# MEDIOAMBIENTE

---

1. Cambio climático
2. Huella de Carbono
3. Gestión de Residuos y economía circular
4. Biodiversidad
5. Uso sostenible de los recursos

**7** ENERGÍA ASEQUIBLE  
Y NO CONTAMINANTE

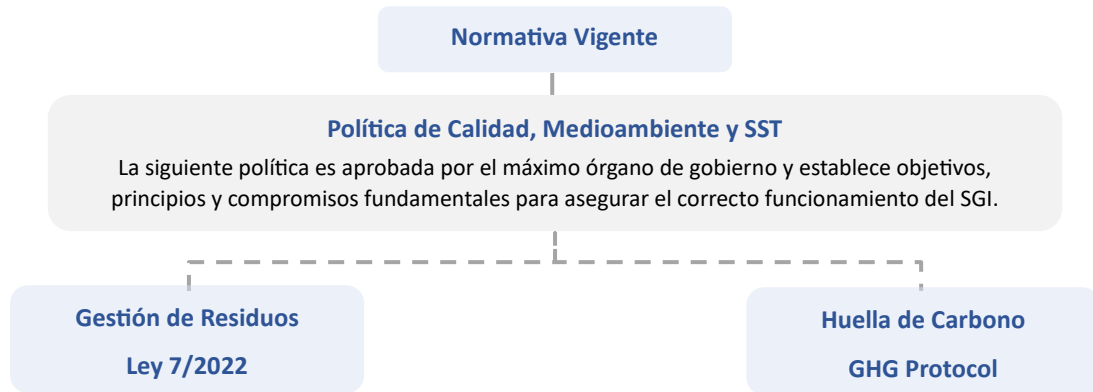


**13** ACCIÓN  
POR EL CLIMA





### 3. MEDIOAMBIENTE



**GRUPO SAGITAL** dispone de un Sistema de Gestión Ambiental certificado según la norma ISO 14001, con un alcance de certificación del 58,28 %, aunque sus procesos se aplican al 100 % de la organización.

#### 3.1 Cambio climático

**GRUPO SAGITAL** adapta su gestión al cambio climático mediante objetivos ambientales alineados con la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación y el cumplimiento legal. Los recursos dedicados para adaptarse a las consecuencias del cambio climático son actualmente de 2 personas en el Departamento del Sistema de Gestión Integrado más una persona del Departamento técnico, sumado a la implicación de todos los departamentos de Operaciones y subcontratación de trabajos con Gestor Autorizado.

#### 3.2 (M1) Huella de Carbono





### 3.2.1 Recopilación de datos y metodología

De acuerdo con el enfoque de consolidación de datos seleccionado, se incluyen en los cálculos todas las emisiones derivadas de las operaciones sobre las que las compañías ejercen **control operacional**. A continuación, se presenta un esquema resumen de las **fuentes de emisión** correspondientes a cada uno de los alcances para SAGITAL y SEGURISA (por separado):

	Alcance 1 <i>Emisiones directas</i>		Alcance 2 <i>Emisiones indirectas</i>	Alcance 3 <i>Otras emisiones indirectas</i>	
SAGITAL	Flota de vehículos	Fugas de enfriadoras y Retimbrado de extintores	Consumo de electricidad	Bienes y servicios adquiridos	Consumo de combustible
	Maquinaria de limpieza			Residuos SAGITAL	E-Commuting SAGITAL
SEGURISA	Flota de vehículos			Bienes y servicios adquiridos	Consumo de combustible
		Residuos			
		E-Commuting			

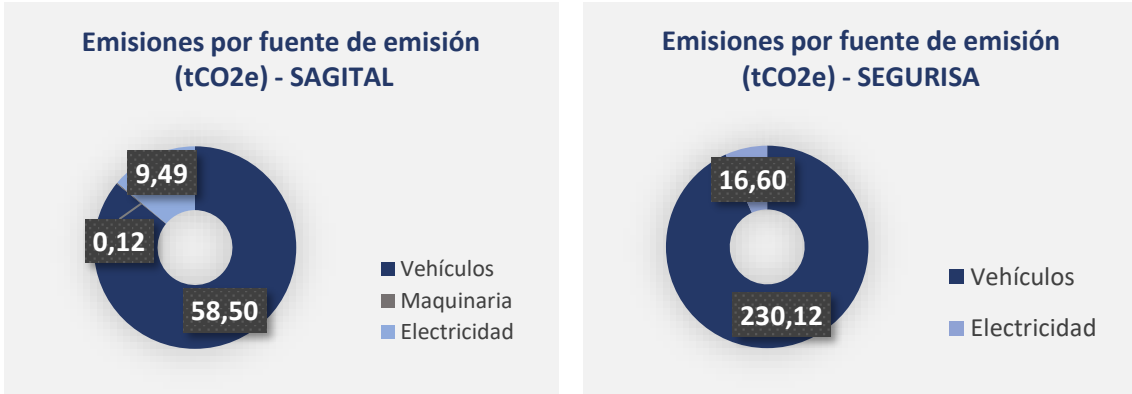
La metodología utilizada se basa en multiplicar datos de actividad por factores de emisión, conforme al estándar GHG Protocol, asegurando resultados precisos y coherentes. Los cálculos abarcan el año 2024 y los Alcances 1 y 2 han sido verificados para su registro ante el Ministerio para la Transición Ecológica de España.

### 3.2.2 Alcance 1 y 2

		kgCO2	gCH4	gN2O	kgCO2e
ALCANCE 1 SAGITAL	Vehículos	57.989,97	123,90	1.848,55	58.498,08
	Maquinaria	101,36	570,85	0,58	117,45
	Fugas (Climatización)	-	-	-	-
	Fugas (Extintores)	-	-	-	-
	<b>SUBTOTAL A1</b>	<b>58.091,33</b>	<b>694,75</b>	<b>1.849,13</b>	<b>58.615,53</b>
ALCANCE 2 SAGITAL	Electricidad	-	-	-	9.486,57
	<b>SUBTOTAL A2</b>	-	-	-	<b>9.486,57</b>
<b>TOTAL ALCANCE 1 Y 2 SAGITAL</b>					<b>68.102,10</b>
ALCANCE 1 SEGURISA	Vehículos	227.974,34	7.141,54	7.146,99	230.124,72
	Maquinaria	-	-	-	-
	Fugas (Climatización)	-	-	-	-
	Fugas (Extintores)	-	-	-	-
	<b>SUBTOTAL A1</b>	<b>227.974,34</b>	<b>7.141,54</b>	<b>7.146,99</b>	<b>230.124,72</b>
ALCANCE 2 SEGURISA	Electricidad	-	-	-	16.601,50
	<b>SUBTOTAL A2</b>	-	-	-	<b>16.601,50</b>
<b>TOTAL ALCANCE 1 Y 2 SEGURISA</b>					<b>246.726,22</b>
<b>TOTAL ALCANCE 1 Y 2 GRUPO SAGITAL</b>					<b>314.828,35</b>



Durante el año 2024 no se realizaron retimbrado de extintores ni fugas de gases refrigerantes de los equipos de climatización que hayan producido emisiones asociadas.



### 3.2.3 Alcance 3

Hemos calculado por primera vez nuestras emisiones de Alcance 3, estableciendo 2024 como año base para este alcance. Para ello, hemos seleccionado cinco categorías del GHG Protocol, centrándonos en aquellas que representan las fuentes más significativas de emisiones.

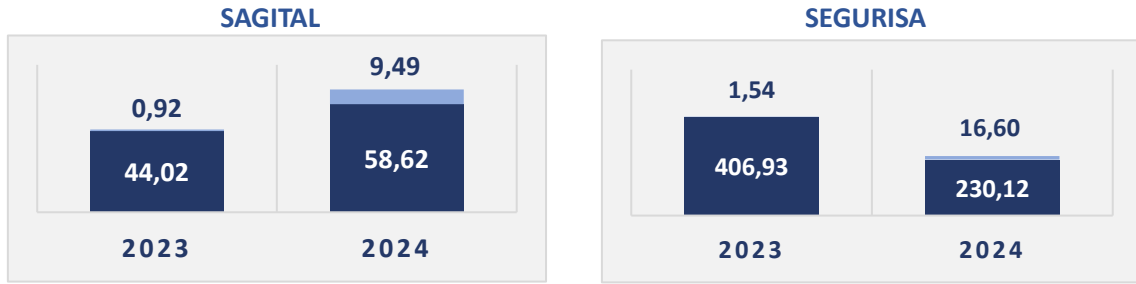
Para realizar las estimaciones, hemos utilizado diversas herramientas, entre ellas la última versión de la calculadora del DEFRA (*Department for Environment, Food & Rural Affairs*) y el listado de factores de emisión sectoriales del CDP (*Carbon Disclosure Project*).

Categorías significativas Alcance 3		SAGITAL	SEGURISA	TOTAL
Alcance 3 -C1	Bienes y servicios adquiridos	213,27	45,98	259,25
Alcance 3 -C3	Actividades relacionadas con la energía	14,27	56,46	70,73
Alcance 3 -C5	Residuos generados en operaciones	18,07	19,38	37,45
Alcance 3 -C6	Viajes de negocios	1,07	-	1,07
Alcance 3 -C7	Desplazamiento de empleados	380,82	310,25	691,07
<b>TOTAL tCO2e Alcance 3</b>		<b>627,50</b>	<b>423,07</b>	<b>1.059,57</b>

### 3.2.4 Histórico de emisiones

Emisiones de tco2e	SAGITAL		SEGURISA		TOTAL GRUPO	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Alcance 1	44,02	58,62	406,93	230,12	450,95	288,74
Alcance 2	0,92	9,49	1,54	16,60	2,46	26,09
<b>Subtotal (A1+A2)</b>	<b>44,94</b>	<b>68,11</b>	<b>408,47</b>	<b>246,72</b>	<b>453,41</b>	<b>314,83</b>
Alcance 3	-	627,50	-	423,07	-	1.059,57
<b>A1+A2+A3</b>	<b>44,94</b>	<b>695,61</b>	<b>408,47</b>	<b>669,79</b>	<b>453,41</b>	<b>1367,4</b>

Tras analizar la evolución de las emisiones, se observan dos tendencias distintas en ambas compañías asociadas a sus operaciones durante el período evaluado.



Alcance 1:

- Aumento Alcance 1 SAGITAL: Expansión de la flota de vehículos de Sagital y aumento de los kilómetros recorridos por unidad.
- Disminución Alcance 1 SEGURISA: Durante este período, SEGURISA ha reducido su flota de vehículos en casi un 50%, debido a la conclusión de un contrato de gran volumen.

Aumento Alcance 2:

- Incremento en el consumo energético por obras en las instalaciones de la Sede Central.

### 3.2.5 Plan de reducción

**GRUPO SAGITAL** establece un plan de reducción de emisiones para los próximos tres años, como resumen de las medias se presenta la siguiente tabla:

Alcance	Medida propuesta	Unidades de ahorro	Ahorro (8%)		Inversión	Reducción de las emisiones asociadas (kg CO2e)	
			SAGITAL	SEGURISA		SAGITAL	SEGURISA
1	Formación del personal en conducción eficiente	Litros combustibles	1.866,45	7.614,64	4.000 €	4.675,75	18.398.80
2	Compra de energía de origen renovable	KWh	30.739,08	53.793,39	Variable	9.486,57	16.601.50
3	Priorizar el uso del tren sobre el avión en los viajes de empresa	Litros combustibles	*Al tratarse de una política de priorización, no es posible establecer objetivos fijos, ya que estos dependen del destino y de la disponibilidad del transporte.				

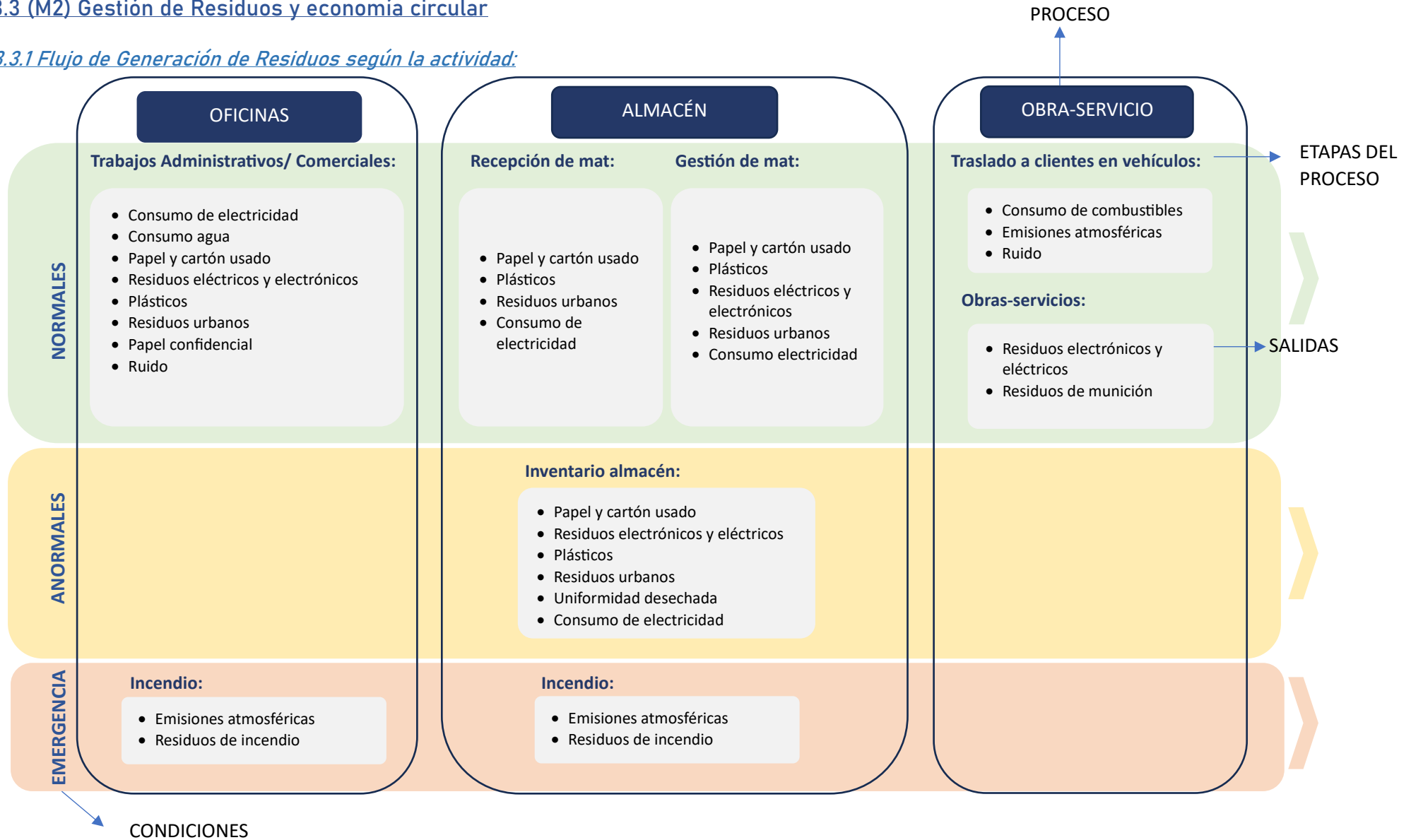
Haciendo una estimación de la reducción de las medidas y un aumento del 8% de la facturación anual, **los niveles de intensidad** de la huella de tCO2e/millones de euros, serían:





### 3.3 (M2) Gestión de Residuos y economía circular

#### 3.3.1 Flujo de Generación de Residuos según la actividad:





### 3.3.2 Gestión de aspectos ambientales

CÓD	AAS	IMPACTO	CAUSA	ACCIÓN CORRECTIVA
R4	Plásticos, latas y bricks	Contaminación de agua y suelos	Al no contener datos sobre la generación de residuos, se le dio el valor más alto a la variable "Magnitud"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llevar un conteo de los residuos que se generan dentro de <b>SAGITAL</b>.</li> <li>Concienciar a los trabajadores futuros y actuales de <b>SAGITAL</b> en materia de Medio Ambiente, en el Manual de Acogida</li> </ul>
R9	Uniformidad desechada	Contaminación de suelos	Debido a la pérdida de un cliente en el año 2023, y, por consiguiente, pérdida de los trabajadores, se aumentaron la cantidad de residuos textiles generados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concienciar a los trabajadores en el correcto uso de los uniformes, para una mayor duración de estos.</li> <li>Usar el uniforme solo en el ámbito de trabajo</li> </ul>
C1	Electricidad	Agotamiento de recursos naturales	El aumento respecto al año 2022 se debe a que en dicho año no se recopilaban todas las facturas de luz, dando valores más bajos con respecto al año 2023, en el cual si se recopilaban todos los datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilar todos los datos sobre las facturas de <b>SAGITAL</b> para llevar un registro más fiable</li> <li>Usar la luz natural siempre y cuando sea posible, y sin suponer un esfuerzo para el trabajador a la hora del desarrollo de su actividad</li> <li>Apagar las luces en los lugares de trabajo al salir de las habitaciones, siempre y cuando no este ocupada por otros trabajadores</li> </ul>
C3	Papel	Agotamiento de recursos naturales	Se aumento la cantidad de paquetes de folios con respecto al año anterior	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usar de manera eficiente los folios, intentando aprovechar la mayor cantidad de este (escribiendo por ambas caras, usarlos para anotaciones)</li> <li>Reutilizar dichos folios siempre y cuando sea posible (usando los folios de impresiones con defectos para anotar reuniones, ideas)</li> <li>Para un menor impacto reciclar los folios correctamente</li> </ul>
C4	Gasoil	Agotamiento de recursos naturales	Aumento de los desplazamientos en vehículo de empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la conducción eficiente de los vehículos de la empresa, evitando así: acelerones innecesarios, conducir a grandes velocidades, arrancar pisando el acelerador...</li> <li>Preparar la ruta a seguir antes de comenzarla</li> <li>Usar marchas altas el mayor tiempo posible y bajas revoluciones</li> </ul>

- R-RESIDUOS
- C-CONSUMOS
- RESIDUOS PELIGROSO
- RESIDUOS NO PELIGROSOS
- CONSUMO RECURSOS NATURALES



### 3.3.2.1 Residuos generados

Los datos recopilados provienen de los albaranes emitidos por los gestores de residuos, los cuales se archivan para garantizar su control y seguimiento, permitiendo así la elaboración de los informes correspondientes. Cabe destacar que no se incluye la información sobre residuos urbanos como plásticos de envoltorios, bricks o latas en este conteo.

El total de los residuos generados por el **GRUPO SAGITAL** en el periodo anual de 2024 es:

Residuos generados	Naturaleza	Cantidad (kg)	Cantidad (teq)	No destinados a eliminación
<b>RAEE</b>	Peligroso	40	0,04	0,04
<b>Tóner</b>	Peligroso	15	0,015	0,015
<b>Uniformidad</b>	No Peligroso	3.234	3,23	3,23
<b>Papel confidencial</b>	No peligroso	1.850	1,85	1,85
<b>Papel y cartón</b>	No peligroso	510	0,51	0,51
<b>Envases Plásticos Contaminados</b>	Peligroso	218	0,218	0,218
<b>TOTAL</b>		<b>5.867</b>	<b>5,86</b>	<b>5,86</b>

Salvo SAGITAL y el departamento de Sistemas de SEGURISA en Madrid, las empresas del GRUPO SAGITAL siguen la gestión de residuos de sus clientes. En 2024 se redujeron los residuos peligrosos, principalmente por menor uso de tóner y envases contaminados, pero aumentaron los residuos no peligrosos, especialmente por el retiro de uniformes. Además, el papel desechado creció en 20 kg.

### 3.3.2.2 Residuos no destinados a eliminación

	Residuos totales (kg)			Reciclaje (teq)			Otras operaciones de valorización (teq)		
<b>Residuos no peligrosos</b>									
AÑO	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
<b>Papel y cartón</b>	1.100	1.570	510	1,10	1,57	0,51		-	-
<b>P.confidencial</b>	1.860	770	1.850	1,86	0,77	1,85		-	-
<b>Uniformidad</b>	1.380	1.750	3.234		-	-	1,38	1,75	3,23
<b>TOTAL</b>	<b>4.340</b>	<b>4.090</b>	<b>7.954</b>	<b>2,96</b>	<b>2,34</b>	<b>2,36</b>	<b>1,38</b>	<b>1,75</b>	<b>3,23</b>
<b>Residuos peligrosos</b>									
<b>RAEE</b>	40	30	40	-	-	-	0,04	0,03	0,04
<b>Pilas</b>	1.000	-	-	-	-	-	1,00	-	-
<b>Baterías plomo</b>	1.000	-	-	-	-	-	1,00	-	-
<b>Aerosoles</b>	100	-	-	-	-	-	0,10	-	-
<b>Envases plástico</b>	255	710	218	-	-	-	0,26	0,71	0,21
<b>Envase metal</b>	100	-	-	-	-	-	0,10	-	-
<b>Tóner</b>	-	-	15	-	-	-	-	-	0,02
<b>Absorbentes</b>	100	-	-	-	-	-	0,10	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2.595</b>	<b>740</b>	<b>273</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2,60</b>	<b>0,74</b>	<b>0,27</b>



### 3.3.2.3 Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización.

	En las instalaciones			Fuera de las instalaciones			Total		
<b>Residuos no peligrosos</b>									
AÑO	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Reciclaje	-	-	-	1,10	2,34	2,36	1,10	2,34	2,36
Otras operaciones de valorización	-	-	-	1,86	1,75	-	1,86	1,75	3,23
<b>TOTAL</b>							<b>2,96</b>	<b>4,09</b>	<b>5,59</b>
<b>Residuos peligrosos</b>									
AÑO	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Reciclaje	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras operaciones de valorización	-	-	-	2,60	0,74	3,5	2,60	0,74	0,27
<b>TOTAL</b>							<b>2,60</b>	<b>0,74</b>	<b>0,27</b>

### 3.3.6 Iniciativas de gestión ambiental de GRUPO SAGITAL

#### Productos de limpieza ecológicos



En **GRUPO SAGITAL** utilizamos productos de limpieza con la **Etiqueta Ecológica Europea (EEE)** para para reducir el impacto ambiental y promover un uso eficiente de los recursos en sus oficinas y servicios a clientes.

#### Reacondicionamiento de aparatos informáticos

Así mismo, **reacondionamos los aparatos informáticos** para darles un segundo uso con el objetivo de reducir la generación de residuos RAEE. Durante el año 2024 se han reacondicionado:

<b>Estimación de residuos evitados</b>				
	Equipo	Nº equipos reacondicionados	Peso medio (kg) de los equipos	Cantidad (Kg) evitada
<b>RAEE</b>	Ordenador de escritorio (torre)	4	10	40
	Ordenador portátil	53	2	106
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>	<b>-</b>	<b>146</b>

Del mismo modo, en las tablas de gestión de residuos no se han incluido aquellos materiales asociados a servicios (dispositivos móviles, linternas, walkie-talkies...) que se han reutilizado.



### 3.4 Biodiversidad

Todas las delegaciones operativas están en terrenos urbanos por lo que nuestras actividades u operaciones no han causado ningún tipo de impacto en áreas protegidas.

### 3.5 Uso sostenible de los recursos

#### 3.5.1 Agua

	Consumo de agua		
	2022	2023	2024
<b>m<sup>3</sup> agua de red</b>	519 m <sup>3</sup>	531 m <sup>3</sup>	509 m <sup>3</sup>
<b>m<sup>3</sup> captación</b>	No se realiza captación de aguas		

El consumo de agua del grupo a nivel nacional se limita a un uso sanitario. El 100% del agua consumida proviene de la red de suministro. Asimismo, todas las delegaciones operativas están en terrenos urbanos donde el agua captada y vertida se hace a través de la red urbana.

#### 3.5.2 Consumo energético

	2022	2023	2024
<b>Electricidad (kw h/año)</b>			
<b>SAGITAL</b>			
<b>SEGURISA</b>	42.389	36.010	128.131,25
<b>GCS</b>			
<b>Diesel</b>			
<b>SAGITAL</b>	1.124	17.485,2	23.063,72
<b>SAGITAL LIMPIEZA</b>	14.027	-	-
<b>SEGURISA</b>	137.755	77.408,4	64.202,60
<b>GCS</b>	7.797	7.7115	8.116,74
<b>TOTAL</b>	160.703	172.008,60	95.383,06
<b>Gasolina</b>			
<b>SAGITAL</b>	0	0	266,89
<b>SEGURISA</b>	48.612	92.240,6	29.045,25
<b>GCS</b>	0	14,46	81,07
<b>TOTAL</b>	48.612	92.255,06	29.393,21
<b>Autogas</b>			
<b>SAGITAL</b>		0	0
<b>SEGURISA</b>	*En este año no se contabilizaron	2.588,0	1.935,20
<b>GCS</b>		0	35,32
<b>TOTAL</b>	-	2.588,0	1.970,52
<b>Adblue</b>			
<b>SAGITAL</b>			0
<b>SEGURISA</b>	*En este año no se contabilizaron	*En este año no se contabilizaron	1.935,20
<b>GCS</b>			57,70
<b>TOTAL</b>	-	-	1.992,90

-En 2024 se llevaron a cabo obras en el edificio de la sede central, lo que provocó un incremento significativo en el consumo eléctrico.



### 3.5.2.1 Eficiencia energética

Durante 2024 se llevaron a cabo las siguientes acciones para mejorar la eficiencia energéticas:

- Intercambio de impresoras de la sede central por nuevos dispositivos con certificado ENERGY STAR. Estos equipos llevan un sistema de ahorro energético que permite ahorrar un 20% en consumo eléctrico debido a la eficiencia de su sistema de control de impresión, haciendo que esta se reduzca en el consumo.
- Intercambio de equipos SWITCH de la sede central por modelos DGS-1210 más eficientes gracias al soporte del estándar IEEE 302.3az Energy Efficient Ethernet.

### 3.5.3 Consumo papel y tóner

En 2024, el consumo de papel a nivel nacional ha sido de 1,3 toneladas. Se presenta a continuación agrupado por oficinas.

Sedes del GRUPO SAGITAL	Consumo Papel (Kg)			Consumo Tóner (Unidades)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Madrid	1.700	1.427,5	912,5	78	55	19
Valencia	37	137,5	25	0	0	0
Sevilla	125	187,5	87,5	0	0	0
Barcelona	150	187,5	250	2	1	11
A coruña	62	62,5	-	7	3	-
Vigo	63	62,5	0	7	3	8
Granada	12	12,5	12,5	9	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>2.149</b>	<b>2.077,5</b>	<b>1.287,5</b>	<b>103</b>	<b>63</b>	<b>39</b>

### 3.5.4 Consumo de envases

El consumo de envases adquiridos en el Grupo, así como la cantidad consumida en productos de limpieza se muestra a continuación:

Litros/Envase	Total envases			Litros totales		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
0,25	0	464	135	0	116	33,75
0,4	32	475	781	13	190	312,4
0,5	697	633	715	349	316,5	357,5
0,75	6.601	6.738	7.174	4.951	5.5053,5	5.380,5
0,8	0	0	618	0	-	494,4
1	47.587	42.640	40.821	47.587	42.640	40.821
1,25	0	0	144	0	-	180
1,5	580	801	778	870	1.201,5	1.167
2	2.297	1.458	2.181	4.594	2.916	4.362
5	12.791	14.686	15.353	63.955	73.430	76.765
20	0	0	1	0	-	20
200	6	8	10	1.200	1.600	2.000
<b>TOTAL</b>	<b>70.620</b>	<b>67.903</b>	<b>68.711</b>	<b>124.243</b>	<b>127.463,5</b>	<b>131.893,55</b>

# COMPRAS SOSTENIBLES

1. Homologación de proveedores
2. Programa diversidad de proveedores

**12** PRODUCCIÓN  
Y CONSUMO  
RESPONSABLES

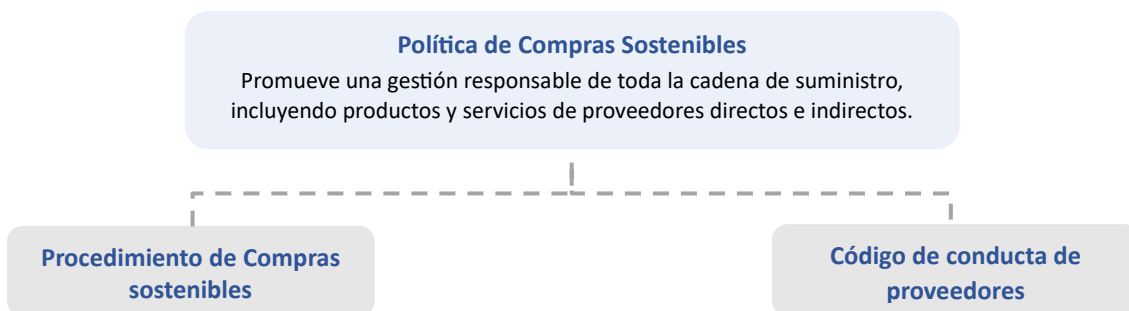


**17** ALIANZAS PARA  
LOGRAR  
LOS OBJETIVOS





## 4. COMPRAS SOSTENIBLES

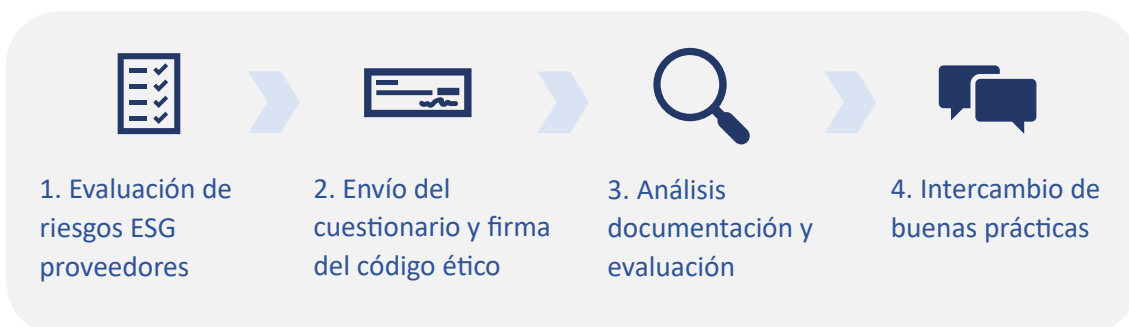


Nuestro **procedimiento de compras sostenibles** se compone de tres frases clave, diseñadas para evaluar, homologar y hacer un seguimiento continuo de nuestros proveedores:

- ➔ **Evaluación de riesgos de sostenibilidad** previa a la homologación: Antes de incorporar un proveedor, se analiza el riesgo de posibles impactos negativos en los ámbitos medioambiental, social y de gobernanza (ESG). Esta evaluación permite identificar proveedores con alto riesgo y adaptar el cuestionario de homologación para verificar qué medidas preventivas tienen implantadas.
- ➔ **Proceso de homologación de proveedores clave:** Se evalúa a los proveedores mediante cuestionarios y revisión documental. Solo aquellos que alcanzan los requisitos mínimos establecidos son aprobados y homologados formalmente.
- ➔ **Ejecución de auditorías in situ:** A los proveedores con relación previa que no cumplen los requisitos mínimos en la homologación, se les realizan auditorías presenciales para detectar deficiencias y oportunidades de mejora.

### 4.1 Homologación de proveedores

A través de la **homologación de proveedores**, implementamos un riguroso **proceso de debida diligencia** en nuestra cadena de suministro, asegurando que nuestras relaciones comerciales se alineen con **nuestros valores y estándares éticos**, así como con **criterios ambientales y sociales**. En 2024, hemos introducido un nuevo modelo de relación basado en:





Hemos modificado el proceso de homologación de proveedores, de modo que las homologaciones realizadas en 2024 se considerarán iniciales, ya que los criterios de calificación han cambiado. A partir de estos nuevos criterios, podremos aplicar en los próximos años métricas de desempeño consistentes y comparables. Además, el proceso actual es más riguroso, garantizando una evaluación más exhaustiva de nuestros proveedores.



El 100% de nuestros proveedores clave han sido sometidos a una evaluación de riesgos de sostenibilidad y han completado el proceso de homologación



El 100% de nuestros proveedores son de origen nacional o tienen sede en España  
El 20% de nuestros proveedores clave son locales (Madrid).



Nuestros principales proveedores se dedican a la venta de productos de limpieza y alquiler de maquinaria de limpieza



Nuestra política de compras sostenibles establece la incorporación de cláusulas ESG en el 100% de los nuevos contratos.



Impactos negativos en la cadena de suministro hasta ahora:

- Sociales: 0%
- Medioambientales: 0%



Porcentaje de proveedores con riesgo de casos de trabajo:

- Infantil: 0%
- Forzoso: 0%

#### 4.2 Programa de diversidad de Proveedores.

Hemos abierto un canal de comunicación a través de nuestro portal web para atraer nuevos proveedores, con un enfoque especial en aquellos que pertenecen a mujeres, minorías o grupos vulnerables. Nuestro objetivo es integrar estos negocios a nuestra cadena de suministro, y actualmente nos encontramos en una fase activa de captación, esforzándonos por establecer relaciones con estos emprendedores.

# ÍNDICES GRI

## CONTENIDOS GENERALES

GRI	Título	Pág	Apartado del Informe
2-1	Detalles organizacionales	2	Página de presentación
2-2	Entidades incluidas en la presentación	8	0.1.1 Empresas del grupo
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6	0. Sustainability Framework
2-4	Actualización del informe	6	Sustainability Framework
2-5	Verificación externa	6	Sustainability Framework
2-6	Actividades cadena de valor y otras relaciones comerciales	8 58	0.1.1 Empresas del grupo 4. Compras Sostenibles
2-7	Empleados	26-31	2.1 Plantilla, diversidad e inclusión
2-8	Trabajadores que no son empleados	-	No procede
2-9	Estructura de Gobernanza	18	1.1 Estructura de Gobernanza
2-10	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	18	1.1 Estructura de Gobernanza
2-11	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno.	19	1.1.1 Consejo de Administración
2-12	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	19	1.1.1 Consejo de Administración
2-13	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	20 21	1.1.3 Comité de Certificación 1.3 Gestión de Riesgos
2-14	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	19	1.1.1 Consejo de Administración
2-15	2-15 Conflictos de interés.	23	1.5 Compliance
2-16	2-16 Comunicación de inquietudes críticas.	23-24	1.5 Compliance 1.5.1 Canal de denuncias
2-17	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	23	1.5 Compliance
2-18	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	-	No aplica
2-19	2-19 Políticas de remuneración.	31 33-34	2.2.1 Política de remuneración 2.2.3 Prestaciones
2-20	2-20 Proceso para determinar la remuneración.	31	2.2.1 Política de remuneración
2-21	2-21 Ratio de compensación total anual.	32	2.2.2 Análisis salarial
2-22	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	3	Mensaje del director general
2-23	2-23 Compromisos y políticas.	20 11 12	1.2 Políticas corporativas 0.1.5 Afiliaciones 0.1.7 Adhesión al Pacto Mundial
2-24	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas.	20	1.2 Políticas corporativas
2-25	2-25 Procesos para remediar los impactos.	21	1.3 Gestión de riesgos
2-26	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	20 24 24	1.2 Políticas corporativas 1.5.1 Canal de denuncias 1.5.2 Comité de ética
2-27	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas.	20	1.2 Políticas corporativas
2-28	2-28 Afiliación a asociaciones.	11 12	0.1.6 Afiliaciones 0.1.8 Adhesión al Pacto Mundial
2-29	2-29 Enfoque para la participación de los Grupos de Interés.	12	0.2. Grupos de interés
2-30	2-30 Convenios de negociación colectiva.	42-43	2.5 Diálogo social

## B2 GESTIÓN DE LA CORRUPCIÓN

205 anticorrupción 2016	Páginas
205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	23-24
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	23-24
205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	23-24

## ➔ P1 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

<b>405: Diversidad e Igualdad de oportunidades 2016</b>	<b>Páginas</b>
405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados.	27
405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	32-33

## ➔ P2 CONDICIONES DE TRABAJO

<b>401: Empleo</b>	<b>Páginas</b>
401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.	29-31
401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	33-34
401-3 Permiso parental.	34

## ➔ P3 SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

<b>403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	<b>Páginas</b>
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	36-40
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	36-40
403-3 Servicios de salud en el trabajo.	36-40
403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	36-40
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	40-41
403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	36-40
403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales.	36-40
403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	36-40
403-9 Lesiones por accidente laboral.	36-40
403-10 Las dolencias y enfermedades laborales.	36-40

## ➔ P4 GESTIÓN DE CARRERAS Y CAPACITACIÓN

<b>404: Formación y educación 2016</b>	<b>Páginas</b>
404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado.	41-42
404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	41-42

## ➔ P5 DIÁLOGO SOCIAL

<b>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016</b>	<b>Páginas</b>
407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo.	43

## ➔ P6 TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO

<b>GRI 408: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016</b>	<b>Páginas</b>
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	58

## ➔ P6 DERECHOS HUMANOS DE PARTES INTERESADAS

<b>GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016</b>	<b>Páginas</b>
411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	43
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	<b>Páginas</b>
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	44

## ➔ M1 EMISIONES GEI

<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	<b>Páginas</b>
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	46-49
305-2 Emisiones directas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	46-49
305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	46-49
305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	46-49
305-5: Reducción de emisiones de GEI	46-49

## ➔ M2 GESTIÓN DE RESIDUOS

<b>GRI 306: Residuos 2020</b>	<b>Páginas</b>
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	51-53
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	51-53
306-3 Residuos generados	51-53
306-4 Residuos no destinados a eliminación	51-53
306-5 Residuos destinados a eliminación	51-53

## ➔ OTRAS CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

<b>GRI 301(Materiales); 302(Energía); 303(Agua y efluentes); 304(Biodiversidad)</b>	<b>Páginas</b>
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	54-55
302-1 Consumo energético dentro de la organización	54-55
302-4 Reducción del Consumo energético	54-55
303-3 Captación del agua	54-55
303-4 Vertido de agua	54-55
303-5 Consumo de agua	54-55
304 Biodiversidad	54-55

## ➔ PROVEEDORES

<b>GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales</b>	<b>Páginas</b>
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	58

## ➔ PRÁCTICAS AMBIENTALES DE PROVEEDORES

<b>GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores 2016</b>	<b>Páginas</b>
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	57-58
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	57-58

## ➔ PRÁCTICAS SOCIALES DE PROVEEDORES

<b>GRI 414 Evaluación social de proveedores 2016</b>	<b>Páginas</b>
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdos con criterios sociales	57-58
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro	57-58

## Anexo: Direcciones

<b>SEDE</b>	<b>DIRECCIÓN</b>
MADRID	C/ SÁNCHEZ PACHECO, 87. 28002 - MADRID
SEVILLA	C/ URBANO ORAD, 15. 41020 - SEVILLA
MÁLAGA	CORREGIDOR NICOLÁS ISIDRO, 7. 29007 - MÁLAGA
GRANADA	GREGORIO SILVESTRE, 2. 18008 - GRANADA
CÁDIZ	CTRA. MADRID-CADIZ (NACIONAL IV) EDIFICIO APEX, PLANTA 2ª. 11407 - JEREZ DE LA FRONTERA
VALENCIA	PZA. D. JUAN DE VILARRASA, 14. 46001 - VALENCIA
MURCIA	C/ RIO SEGURA, 5. ENTRESUELO 1. 30002 - MURCIA
BARCELONA	GRAN VÍA DE LES CORTS CATALANES, Nº 154. 08038 BARCELONA
VALLADOLID	C/ PILAR MIRÓ, 13, BAJO. 47008 - VALLADOLID
VIZCAYA	AVDA. JUAN A. ZUNZUNEGUI, 5 BIS - 1º APTO. 10. 48012, BILBAO
A CORUÑA	POLÍGONO POCOMACO, CUARTA AVENIDA (SECTOR 1), PORTAL 2, PLANTA 1, LETRA C 15190 - A CORUÑA
PONTEVEDRA	CAMIÑO GANDARIÑA, 19, 1ºB; 36214 - VIGO

## Anexo: Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de GRUPO SAGITAL del ejercicio 2024

## **Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de GRUPO SAGITAL<sup>1</sup> del ejercicio 2024**

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de GRUPO SAGITAL.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el capítulo “Estado de Información No Financiera 2024” en base a los contenidos de la Ley 11/2018.

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado de 2024 del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de GRUPO SAGITAL. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los Sustainability Reporting Standards en su opción esencial de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo “Estado de Información No Financiera 2024” que figura en el citado Informe de Gestión consolidado. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error. Los administradores de GRUPO SAGITAL son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética como entidad auditora basados en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad. Nuestra firma mantiene, en consecuencia, cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables. El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

---

<sup>1</sup> SAGITAL, SEGURISA, SAGITAL FACILITY INTERNACIONAL, GCS

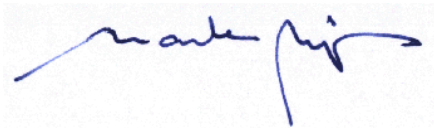
Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2024. En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor. Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de GRUPO SAGITAL que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Intercambio de información con el personal de GRUPO SAGITAL para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por GRUPO SAGITAL, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

## **Conclusión**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de GRUPO SAGITAL, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI.

Este informe ha sido preparado el 29 de mayo de 2025 en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.



**Manuela Brinques Martínez**  
Auditora Jefa Full Audit, S.A.