



MEMORIA **SOSTENIBILIDAD**

DDP, S.L.

2025

ÍNDICE

CARTA DE LA DIRECCIÓN	3
1. SOBRE NOSOTROS.....	4
1.1. MODELO DE NEGOCIO	5
1.2. PRINCIPALES HITOS	10
1.3. BUEN GOBIERNO	11
1.4. ESTRATEGIAS RSC	16
1.5. INFORMACIÓN FISCAL	19
1.6. TAXONOMÍA VERDE	20
2. CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE.....	21
2.1. EVALUACIÓN Y CERTIFICADO AMBIENTAL	22
2.2. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO	26
2.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	28
2.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	31
3. EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES.....	33
3.1. PLANTILLA DE DDP	34
3.2. REMUNERACIÓN	38
3.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	39
3.4. POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL Y DIGITAL	40
3.5. SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR	42
3.6. RELACIONES SOCIALES	44
3.7. FORMACIÓN	46
3.8. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	48
3.9. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS	51
3.10. COMPLIANCE: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	54
3.11. PROTECCIÓN DE DATOS	57
4. COMPROMISO SOSTENIBLE	61
4.1. CALIDAD DE LOS SERVICIOS	62
4.2. DESARROLLO LOCAL	65
4.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO	67
4.4. SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES	69
5. ACERCA DE ESTE INFORME	71
5.1. ACERCA DE ESTE INFORME	72
5.2. GRUPOS DE INTERÉS	75
5.3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	77
5.4. TRAZABILIDAD DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018	80
5.5. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	84

CARTA DE LA DIRECCIÓN

El grupo DDP presenta su primera Memoria de Sostenibilidad, un documento que recoge con orden y transparencia el desempeño de la compañía en materia ambiental, social y de gobernanza, y que se abre de forma voluntaria al conocimiento de todos sus grupos de interés. No representa el inicio de nuestro compromiso con la responsabilidad y el buen hacer —ese nos acompaña desde siempre—, sino la primera vez que lo ponemos por escrito y rendimos cuentas de él de manera formal.

Nuestra actividad consiste, en esencia, en cuidar y proteger: velamos por la seguridad de personas, bienes y espacios, atendemos y damos servicio en edificios e instalaciones, y mantenemos entornos limpios y operativos para que otros puedan desarrollar su trabajo con tranquilidad. Esa vocación de cuidado, que define nuestra relación diaria con los clientes, es la misma que hemos querido proyectar este año hacia nuestro equipo, nuestro entorno y la sociedad. Entendemos la sostenibilidad como una extensión natural de lo que ya somos.

He querido que esta primera memoria sea, ante todo, honesta. Establece una línea base: un punto de partida claro desde el cual aspiramos a mejorar año tras año. Preferimos retratar con fidelidad dónde estamos —con nuestras fortalezas y también con aquello que aún debemos desarrollar— antes que ofrecer una imagen complaciente. Esa es, a mi juicio, la única manera seria de empezar.

En el plano ambiental hemos dado nuestros primeros pasos con rigor: medimos por primera vez nuestra huella, aseguramos un suministro eléctrico de origen renovable en nuestras instalaciones y reforzamos las políticas orientadas a la eficiencia, la acción climática y el consumo responsable de los recursos. Somos conscientes de que el crecimiento de la actividad plantea retos en este terreno, y los asumimos con la voluntad de gestionarlos con una precisión cada vez mayor.

En lo que se refiere a las personas, que son el verdadero sostén de un grupo como el nuestro, hemos consolidado nuestra apuesta por la formación —especialmente decisiva en sectores donde la seguridad y la cualificación son inseparables del servicio— y hemos seguido fortaleciendo nuestros planes de igualdad y nuestros mecanismos de prevención y actuación frente a cualquier forma de acoso o discriminación. Que existan canales de confianza y que las personas los utilicen es una buena señal: significa que nuestro equipo cree en la organización y se siente protegido por ella.

El buen gobierno ha sido el tercer eje de este ejercicio. Hemos reforzado nuestro sistema de cumplimiento y ética, mantenido un canal confidencial abierto a toda nuestra gente y a nuestros colaboradores, y extremado el cuidado en la protección de los datos que tratamos, una responsabilidad particularmente sensible en una actividad como la nuestra. La obtención de acreditaciones exigentes, propias de los sectores en los que operamos, confirma que la calidad y la seguridad no son para nosotros un eslogan, sino una forma de trabajar.

Miramos hacia delante con ambición. Esta memoria abre un camino que recorreremos con constancia: profundizar en el conocimiento de los asuntos más relevantes para nuestros grupos de interés, integrar plenamente los criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia y vincular la sostenibilidad a la creación de valor a largo plazo.

Quiero terminar dando las gracias a quienes hacen posible cada servicio, a los clientes que nos confían aquello que más valoran, a nuestros proveedores y colaboradores, y a todos los que acompañan a DDP. Este primer informe es, sobre todo, una promesa: la de seguir mejorando y la de contároslo con la misma transparencia con la que hoy empezamos. Es solo el principio.

Jaume Sagués

Consejero Delegado

1

SOBRE NOSOTROS

Quiénes somos, cómo trabajamos y qué nos mueve

SOBRE NOSOTROS

1.1. MODELO DE NEGOCIO

GRI 2-1, 2-2, 2-6,2-9, 2-12 y 405-1

SOBRE DDP

En la actualidad, las operaciones del consolidado DDP se articulan en torno a dos líneas estratégicas de actividad:

- **Facility Services:** orientada a la externalización de procesos vigilancia y seguridad, y la prestación de servicios auxiliares de diversa índole.
- **Outsourcing:** centrada en la externalización de procesos para la hostelería, la limpieza de flotas de vehículos y la gestión de fuerza de ventas en el marco de soluciones BPO.

La presente memoria corresponde al primer ejercicio en que el consolidado DDP elabora un informe de sostenibilidad, lo que refleja el compromiso del grupo con la transparencia, la rendición de cuentas y la integración progresiva de criterios Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en su modelo de gestión.

DDP ofrece sus servicios en el territorio nacional, garantizando una proximidad efectiva al cliente y una atención personalizada y de calidad.

En 2025, la facturación consolidada ascendió a 48.9 millones de euros.

DDP, Sociedad Limitada, actúa como entidad cabecera del grupo, de naturaleza y origen familiar. Las sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación son las siguientes:

FACILITY SERVICES

- **Protección de Patrimonios, Sociedad Anónima** — sociedad especializada en la gestión de la prestación de servicios de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes y convenciones, así como en la instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad.
- **Alianzas y Subcontratas, Sociedad Anónima** — sociedad dedicada a la gestión de la prestación de servicios auxiliares tales como consejería, portería, recepción, control de accesos, acogida y atención de visitas, y atención al público en eventos, ferias y congresos, así como la supervisión y el mantenimiento de instalaciones.

OUTSOURCING

- **Citius Solutions, Sociedad Limitada** — empresa especializada en la externalización de procesos de limpieza de flotas de vehículos y de limpieza general de edificios, oficinas y establecimientos hoteleros, así como en la externalización de servicios de fuerza de ventas en modalidad BPO y en la gestión de procesos de hostelería.

El consolidado DDP ha integrado las entidades dependientes aplicando el método de integración global, mediante el cual se incorporan a los estados financieros consolidados la totalidad de los activos, pasivos, ingresos, gastos y flujos de efectivo de cada sociedad, una vez practicados los ajustes y eliminaciones de consolidación correspondientes.

A efectos del presente informe, el perímetro informativo abarca la totalidad de las sociedades operativas que conforman el consolidado. Para cualquier consulta sobre la estructura jurídica o societaria del grupo, se puede contactar con la organización a través de los canales habituales o acudir al Registro Mercantil.

PRESENCIA

El consolidado DDP mantiene una apuesta estratégica por el crecimiento orgánico y la diversificación de servicios en el territorio nacional, como eje fundamental para fortalecer su modelo de negocio y mejorar la rentabilidad sostenida del grupo.



Las sedes centrales se encuentran localizadas en Cataluña, Madrid, Andalucía, Islas Baleares e Islas Canarias con presencia operativa en diversas comunidades autónomas. La distribución geográfica de las instalaciones responde a un criterio de proximidad al mercado que facilita el contacto directo con el cliente y refuerza la capacidad de respuesta ante sus requerimientos. Estas sedes se encuentran ubicadas en:

- Ronda Jean Monnet 248-252, Bajos, 08205, Sabadell, Barcelona
- C/ Berruguete 54, Bajos, 08035, Barcelona
- C/ Vilamarí, nº 81 4º 2ª, 08015, Barcelona
- C/ Orense, nº 20, 2ª pl. oficina f, 28020, Madrid
- Av. Ortega y Gasset 333-335, Ed. Parmálaga, pl. 1ª, of. 14, 29006, Málaga
- C/ dels Foners 12, 07006, Palma de Mallorca
- Amsterdam 1, local b-14 Torre a Ed. Valdes, 38650, Tenerife Sur

Los clientes que contratan los servicios del grupo pertenecen a sectores de actividad diversificados, en correspondencia con la amplitud del catálogo de soluciones ofrecidas. Los sectores de mayor relevancia para los cuales el consolidado dispone de áreas de especialización son los siguientes: **hostelería, edificios corporativos y de oficinas, industria, logística, promoción de eventos y actividad comercial y de ventas.**

CRECIMIENTO

DDP tiene como objetivo consolidar un modelo de crecimiento rentable y sostenible, fundamentado en la mejora continua de los procesos internos y en la excelencia de los servicios prestados en las áreas de Facility Services y Outsourcing.

La solidez comercial del grupo, combinada con una orientación hacia la eficiencia operativa y la digitalización progresiva de sus procesos, sustenta la búsqueda de la excelencia en la prestación del servicio y la rentabilidad financiera sostenida. Esta estrategia se complementa con inversiones orientadas al fortalecimiento de la marca corporativa y a la mejora de la experiencia del cliente.

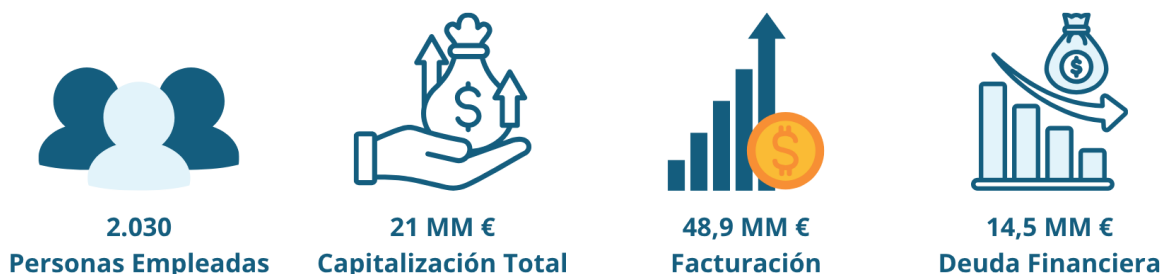
Las decisiones estratégicas del grupo se orientan hacia una competitividad responsable, buscando el equilibrio entre el crecimiento económico, la protección del entorno medioambiental y la generación de un impacto social positivo en los territorios donde opera. Esta visión integral permite anticipar los riesgos del entorno, gestionarlos con eficacia y garantizar una trayectoria financiera sólida.

Al tratarse del primer ejercicio en que DDP formaliza su informe de sostenibilidad, el presente documento constituye el punto de partida desde el cual el consolidado establece su línea base en materia de gestión responsable. El grupo asume este compromiso con la voluntad de avanzar progresivamente en la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (RSC) en todas sus áreas de actividad, reforzando así la confianza de sus grupos de interés.

El consolidado se apoya en un liderazgo ético, sólido y transparente, guiado por el respeto a la normativa vigente, la rendición de cuentas y la legitimidad institucional. Su estructura organizativa flexible permite una adaptación ágil a las condiciones del entorno, optimizando el aprovechamiento de los recursos y la gestión de los costes fijos.

DDP promueve activamente una cultura de colaboración transversal entre todas sus áreas funcionales: finanzas, gestión, recursos humanos, compras, operaciones, ventas, organización y cumplimiento normativo, entre otras. Esta integración favorece la cohesión interna, el trabajo en equipo y la alineación de objetivos, consolidando un crecimiento conjunto y sostenido con visión de largo plazo.

A 31 de diciembre de 2025, la organización registra las siguientes magnitudes:

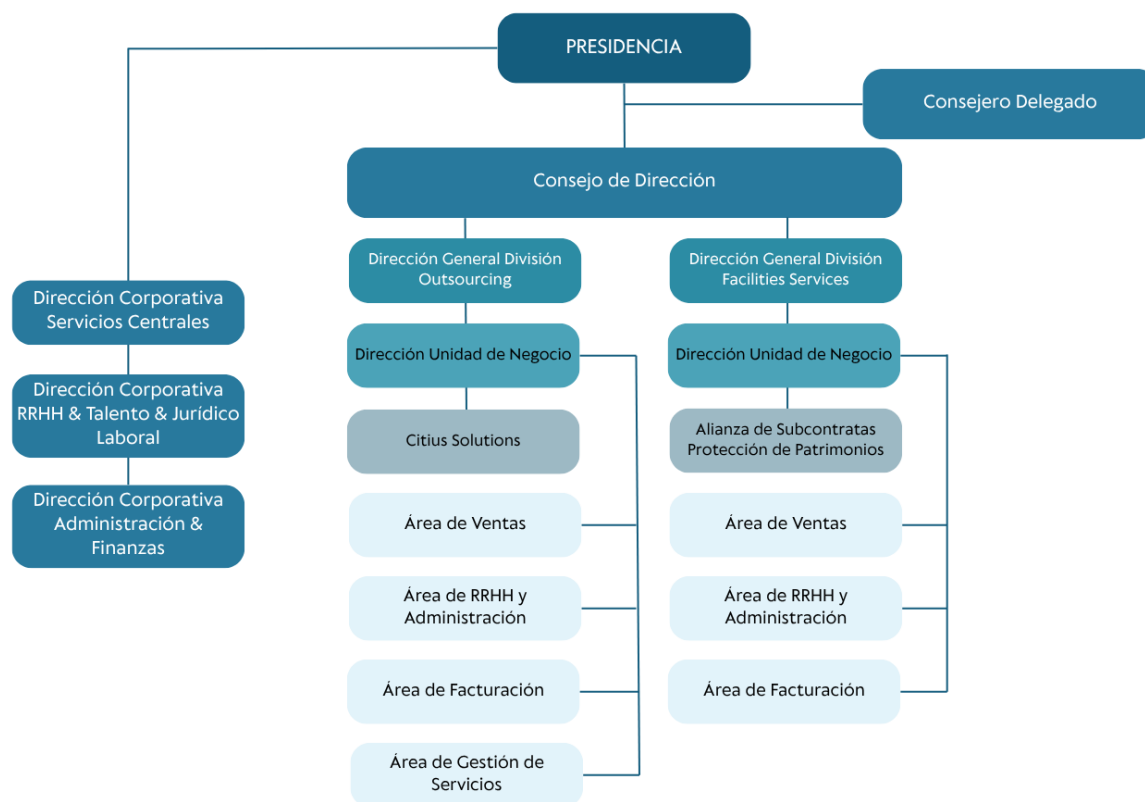


ÓRGANO DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN

Cada una de las sociedades que conforman el consolidado DDP se encuentra configurada bajo la figura de:

- **Administrador Único**, como órgano de gobierno individual con plenas facultades de representación y gestión de la sociedad correspondiente.
- **Consejo de Dirección**, que ejerce como órgano ejecutivo responsable del control y la coordinación de la gestión de las diversas líneas de actividad del consolidado

ORGANIGRAMA



COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO Y DE GESTIÓN

Dicho Consejo constituye el máximo órgano de gobierno del grupo y su actuación está orientada a la toma de decisiones estratégicas de alcance nacional en relación con el conjunto de sociedades que integran el perímetro consolidado.

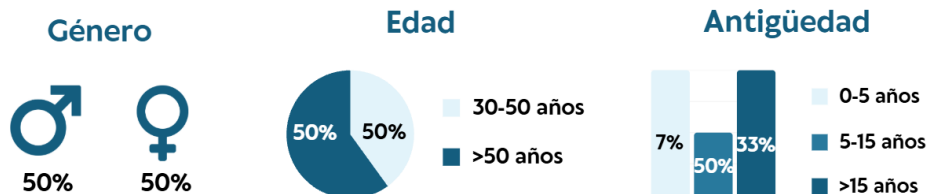
Su función principal es la planificación de las acciones, políticas y estrategias necesarias para garantizar la consecución de un modelo de crecimiento sostenible, la preservación de la solidez financiera del grupo y el cumplimiento de los compromisos asumidos ante los grupos de interés.

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN

Los 5 miembros que conforman actualmente el Consejo de Dirección son:

- Director General de la División de Outsourcing
- Director Corporativo de Administración y Finanzas
- Director Corporativo de RRHH, Talento y Jurídico
- Director General de la División de Soluciones de RRHH
- Director General de la División de Facility Services

Además del Consejo de Dirección, el Grupo DDP cuenta con un total de 6 miembros en la Dirección y Gestión, distribuidos en las diferentes sociedades y áreas funcionales. La distribución del Equipo Directivo se constituye:



SOBRE NOSOTROS

1.2. PRINCIPALES HITOS

GRI 2-6

- A finales de 2025, la empresa **Protección de Patrimonios obtuvo la certificación UNE-EN-17483-1 sobre la Prestación de servicios de seguridad privada. Protección de infraestructuras críticas**. Con esta certificación, la empresa garantiza su capacidad para ofrecer servicios de seguridad privada eficaces y conformes con los requisitos establecidos para la protección de infraestructuras críticas.
- La empresa **Protección de Patrimonios obtuvo la certificación ISO 18788 para Sistemas de gestión de operaciones de seguridad privada**. Con esta certificación, la empresa garantiza la correcta gestión de sus operaciones de seguridad privada bajo criterios de calidad, responsabilidad y mejora continua.
- Durante el 2025 se ha realizado el cálculo de la huella de carbono del año 2024, contemplando los alcances 1 y 2, que provienen de emisiones directas y emisiones indirectas procedentes del consumo eléctrico de las instalaciones de las empresas Alianzas y Subcontratas, Protección de Patrimonios y Citius Solutions.
- En las unidades de negocio se afianza la utilización de herramientas de digitalización para mejorar los procesos operativos en la gestión de los servicios y en la comunicación con los empleados y clientes, además de reducir impactos ambientales. En este sentido se inician las implantaciones de herramientas como **Bizneo, Salesforce y SuccessFactors** que se terminarán durante 2026.

SOBRE NOSOTROS

1.3. BUEN GOBIERNO

GRI 2-9, 2-12, 2-22, 2-23, 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

DDP orienta su actividad hacia un objetivo claro: **alcanzar la excelencia** de la mano de las personas que integran la organización. Esta **visión** se traduce, en el día a día, en una **misión centrada en dar respuesta a las necesidades y expectativas de los clientes**, sin perder de vista la protección del entorno natural ni la seguridad y salud de quienes hacen posible el servicio.

El modelo de gestión del consolidado se asienta sobre seis valores que actúan como referencia común para todas las sociedades que lo componen:

- **Compromiso**, entendido como una implicación activa con los objetivos del consolidado, la calidad del servicio prestado y el bienestar de todos los grupos de interés.
- **Eficiencia**, aplicada al uso responsable de los recursos y a la búsqueda permanente del mejor rendimiento en cada proceso.
- **Orientación al cliente**, como criterio que guía las decisiones y permite anticiparse a las necesidades reales del mercado.
- **Trabajo en equipo**, basado en la cooperación, la cohesión y el respeto entre los profesionales que conforman DDP.
- **Mejora continua**, como disposición permanente a aprender, innovar y elevar los estándares de gestión.
- **Transparencia**, materializada en una comunicación clara y honesta, tanto puertas adentro como hacia el exterior.

Estos valores conviven con un compromiso firme con la **ética, el cumplimiento normativo y la prevención de riesgos** en todas las sociedades del consolidado, articulado a través del **Sistema de Gestión de Compliance** de DDP, que se aborda con mayor detalle en un apartado específico de esta Memoria.

CANAL DE DENUNCIAS

Como parte de su modelo de gobernanza, DDP dispone de un **Canal de Denuncias que da cumplimiento a la Ley 2/2023**, de 20 de febrero, reguladora de la **protección de las personas** que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. El canal está abierto a empleados, colaboradores, proveedores, clientes y a cualquier tercero que mantenga relación con el consolidado, y es **accesible directamente desde la página web corporativa**.

Su finalidad es ofrecer una vía formal y segura para poner en conocimiento del consolidado cualquier **conducta irregular, incumplimiento normativo** o comportamiento contrario al Código Ético. La herramienta se ha diseñado bajo los siguientes criterios:

- **Accesibilidad permanente** a través de la web corporativa, sin barreras de uso para el informante.
- **Confidencialidad** en el tratamiento de las comunicaciones y de la identidad de quien las realiza.
- **Protección frente a represalias**, conforme a las garantías reconocidas por la legislación vigente.
- **Independencia y objetividad** en el análisis y gestión de cada caso recibido.
- **Trazabilidad** del proceso, desde la recepción hasta la resolución, asegurando un seguimiento riguroso.

La puesta a disposición de este canal refuerza desde el primer ejercicio la **cultura de integridad** de DDP y establece un mecanismo formal de control para la prevención de conductas indebidas.

CÓDIGO ÉTICO

DDP cuenta con un **Código Ético propio** que recoge las pautas de conducta que deben guiar la actuación de todas las personas vinculadas al consolidado, ya sean **profesionales internos o colaboradores externos**. Este código orienta el comportamiento diario y asegura una actuación coherente con los valores corporativos, la legislación vigente y las expectativas de los grupos de interés.



Más allá del catálogo de principios, el Código Ético opera como una **herramienta viva** que garantiza el respeto a la legalidad en cada uno de los territorios donde el consolidado presta servicio, y promueve un entorno laboral basado en el **respeto mutuo, la igualdad de oportunidades y la transparencia**.

Entre las pautas que orientan el comportamiento esperado destacan:

- El **cumplimiento normativo** en todas las operaciones, junto con el rechazo absoluto a cualquier forma de acoso o abuso de autoridad.
- La **no discriminación** por razón de edad, raza, origen étnico, sexo, religión, opinión, orientación sexual, origen social o discapacidad.
- El **cuidado de la seguridad y la salud** en el desempeño profesional, propio y de las personas del entorno.
- La **colaboración y el trabajo en equipo**, compartiendo conocimientos y recursos en favor de los objetivos comunes.
- El **uso responsable** de los bienes y recursos puestos a disposición del personal en el ejercicio de su actividad.
- La **compatibilidad ética** con actividades ajenas al consolidado, evitando conflictos de intereses o supuestos de competencia desleal.
- La **autorización expresa de la dirección** para intervenir en medios o actos públicos en representación del consolidado.
- La **tolerancia cero frente al soborno o cualquier forma de corrupción**, así como ante la aceptación de pagos, beneficios o ventajas indebidas.
- La **veracidad y rigor** en toda comunicación, tanto interna como externa.
- La **confidencialidad** sobre la información a la que se accede por razón de la actividad profesional.
- Unas **relaciones** con proveedores, contratistas y colaboradores basadas en la confianza, el beneficio mutuo y la libre competencia.
- Una **política de contratación** sustentada en criterios de igualdad y mérito, sin favoritismos.

El Código Ético se **difunde activamente** entre todos los profesionales y colaboradores del consolidado, reforzando un modelo de actuación coherente con los valores corporativos.

GESTIÓN DE RIESGOS

La diversidad de **sectores y mercados** en los que opera DDP conlleva una exposición natural a distintos tipos de riesgos que pueden afectar a la consecución de sus **objetivos estratégicos y a la eficiencia de sus operaciones**. En el contexto actual, marcado por la inestabilidad geopolítica y la transformación acelerada del entorno empresarial, el consolidado ha incorporado estos factores de forma transversal a su análisis.

El enfoque de DDP es **proactivo**: se desarrollan las capacidades necesarias para que cada riesgo relevante esté correctamente **identificado, evaluado, controlado, comunicado y registrado**. Para ello, el consolidado aplica un **ciclo anual de seis fases**, que se desarrolla conforme a procedimientos documentados que garantizan la trazabilidad y el control de todo el proceso:



Este enfoque se completa con herramientas de análisis, medidas preventivas, controles internos, formación continua y canales de reporte eficaces, fomentando una cultura organizacional basada en la anticipación, la prevención y la responsabilidad compartida.

TIPOLOGÍA DE RIESGOS

A continuación, se detallan los **riesgos significativos** identificados en las tres categorías que afectan al consolidado:

Riesgos operativos

Vinculados a la **calidad en la prestación de los servicios**, posibles **interrupciones en la cadena de suministro**, **accidentes laborales**, condiciones de **seguridad y salud del personal**, o la **falta de profesionales cualificados**, factores que pueden afectar a la **eficiencia operativa y a la rentabilidad** de la organización.

- Problemas en la calidad del servicio.
- Disminución de la satisfacción del cliente.
- Incremento de incidencias y no conformidades.
- Aumento de accidentes laborales.
- Desconocimiento de los riesgos del puesto por parte del personal.
- Falta de perfiles cualificados.
- Incremento de casos de acoso.
- Deficiencia en la comunicación entre las partes interesadas.
- Incumplimiento de la legislación y normativa vigente.
- Interrupciones o retrasos en la cadena de suministro.

Riesgos económicos

Relacionados con **aspectos financieros**, como el **impago por parte de clientes**, la **corrupción**, la **incertidumbre económica**, la **volatilidad de los mercados**, la **inflación** o la **disminución de la demanda** en determinados sectores.

- Incertidumbre económica.
- Aumento de la inflación.
- Errores en la planificación de objetivos financieros.
- Incumplimiento de plazos de pago.
- Entrada de nuevos competidores.
- Posibles prácticas de corrupción y soborno.
- Disminución de la demanda en ciertos sectores.
- Volatilidad de los mercados financieros.
- Aumento de precios de materias primas y energía.

Riesgos ambientales

Derivados de cualquier **impacto directo o indirecto sobre el medio ambiente**, incluyendo **incumplimientos normativos**, **consumo inadecuado de recursos** o una **deficiente planificación ambiental**.

- Sanciones por incumplimiento de normativas ambientales.
- Baja sensibilidad ambiental.
- Deficiencias en la planificación de objetivos ambientales.
- Consumo inadecuado de recursos.

Con carácter anual, la **Dirección de DDP**, en coordinación con el **Departamento de Organización**, revisa de forma sistemática los **riesgos, las oportunidades y los impactos** asociados a la actividad. Este proceso, transversal a toda la estructura, se apoya en la sensibilización del personal, la formación continua y la implantación de controles internos, en línea con las mejores prácticas del sector y el cumplimiento normativo.

OPORTUNIDADES

El análisis de riesgos no solo permite anticiparse a las amenazas, sino que abre la puerta a identificar **oportunidades de mejora y crecimiento**. Al tratarse del primer año de Memoria, DDP plantea las siguientes oportunidades como punto de partida para la hoja de ruta de los próximos ejercicios:

- **Optimización del uso de herramientas tecnológicas**, maximizando el rendimiento de las soluciones implantadas mediante la mejora de la experiencia de usuario, la formación del personal y el incremento de la productividad.
- **Diversificación y expansión** hacia nuevos mercados y sectores estratégicos, alineados con las dinámicas del contexto actual y los cambios en la demanda.
- **Refuerzo del compromiso con la sostenibilidad**, integrando criterios de sostenibilidad en la estrategia corporativa para fortalecer la reputación y la imagen del consolidado.
- **Innovación en modelos de negocio**, desarrollando propuestas que permitan abordar nichos de mercado no cubiertos actualmente y generar nuevas fuentes de valor.
- **Integración de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza)**, promoviendo la ética empresarial y la gestión responsable como parte integral del modelo de negocio.
- **Obtención de certificaciones y sellos de valor añadido**, apostando por la calidad, la sostenibilidad y la mejora continua a través de la consecución de nuevas acreditaciones que respalden el compromiso del consolidado con los estándares más exigentes del sector.

SISTEMAS DE GESTIÓN

A través del **Procedimiento General de Gestión de Riesgos y Oportunidades**, DDP establece los **mecanismos y principios básicos** para una adecuada identificación, evaluación y tratamiento tanto de los riesgos como de las oportunidades, en coherencia con un enfoque de mejora continua y cumplimiento normativo.

Para prevenir que los riesgos identificados deriven en impactos negativos y aprovechar de forma proactiva las oportunidades detectadas, el consolidado dispone de diversos **sistemas de gestión integrados**, verificados tanto interna como externamente, que constituyen la base de su modelo de gestión en este primer ejercicio de reporte:

- Sistema de Gestión de la **Calidad** (UNE-EN ISO 9001:2015).
- Sistema de Gestión **Ambiental** (UNE-EN ISO 14001:2015).
- Sistema de Gestión de la **Seguridad y Salud en el Trabajo** (ISO 45001:2018).
- **Esquema Nacional de Seguridad** (ENS).
- Política y Sistema de Gestión de **Responsabilidad Social Corporativa** (RSC 0026:2022).
- **Plan de Igualdad**, con los Sellos SGI de Igualdad de Oportunidades (SGI 20.10) y Gestión contra el Acoso (SGI A-20).
- **Sistema de Compliance**, acompañado de una política específica contra el soborno y la corrupción (desarrollado en apartado específico).
- Verificación e inscripción de la **Huella de Carbono** en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- **Política de Compras Responsables**.

Este conjunto de sistemas refuerza la **integridad corporativa** de DDP desde el inicio de su andadura como consolidado reportante y sienta las bases de una **cultura ética sólida, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y con las mejores prácticas internacionales en materia de gobernanza. Las próximas memorias permitirán contrastar la evolución de estos compromisos y reflejar los avances del consolidado en su trayectoria de sostenibilidad.

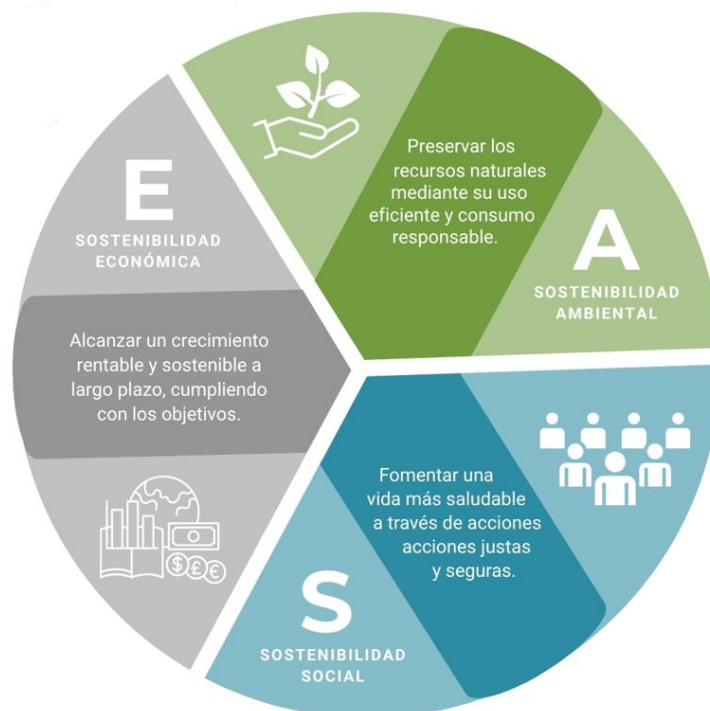
SOBRE NOSOTROS

1.4. ESTRATEGIAS RSC

GRI 2-25, 2-6, 3-3

DDP asume la **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** como parte inherente de su forma de operar, entendiendo que una gestión empresarial responsable es condición necesaria para la creación de valor a largo plazo.

El consolidado estructura su compromiso con la RSC en torno a tres pilares fundamentales:



Estos pilares constituyen el marco de referencia desde el que DDP orienta sus decisiones, asegurando que los compromisos sociales, ambientales y económicos se traduzcan en acciones concretas con impacto positivo para sus grupos de interés y para la sociedad en su conjunto.

GRUPOS DE INTERÉS

Para que este compromiso sea efectivo, DDP identifica y tiene en cuenta a sus grupos de interés a la hora de definir las políticas y acciones que guían su desempeño en sostenibilidad.

INTERNOS	EXTERNOS
• Equipo directivo • Plantilla • Órgano administrativo	• Clientes • Proveedores • Colaboradores • Sociedad • Candidatos

En línea con las exigencias de las nuevas **Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (ESRS)**, DDP está trabajando en la incorporación de un análisis de doble materialidad a su proceso estratégico. Este enfoque supone una evolución respecto a la visión tradicional de la materialidad, al contemplar simultáneamente los impactos que el entorno genera sobre el negocio y los efectos que las actividades del consolidado producen sobre la sociedad y el medio ambiente.

A través de este análisis, DDP **podrá determinar con mayor precisión los asuntos prioritarios para sus grupos de interés y para el conjunto de la sociedad**, orientando sus decisiones hacia:

- La reducción de su huella negativa, tanto social como ambiental.
- El fortalecimiento de su contribución positiva, en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los marcos normativos internacionales.
- El desarrollo de planes de acción orientados a la mejora continua en las dimensiones económica, social y ambiental de la sostenibilidad.

Este es el primer ejercicio en el que DDP presenta formalmente su informe de sostenibilidad, lo que representa un paso significativo en la madurez de su gestión responsable. Las estrategias de RSC se articulan en torno a los siguientes principios:

- Garantizar una excelencia operacional y de calidad, con un enfoque centrado en el cliente y las personas.
- Inversión de capital socialmente responsable, alineada con los valores éticos y sostenibles.
- Buen gobierno y transparencia, como instrumentos clave de confianza.
- Estabilidad financiera, manteniendo un nivel de solvencia y liquidez elevado para el desarrollo de las operaciones.
- Fomentar la innovación tecnológica y el desarrollo, para impulsar la competitividad y la creación de valor a largo plazo.
- Mantener el compromiso con la responsabilidad social, creando valor para todos los grupos de interés.
- Revisar e implementar periódicamente las estrategias, con el objetivo de asegurar su relevancia y efectividad.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

La concreción de estas estrategias se refleja en un conjunto de políticas y procedimientos que abordan los asuntos identificados como relevantes por los grupos de interés.

Financieros

- **Código ético:** Establece el marco de conducta para todas las personas del consolidado, garantizando que la actividad empresarial se desarrolle con integridad, transparencia y respeto hacia todos los grupos de interés.
- **Manual de prevención de delitos:** Establece las acciones que deben llevarse a cabo para evitar y prevenir la comisión de actos delictivos, cumpliendo de este modo con las exigencias del Código Penal.
- **Política de Calidad:** Basada en la norma **UNE-EN ISO 9001:2015**, recoge el compromiso del consolidado con la mejora continua del sistema de gestión de la calidad, orientado a prestar los servicios de la manera más eficiente y rigurosa posible.

Ambientales

- **Política de medioambiente:** Basada en la norma **UNE-EN ISO 14001:2015**, establece el compromiso de mejorar el desempeño ambiental y gestionar los riesgos derivados de las actividades del consolidado, actuando en todo momento conforme a la normativa legal vigente.
- **Política de acción climática:** Incorpora el desarrollo sostenible como concepto transversal en todas las actividades del consolidado, con un seguimiento continuo de los objetivos establecidos en esta materia.

- **Política de consumo responsable de agua:** Define el compromiso del consolidado con la reducción de su huella hídrica, promoviendo el uso eficiente del agua en todos sus procesos.
- **Política de eficiencia energética:** Aborda la integración de la eficiencia energética en la estrategia del consolidado, con el objetivo de reducir la huella de carbono y optimizar el consumo energético en todas las operaciones.
- **Política de sostenibilidad:** Recoge el compromiso de aplicar criterios de sostenibilidad de forma transversal en el conjunto de las actividades del consolidado.

Personal

- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Basada en la norma **UNE-EN ISO 45001:2018**, define el compromiso con la creación de entornos de trabajo seguros, el cumplimiento de las normativas de salud ocupacional y la implementación de planes de emergencia orientados a minimizar accidentes e incidentes.
- **Política de prácticas laborales y derechos humanos:** Expresa el compromiso del consolidado con la no discriminación, la erradicación del trabajo forzado y la explotación infantil, la protección de la salud de los empleados y la garantía de condiciones laborales y salariales dignas.

El seguimiento y la evaluación de estas políticas se realiza de forma sistemática: anualmente se actualizan los certificados y políticas de cada empresa, y **se llevan a cabo tanto auditorías internas por parte del Departamento de Organización como auditorías externas por parte de entidades certificadoras.**

Los **resultados obtenidos durante 2025 confirman que la aplicación de estas políticas está produciendo los efectos esperados**, contribuyendo al logro de los objetivos en materia de calidad de servicio, cumplimiento financiero y regulatorio, igualdad de oportunidades y clima laboral.

CERTIFICACIÓN DE RSC

Aunque este es el primer ejercicio en el que DDP formaliza su reporte de sostenibilidad, el compromiso con la RSC no es nuevo. Las empresas del consolidado ya obtuvieron la Certificación de Responsabilidad Social Corporativa en 2024, **acreditando el cumplimiento de los requisitos de la Norma RSC 0026:2022.**

La presentación de este informe permite ahora visibilizar y documentar un compromiso que ya se venía ejerciendo en la práctica, reforzando la voluntad del grupo de contribuir de manera activa y medible a la sostenibilidad social y ambiental.

SOBRE NOSOTROS

1.5. INFORMACIÓN FISCAL

GRI 201-1, 201-4

El consolidado DDP asume el cumplimiento de sus obligaciones tributarias como un principio esencial de su responsabilidad corporativa. La política fiscal del Grupo, aprobada por el órgano de administración, se basa en el cumplimiento riguroso de la normativa vigente, la transparencia en la relación con las administraciones tributarias y la prudencia en la gestión de los riesgos fiscales. El Grupo no opera, directa o indirectamente, en territorios calificados como paraísos fiscales ni en jurisdicciones no cooperativas.

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por el consolidado DDP ascienden a -7.413,18 euros.

Los impuestos sobre beneficios en España son de 133.582,81 euros.

DDP durante 2025 en España no ha recibido subvenciones públicas.

	2025	2024	2023
Beneficios antes de impuestos (€)	-170,04	290.334,47	62.306,46
Impuestos sobre beneficios (€)	2.490,26	57.296,08	-11.291,59
Subvenciones públicas (€)	0,00	0,00	0,00

Tabla 1. Comparación de beneficios antes de impuestos, impuestos sobre beneficios y subvenciones pública, con respecto a años previos.

SOBRE NOSOTROS

1.6. TAXONOMÍA VERDE

GRI 2-22, 2-23, 2-27

De acuerdo con la **Taxonomía del Pacto Verde Europeo y el Reglamento (UE) 2020/852**, que establece el marco para facilitar inversiones sostenibles, las empresas deben divulgar la proporción de sus actividades económicamente elegibles y no elegibles. En este marco, la UE ha desarrollado la **taxonomía verde**, un sistema de clasificación que determina qué actividades económicas pueden considerarse sostenibles, con el fin de orientar la inversión hacia aquellas que contribuyen a los objetivos ambientales del bloque.

El marco normativo de referencia lo conforman el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, que define los criterios técnicos para determinar si una actividad contribuye significativamente a la mitigación o adaptación al **cambio climático**; el **Reglamento Delegado (UE) 2021/2178**, que establece el contenido y la presentación de esta información; y el **Reglamento Delegado (UE) 2023/2486**, que incorpora los criterios técnicos para los cuatro objetivos medioambientales restantes.

La actividad principal de **DDP no figura entre las actividades consideradas sostenibles por la taxonomía verde**, al no contribuir de forma directa a ninguno de los seis objetivos ambientales establecidos:

- Mitigación y adaptación al **cambio climático**.
- Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.
- Transición hacia una **economía circular**.
- Prevención y control de la contaminación.
- Conservación y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

No obstante, a lo largo de esta memoria se identificarán y justificarán diversas prácticas y subactividades de la empresa que, sin formar parte del núcleo de su actividad económica, pueden tener un impacto positivo desde el punto de vista ambiental y considerarse parcialmente alineadas con los principios de la **taxonomía europea**.

2

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

Nuestro compromiso con el planeta y la huella que dejamos

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

2.1. EVALUACIÓN Y CERTIFICADO AMBIENTAL

GRI 2-23, 2-24, 2-27, 3-3, 308-1

ENFOQUE DE GESTIÓN

DDP ha identificado la **gestión ambiental y la acción climática** como un tema material en su análisis de doble materialidad, por la naturaleza de su actividad y por las expectativas crecientes de clientes, personas trabajadoras y administraciones públicas en materia de sostenibilidad. Los principales impactos ambientales asociados a la actividad del grupo se concentran en el consumo eléctrico de oficinas y centros operativos, los desplazamientos del personal, el uso de productos químicos en los servicios de limpieza y la generación de residuos asociados a la actividad.

Para gestionar estos impactos, el grupo aplica un enfoque basado en un conjunto de **políticas ambientales corporativas** que establecen los compromisos y principios de actuación, un **Sistema de Gestión Ambiental (SGA)** certificado conforme a la **norma UNE-EN ISO 14001:2015** en las sociedades del consolidado, y un programa de objetivos, indicadores y auditorías que permite evaluar el desempeño y la mejora continua. La responsabilidad última en materia ambiental recae sobre la Dirección, con el apoyo del Departamento de Organización y la implicación del resto de divisiones.

POLÍTICAS AMBIENTALES DEL GRUPO

DDP cuenta con un conjunto de políticas corporativas comunes a las tres divisiones del grupo, que establecen los principios y compromisos en los que se sustenta su actuación ambiental:

Política de medio ambiente

Nos comprometemos con la **reducción de nuestro impacto sobre el medio ambiente** centrando nuestros esfuerzos en la reducción de los residuos generados y su correcta gestión, un consumo responsable de los recursos hídricos, el empleo de **fuentes energéticas renovables** y la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero. Estableciendo como objetivos:

- Contribuir a la resiliencia de las ciudades mediante la oferta de servicios y productos que sean sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
- Fomentar un uso responsable de los materiales de la empresa, así como la separación de residuos.
- Incrementar el uso de productos ecológicos que sean inocuos para el medio ambiente.
- Aumentar el uso eficiente y responsable del agua en todos los sectores de nuestra actividad empresarial para hacer frente a la escasez de agua.
- Hacer un consumo eléctrico responsable, así como proveniente de fuentes de energía renovable.
- Reducir las emisiones de la organización, mitigando la mayoría de las emisiones directas e indirectas.
- Incorporar la acción climática en nuestra planificación estratégica, toma de decisiones, análisis y gestión de riesgos y oportunidades.
- Promover el interés de nuestros profesionales por el desarrollo sostenible, mediante planes de formación y concienciación.
- Divulgar el conocimiento y la experiencia adquirida en relación a la protección del medio ambiente.

Política de gestión energética

Nos comprometemos a **minimizar nuestra huella de carbono**, disminuyendo nuestros consumos y fomentando la eficiencia en todos nuestros procesos. Estableciendo como acciones:

- Mejorar el desempeño energético en todos nuestros servicios, teniendo en cuenta oportunidades de mejora en el diseño y la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes. Avanzar en el uso de energía proveniente de fuentes renovables.

- Contribuir a la reducción de emisiones de carbono bajo el compromiso del cumplimiento de la legislación energética y otros requisitos aplicables relacionados con los usos, consumos y eficiencia energética de la compañía.
- Potenciar la comunicación e información interna y externa relacionada con la eficiencia energética, poniendo a disposición de los grupos de interés la política energética de la compañía y garantizando que esta declaración es comunicada, entendida y asumida por toda la organización.
- Incorporar progresivamente criterios de internalización del coste de la energía y el carbono, como el cálculo de la huella de carbono y la medición de emisiones de nuestra cadena de suministro.
- Promover el interés de nuestros profesionales por la eficiencia energética mediante planes de formación y concienciación, así como divulgar el conocimiento y experiencia adquirida en relación a la gestión energética en nuestro entorno.

Política de acción climática

Asumimos un compromiso hacia la **acción climática**, cooperando con los grupos de interés y el territorio, alineándonos con los principios que promueven el **Acuerdo de París** y los acuerdos de las Cumbres del Clima (COPs), así como a los **Compromisos de Acción Climática de la Generalitat de Catalunya**:

- Reducir las emisiones de la organización, mitigando la mayoría de las emisiones directas e indirectas antes de 2030.
- Agregar nuevos agentes al cambio para fomentar la transición hacia la neutralidad climática del conjunto de la sociedad. Cooperar con grupos de interés y establecer alianzas con los agentes de la cadena de valor, así como el resto de agentes del territorio.
- Impulsar proyectos de innovación tecnológica que tengan como objetivo la captura y reducción de las emisiones de efecto invernadero.
- Contribuir a la resiliencia de las ciudades mediante la oferta de servicios y productos que sean sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
- Incorporar la acción climática en nuestra planificación estratégica, toma de decisiones, análisis y gestión de riesgos y oportunidades.
- Promover el interés de nuestros profesionales por la lucha contra el cambio climático, mediante planes de formación y concienciación.
- Divulgar el conocimiento y la experiencia adquirida en relación a la protección del medio ambiente y facilitar el proceso de acción climática en nuestro entorno.

Política de consumo responsable de agua

Nos comprometemos a **minimizar nuestra huella hídrica**, disminuyendo nuestros consumos y fomentando la eficiencia en todos nuestros procesos. Estableciendo como objetivos:

- Mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertido y minimizando la emisión de productos químicos y materiales potencialmente peligrosos. Incrementar el uso de productos ecológicos que sean inocuos para el medio ambiente.
- Colaborar para aumentar el uso eficiente y responsable de los recursos hídricos en todos los sectores de nuestra actividad empresarial para hacer frente a la escasez de agua.
- Impulsar proyectos que tengan como objetivo el ahorro y uso eficiente del agua dentro de nuestras instalaciones.
- Contribuir a la resiliencia de las ciudades mediante la oferta de servicios y productos que sean sostenibles y respetuosos con la gestión del agua.
- Incorporar el consumo responsable de agua en nuestra planificación estratégica, toma de decisiones, análisis y gestión de riesgos y oportunidades.
- Promover el interés de nuestros profesionales por la gestión integral del agua y su preservación como recurso natural y vital, mediante planes de formación y concienciación.

- Divulgar el conocimiento y la experiencia adquirida en relación al consumo sostenible del agua y facilitar el proceso de gestión integral del agua en nuestro entorno.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA)

DDP ha implantado un **Sistema de Gestión Ambiental (SGA)** basado en los requisitos de la norma **UNE-EN ISO 14001:2015** en las sociedades del consolidado. El SGA estructura la gestión ambiental del grupo a través de los siguientes procesos:

- Análisis del contexto y de las partes interesadas en materia ambiental, con identificación de las cuestiones internas y externas relevantes.
- Identificación y evaluación anual de los aspectos ambientales asociados a la actividad del grupo, así como de su significancia conforme a criterios de probabilidad, magnitud y reversibilidad.
- Identificación, evaluación y seguimiento del cumplimiento de los requisitos legales aplicables y de otros requisitos suscritos voluntariamente.
- Establecimiento de objetivos y metas ambientales cuantificables y fechadas, con asignación de responsables y plazos.
- Programa de auditorías internas y externas anuales.
- Revisión por la Dirección, con periodicidad al menos anual, que evalúa el desempeño del sistema y determina los ajustes y mejoras necesarios.
- Procedimientos de comunicación interna y externa en materia ambiental.
- Procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias ambientales.

SOCIEDADES CERTIFICADAS Y ALCANCE

A 31 de diciembre de 2025, las sociedades de DDP con Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 son las siguientes:

SOCIEDAD	ALCANCE DE LA CERTIFICACIÓN	ESTADO
Alianzas y Subcontratas, S.A.	Servicios auxiliares de conserjería, tareas de recepción, control de entradas, atención de visitas, mantenimiento de instalaciones, atención al público en actos y ferias.	Certificada
Citius Solutions, S.L.	Servicios de limpieza de flotas de vehículos, edificios, oficinas. Externalización de procesos para la hostelería.	Certificada
Protección de Patrimonios, S.A.	Servicios de vigilancia y protección de bienes, espectáculos y convenciones, instalación y mantenimiento de dispositivos y sistemas de seguridad.	Certificada

Las certificaciones han sido emitidas por OCA Global y ACCM y se mantienen mediante auditorías externas anuales de seguimiento.

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

En el marco del **Sistema de Gestión Ambiental**, DDP aplica **criterios ambientales en la selección y evaluación de proveedores** y subcontratistas relevantes. Durante 2025 los proveedores han sido evaluados conforme a criterios ambientales (existencia de SGA propio, certificaciones, política ambiental, gestión de residuos, etc.). Los proveedores que prestan servicios con impacto ambiental significativo son objeto de seguimiento específico.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO AMBIENTAL

Durante el ejercicio 2025, DDP ha mantenido el **cumplimiento de la legislación ambiental** aplicable a sus actividades. En este ejercicio el grupo no ha recibido sanciones firmes en materia ambiental. Asimismo, el grupo no tiene abiertos expedientes administrativos ni requerimientos pendientes.

El procedimiento de evaluación del cumplimiento legal forma parte del SGA y prevé revisiones periódicas de los requisitos legales aplicables, así como la identificación y comunicación de cualquier cambio normativo que afecte a la actividad del grupo.

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

2.2. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-5

DDP no genera un impacto significativo en las **emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)**. La organización calcula su **huella de carbono** con el objetivo de cuantificar las emisiones de GEI generadas por su actividad y de esta manera, establecer medidas para su reducción.

Las fuentes emisoras del Alcance 1 incluyen las fugas de gases de equipos de refrigeración y climatización, así como las emisiones generadas por el desplazamiento de vehículos. Debido a la falta de datos suficientes, las emisiones por desplazamiento vehicular se estiman.

Por otro lado, las fuentes emisoras del Alcance 2 corresponden al consumo eléctrico de las delegaciones del consolidado.

Cabe destacar que el **100% de la energía eléctrica utilizada proviene de fuentes de energía renovable**. DDP cuenta con el Certificado de Origen 100% Renovable y las Garantías de Origen, ambos emitidos por **ELEIA**. Por este motivo, su contribución a la huella de carbono es nula.

De cara al próximo año, se ha planteado como objetivo ambiental el **cálculo de la huella de carbono de manera más exhaustiva**, incluyendo el **Alcance 3** para todas las sociedades que conforman el consolidado.

	ALCANCE 1	ALCANCE 2	ALCANCE 1+2
CITIUS SOLUTIONS	11,19	0,00	11,19
PROTECCION DE PATRIMONIOS	19,91	0,00	19,91
ALIANZAS Y SUBCONTRATAS	6,19	0,00	6,19

Tabla 2. Huellas de carbono analizadas en 2024, desglosadas por Alcance 1 (emisiones directas), Alcance 2 (emisiones indirectas asociadas al consumo de energía) y Alcance 1+2 (la suma de ambos alcances). Expresadas en toneladas de CO₂ equivalente (t CO₂ eq).

Para los próximos años, se ha planteado trabajar en el **desarrollo e implementación de la huella de carbono** en todas las empresas pertenecientes al grupo DDP. Este esfuerzo tiene como objetivo **medir y reducir el impacto ambiental** de las operaciones, alineándonos con las **mejores prácticas de sostenibilidad** y contribuyendo a un futuro más responsable y respetuoso con el medio ambiente.

En la actualidad, no existen instalaciones dentro del consolidado que representen un riesgo significativo para la calidad del cielo nocturno, ni que sean fuentes de **contaminación lumínica** o de ruido.

En cuanto a la **protección de la biodiversidad**, las instalaciones del consolidado no suponen un riesgo significativo, ya que no se encuentran ubicadas en **espacios naturales protegidos**.

DDP se compromete a seguir mejorando sus prácticas ambientales, impulsando la **innovación, la eficiencia y la responsabilidad** en todas sus operaciones. Su objetivo no es solo reducir la huella de carbono, sino también mitigar los impactos negativos del cambio climático, contribuyendo a la lucha contra la contaminación y el deterioro del medio ambiente.

Por otro lado, se continúa avanzando con el objetivo de realizar un cambio gradual en la flota de vehículos, sustituyéndolos por **vehículos de bajas emisiones**. A través de estas acciones, busca avanzar continuamente hacia un **futuro más sostenible y responsable**.

	Nº total de vehículos	Nº de vehículos de bajas emisiones	% vehículos de bajas emisiones
CITIUS SOLUTIONS	14	3	21%
PROTECCION DE PATRIMONIOS + ALIANZAS Y SUBCONTRATAS	12	7	58,3%

Tabla 3. Vehículos de bajas emisiones por empresa en 2025. Nota: Estos datos corresponden a las delegaciones que cuentan con certificado medioambiental.

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

2.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

GRI 301-1, 302-1, 303-3, 303-4, 303-5

CONSUMO TÓNER

El consumo de tóner en nuestra organización está estrechamente vinculado a las tareas administrativas y operativas diarias. Aunque no se considera un aspecto material, mantenemos un firme **compromiso con la eficiencia operativa y la reducción de nuestra huella ambiental** a través de la digitalización.

Durante el ejercicio 2025, hemos logrado una **reducción del 10,5%** en el consumo respecto al año anterior. Este descenso es el resultado directo de la implementación de medidas de eficiencia y digitalización implementadas por la empresa.

A continuación, se detalla el consumo de tóner del ejercicio 2025, con su correspondiente desglose por las distintas empresas que integran el grupo:

EMPRESA	CONSUMO 2025 (Ud.)
Citius Solutions	7
PDP	10
AS	-
TOTAL	17

CONSUMO PAPEL

En **DDP**, el uso de papel está vinculado principalmente a la gestión de procesos de selección, contratación y gestión operativa de los servicios.

Fieles a nuestra estrategia de **transformación digital**, hemos intensificado la implantación de herramientas avanzadas para la automatización de flujos de trabajo, priorizando el soporte digital sobre el físico.

En el ejercicio 2025, hemos logrado una **disminución del 32%** en el consumo de papel respecto al año anterior. Este avance consolida la eficiencia de nuestros procesos internos y refuerza nuestro compromiso con la preservación de los recursos naturales.

A continuación, se detalla el consumo de papel del ejercicio 2025, con su correspondiente desglose por las distintas empresas que integran el grupo:

EMPRESA	CONSUMO 2025 (Kg)
Citius Solutions	37,8
PDP	201,6
AS	-
TOTAL	239,4

CONSUMO AGUA

El consumo de agua en nuestras instalaciones se deriva exclusivamente de la actividad administrativa y el uso sanitario en las oficinas.

Durante el ejercicio 2025, se ha registrado un **incremento del 29,2 %** respecto al año anterior; este comportamiento es coherente con la **expansión de la actividad operativa** y el aumento de la presencia física en nuestras sedes durante este periodo.

El grupo mantiene su **compromiso con la gestión responsable de este recurso**, trabajando en la concienciación y eficiencia de nuestras instalaciones.

No obstante, el dato reportado no incluye la totalidad de las sociedades del grupo, ya que en dos de ellas el suministro de agua no es asumido directamente por la empresa, lo que impide el acceso a las facturas y su verificación.

A continuación, se detalla el consumo de agua del ejercicio 2025, con su correspondiente desglose por las distintas empresas que integran el grupo:

EMPRESA	CONSUMO 2025 (m³)
Citius Solutions	7.014
PDP	-
AS	-
TOTAL	7.014

CONSUMO ENERGÉTICO

La totalidad de la energía eléctrica consumida por **DDP** durante el ejercicio 2025 procede íntegramente de **fuentes renovables**. Este hito refleja el compromiso firme del Grupo con la **sostenibilidad** energética y la minimización de nuestra **huella de carbono**.

Durante el ejercicio 2025, se ha registrado un **incremento del 84,3 %** respecto al año anterior. Este aumento responde de manera directa al crecimiento de la actividad del grupo durante el periodo analizado. A pesar de este mayor requerimiento energético, el uso de energía limpia garantiza un modelo de crecimiento responsable.

A continuación, se detalla el consumo energético del ejercicio 2025, con su correspondiente desglose por las distintas empresas que integran el grupo:

EMPRESA	CONSUMO 2025 (kWh)
Citius Solutions	124.454,67
PDP	38.036
AS	-
TOTAL	162.490,67

RESUMEN GENERAL DEL USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS:

Durante el ejercicio 2025, **se ha mejorado el seguimiento del consumo de recursos**, lo que permite conocer con mayor claridad y precisión su uso en las distintas empresas del grupo.

En términos generales, se mantiene una **evolución positiva en la reducción del uso de materiales**, en línea con las iniciativas de digitalización y mejora de procesos. Por otro lado, el **incremento en el uso de agua y energía** responde directamente al **crecimiento de la actividad**, la ampliación de operaciones y un mayor uso de las instalaciones.

Estos avances facilitan una gestión más robusta de los recursos y permiten seguir avanzando hacia una **mayor eficiencia ambiental**.

Asimismo, se continúa fomentando la **concienciación interna** mediante la entrega de una guía de buenas prácticas al personal de nueva incorporación en puestos de estructura, con el objetivo de promover un uso **responsable de los recursos** en todas las áreas de actuación.

A continuación, se presenta una tabla comparativa del consumo registrado en este periodo respecto al ejercicio anterior. Cabe señalar que, al tratarse del primer año de elaboración de esta memoria, el análisis comparativo se limita exclusivamente al año precedente.

	2025	2024	2023
Consumo Tóner (ud.)	17	19	-
Consumo Papel (kg.)	239,4	352,8	-
Consumo Agua (m ³)	7.014	5.429	-
Consumo Luz (kWh)	162.490,67	86.404,06	-

CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE

2.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-2

DDP orienta su modelo de actuación hacia un **sistema económico y social** que prioriza el uso eficiente de los recursos y el respeto por el entorno natural. En línea con los principios de la **economía circular**, trabajamos para reducir al mínimo el consumo de materias primas y maximizar el aprovechamiento de los recursos disponibles, generando un valor adicional tanto para la organización como para la sociedad en su conjunto.

La **minimización de residuos** constituye uno de los compromisos centrales de DDP, con especial atención a aquellos que presentan un mayor riesgo ambiental. El objetivo es limitar su depósito en vertederos y reducir la contaminación derivada de una gestión inadecuada.

El ejercicio 2025 representa el primer año en que DDP incorpora un sistema estructurado de recopilación, seguimiento y consolidación de la información relativa a la gestión de residuos. Este hito supone un punto de partida relevante para la organización, que sienta las bases de una gestión ambiental progresivamente más rigurosa y alineada con los estándares de reporte internacionales.

Durante este primer año se han establecido las siguientes líneas de actuación:

- **Identificación y registro de todos los flujos de residuos** generados en el marco de las actividades de **DDP**.
- **Implantación de un sistema de seguimiento de recogidas**, desde la solicitud hasta su ejecución y facturación cuando corresponda.
- **Selección de gestores externos autorizados** que cumplan con la normativa vigente y con las obligaciones contractuales y legislativas aplicables.

La totalidad de los residuos de **DDP** es gestionada por terceros especializados. La organización verifica que dichos gestores operen conforme a la legislación aplicable en materia de residuos, garantizando una gestión responsable en toda la cadena.

GENERACIÓN DE RESIDUOS			
Año	2025	2024	Ud.
Residuos No Peligrosos (Códigos LER: 200101, 080318, 200301, 200139 y RAE)	0,203	-	t
Residuos Peligrosos (Códigos LER: 150110 y 180103)	0,752	-	t

Tabla 4 Pesos totales correspondientes al primer reporte. Diferenciados por No Peligrosos y Peligrosos.

GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS Y PELIGROSOS

Residuos no peligrosos

Entre los residuos no peligrosos identificados en este primer ejercicio, destaca el papel generado por las actividades administrativas, especialmente el vinculado a los procesos operativos y de gestión interna.

Método de eliminación: Reciclaje, gestionado a través de **gestores autorizados** seleccionados en función de las necesidades de cada caso.

Los datos recogidos durante 2025 constituyen la línea base sobre la que se establecerán los objetivos y métricas de años sucesivos. Dado que se trata del primer período de reporte, los valores registrados no son comparables con ejercicios anteriores, si bien servirán como referencia para evaluar la evolución futura y fijar metas de reducción progresivas.

Residuos peligrosos

El principal foco de residuos peligrosos son los envases plásticos contaminados procedentes de los servicios de limpieza que **Citius Solutions** presta a sus clientes.

- Esta empresa opera bajo autorización como pequeño productor de residuos peligrosos.
- El tratamiento aplicado es el T62 (gestión mediante centro de recogida y transferencia), llevado a cabo por el gestor autorizado Diseño de Soluciones Medioambientales, S.L. (E-10.88).

EMPRESA	NO PELIGROSOS				PELIGROSOS	
	LER: 200101 (t Papel cartón)	LER: 080318 (t Tóner)	LER: 200139 (t Plástico)	RAE (t)	LER: 150110 (t Envases contaminados)	LER: 180103 (t Residuos sanitarios)
ALIANZAS Y SUBCONTRATAS	0,134	0	0	0	0	0
CITIUS SOLUTIONS	0	0	0	0	0,752	0
PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS	0,069	0	0	0	0	0

Tabla 5 Pesos por empresa y tipo de residuos.

EVOLUCIÓN DE RESIDUOS

Los datos presentados corresponden al primer ejercicio de reporte de DDP y constituyen la línea base sobre la que se construirá el seguimiento y la evolución futura.

Al tratarse del primer período de reporte estructurado, los valores registrados no son comparables con ejercicios anteriores. Sin embargo, servirán como referencia para establecer objetivos de reducción progresivos y evaluar el desempeño ambiental en los próximos años.

El sistema de seguimiento implantado en 2025 está diseñado para extenderse a todas las sedes y delegaciones de DDP de forma gradual, lo que previsiblemente se reflejará en un incremento del volumen contabilizado a medida que aumente la cobertura del registro, sin que ello implique un aumento real en la generación de residuos.

3

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

Las personas en el centro de nuestra organización

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.1. PLANTILLA DE DDP

GRI 2-7, 401-1, 405-1

DDP respalda la evolución profesional de las personas que componen el consolidado, puesto que representan un **factor determinante** en el progreso sostenible de la organización.

A continuación, se detallan datos del personal a 31 de diciembre del 2025. Esta información ha sido extraída de los sistemas ERP de gestión con los que trabajan los departamentos de recursos humanos de las empresas del grupo.

El consolidado de DDP está formado por **2.030 profesionales** que integran su plantilla. El **57,14% son hombres y el restante 42,86% mujeres**, cuya **media de edad es de 41 años**.

Los procesos estratégicos de la compañía son desarrollados por el propio capital humano. Únicamente se recurre a la contratación externa de terceras empresas para la prestación de servicios específicos de escaso valor añadido.

Los procedimientos que sigue la organización se fundamentan en la **objetividad y la no discriminación** de los candidatos.

DDP fomenta la incorporación de talento sin distinción por edad, género y categoría profesional. Del mismo modo, el consolidado impulsa la contratación indefinida entre su personal de estructura.

	
Hombres	Mujeres
57,14% (1.160)	42,86% (870)

En relación con los **trabajadores no empleados de forma directa**, DDP acude de manera puntual y residual a **proveedores externos** para la cobertura de servicios específicos de bajo valor añadido, desvinculados de los procesos nucleares de la organización. Al tratarse de colaboraciones esporádicas y sin continuidad, no existe un mecanismo de registro unificado que permita cuantificarlas con rigor suficiente, por lo que quedan fuera del alcance de los datos de plantilla recogidos en el presente informe.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL, GÉNERO Y EDAD

						
	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
Directivos/as	3	3	-	3	3	48
Mandos intermedios y personal técnico	8	11	3	13	3	40
Personal administrativo y otros/as	6	14	2	15	3	41
Personal operativo	1.143	842	485	912	588	41

MEDIA DE EDAD DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO



	Hombres	Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	44	43
Indefinidos a tiempo parcial	42	42
Indefinidos fijos discontinuos	52	43
Temporales a tiempo completo	34	42
Temporales a tiempo parcial	32	36
	2025	

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO



	Hombres	Mujeres
Indefinidos a tiempo completo	632	418
Indefinidos a tiempo parcial	182	82
Indefinidos fijos discontinuos	10	1
Temporales a tiempo completo	282	340
Temporales a tiempo parcial	54	29
	2025	

La procedencia del personal de DDP es plural y variada. En 2025 han estado vinculadas laboralmente personas provenientes de **48 nacionalidades distintas**. Las 20 nacionalidades siguientes son las más representativas y concentran el 97,6% del total de la plantilla.

	Nacionalidad	Personas Trabajadoras		Nacionalidad	Personas Trabajadoras
1	Española	1.716	11	Brasileña	9
2	Marroquí	44	12	Ecuatoriana	8
3	Rumana	36	13	Dominicana	6
4	Colombiana	29	14	Cubana	6
5	Venezolana	27	15	Salvadoreña	5
6	Peruana	21	16	Portuguesa	4
7	Italiana	19	17	Boliviana	4
8	Senegalesa	14	18	Maliense	4
9	Nigeriana	12	19	Paraguaya	4
10	Hondureña	10	20	Marfileña	4

TASA DE NUEVAS CONTRATACIONES POR GÉNERO Y EDAD

La clasificación profesional se divide en dos grandes bloques: el personal de estructura, que incluye directivos, mandos, personal técnico y administrativo, y el personal operativo, compuesto por aquellos que llevan a cabo su labor en empresas del grupo o para clientes del consolidado.

					
2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años
P. Estructura	19%	13%	4%	21%	6%
P. Operativo	87%	70%	66%	68%	22%

TASA DE ROTACIÓN POR GÉNERO Y EDAD

					
2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años
P. Estructura	18%	17%	8%	22%	4%
P. Operativo	85%	67%	60%	68%	24%

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR GÉNERO Y EDAD

						
2025	Hombres	Mujeres	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Edad Media
P. Estructura	1	1	2	-	-	27
P. Operativo	125	90	61	120	34	38

DESPIDOS DESGLOSADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL, GÉNERO Y EDAD MEDIA

			
	Hombres	Mujeres	Edad Media
Directivos/as	-	-	-
Mandos intermedios y personal técnico	-	-	-
Personal administrativo y otros/as	1	1	27
Personal operativo	125	90	38

A continuación, se muestran los datos en relación a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) producidos en 2025:

ERTE DESGLOSADO POR CATEGORÍA PROFESIONAL, GÉNERO Y EDAD MEDIA

	 Hombres	 Mujeres	Edad Media
Directivos/as	0	0	-
Mandos intermedios y personal técnico	0	0	-
Personal administrativo y otros/as	0	0	-
Personal operativo	0	0	-
2025			

En relación con la información recogida por área geográfica, cabe indicar que la totalidad de los profesionales se encuentran situados en España. Los datos presentados han sido extraídos de las empresas con mayor relevancia y actividad dentro del consolidado DDP, lo que permite proporcionar una visión representativa de la situación laboral en las unidades más significativas de la organización.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.2. REMUNERACIÓN

GRI 2-7, 401-1, 405-1

La siguiente información se ha calculado con la plantilla a 31.12.2025 en el grupo de empresas DDP y **considerando el salario bruto anual**, normalizado a jornada completa equivalente (FTE) para los contratos a tiempo parcial. Las remuneraciones medias se han reflejado en referencia al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) del ejercicio 2025, cuyo valor es de **16.576 euros brutos anuales**. Además, las remuneraciones se componen de la aplicación del convenio vigente para cada empresa en cuya aprobación han participado los diferentes grupos de interés.

La **brecha salarial** del grupo DDP se encuentra **por debajo del 25%** en todas las categorías profesionales, tal y como establece el artículo 2 apartado 7 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación por el que se modifica el artículo 28 Igualdad por remuneración de sexo. En la mayoría de los casos el personal operativo se subroga a otras empresas, con lo cual la brecha salarial podría existir en la empresa anterior.

El ejercicio 2025 constituye el primer año en que el grupo de empresas DDP reporta este indicador de forma estructurada en el marco de la presente memoria. Con anterioridad, estas sociedades no formaban parte del perímetro de consolidación del informe o no disponían de los sistemas de información necesarios para el cálculo homogéneo de la brecha salarial por categoría y género. En consecuencia, **no es posible ofrecer datos comparativos** para los ejercicios 2024 y 2023. A partir del presente ejercicio, el grupo DDP se compromete a reportar este indicador de manera continua, lo que permitirá establecer una serie histórica comparable en los próximos informes.

		 Mujer		 Hombre	
		Retribución media (€)	Edad media	Retribución media (€)	Edad media
2025	Directivos/as	43.614 (2,63 SMI)	43	47.435 (2,86 SMI)	54
	Mandos Interm. y Técnicos/as	29.304 (1,77 SMI)	39	32.436 (1,96 SMI)	41
	Personal Administrativo y Otros	21.930 (1,32 SMI)	39	24.097 (1,45 SMI)	43
	Personal Operativo	17.749 (1,07 SMI)	42	19.374 (1,17 SMI)	41
		Retribución media (€)	Edad media	Retribución media (€)	Edad media
2024	Datos no disponibles. Primer ejercicio de reporte para este grupo de empresas.				

Tabla 6. Retribución por categoría profesional y género, contrastado con la edad media

El órgano de gobierno (administrador único) no ha recibido remuneración alguna durante el ejercicio. Además, no existen obligaciones contraídas en materia de pensiones y seguros de vida referentes a miembros antiguos o actuales del órgano de administración de la sociedad dominante, ni de ninguna otra empresa del Grupo.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

GRI 401-2, 401-3

A continuación, se presentan los datos de las personas que se han acogido al derecho del permiso paternal o maternal en el ejercicio de 2025.

	2025		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Casos de permiso nacimiento hijo/a	52	8	8	28
Días disfrutados	4084	609	683	1640

Desde el departamento de RRHH no hay constancia que ninguna persona trabajadora con permiso parental o maternal que no se haya acogido a éste. **De modo que en DDP ha habido un total de 60 casos de maternidad y/o paternidad tal como se detalla en la tabla anterior (52 mujeres y 8 hombres) con un total de 4693 días de permiso en total.** Las personas trabajadoras a tiempo completo no disponen de beneficios diferentes a los que puedan tener las personas trabajadoras a tiempo parcial o bien en contratos temporales. Tampoco hay ninguna medida de conciliación más allá de los que se establece en el RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) o en el convenio de aplicación en cada caso.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.4. POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL Y DIGITAL

GRI 2-23, 2-24, 3-3, 401-2, 401-3, 403-6

ENFOQUE DE GESTIÓN

DDP promueve activamente la **conciliación entre la vida personal y profesional de su equipo humano**, adoptando una visión integral del bienestar que abarca los ámbitos social, físico y mental. La organización reconoce el valor de cuidar a las personas como base para una **mayor motivación, compromiso y productividad sostenible**. Este enfoque se considera un tema material en el análisis de doble materialidad del grupo, dado su impacto directo en la atracción y retención del talento, la salud y seguridad de la plantilla y la sostenibilidad social del negocio.

La gestión del bienestar y la conciliación se articula a través de cuatro pilares: (1) el respeto al derecho a la desconexión digital conforme al artículo 88 de la LOPDGDD; (2) las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; (3) la organización flexible del tiempo de trabajo; y (4) el conjunto de beneficios sociales puestos a disposición de la plantilla. La responsabilidad última recae sobre la Dirección de Personas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en aquellos aspectos sujetos a negociación colectiva.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Uno de los pilares fundamentales del enfoque de bienestar de DDP es el respeto al derecho a la desconexión digital, garantizando que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido se preserve **el descanso, los permisos, las vacaciones y la intimidad personal y familiar** de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

Para garantizar el cumplimiento efectivo de este derecho, DDP aplica las siguientes medidas:

- **Política interna de comunicación:** como norma general, se evita el envío de correos electrónicos y comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, durante fines de semana, festivos o vacaciones, salvo en casos de urgencia justificada.
- **Comunicación de ausencias:** cuando una persona trabajadora se encuentra de permiso o de vacaciones, se solicita que active el aviso automático en su correo electrónico facilitando un contacto alternativo, de modo que no se interrumpa su descanso.
- **Sensibilización a equipos** directivos y mandos intermedios sobre la importancia de respetar los tiempos de descanso de sus equipos.
- **Canal para el reporte de incumplimientos:** las personas trabajadoras pueden comunicar a través del Canal de Denuncias del grupo cualquier vulneración del derecho a la desconexión, con garantías de confidencialidad y no represalia.

Esta política contribuye a reducir el estrés y el absentismo laboral, mejora la motivación, el clima organizacional y el equilibrio entre vida laboral y personal. Durante 2025 **no se ha recibido ninguna reclamación relacionada con el derecho a la desconexión digital**.

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo en DDP:

- **Personal de estructura:** sigue un horario habitual de lunes a viernes, de 9:00 h a 18:00 h, con una pausa de una hora para la comida.
- **Personal operativo:** dispone de jornadas adaptadas a las necesidades específicas de los servicios contratados por los clientes, lo que implica una mayor variedad de turnos (mañana, tarde, noche, turno partido, fines de semana, etc.) en función de la actividad.

Adicionalmente, el grupo aplica diferentes medidas de organización del tiempo de trabajo, como lo son, la **flexibilidad horaria de entrada y salida, viernes con jornada reducida y teletrabajo**. Estas medidas se aplican en las diferentes

sociedades del grupo dependiendo de los diferentes convenios de cada sociedad. DDP dispone del sistema de registro horario obligatorio conforme al Real Decreto-Ley 8/2019, garantizando la trazabilidad de las jornadas efectivamente realizadas.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

DDP pone a disposición de su plantilla un conjunto de **medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional**, conforme al convenio colectivo aplicable y a la legislación vigente:

- Permiso parental (maternidad, paternidad, adopción y acogimiento) en los términos legalmente establecidos.
- Permisos retribuidos por cuidado de familiares enfermos o dependientes.
- Reducción de jornada por guarda legal de menores y por cuidado de familiares.
- Excedencias para el cuidado de hijos/as y familiares.
- Flexibilización horaria para conciliar con responsabilidades familiares.
- Permiso de lactancia y adaptación de jornada para personas trabajadoras en situación de lactancia natural.

Las medidas de conciliación son **aplicadas sin distinción por razón de género** y se promueve activamente que sean utilizadas tanto por hombres como por mujeres, contribuyendo así a la corresponsabilidad y a la igualdad efectiva en el ámbito familiar y profesional.

BENEFICIOS SOCIALES

Adicionalmente a la retribución salarial, DDP ofrece a su plantilla un conjunto de beneficios sociales orientados a mejorar la calidad de vida, la salud, el bienestar y el desarrollo personal:

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN	COLECTIVO BENEFICIARIO
Seguro de accidentes	Cobertura aseguradora colectiva frente a accidentes laborales y, en su caso, no laborales.	Toda la plantilla
Acuerdos con mutuas	Convenios con mutuas colaboradoras de la Seguridad Social para la cobertura de contingencias profesionales y comunes.	Toda la plantilla
Club de Benefits	Plataforma de ahorro con descuentos en productos y servicios de más de 500 empresas (viajes, tecnología, ocio, hogar, etc.).	Toda la plantilla
Goodhabitz Online Training	Plataforma online de cursos sobre buenos hábitos, bienestar y crecimiento personal.	Toda la plantilla

Estos beneficios se ofrecen a la totalidad de la plantilla con independencia del tipo de contrato (indefinido, temporal, fijo discontinuo) y de la jornada (completa o parcial).

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR

En el marco de la promoción de la salud y el bienestar de la plantilla, DDP pone a disposición de las personas trabajadoras la plataforma Goodhabitz Online Training, que ofrece cursos sobre buenos hábitos, salud, gestión del estrés, mindfulness, crecimiento personal y desarrollo de competencias transversales.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.5. SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4

Varias de las empresas integradas en DDP cuentan con un **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**. En aquellas sociedades donde este comité no ha sido constituido, los empleados conocen su facultad de crearlo, tal y como establece el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité se reúne con una periodicidad trimestral, quedando reflejados en el acta correspondiente los siguientes puntos:

- Lectura del acta precedente.
- Evaluación de las medidas preventivas implementadas en el trimestre anterior.
- Definición del plan de actuación preventiva para el trimestre en curso.
- Análisis de los datos de accidentabilidad del período previo.
- Inspecciones activas, informes ergonómicos, higiénicos y psicosociales.
- Ruegos y preguntas: dotación de EPIs y comunicación entre empresa y trabajador.
- Entrega de la documentación correspondiente.

DDP, cuya actividad principal se desarrolla en los ámbitos de **vigilancia y seguridad, servicios auxiliares y limpieza**, concibe la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores como un eje estratégico irrenunciable. La plantilla que opera en estos entornos se enfrenta a condiciones de trabajo que requieren una gestión preventiva rigurosa y continua.

En coherencia con este compromiso, DDP tiene implantada una **Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo** en el conjunto de sus sociedades. Las empresas del consolidado que cuentan con la **Certificación ISO 45001:2018**, obtenida con anterioridad al presente informe, son las siguientes:

- Citius Solutions — certificada desde 2024
- AS — certificada desde 2021
- PDP — certificada desde 2021

Si bien este es el primer ejercicio en que DDP presenta un reporte de sostenibilidad, las certificaciones anteriores ponen de **manifiesto un compromiso sólido y de larga trayectoria con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo**.

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD

DDP trabaja de manera sistemática en la prevención y reducción de los accidentes laborales, con el propósito de minimizar su tasa de frecuencia, reforzar las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo y contener el absentismo.

Durante el ejercicio 2025 **no se ha detectado ningún empleado de DDP cuyo puesto de trabajo comporte un riesgo elevado** de contraer una enfermedad profesional.

Los indicadores relativos al índice de frecuencia y de incidencia, así como los datos de accidentabilidad del consolidado son los siguientes:

Índice de Frecuencia e Índice de Incidencia por empresa y género						
	AS		Citius Solutions		PDP	
						
Índice de Frecuencia	6,31	7,97	3,26	2,64	14,07	3,44
Índice de Incidencia	6,07	7,68	2,89	2,35	21,63	5,29

En el ejercicio 2025 no se ha registrado ningún fallecimiento vinculado a accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Accidentabilidad por empresa y género						
	AS		Citius Solutions		PDP	
						
Nº Accidentes con baja	5	7	30	25	11	3
Nº Accidentes in itinere	2	2	2	1	1	0
Nº Accidentes sin baja	4	5	13	10	4	1
Nº Horas absentismo	1.756	2.220	5.130	4.158	6.513	1.591

SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CONSUMIDORES

DDP no aplica medidas específicas en materia de salud y seguridad de los consumidores, ya que la naturaleza de las actividades desarrolladas por sus empresas no hace de este aspecto una cuestión materialmente relevante.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.6. RELACIONES SOCIALES

GRI 2-29, 2-30, 407-1

La presente Memoria de Sostenibilidad constituye el **primer ejercicio de reporte no financiero** del grupo DDP, integrado por las sociedades Citius Solutions, PDP y AS. Este apartado recoge el marco general de relaciones sociales del Grupo, sentando las bases sobre las que se construirán los reportes de ejercicios futuros.

DDP organiza su diálogo social con el personal a través de los comités de representación en materia laboral (**Comités de Empresa**) y social (**Comités de Seguridad y Salud** y **Comisiones de Igualdad**), canalizando a través de estos órganos los procedimientos de información, negociación y consulta con la plantilla.

COMITÉS DE EMPRESA

Las empresas integradas en DDP (Citius Solutions, PDP y AS) cuentan con la **representación legal de los trabajadores/as** a través de los **Comités de Empresa** y delegados/as de personal correspondientes, conforme al Estatuto de los Trabajadores, en aquellos centros y sociedades en los que procede su constitución.

Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Citius Solutions	-	8	0
PDP	06/10/2025	17	2
AS	06/05/2026	17	-

COMISIONES DE IGUALDAD

En cumplimiento del Real Decreto 901/2020, las empresas de DDP obligadas a disponer de **Plan de Igualdad** cuentan con su **Comisión de Igualdad** de carácter paritario, encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
Citius Solutions	-	5	0
PDP	29/04/2026	4	-
AS	27/04/2026	4	-

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Conforme al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, DDP establece su diálogo social en materia preventiva a través de los **Comités de Seguridad y Salud** constituidos, órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular de las actuaciones de la empresa en prevención de riesgos.

Empresa	Fecha de constitución	Nº de miembros	Nº de delegados sindicales
PDP	06/10/2025	4	0
AS	27/04/2026	4	0

COBERTURA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Todo el personal, es decir, el **100% de la plantilla de DDP, está cubierto por convenios colectivos**. En total son 31 convenios diferentes los aplicables en el Grupo. A continuación, se relacionan los **10 convenios** con más personas contratadas que representan el **86,01%** del total de la plantilla de DDP:

Nº	Convenio Colectivo	Nº de personas trabajadoras	%
1	Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada	494	24,33%
2	Empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos	394	19,41%
3	Laudo Arbitral de las empresas de alquiler de vehículos, CON y SIN conductor	278	13,69%
4	Transporte de viajeros por carretera y urbanos de Castellón	175	8,62%
5	Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural Madrid	120	5,91%
6	Sector de la Industria de hostelería y turismo de Catalunya	75	3,69%
7	Empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública	70	3,45%
8	Convenio Colectivo del sector Hostelería de Valencia	48	2,36%
9	Lleure educatiu i sociocultural- àmbit aplicació Catalunya	47	2,32%
10	Citius outsourcing enterprise 2012-2017	45	2,22%

DDP cumple con los requisitos de seguridad y salud incluidos en sus convenios colectivos y con la legislación de prevención de riesgos laborales aplicable. El Grupo se encuentra trabajando en el refuerzo y consolidación de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de avanzar progresivamente hacia su **certificación conforme a la norma ISO 45001**.

En cuanto a operaciones y proveedores, DDP no opera ni mantiene colaboración con aquellos cuyo derecho de asociación y negociación colectiva esté en riesgo. La compañía se compromete a respetar los **derechos humanos y los derechos laborales fundamentales** recogidos en los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

Asimismo, DDP da importancia a establecer un ambiente de confianza y apertura para que las personas trabajadoras en operación se comuniquen y puedan realizar consultas que se aborden de manera efectiva, tomándose medidas apropiadas en respuesta a las inquietudes planteadas.

En relación con el artículo segundo de relaciones sociales de la Ley 5/2021, de 12 de abril, en este primer ejercicio de reporte DDP está sentando las bases para la implementación formal de mecanismos de consulta para el personal, como el **buzón de sugerencias en línea**, donde los trabajadores/as podrán enviar sus sugerencias o inquietudes de manera segura y confidencial en cuestiones de procesos operativos u otras cuestiones relacionadas con el vínculo laboral.

Adicionalmente, se prevé programar reuniones periódicas entre mandos intermedios y equipos operativos para la mejora del funcionamiento de los servicios, dejando registro y evidencia del diálogo social de información, consulta y participación. De cara a próximos ejercicios, DDP tiene previsto desplegar **encuestas internas anónimas** dirigidas a toda la organización como herramienta de escucha activa, cuyos resultados servirán de base para definir planes de acción concretos en los ámbitos prioritarios para la plantilla.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.7. FORMACIÓN

GRI 404-1, 404-2

En DDP, el **desarrollo profesional de las personas** se concibe como un elemento estratégico desde el inicio de su actividad. Siendo este el primer ejercicio en el que la compañía **incorpora la formación a su reporte de sostenibilidad**, se sientan las bases de un modelo formativo estructurado, que acompañará el crecimiento del grupo en los próximos años.

Cada empresa del grupo diseña e implementa su propio **Plan de Formación anual**, ajustado a las características propias del sector de vigilancia, limpieza y servicios auxiliares, así como a las necesidades operativas de cada equipo y al perfil de su plantilla. Dada la naturaleza de la actividad, la formación adquiere una dimensión especialmente relevante en todo lo relacionado con la seguridad, el desempeño profesional y el trato al cliente.

La oferta formativa cubre **todas las categorías profesionales**, con especial atención a las áreas de seguridad y salud en el trabajo. Entre las formaciones más destacadas se encuentran:

- **Manejo seguro de maquinaria (carretillas, puente grúa, etc.)**
- **Trabajos en altura y uso de plataformas elevadoras**
- **Higiene industrial**
- **Protección de datos (RGPD)**
- **Reciclaje profesional para vigilantes de seguridad**
- **Cursos de idiomas**

Asimismo, se han incorporado desde el inicio cursos orientados al bienestar del personal, como gestión del estrés y gestión del tiempo, con el objetivo de promover un entorno de trabajo saludable y equilibrado.

En total, en este primer año de reporte, DDP ha impartido **3.171 horas de formación**, de las que se han beneficiado **677 personas**, lo que representa **4,68 horas de formación por empleado**. Esta cifra refleja, desde el primer ejercicio, un compromiso claro y tangible con el desarrollo de las personas como base del proyecto empresarial.

	2025	2024
Nº de horas de formación	3.171	-
Nº de empleados formados	677	-
DDP		

DDP inicia así su andadura en materia de reporte de sostenibilidad con un sólido punto de partida en formación, asumiendo el compromiso de continuar avanzando en este ámbito y de consolidar una cultura de aprendizaje continuo como palanca de crecimiento y competitividad.

FORMACIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

En el 2025, la formación del personal del conglomerado se ve reflejado de la siguiente manera:

	 Hombres		 Mujeres	
	Nº de horas de formación	Nº de empleados formados	Nº de horas de formación	Nº de empleados formados
Directivos	0	0	41	3
Mandos intermedios y técnicos	67	17	154	41
Personal administrativo y otros	0	0	25	5
Personal operativo	1.547	368	1.337	243
DDP				

Asimismo, se indica la formación por género y categoría profesional de las distintas sociedades:

	 Hombres		 Mujeres		 Hombres		 Mujeres	
	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados
Directivos	0	0	16	2	0	0	25	1
Mandos intermedios y técnicos	0	0	62	11	38	14	63	27
Personal administrativo y otros	0	0	0	0	0	0	25	5
Personal operativo	458	45	458	63	279	102	279	126
AS					Citius Solutions			

	 Hombres		 Mujeres	
	Horas de formación	Empleados formados	Horas de formación	Empleados formados
Directivos	0	0	0	0
Mandos intermedios y técnicos	29	3	29	3
Personal administrativo y otros	0	0	0	0
Personal operativo	810	221	600	54
PDP				

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.8. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

GRI 405-1, 405-2, 406-1, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3

ENFOQUE DE GESTIÓN

DDP ha identificado la **igualdad y la diversidad** como un tema material en su análisis de doble materialidad, dado su impacto directo en la atracción y retención del talento, en la cultura organizativa y en la sostenibilidad social del negocio. La gestión de este tema se articula a través del **Código Ético del grupo, las políticas de igualdad, los planes de igualdad** de las sociedades que disponen de ellos y los **protocolos de prevención y actuación frente al acoso**. La responsabilidad última recae en la Dirección de Personas, con el apoyo de las Comisiones de Igualdad constituidas en cada sociedad y la supervisión del órgano de gobierno del grupo. Durante 2025, las principales líneas de actuación han sido la **renovación de los nuevos Planes de Igualdad y formación en igualdad** de personal encargado del seguimiento de los planes.

ACCESIBILIDAD Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

DDP concibe la accesibilidad en su sentido más amplio, entendida como **accesibilidad universal**: tanto en el acceso físico a edificios, oficinas y centros de trabajo, como en el acceso a los servicios prestados a clientes. Las oficinas del grupo, distribuidas por todo el territorio peninsular, cuentan con las medidas necesarias —rampas, ascensores, barras de apoyo, señalética accesible y otros elementos de adaptación— para garantizar el acceso a clientes, personas trabajadoras, candidatos/as, proveedores y resto de grupos de interés.

A 31 de diciembre de 2025, en el grupo prestaban servicio un total de **45 personas trabajadoras** con un grado de **discapacidad igual o superior al 33 %**. Esta cifra representa el **2,22% del total** de la plantilla del grupo.

Para el personal con discapacidad, DDP habilita las ayudas técnicas y los medios físicos necesarios para el correcto desempeño de su actividad. La inclusión laboral de personas con diversidad funcional forma parte del ADN de la organización, que promueve activamente la formación y el desarrollo profesional como vías para garantizar la autonomía económica y la igualdad de oportunidades reales.

IGUALDAD DE GÉNERO

DDP establece la **igualdad de género** como una de sus prioridades estratégicas, en línea con la meta 5.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: "velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y por la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios". Para hacer efectivo este compromiso, el grupo promueve la igualdad en todos los ámbitos del consolidado, con especial atención al acceso al empleo, al desarrollo profesional, a la formación y a las posiciones de responsabilidad.

DDP rechaza toda forma de discriminación y se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. Este compromiso se materializa a través del Código Ético del grupo y de las políticas internas asociadas, en cumplimiento de los siguientes principios fundamentales:

- No discriminación por razón de género, edad, origen, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.
- Igualdad de oportunidades y de dignidad para todas las formas de diversidad, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo profesional, la formación y la promoción interna.
- Inclusión efectiva en todos los ámbitos de la organización, con especial atención a colectivos en situación de vulnerabilidad.

Estos principios alinean al grupo con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos y, en particular, con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 10 (Reducción de las desigualdades)**.

Como indicadores clave de la situación de la igualdad de género en DDP a cierre de 2024 destacan: una representación femenina del **42,9% en la plantilla total del grupo, un 16,7% de mujeres en posiciones de responsabilidad y mando**.

PLANES DE IGUALDAD Y POLÍTICAS ASOCIADAS

Las empresas del grupo disponen de políticas y protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, basados en los siguientes principios:

- Toda la plantilla tiene derecho a que se respete su dignidad y, recíprocamente, la obligación de tratar con respeto a las personas con las que se relaciona por motivos laborales (clientes, proveedores, compañeros/as, etc.). La Dirección declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto, no serán ignorados y serán sancionados con contundencia.
- El grupo se compromete a establecer mecanismos para la detección de nuevas desigualdades y a implantar los procedimientos necesarios que contribuyan a la mejora continua en materia de igualdad.
- Las comunicaciones, denuncias y consultas se canalizan a través del Canal de Denuncias del grupo, garantizándose la confidencialidad, la prohibición de represalias y la presunción de inocencia durante el proceso de investigación.

A 31 de diciembre de 2025, por dimensión, todas las sociedades del grupo DDP están obligadas a disponer de Plan de Igualdad conforme al Real Decreto 901/2020. Las tres sociedades cuentan con un Plan inscrito en REGCON y dos se encuentran en proceso de elaboración de un nuevo Plan debido a la caducidad de estos. El detalle por sociedad es el siguiente:

- **Alianzas y Subcontratas, S.A.:** En proceso de elaboración de un nuevo plan. Vigencia del actual: 07/03/2026.
- **Protección de Patrimonios, S.A.:** En proceso de elaboración de un nuevo plan. Vigencia del actual: 31/01/2026.
- **Citius Solutions, S.L.:** Implantado (2025-2029). Vigencia: 15/12/2029.

Cada Plan establece su propia Comisión de Seguimiento, integrada de forma paritaria por representación empresarial y social, que se reúne con la periodicidad establecida en cada documento. Las Comisiones de Seguimiento velan por la correcta implantación de las medidas, evalúan su eficacia y proponen, en su caso, modificaciones o acciones correctivas.

Con independencia del tamaño y de la obligación legal, todas las sociedades del grupo disponen de Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo y se rigen por el Código Ético común del grupo.

CERTIFICACIONES SGI 20.10 Y SGI A-20

Todas las sociedades del grupo DDP con **Plan de Igualdad** disponen además de las certificaciones **SGI 20.10 (Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades)** y **SGI A-20 (Sistema de Gestión de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral y Sexual)**. Estas certificaciones, emitidas por SGI Standards, acreditan que el grupo cuenta con un sistema estructurado para gestionar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, prevenir situaciones de acoso, y responder ante ellas con protocolos definidos, trazables y auditables. Las sociedades certificadas son: Alianzas y Subcontratas y Protección de Patrimonios. La fecha de la última auditoría externa de mantenimiento fue 29 de abril de 2025 sin no conformidades mayores detectadas.

Los principales objetivos perseguidos con estas certificaciones son: la eliminación o minimización de las desigualdades existentes o potenciales en la organización, el mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión, la conformidad demostrable con la política de igualdad establecida, la existencia e implantación de los protocolos exigidos por la normativa legal, y la mejora de la percepción de la plantilla respecto al grado de sensibilización de la organización en materia de igualdad y acoso.

Destacar que DDP tiene firmado un acuerdo de colaboración con Igualia para promover un proyecto de asesoramiento en materia de Igualdad de Oportunidades y Prevención del Acoso.

CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y DE ACOSO

Durante el ejercicio 2025, DDP ha tramitado un total de **4 denuncias** relacionadas con posibles situaciones de discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual, frente a 3 registradas en 2024. Todas las denuncias se han tramitado

conforme al protocolo interno, con apertura de investigación, garantías de confidencialidad y respeto a la presunción de inocencia de las personas implicadas. El cuadro siguiente resume la actividad del año:

- **Alianzas y Subcontratas:** ha habido una investigación sobre acoso sexual, la cual se ha concluido como Acciones Constitutivas de Acoso Sexual, y dos investigaciones sobre acoso laboral, de las cuales una se ha concluido como Acciones Constitutivas de Acoso Laboral, y la otra se concluye que no hay indicios suficientes.
- **Protección de Patrimonios:** ha habido una investigación sobre acoso sexual, de la cual una se ha concluido como Acciones Constitutivas de Acoso Sexual.

Adicionalmente al cierre de cada expediente, DDP realiza una revisión interna para identificar oportunidades de mejora del protocolo, refuerzo formativo a los equipos implicados y, en su caso, ajustes en los procedimientos de prevención.

El hecho de que afloren denuncias a través del canal interno constituye una señal de que los mecanismos de detección funcionan y de que la plantilla confía en el sistema. DDP reafirma su voluntad de seguir fortaleciendo los mecanismos de prevención, detección y actuación frente a cualquier comportamiento que vulnere la integridad de las personas que forman parte del grupo. La construcción de una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la transparencia constituye un eje permanente del modelo de gestión de personas.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.9. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

GRI 2-27, 406-1, 408-1, 409-1, 411-1

En **DDP** desarrollamos nuestra actividad empresarial conforme a la legislación aplicable en cada territorio en el que operamos, manteniendo un comportamiento ético ejemplar alineado con la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Asimismo, reconocemos la relevancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los integramos en nuestra estrategia empresarial para reforzar la identificación y gestión de riesgos y oportunidades, alineando nuestra actuación con la plantilla, clientes, proveedores y comunidades locales en las que operamos.

Por ello, se requiere a todas las personas trabajadoras y colaboradores de DDP:

- **Cumplir estrictamente la normativa vigente en cada lugar donde presten sus servicios.**
- **Conocer las leyes y normas que afectan a su actividad y, cuando sea necesario, solicitar información precisa a su superior jerárquico o a las instancias competentes.**

DDP rechaza expresamente cualquier forma de trabajo forzoso o infantil, así como toda vulneración de los derechos fundamentales, conforme a lo establecido en nuestro Código Ético.

Situación durante el ejercicio 2025:

- **No se ha registrado ninguna denuncia relacionada con derechos humanos ni con discriminación de personas.**
- **Tampoco se han identificado vulneraciones de los derechos de los pueblos indígenas, en coherencia con la naturaleza de la actividad que desarrolla la empresa.**

COMPROMISO CON LOS ODS - AGENDA 2030

En **DDP** hemos implantado una estrategia de desarrollo sostenible orientada a impulsar una sociedad justa, igualitaria y saludable, y a contribuir a la consecución de los ODS. A continuación, se detallan las iniciativas más relevantes desarrolladas en los ODS prioritarios para la compañía:

IGUALDAD DE GÉNERO



- Desarrollo y registro de nuevos Planes de Igualdad en las empresas del Grupo, con compromisos, medidas y objetivos concretos.
- Designación de un agente de igualdad y comisión de Igualdad en la mayoría de las empresas del Grupo, responsables de promover la igualdad de derechos y oportunidades entre los distintos colectivos.
- Realización de auditorías retributivas y publicación del registro salarial conforme al Real Decreto 902/2020, para identificar y corregir brechas salariales de género.
- Elaboración y ejecución de un plan formativo para sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con contenidos sobre no discriminación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Obtención de certificación ISO 53800, directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en las empresas del grupo.
- Medidas de corresponsabilidad y conciliación: flexibilidad horaria, teletrabajo, jornada continua en verano y permisos retribuidos más allá del mínimo legal.

ENERGÍA ASEQUIBLE NO CONTAMINANTE



- Certificados de Garantía de Origen (GdO) renovable para acreditar el 100 % del suministro eléctrico procedente de fuentes renovables en todas las oficinas del Grupo.
- Renovación y mantenimiento de equipos de climatización (HVAC) de las oficinas.
- Ampliación de la flota de vehículos de bajas emisiones de la compañía.
- Instalación de placas fotovoltaicas de autoconsumo en las oficinas centrales del Grupo, con el objetivo de reducir el consumo eléctrico e impulsar la generación energética a partir de recursos renovables.
- Realización de auditorías energéticas periódicas en oficinas y centros de trabajo del Grupo conforme al Real Decreto 56/2016, que transpone parcialmente la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 con la finalidad de mejorar la eficiencia energética de la empresa, promoviendo el ahorro energético y minimizando las emisiones asociadas a las instalaciones.
- Programa de sensibilización energética a la plantilla (buenas prácticas de uso eficiente, apagado de equipos, teletrabajo con criterios de eficiencia).

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



- Plan anual de formación continua con itinerarios técnicos y transversales para toda la plantilla, midiendo horas de formación por persona y categoría profesional.
- Generación de empleo en todas las zonas, ámbitos y sectores en los que las empresas del Grupo están presentes.
- Garantía de condiciones laborales dignas para toda la plantilla y los proveedores, y aseguramiento de la no discriminación en la contratación, retribución, formación y promoción profesional.
- Impulso de iniciativas y colaboraciones con asociaciones a favor de la creación de trabajo decente, la innovación y el emprendimiento.
- Implantación de sistemas de gestión de la salud y la seguridad basados en la norma ISO 45001 en las empresas del Grupo, con el fin de reducir los accidentes y las enfermedades profesionales entre las personas trabajadoras.
- Implantación y certificación de sistemas de responsabilidad social corporativa basados en la norma ISO 26000 en las empresas del Grupo, con el fin de afianzar el compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad empresarial.
- Canal ético confidencial accesible para plantilla, proveedores y terceros, con garantía de no represalia conforme a la Ley 2/2023 de protección del informante.
- Código de Conducta para Proveedores con cláusulas de derechos humanos, trabajo decente y prohibición expresa de trabajo forzoso e infantil, vinculante en la contratación.

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



- Las empresas del Grupo colaboran con Iman Foundation que trabajan con colectivos vulnerables (personas refugiadas, migrantes, sin hogar, en riesgo de exclusión), mediante voluntariado corporativo, donaciones y patrocinios.
- Política de no discriminación por origen, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género, edad o discapacidad, formalizada en el Código Ético y verificada en procesos de selección, retribución y promoción.

ACCIÓN POR EL CLIMA



- Ampliación del alcance de las certificaciones conforme a la norma ISO 14001:2015 en las empresas del Grupo.
- Aprobación de nuevas políticas de Acción Climática y de Consumo Responsable del Agua que definen los compromisos de las empresas del Grupo.
- Verificación externa de la huella de carbono (alcances 1, 2 y 3).
- Análisis y mejora continua a través de la plataforma EcoVadis, que evalúa el cumplimiento de estándares internacionales en sostenibilidad, responsabilidad social, ética empresarial y gestión ambiental.
- Gestión integral de residuos.
- Digitalización y reducción del consumo de papel.

Nuestro objetivo es vincular la estrategia empresarial y de sostenibilidad a los ODS mediante las distintas políticas que implantamos y revisamos periódicamente.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se integran o inspiran en los siguientes ámbitos:

- **Valores de las empresas Código ético.**
- **Política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.**
- **Política de compras responsables.**
- **Política de Acción Climática.**
- **Política de Consumo Responsable de Agua.**

Con todo ello, buscamos involucrar a todos los grupos de interés en las actividades de las empresas del Grupo para generar impactos positivos en el ámbito económico, social y ambiental, contribuyendo a la consecución de los ODS.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.10.COMPLIANCE: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1

DDP presenta en esta primera memoria de sostenibilidad su **compromiso con la prevención de la corrupción y el soborno** como pilar de su buen gobierno corporativo. El grupo, integrado por las sociedades Citius Solutions, Protección de Patrimonios (PDP) y Alianzas y Subcontratas (AS), cuenta con un Sistema de gestión de compliance orientado a garantizar la **legalidad, la ética empresarial y la integridad** en todas sus actividades, sobre la base de diligencia debida, tolerancia cero frente al soborno y la corrupción, rechazo absoluto al blanqueo de capitales y a la financiación del terrorismo, respeto a la competencia leal y a la protección de datos, igualdad de oportunidades y transparencia.

Esta cultura de cumplimiento contribuye al **ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas)**, meta 16.5 de reducción sustancial de la corrupción y el soborno.

MARCO NORMATIVO INTERNO

El sistema de compliance se sustenta en políticas y protocolos aprobados por la Dirección:

- Código Ético
- Política antisoborno y anticorrupción
- Política de conflicto de interés
- Manual de Prevención de Delitos
- Reglamento del Canal Ético
- Reglamento del Órgano de Compliance Penal
- Régimen disciplinario
- Protocolo de investigación
- Medidas de diligencia debida en la selección de personal

SISTEMA DE COMPLIANCE PENAL

El **Modelo de Prevención de Delitos se inició en 2018** y se ha desplegado de forma escalonada en las sociedades del Grupo conforme al artículo 31 bis del Código Penal y a la Norma UNE 19601, con el asesoramiento de Fortuny Legal. La implantación se realizó en PDP durante 2023, en AS durante 2024 y en Citius Solutions durante 2025.

SOCIEDAD	ESTADO IMPLANTACIÓN
PDP	Implantado (2023)
AS	Implantado (2024)
Citius Solutions	Implantado (2025)

COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y CASOS

Las políticas anticorrupción se difunden a través del **Código Ético** y de **píldoras informativas mensuales** elaboradas con el asesor externo. En 2025 se ha impartido una **formación transversal en compliance** que ha cubierto el Modelo de Prevención de Delitos, los principales delitos y penas, las condiciones de exención de responsabilidad, la sensibilización del personal, el Código Ético, el Órgano de Compliance Penal y el Canal de Denuncias. Al tratarse de la primera memoria de sostenibilidad de DDP, se ha optado por un reporte cualitativo de estas acciones; la trazabilidad cuantitativa por categoría profesional se incorporará en próximos ejercicios.

Durante 2025 **no se ha confirmado ningún caso de corrupción** en las sociedades de DDP, ni se han producido despidos, rescisiones contractuales o causas judiciales relacionadas. Tampoco **se han registrado acciones jurídicas** por competencia desleal o prácticas antimonopolio.

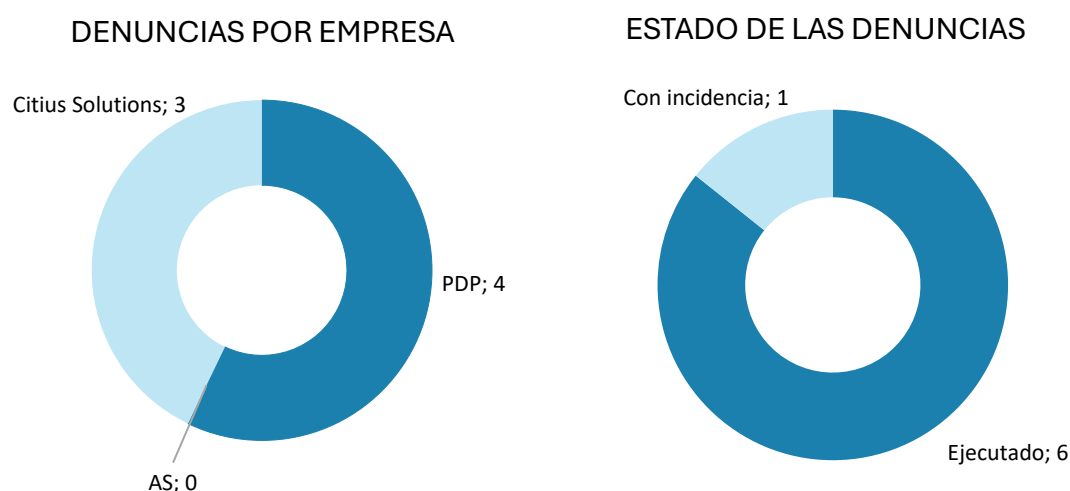
CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

DDP **no ha efectuado contribuciones políticas** —directas o indirectas, financieras o en especie— durante 2025, conforme a su Política antisoborno y anticorrupción.

Análisis de las comunicaciones interpuestas a través del canal ético y resultado de las investigaciones

En cumplimiento de la Ley 2/2023, DDP dispone de la plataforma Ulises como Canal Ético, una herramienta segura y confidencial que **garantiza el anonimato** del informante y la **protección frente a represalias**. El canal opera bajo una estructura compartida con las restantes entidades del grupo empresarial, con secciones diferenciadas que permiten una gestión eficiente sin perder la trazabilidad por sociedad. Durante 2025 se ha revisado toda la documentación del **Sistema Interno de Información** (Reglamento del Canal, Política del SII y Protocolo de Investigación) para adaptarla a la Ley, y se han comunicado los nombramientos del **Responsable del Sistema** a las Autoridades autonómicas competentes.

A lo largo del ejercicio 2025 se han recibido un total de **7 comunicaciones a través del Canal Ético** en la sección correspondiente a DDP: PDP (4 comunicaciones) y Citius Solutions (3 comunicaciones), mientras que AS no ha registrado ninguna comunicación durante el ejercicio.



Los canales de denuncias de las sociedades de **DDP** están accesibles en:

- **Citius Solutions:** <https://citiussolutions.es/canal-de-denuncias/>
- **PDP y AS:** <https://www.asenterprises.es/compliance/>

Asimismo, las personas trabajadoras de las sociedades del Grupo pueden acceder al Canal Ético a través del Portal del Empleado, garantizando un acceso directo, confidencial y permanente desde su entorno habitual de trabajo.

SANCIONES Y ÓRGANO DE COMPLIANCE PENAL

No existen sanciones a empresas de DDP en materia de riesgos penales, ni la Sociedad ha sido requerida por ningún regulador o autoridad durante 2025. El **Órgano de Compliance Penal** celebra reuniones mensuales con Fortuny Legal, documentadas mediante orden del día y acta, y custodia toda la documentación del Modelo.

NOVEDADES NORMATIVAS

En 2025 no se han producido reformas legislativas destacables en compliance penal, aunque sí se han publicado **tres estándares relevantes** incorporados al seguimiento del Sistema:

- **UNE 19601:2025** — Sistemas de Gestión de Compliance Penal.
- **UNE-ISO 37001:2025** — Sistemas de Gestión Antisoborno.
- **ISO 37009:2025** — Gestión de Conflictos de Interés.

Se mantienen en seguimiento las novedades de 2024 pendientes de transposición o desarrollo:

- **Directiva (UE) 2024/1226** — Medidas restrictivas de la Unión.
- **Directiva (UE) 2024/1760 (CSDDD)** — Diligencia debida en sostenibilidad.
- **Real Decreto 1101/2024** — Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

EMPLEO Y CUESTIONES SOCIALES

3.11. PROTECCIÓN DE DATOS

GRI 418-1, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27 y 3-3

ENFOQUE DE GESTIÓN

La creciente digitalización de la actividad empresarial ha situado la **confidencialidad, la privacidad y la protección de datos personales entre las cuestiones prioritarias** para los grupos de interés de DDP. La gestión adecuada de estos riesgos no solo es una obligación legal derivada del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), sino también un **elemento clave** de la confianza con clientes, personas trabajadoras, candidatos/as, proveedores y demás partes interesadas.

DDP ha identificado la protección de datos y la seguridad de la información como un **tema material en su análisis de doble materialidad**, dado el volumen y la sensibilidad de los datos personales que trata por su actividad — especialmente en *los servicios de seguridad privada, vigilancia y auxiliares, que conllevan el tratamiento de imágenes de videovigilancia y datos asociados al control de accesos*— y el impacto potencial que un incidente de seguridad podría tener tanto en los derechos de las personas afectadas como en la continuidad operativa del negocio. La gestión de este tema se articula en tres niveles: (1) protección de datos personales conforme al RGPD; (2) seguridad de la información de toda la organización; y (3) ciberseguridad y resiliencia frente a amenazas digitales.

GOBERNANZA DE LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La gobernanza de la protección de datos y la seguridad de la información en DDP se articula a través de las siguientes figuras y órganos:

- **Delegado de Protección de Datos (DPO):** DDP cuenta con un Delegado de Protección de Datos común a los tres grupos empresariales (Fernández Asunción, Internacional Fire Protection y DDP), certificado conforme al Esquema de Certificación de DPO de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). El DPO ejerce sus funciones de forma externa y reporta directamente al responsable del departamento de Organización.
- **Responsable de Seguridad de la Información / CISO:** las funciones de responsable de seguridad de la información se asumen por el responsable de Sistemas, con responsabilidad sobre la definición, implantación y supervisión de las medidas técnicas y organizativas de ciberseguridad del grupo.
- **Asesoramiento externo especializado:** el grupo cuenta con un servicio de asesoramiento, consulta y soporte en materia de protección de datos a través de una plataforma online de gestión documental, controles periódicos, auditorías de cumplimiento y acciones formativas.

MARCO NORMATIVO Y COMPROMISOS

La actuación del grupo en materia de protección de datos y seguridad de la información se enmarca en el siguiente conjunto normativo:

- Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (RGPD).
- Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).
- Real Decreto 311/2022 que regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), en aquellas actividades en las que aplica.
- Directiva (UE) 2022/2555 NIS2 sobre ciberseguridad, en aquellos servicios y entidades a los que resulta de aplicación.
- Norma UNE-ISO/IEC 27001 como referencia internacional en sistemas de gestión de la seguridad de la información.

DDP actualiza periódicamente sus políticas de protección de datos y seguridad de la información con el fin de mantener su adecuación al marco normativo, reducir la probabilidad e impacto de los incidentes y gestionar los datos de forma responsable.

PRINCIPIOS DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

El tratamiento de datos personales en DDP se rige por los principios establecidos en el artículo 5 del RGPD. La tabla siguiente recoge la aplicación práctica de cada uno de ellos en la organización:

PRINCIPIO (art. 5 RGPD)	APLICACIÓN EN EL GRUPO
Licitud, lealtad y transparencia	Información clara y accesible al interesado en el momento de la recogida; consentimiento explícito cuando procede; cláusulas informativas revisadas anualmente.
Limitación de la finalidad	Cada tratamiento tiene una finalidad determinada y legítima registrada en el Registro de Actividades del Tratamiento (RAT).
Minimización de datos	Recogida únicamente de los datos estrictamente necesarios; revisión periódica de los formularios y procesos de recogida.
Exactitud	Procedimientos para mantener actualizados los datos y atender solicitudes de rectificación en plazo legal.
Limitación del plazo de conservación	Política de conservación documentada por tipo de tratamiento; bloqueo y supresión al término del plazo.
Integridad y confidencialidad	Medidas técnicas y organizativas proporcionadas al riesgo: control de accesos, cifrado, copias de seguridad, formación.
Responsabilidad proactiva	Registro de Actividades del Tratamiento (RAT), análisis de riesgos, EIPDs cuando proceden, auditorías periódicas y trazabilidad documental.

MEDIDAS IMPLANTADAS

Para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable y la protección efectiva de los datos personales, DDP ha implantado un conjunto de medidas estructuradas en tres dimensiones:

Medidas legales:

- Actualización periódica de las cláusulas informativas y consentimientos facilitados a los interesados.
- Identificación y documentación de la base legal de cada tratamiento.
- Elaboración, revisión y firma de contratos de encargo del tratamiento conforme al artículo 28 del RGPD con todos los proveedores que acceden a datos.
- Mantenimiento del Registro de Actividades del Tratamiento (RAT).

Medidas organizativas:

- Designación de un Delegado de Protección de Datos (DPO) certificado por la AEPD.
- Procedimientos para la atención de derechos de los interesados (acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad).
- Protocolo de gestión de incidencias y brechas de seguridad, con procedimiento de notificación a la AEPD en plazo de 72 horas conforme al artículo 33 del RGPD.
- Realización de Evaluaciones de Impacto en Protección de Datos (EIPD) cuando procede.

Medidas técnicas y de ciberseguridad:

- Políticas y procedimientos de seguridad documentados.
- Control de accesos lógicos: gestión de identidades, autenticación robusta y revisión periódica de privilegios.
- Sistemas de protección perimetral, antimalware y monitorización de tráfico de red.
- Cifrado de información en tránsito y en reposo en los sistemas que tratan datos personales.
- Copias de seguridad periódicas con pruebas de restauración.
- Seudonimización de datos en los entornos en los que es técnicamente viable.
- Seguridad física de los centros donde se ubican los sistemas de información.
- Desarrollo y mantenimiento seguro de sistemas de información, con gestión del ciclo de vida y aplicación oportuna de parches y actualizaciones.

TRATAMIENTOS SECTORIALES SENSIBLES

Por la naturaleza de su actividad —seguridad privada, vigilancia y servicios auxiliares—, el grupo **trata datos personales especialmente sensibles**, en particular imágenes de videovigilancia captadas en las instalaciones de sus clientes. Estos tratamientos cuentan con las siguientes garantías específicas:

- Información a los interesados mediante cartelería homologada conforme a las directrices de la AEPD en todos los puntos donde existen cámaras.
- Base legal del tratamiento documentada (interés legítimo o consentimiento, según el caso).
- Plazo máximo de conservación de las imágenes de un mes salvo cuando se hayan capturado hechos relevantes para la seguridad o que sean objeto de procedimiento legal, conforme al artículo 22.3 de la LOPDGDD.
- Procedimientos de acceso restringido a las grabaciones y trazabilidad de los accesos.
- Cláusulas específicas en los contratos con clientes que regulan la posición de cada parte (responsable, corresponsable o encargado del tratamiento, según el modelo de servicio).

Durante 2025, la auditoría interna del DPO ha revisado de forma específica los tratamientos asociados a procesos de selección de personal. El **resultado fue sido favorable**, aunque se detectaron algunas desviaciones dando lugar a un plan de acción que se cerró con fecha 31/12/2025.

CIBERSEGURIDAD Y RESILIENCIA OPERATIVA

Además de las medidas de protección de datos personales, el grupo gestiona la **ciberseguridad y la seguridad de la información** como un ámbito específico de riesgo y de continuidad de negocio. La gestión se apoya en los siguientes elementos:

- Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información: Protección de Patrimonios dispone de certificación ISO 27001. El alcance de la certificación cubre la Consultoría y asesoramiento. Servicios de vigilancia. Instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos de seguridad. Gestión de Servicios de ciberseguridad y servicios de CiberSOC y ha sido emitida por la empresa certificadora KIWA.
- Sistema de Gestión conforme al Esquema Nacional de Seguridad (ENS) pertenecientes a las sociedades Alianzas y Subcontratas y Protección de Patrimonios, cuya certificación ha sido emitida por la empresa certificadora KIWA.
- Plan de continuidad de negocio y procedimientos de recuperación ante desastres, con pruebas periódicas.
- Gestión de vulnerabilidades: monitorización continua, parcheo periódico y revisión de configuraciones.
- Concienciación y formación continua del personal en buenas prácticas de ciberseguridad (phishing, gestión de contraseñas, uso seguro del correo electrónico).
- Gestión de incidentes de seguridad.

2025 no se ha recibido ningún requerimiento de información procedente de la Agencia Española de Protección de Datos sobre algún proceso o procedimiento relativo al cumplimiento de la normativa de protección de datos.

FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

DDP considera la **formación y la concienciación** de la plantilla un elemento esencial de la protección de datos y la seguridad de la información, especialmente en los puestos que acceden y tratan datos personales por razón de su actividad, por lo que se programan diferentes acciones formativas en el marco del **Plan de Formación General** del grupo, en concreto, durante 2025 se han desarrollado la formación de “Fundamentos del RGPD” dirigida a los nuevos trabajadores incorporados durante el año.

HITOS DEL EJERCICIO Y OBJETIVOS 2025

Los principales hitos en materia de protección de datos y seguridad de la información durante 2025 han sido:

- En julio de 2025 se llevó a cabo la Auditoría de Protección de Datos por parte del DPO, que revisó los tratamientos de datos personales realizados por las empresas del grupo, con especial atención a los procesos de selección de personal y a la aplicación de las medidas de seguridad organizativas y técnicas. El resultado de la auditoría ha sido favorable, cuyo plan de acción ha sido cerrado a 31/12/2025.
- Se realizó la revisión y redacción de textos legales de páginas web.
- Se realizó la redacción del Protocolo de Desconexión Digital.

4

COMPROMISO SOSTENIBLE

Generando valor para clientes, proveedores y comunidad

COMPROMISO SOSTENIBLE

4.1. CALIDAD DE LOS SERVICIOS

GRI 2-25, 2-26, 3-3, 416-1, 416-2, 418-1

CERTIFICADOS DE CALIDAD

DDP ha identificado la **calidad del servicio** como un tema material en su análisis de doble materialidad, dado el impacto que tiene tanto en la satisfacción de sus clientes como en la sostenibilidad del negocio a largo plazo. Para gestionarlo, el grupo aplica un enfoque basado en procedimientos normalizados, evaluación continua y mejora sistemática, con el objetivo de cumplir las expectativas y necesidades de sus clientes a través de la prestación de servicios de seguridad privada, servicios auxiliares y limpieza. Las principales acciones desplegadas son:

- La evaluación periódica de **proveedores y subcontratistas** conforme a criterios de calidad, ambientales y sociales.
- La supervisión y **control de calidad** de los servicios prestados en cliente.
- La **mejora continua** de los procesos a partir de indicadores, auditorías y feedback de los grupos de interés.
- Las **auditorías internas periódicas** conforme a los sistemas de gestión certificados.
- La **formación continua del personal** para desarrollar las competencias necesarias para una prestación de calidad.

Además de las normas **UNE-EN ISO 14001:2015 (Gestión Ambiental)** e **ISO 45001:2018 (Seguridad y Salud en el Trabajo)** ya referenciadas en otros apartados de esta memoria, DDP cuenta con sociedades certificadas conforme a la norma **UNE-EN ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de la Calidad**. El alcance de la certificación cubre las actividades de vigilancia y protección de bienes, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, servicios auxiliares, externalización de procesos para la limpieza de flotas de vehículos y limpieza general de edificios, externalización de procesos para la hostelería, y ha sido emitida por el organismo certificador OCA Global. La tabla siguiente resume el estado de las tres certificaciones por sociedad:

SOCIEDAD	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
Alianzas y Subcontratas	Sí	Sí	Sí
Protección de Patrimonios	Sí	Sí	Sí
Citius Solutions	Sí	Sí	Sí

Todas las sociedades del grupo DDP se encuentran certificadas conforme a la **norma ISO 9001:2015**, lo que sitúa a la calidad como un eje plenamente consolidado en la prestación del servicio y como un elemento estratégico para el establecimiento de objetivos organizativos.

Este ejercicio constituye el primer año en el que DDP reporta su sistema de gestión de calidad en la memoria de sostenibilidad del grupo, consolidando así la transparencia en la información de calidad junto al resto de divisiones

SISTEMA DE GESTIÓN DE RECLAMACIONES

La gestión de las reclamaciones de clientes en las empresas de DDP se basa en un enfoque estructurado y eficiente que garantiza una respuesta rápida y adecuada a cada incidencia, conforme a los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001:2015. Este sistema se articula en torno a cinco pilares fundamentales:

- **Acceso sencillo al canal de reclamaciones:** el grupo dispone de un canal especializado que permite a los clientes presentar sus quejas de forma rápida y sin complicaciones, a través del correo electrónico listadeorganizacion@imancorp.es.

- **Comunicación clara e inmediata:** la interacción con el cliente se realiza de forma directa y trazable, garantizando una respuesta oportuna y transparente en cada caso.
- **Registro y seguimiento exhaustivo:** cada reclamación se documenta detalladamente, incluyendo el análisis de la situación, las acciones tomadas, la solución aplicada y los resultados obtenidos, lo que permite generar aprendizajes para el futuro.
- **Equipo preparado y capacitado:** el personal responsable de la gestión de reclamaciones cuenta con formación específica en comunicación, atención al cliente y resolución de problemas.
- **Compromiso con la mejora continua:** el análisis sistemático de las reclamaciones permite identificar acciones correctivas y oportunidades de mejora que se integran en los planes de gestión de la calidad del grupo.

Durante el ejercicio 2025, DDP ha gestionado un total de **49 reclamaciones** de clientes, frente a las 17 registradas en 2024, lo que supone una variación del 188%. El desglose por tipología es el siguiente:

- Calidad del servicio prestado: 28 reclamaciones.
- Conducta o desempeño del personal asignado al servicio: 15 reclamaciones.
- Plazos de respuesta o cumplimiento contractual: 0 reclamaciones.
- Facturación o aspectos administrativos: 6 reclamaciones.
- Otros motivos: 0 reclamaciones.

De acuerdo con el estándar GRI 418-1, durante 2025 **no se ha recibido ninguna reclamación fundamentada relativa a la violación de la privacidad de los clientes o a la pérdida de sus datos**, ni procedente de terceras partes ni de organismos reguladores. Asimismo, en el ejercicio no se han identificado incidencias significativas de fuga, robo o pérdida de datos de clientes. Durante el 2025 ha habido **11 incumplimientos** relacionados con salud y seguridad de los clientes con sanción económica

Del total de reclamaciones gestionadas, el **100% se resolvió dentro de los plazos establecidos** por el procedimiento interno. A partir del análisis causa-raíz de las incidencias, se han iniciado **49 acciones correctivas y 49 acciones de mejora**, integradas en los planes anuales de los sistemas de gestión.

Este mismo procedimiento de reclamaciones está disponible para otras partes interesadas (personas trabajadoras, candidatos/as, proveedores, etc.) en materias relacionadas con la calidad, el medioambiente, la seguridad y salud en el trabajo, y se evalúa anualmente su eficacia mediante indicadores de gestión y la satisfacción del reclamante con la resolución obtenida.

INSPECCIONES Y CONTROLES DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y de prevención de riesgos, así como de asegurar una experiencia positiva para los clientes, DDP realiza **inspecciones periódicas** en las instalaciones donde su personal presta servicio. Estas visitas permiten verificar que las condiciones de trabajo son seguras, adecuadas y conformes con la legislación vigente y con los estándares de calidad del grupo.

Las inspecciones también refuerzan el compromiso del grupo con la mejora continua, ya que permiten detectar áreas de mejora que contribuyen tanto al bienestar del personal como a una relación fluida con los clientes. En cada visita se supervisan, entre otros aspectos: las condiciones del puesto de trabajo, el cumplimiento de la operativa contractual, el cuadrante del servicio, las necesidades formativas del puesto, las prácticas ambientales aplicadas en el servicio y aspectos de seguridad y salud como el uso de EPIs o el estado del botiquín.

En 2025, el total de inspecciones realizadas ha sido de 702. El desglose por sociedad es el siguiente:

EMPRESA	Nº INSP. 2024	Nº INSP. 2025
Alianzas y Subcontratas	-	205
Protección de Patrimonios	-	497

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Con el objetivo de garantizar la calidad de los servicios ofrecidos, el grupo DDP implementa un **Sistema de Gestión de la Calidad** alineado con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001:2015. Este sistema se enfoca en alcanzar altos niveles de satisfacción del cliente mediante un seguimiento constante y estructurado de sus percepciones, necesidades y expectativas, dando respuesta al requisito de gestión del tema material "calidad del servicio".

Para ello, se envían periódicamente encuestas a los clientes de las empresas del grupo, lo que permite recopilar información valiosa sobre su experiencia. Los resultados obtenidos se analizan mediante el **Índice NPS (Net Promoter Score)**, una herramienta que mide la fidelidad del cliente y su disposición a recomendar los servicios recibidos. Este índice clasifica a los clientes en tres categorías según la puntuación otorgada:

- **Promotores (9-10):** clientes altamente satisfechos, con experiencias muy positivas y alta probabilidad de recomendar la empresa.
- **Pasivos (7-8):** clientes cuya experiencia ha sido aceptable, pero sin un nivel de entusiasmo que los motive a recomendar activamente.
- **Detractores (0-6):** clientes insatisfechos, cuya experiencia ha sido negativa y que, en consecuencia, no recomendarían los servicios prestados.

Los resultados obtenidos por sociedad, comparados con el ejercicio anterior, son los siguientes:

EMPRESA	NOTA 2024	NOTA 2025
Alianzas y Subcontratas	5,0	5,5
Protección de Patrimonios	7,5	6,3
Citius Solutions	-	9,8

Los resultados se analizan de forma colectiva para identificar oportunidades de mejora y diseñar medidas correctivas que optimicen el servicio.

DDP se compromete a ofrecer un servicio de calidad y a revisar periódicamente el método de medición de la satisfacción, con el fin de adaptarse mejor a las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés, mantener el nivel de excelencia alcanzado y aumentar la participación en las encuestas para obtener valoraciones más representativas.

COMPROMISO SOSTENIBLE

4.2. DESARROLLO LOCAL

GRI 202-2, 204-1, 413-1, 413-2

Durante 2025, el consolidado de DDP ha seguido apostando firmemente por la sostenibilidad en sus dimensiones económicas, sociales y ambientales, integrando estos principios en la estrategia global del Grupo.

En un contexto económico estable y con una creciente exigencia regulatoria en materia de información no financiera, se ha intensificado el compromiso con el desarrollo territorial y el impacto positivo en las comunidades en las que operamos.

EMPLEO LOCAL Y CONTRATACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN

La contratación local sigue siendo un pilar fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad. Durante el ejercicio, se ha promovido activamente la incorporación de profesionales locales tanto en puestos operativos como en cargos de responsabilidad.

A efectos de este indicador, se considera alta dirección al Comité de Dirección y a los responsables de las principales áreas funcionales del consolidado, y se entiende por contratación local aquella en la que el directivo reside en la misma provincia donde desempeña su función, a menos de 50 km del puesto de trabajo. Bajo este criterio, a cierre de 2025 el **100% de los altos cargos pertenecen a la provincia donde desempeñan su función.**

Asimismo, se continúa fomentando la empleabilidad juvenil a través de programas de prácticas profesionales en colaboración con centros educativos, impulsando la inserción laboral de jóvenes y la generación de talento cualificado a nivel local. Este enfoque contribuye a dinamizar el entorno económico y educativo de las regiones en las que estamos presentes.

DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

DDP mantiene un firme compromiso con el tejido empresarial local mediante una política de compras basada en la contratación de proveedores nacionales y de proximidad. A efectos de este indicador, se considera proveedor local a aquel cuya sede social se encuentra ubicada en territorio nacional.

Durante 2025, el **100% de los productos y servicios adquiridos provienen de proveedores ubicados dentro del territorio nacional.** Esta apuesta refuerza la economía local, fomenta el empleo indirecto y permite establecer relaciones comerciales basadas en la confianza y la sostenibilidad.

En los territorios donde operamos, se da prioridad a empresas locales siempre que cumplan los requisitos de calidad, sostenibilidad y cumplimiento normativo exigidos por el consolidado.

COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES LOCALES

La actividad del Grupo se desarrolla en un **marco de respeto y colaboración con las comunidades locales.** A través de distintas acciones e iniciativas se trabaja por generar un impacto social positivo y sostenible en su entorno. Durante 2025, el 100% de los centros operativos del consolidado han sido evaluados previamente desde una perspectiva de impacto social, asegurando la integración de medidas para prevenir impactos negativos.

Como resultado de este procedimiento de evaluación, durante 2025 no se han registrado operaciones con impactos sociales negativos significativos, reales o potenciales, en las comunidades locales. Por el contrario, la empresa ha contribuido a través de:

- Colaboración con entidades sociales y educativas, mediante convenios de formación, prácticas y actividades conjuntas.
- Promoción del empleo local y generación de valor compartido.
- Impulso de actividades económicas complementarias, derivadas de su presencia y actividad en la zona.

Además, el consolidado promueve una cultura colaborativa, basada en la interacción entre agentes públicos y privados, lo que permite aprovechar de forma conjunta los recursos disponibles en beneficio de la comunidad.

GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

El impacto ambiental que las empresas del Grupo pueden generar en su entorno se encuentra controlado y evaluado conforme al procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales.

En aquellas unidades con mayor incidencia potencial, se han implementado medidas correctoras y preventivas.

Varias sociedades del consolidado cuentan con la certificación UNE-EN ISO 14001:2015, cuyo desarrollo se detalla en el apartado "2. Cuidando el Medio Ambiente" de esta memoria.

COMPROMISO SOSTENIBLE

4.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

GRI 2-28, 201-1, 203-2, 413-1

Durante el 2025 el Grupo DDP ha realizado aportaciones por valor de 1.140 euros para iniciativas de la Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural. Además, también ha colaborado en iniciativas impulsadas por la fundación IMANCorp Foundation.

IMANCorp Foundation, constituida en 2016 como una entidad privada sin ánimo de lucro, tiene como propósito convertirse en un espacio de encuentro entre el talento, la innovación y el mundo empresarial.

EJES ESTRATÉGICOS DE IMANCORP FOUNDATION

- **Impulso de la Innovación**
La fundación impulsa la investigación y el desarrollo como motores clave para el crecimiento del país, financiando proyectos de I+D con soluciones innovadoras a los desafíos actuales.
- **Talento**
Respaldo a ideas disruptivas e inversión en startups y empresas tecnológicas en fases early stage, growth stage y expansion stage.
- **Diversidad e Inclusión**
Colaboración con empresas para fomentar entornos laborales inclusivos y equipos diversos.
- **Observatorio de Competencias Digitales y Trabajo**
En alianza con la Universidad Autónoma de Barcelona, análisis de las competencias digitales de la población y su impacto en el ámbito laboral.

PROYECTOS IMPULSADOS POR IMANCORP FOUNDATION

- **Campaña #RompeElPrejuicio**
Campaña para promover la inclusión laboral de personas con síndrome de Down, con cortometraje, testimonios reales y fuerte presencia digital.
- **Informe sector hospitalario – Observatorio**
Presentación del informe sobre digitalización y nuevas competencias en el sector hospitalario en España.
- **Living Labs europeos y ecosistemas internacionales**
Participación en proyectos europeos vinculados al futuro del trabajo, competencias emergentes y empleabilidad juvenil.
- **Mes Europeo de la Diversidad**
Acciones de comunicación y sensibilización sobre diversidad como elemento estratégico para las organizaciones.
- **Sant Jordi y Biblioteca Neonatal Vall d'Hebron**
Campaña solidaria de fomento de la lectura y colaboración con el ámbito hospitalario infantil.
- **Cinefórum**
Espacio de reflexión en torno a diversidad, inclusión y realidad social a través del lenguaje audiovisual.
- **Reconocimiento European Diversity Awards**
Mejor fundación europea en los European Diversity Awards en materia de diversidad e inclusión.

ENTIDADES COLABORADORAS CON DDP

1. Compromiso social

- Asociación de Profesionales de Recursos Humanos de Canarias (GEHOCAN)

2. Enriquecimiento de los servicios

- AUSAPE – Asociación de Usuarios de SAP España
- CECOT – Confederació Empresarial de la Catalunya Central
- CEAM – Centro de Estudios y Asesoramiento de Metalurgia

3. Contribución al desarrollo territorial

- ACEPA – Associació Catalana d'Empreses del Patrimoni Arquitectònic
- AEST – Associació d'Empreses de Serveis de Tarragona
- CAEB – Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares

4. Alianzas estratégicas IMANcorp Foundation

- Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) – Observatorio de Competencias Digitales y Empleo
- Innovacc – clúster de innovación
- Hospital Sant Pau
- Hospital Vall d'Hebron
- AEDH – entidad del ámbito hospitalario

COMPROMISO SOSTENIBLE

4.4. SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES

GRI 2-6, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

La cadena de suministro de DDP se rige por los principios establecidos en la **Política de Compras Responsables y el Código Ético**, aprobados por el Consejo de Dirección. Su propósito es **garantizar que los proveedores cuenten con la capacidad necesaria para suministrar productos y servicios que respondan a los requisitos de calidad y sostenibilidad** que la organización promueve. La adhesión a esta política es obligatoria para todos los proveedores, y constituye una expresión del compromiso de la organización con la calidad, la ética empresarial, el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género, la no discriminación, la protección del medio ambiente y el cumplimiento de la legalidad vigente.

Para verificar que nuestros proveedores responden a estos estándares, aplicamos un proceso estructurado en varias fases:

SELECCIÓN

Basada en la **recopilación de información y evidencias sobre la capacidad del proveedor** para satisfacer los requisitos definidos por la organización.

- **Selección directa:** Aplicable a proveedores internos (empresas pertenecientes al grupo) o proveedores únicos (aquellos que ofrecen un producto o servicio sin alternativa equivalente en el mercado).
- **Selección por compra:** Fundamentada en la solicitud y comparación entre distintos proveedores, atendiendo a criterios de precio, características del producto o servicio, plazos de entrega y condiciones de pago.

CONTROL DEL SUMINISTRO O PRESTACIÓN

Se lleva a cabo mediante **un sistema de gestión de incidencias** coordinado por el departamento responsable, con el fin de resolver de forma eficaz y en tiempo cualquier desviación respecto a los estándares establecidos.

EVALUACIÓN

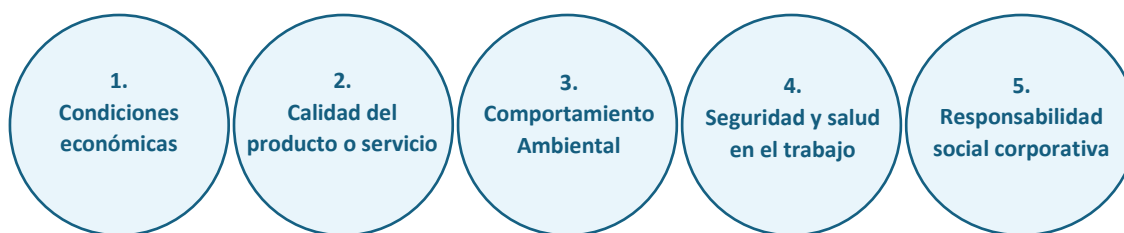
Los proveedores son evaluados en función de su criticidad, entendida como el impacto que su producto o servicio tiene sobre la operación de la empresa. Esta evaluación se apoya en cinco criterios específicos que contemplan el cumplimiento de los requisitos de sostenibilidad y responsabilidad social.

RE-EVALUACIÓN

Se activa cuando, tras la evaluación inicial, **se identifican áreas de mejora y se solicitan acciones correctivas** orientadas a reforzar la capacidad de suministro.

DDP, a través de su normativa interna, **verifica la solvencia profesional de las personas físicas o jurídicas con las que establece relaciones comerciales o profesionales de relevancia**. Se presta especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad, **garantizando así que proveedores y subcontratistas actúan de manera ética, responsable y coherente** con los principios de sostenibilidad que promueve nuestra cadena de suministro.

Con el objetivo de consolidar una gestión responsable desde el inicio, DDP ha implantado un sistema de evaluación de proveedores orientado a analizar las prácticas empresariales responsables en la cadena de suministro. En línea con los requisitos de calidad establecidos por la Norma ISO 9001:2015, la selección de proveedores se realiza mediante un sistema de ponderación basado en cinco criterios principales, que incluyen las condiciones económicas y la responsabilidad social corporativa.



2025 constituye el primer ejercicio en el que DDP elabora un informe de sostenibilidad, por lo que los datos que se presentan a continuación representan la línea base sobre la que se construirá el seguimiento y la evolución futura. Si bien no es posible establecer comparativas con períodos anteriores, este primer registro **sienta las bases para una gestión progresivamente más rigurosa y transparente.**

La evaluación se lleva a cabo de forma anual y queda registrada para todos los proveedores que cumplen con los criterios establecidos. En este primer ejercicio, **38 de 50 proveedores con una facturación superior a 10.000 €** han sido evaluados por su comportamiento ambiental y social, lo que representa el **76% del total**. Los resultados han sido satisfactorios, y la totalidad de los proveedores evaluados ha cumplido con los estándares requeridos.

Asimismo, **ninguno de los proveedores ha presentado un impacto ambiental crítico**. La identificación y evaluación de los aspectos ambientales indirectos asociados a la cadena de suministro se realiza conforme al procedimiento interno establecido, asegurando una supervisión adecuada del desempeño ambiental más allá de los límites directos de la organización.

De cara al próximo ejercicio, el objetivo es consolidar los procesos implantados durante este primer año de reporte y establecer metas progresivamente más ambiciosas que permitan avanzar en sostenibilidad y responsabilidad a lo largo de toda la cadena de suministro.

La adhesión a la **política obliga a los proveedores a respetar los derechos humanos** en su totalidad, garantizando que ninguna persona trabajadora sea sometida a acoso, castigo físico o mental, ni a ningún otro tipo de trato abusivo. Como mínimo, las condiciones salariales y la jornada laboral deberán ajustarse a la legislación vigente en cada país, incluyendo el salario mínimo, las horas extraordinarias y los límites máximos de jornada. **Queda expresamente excluido el uso de mano de obra infantil**, y se exige el cumplimiento de los convenios de la OIT, así como el respeto al derecho de libre asociación de las personas trabajadoras.

DDP apuesta por los **proveedores nacionales y locales**, estableciendo desde este primer ejercicio relaciones comerciales estables que favorecen la mejora continua y el avance en responsabilidad social corporativa. Esta apuesta se traduce en una estrategia de desarrollo de proveedores locales para las contrataciones estratégicas, contribuyendo a la generación de empleo indirecto y al fortalecimiento del tejido industrial en las zonas donde desarrollamos nuestra actividad.

En 2025, **el 100% del volumen de compras de DDP se ha canalizado a través de proveedores nacionales**. El ecosistema de proveedores abarca distintos ámbitos: distribución de materias primas (útiles y productos de limpieza, equipos informáticos, uniformidad y material de oficina), servicios de telecomunicaciones, alquiler de maquinaria y vehículos, así como servicios de prevención de riesgos laborales, gestión de residuos y mantenimiento y reparación de instalaciones.

5

ACERCA DE ESTE INFORME

Metodología, alcance y trazabilidad de la información

ACERCA DE ESTE INFORME

5.1. ACERCA DE ESTE INFORME

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 3-1, 3-2

OBJETO DEL INFORME Y MARCO REGULATORIO

El presente **Estado de Información no Financiera** de DDP se elabora con periodicidad anual y recoge la información correspondiente al ejercicio 2025 (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025), referente al consolidado de DDP

A través del informe, DDP da respuesta a:

- Los requerimientos en materia de Información no Financiera y Diversidad contemplados en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Los requerimientos relativos a las relaciones sociales y a la información sobre los trabajadores establecidos en el artículo segundo de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que se refiere al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

En línea con la evolución del marco normativo europeo, el informe incorpora avances hacia la adaptación a la Directiva (UE) 2022/2464 sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y a los Estándares Europeos de Sostenibilidad (ESRS) emitidos por EFRAG. DDP ha iniciado el proceso de alineación con estos marcos, con el fin de reforzar la transparencia y la calidad de la información reportada.

DECLARACIÓN DE USO DE LOS ESTÁNDARES GRI

DDP ha presentado la información citada en este informe de Estado de Información no Financiera de conformidad con la opción en referencia de los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

Esta declaración se realiza conforme a los Universal Standards 2021 publicados por la Global Reporting Initiative, así como a los Topic Standards aplicables a los temas materiales identificados por la organización. Adicionalmente, el informe se ha elaborado teniendo en cuenta los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

DDP, como integrante del grupo desde el 14 de julio de 2022, es firmante adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas y publica anualmente su Comunicación de Progreso (CoP).

ALCANCE Y PERÍMETRO DEL INFORME

El presente informe tiene una frecuencia de publicación anual, con periodo de reporte coincidente con el año natural, y cubre el consolidado de DPP, integrado por las siguientes sociedades:

- Alianzas y Subcontratas, S.L.
- Protección de Patrimonios, S.L.
- Citius Solutions, S.A.

DDP forma parte de una estructura empresarial más amplia que también incluye los grupos Internacional Fire Protection y Fernández Asunción. Cada grupo elabora su propio Estado de Información no Financiera con un perímetro consolidado diferenciado, manteniendo una metodología y unos principios comunes para garantizar la coherencia entre los tres informes.

Para cualquier consulta, aclaración o sugerencia relacionada con el contenido del informe, los grupos de interés pueden ponerse en contacto con la organización a través del correo electrónico sostenibilidad@imancorp.es.

PRINCIPIOS DE REPORTING

La elaboración del informe se rige por los ocho principios de reporting establecidos por GRI 1: Fundamentos 2021:

PRINCIPIO (GRI 1: 2021)	DESCRIPCIÓN
Exactitud	La información es precisa y detallada para evaluar el desempeño de la organización.
Equilibrio	La memoria refleja tanto los aspectos positivos como los negativos del desempeño, sin sesgos.
Claridad	La información se presenta de forma accesible y comprensible para los grupos de interés.
Comparabilidad	Se selecciona, recopila y comunica información de forma coherente y se mantiene en el tiempo, permitiendo el análisis de cambios y la comparación con otras organizaciones.
Exhaustividad	Se incluye información suficiente para evaluar los impactos significativos de la organización durante el periodo reportado.
Contexto de sostenibilidad	El desempeño se reporta en el contexto más amplio de la sostenibilidad y de los límites planetarios y sociales.
Puntualidad	La memoria se publica conforme a un calendario regular, permitiendo a los grupos de interés disponer de información oportuna.
Verificabilidad	Los datos y procesos están documentados de forma que pueden ser objeto de revisión y verificación externa.

Adicionalmente, y conforme al marco regulatorio español, se aplican los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia recogidos en la Ley 11/2018, así como el principio de doble materialidad que vertebra la futura aplicación de la CSRD y los ESRS.

VERIFICACIÓN EXTERNA

El presente informe ha sido sometido a verificación externa por parte de **OCA Instituto de Certificación, S.L.U.**, entidad de verificación independiente, con un nivel de aseguramiento limitado. La verificación se ha realizado conforme a la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento ISAE 3000 (Revisada).

El alcance de la verificación cubre la totalidad del contenido del informe. El verificador externo es independiente respecto de la organización y no mantiene relación que pueda comprometer su independencia profesional. La elección y renovación del verificador es supervisada por el responsable del departamento de Organización.

El proceso de verificación externa se inició por primera vez con el informe correspondiente al ejercicio 2018, realizado por una entidad externa distinta. El informe de verificación independiente correspondiente al presente ejercicio se incluye como anexo al final de esta memoria.

APROBACIÓN DEL INFORME

El presente Estado de Información no Financiera, incluida la información sobre los temas materiales reportados, ha sido revisado y aprobado por el Consejero Delegado de DDP. La supervisión del proceso de elaboración del informe ha sido coordinada por el responsable del departamento de Organización.

FICHA TÉCNICA DEL INFORME

FICHA TÉCNICA DEL INFORME	
Organización informante	DDP, Sociedad Limitada
Sector / Actividad	Outsourcing, empresa de trabajo temporal (ETT) y servicios de limpieza
Ejercicio reportado	1 de enero de 2025 — 31 de diciembre de 2025
Frecuencia de publicación	Anual
Marco de reporting	Estándares GRI (Universal Standards 2021), Ley 11/2018, Ley 5/2021, principios del Pacto Mundial y ODS
Declaración de uso	Elaborado de conformidad con los Estándares GRI
Perímetro	Sociedades del consolidado de DDP
Verificador externo	OCA Instituto de Certificación, S.L.U.
Norma de verificación	ISAE 3000 (Revisada)
Nivel de aseguramiento	Limitado
Órgano que aprueba el informe	Consejero Delegado
Contacto	sostenibilidad@imancorp.es

ACERCA DE ESTE INFORME

5.2. GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29

Para DDP, mantener un **diálogo activo con sus grupos de interés** es una condición indispensable para una gestión responsable y orientada a la sostenibilidad. La identificación de sus expectativas, preocupaciones y demandas permite a la organización incorporarlas en su estrategia, con el objetivo de construir relaciones basadas en la **confianza, la transparencia y el beneficio mutuo**. A través de este proceso de comunicación continua, DDP también traslada información relevante que fortalece el vínculo con cada colectivo.

El primer paso para que este diálogo resulte efectivo consiste en identificar y ordenar por relevancia a los grupos de interés más significativos. Esta priorización permite articular **mecanismos de comunicación adaptados** a las particularidades de cada grupo, impulsando una interacción más eficiente y generadora de valor.

A continuación, se detallan los principales grupos de interés de DDP y el enfoque de relación establecido con cada uno de ellos:

CLIENTES

Los clientes son el **motor de la actividad** de DDP. En una organización orientada a la prestación de servicios, atender sus necesidades y asegurar un servicio de calidad es una prioridad estratégica no negociable. Su papel en la sostenibilidad del negocio es fundamental, por lo que DDP trabaja de manera continua en optimizar su **experiencia, fortalecer su fidelización y mejorar su satisfacción**.

PROVEEDORES Y COLABORADORES

La **gestión responsable y eficiente** de las relaciones con los proveedores es esencial para la operativa de DDP. La organización distingue entre dos tipos:

- **Proveedores generales:** cuya ausencia tendría un impacto reducido sobre la actividad.
- **Proveedores estratégicos:** cuya interrupción podría comprometer seriamente el normal desarrollo de las operaciones.

Con ambos se fomenta una relación de **comunicación fluida y espíritu colaborativo**, prestando especial atención a los estratégicos para garantizar la continuidad operativa y una **cadena de suministro eficiente, ética y sostenible**.

SOCIEDAD

DDP asume con responsabilidad el impacto que su actividad genera en el entorno social. Por ello, impulsa iniciativas orientadas a **crear valor para la comunidad**, fortalecer su reputación y proyectar una imagen corporativa vinculada a los principios de **responsabilidad social**. El compromiso con el bienestar de la sociedad es parte integral de la **identidad y los valores** de la organización.

CANDIDATOS

DDP reconoce en el **talento un factor estratégico clave** y, por ello, incluye a los candidatos entre sus grupos de interés. La empresa se compromete con procesos de selección transparentes, rigurosos y basados en la **igualdad de oportunidades**. El objetivo es identificar a los **profesionales más idóneos** para cada posición, ofreciendo desde el primer contacto una experiencia coherente con los valores y la cultura de DDP.

PROFESIONALES DE DDP

- **PLANTILLA:** Las personas que conforman DDP son su **principal activo**. La organización promueve un entorno de trabajo **motivador y estimulante**, donde la escucha activa, el desarrollo profesional y el bienestar de cada persona son valores irrenunciables. La satisfacción del equipo se considera un indicador clave del buen funcionamiento y la solidez interna de la organización.
- **EQUIPO DIRECTIVO Y DE GESTIÓN:** La calidad de la relación entre la dirección y el equipo es uno de los pilares del clima laboral y la eficiencia organizativa en DDP. Se apuesta por canales de comunicación **abiertos y bidireccionales** entre todos los niveles, con un modelo de liderazgo cercano, transparente y que favorece la participación de las personas.
- **ÓRGANO ADMINISTRATIVO:** DDP trabaja activamente para **preservar y consolidar la confianza** de su órgano de administración y de los accionistas que respaldan el proyecto. La organización garantiza una gestión transparente que responde a sus expectativas e intereses, alineando los objetivos estratégicos con los principios de un **gobierno corporativo responsable, ético y orientado a la creación de valor sostenible**.

ACERCA DE ESTE INFORME

5.3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRI 2-4, 2-29, 3-1, 3-2

Con el propósito de incorporar de manera ordenada las expectativas de los grupos de interés y vincularlas con la misión y la estrategia de DDP, a lo largo del ejercicio 2025 se ha ejecutado un nuevo análisis de materialidad. Este proceso ha posibilitado la detección de los asuntos más significativos bajo una doble óptica: la de la propia entidad y la de sus principales grupos de interés, contemplando dimensiones económicas, éticas, sociales y ambientales.

El presente análisis cumple con las exigencias de los Estándares GRI y profundiza en la aplicación del enfoque de **doble materialidad promovido por la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**, fortaleciendo la detección de impactos reales y potenciales, tanto desde una perspectiva financiera como en relación con su incidencia en la sociedad y el entorno natural.

METODOLOGÍA APLICADA

1. Relación con los Estándares GRI: Para la elaboración de esta memoria, la organización ha tomado como fundamento metodológico los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), asegurando un marco de referencia transparente y comparable para la comunicación en materia de sostenibilidad.

2. Identificación inicial de temas relevantes: El Departamento de Organización elaboró una relación inicial de 27 asuntos potencialmente materiales, apoyándose en marcos internacionales y normativas de sostenibilidad de referencia, y teniendo en cuenta el contexto sectorial y estratégico del consolidado.

3. Consulta a grupos de interés: Los principales grupos de interés (a excepción del órgano administrativo) fueron convocados a tomar parte en un proceso de consulta mediante un cuestionario digital difundido a través de la plataforma SurveyMonkey. Esta consulta, de carácter anónimo y voluntario, perseguía recopilar la valoración de cada asunto en función de su nivel de relevancia, empleando una escala de tres niveles: bajo (1), medio (2) y alto (3).

4. Valoración y matriz de materialidad: Las puntuaciones recabadas se convirtieron en una calificación ponderada del 1 al 10. Los asuntos que alcanzaron una puntuación igual o superior a 8, tanto desde la perspectiva interna como desde la externa, fueron considerados materiales, por ser valorados como de elevada importancia por los grupos participantes.

La escala utilizada fue la siguiente:

- **Baja relevancia:** 0 – 4,9
- **Media relevancia:** 5 – 7,9
- **Alta relevancia:** 8 – 10

Este modelo de priorización facilita la incorporación coherente de las expectativas de los grupos de interés en los procesos de toma de decisiones estratégicas de la organización.

A continuación, se expone el análisis de materialidad correspondiente al ejercicio 2025.

Análisis de materialidad DDP 2025



1	Gestión económica responsable	15	Diversidad e igualdad de oportunidades
2	Impactos indirectos económicos	16	Políticas de empleo
3	Contribución a las comunidades locales	17	Trabajo forzoso y obligatorio
4	Sistema de gestión de reclamaciones	18	Trabajo infantil
5	Satisfacción del cliente	19	Personal que ha recibido formación en derechos humanos
6	Consumo de energía	20	Evaluación de proveedores en derechos humanos
7	Consumo de agua	21	Gestión de reclamaciones sobre derechos humanos
8	Consumo de materias primas	22	Ética, transparencia y prácticas de buen gobierno
9	Gestión de residuos	23	Políticas anticorrupción
10	Efectos del cambio climático	24	Protección de datos
11	Alineación con estándares de sostenibilidad y ODS	25	Evaluación del comportamiento de los proveedores
12	Control de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	26	Cumplimiento regulatorio
13	Seguridad y salud en el trabajo	27	Gestión de riesgos
14	Formación y capacitación del personal		

En coherencia con el análisis desarrollado, se han determinado los aspectos materiales de la organización con el fin de trasladar a sus grupos de interés la información no financiera pertinente.

El informe recoge la totalidad de los aspectos identificados como materiales reflejados en la matriz anterior.

Los asuntos materiales recogidos en la tabla adjunta son fruto de los cálculos realizados y se complementan con otros contenidos del informe, como la correspondencia con los requisitos del **Global Reporting Initiative (GRI)**.

		Asuntos materiales	Descripción	Indicador GRI
ASUNTOS MATERIALES MÁS RELEVANTES	1	Gestión económica responsable	Procedimiento para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos. Objetivos y estrategias. Información fiscal.	201-1 201-4
	4	Sistema de gestión de reclamaciones	Procedimiento de identificación, análisis y resolución de reclamaciones recibidas. Número total de reclamaciones gestionadas y número de reclamaciones relativas a la violación de la privacidad del cliente.	418-1
	5	Satisfacción del cliente	Procedimiento de satisfacción del cliente con el fin de la mejora continua de la organización.	-
	11	Alineación con estándares de sostenibilidad y ODS	Política del medioambiente basada en la norma UNE-EN ISO 14001:2015, Política de acción climática y Política de consumo responsable del agua.	302, 303, 305, 307
	14	Formación y capacitación del personal	Programas formativos dirigidos al desarrollo profesional y personal de la plantilla. Evaluación de necesidades formativas, planes de carrera y seguimiento del impacto de la formación recibida.	404-1 404-2
	15	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de Igualdad. Medidas adoptadas para promover el empleo. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	405-1 406-1
	16	Políticas de empleo	Enfoque de la organización en materia de empleo, incluyendo contratación, estabilidad laboral, condiciones de trabajo, medidas de retención del talento y fomento de la empleabilidad.	404-1 404-2
	22	Ética, transparencia y prácticas de buen gobierno	Código Ético.	2-23
	23	Políticas anticorrupción	Política antisoborno y anticorrupción y Manual de prevención de delitos.	2-23
	24	Protección de datos	Gestión relativa a la protección de datos. Medidas de seguridad.	-
	25	Evaluación del comportamiento de los proveedores	Procedimientos y criterios para la evaluación y selección de proveedores. Auditorías, cláusulas contractuales y medidas de control en materia ambiental, social y ética.	2-6, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2
	26	Cumplimiento regulatorio	Casos de incumplimiento de la legislación vigente.	2-27; 205-3; 411-1; 416-2; 417-2 417-3
	27	Gestión de riesgos	Sistema de gestión de riesgos que permite identificar, evaluar y mitigar riesgos significativos, tanto financieros como no financieros, incluyendo los relacionados con sostenibilidad.	2-12, 2-13, 3-3

ACERCA DE ESTE INFORME

5.4. TRAZABILIDAD DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

INFORMACIÓN A REPORTAR SOLICITADA POR LA Ley 11/2018		INDICADOR GRI	PÁGINA	OBSERVACIONES
Modelo de Negocio	Entorno empresarial.	2-1; 2-2; 2-6	5-9	
	Organización y estructura.	405-1; 2-9	8-9	
	Mercado en los que opera.	2-1;	6	
	Objetivos y estrategias.	2-6;	7; 16-18	Objetivos de crecimiento (p. 7) y Estrategias RSC (ap. 1.4).
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	2-6;	7; 13-14	Crecimiento (p. 7) y tipología de riesgos que pueden afectar a la evolución (ap. 1.3).
Ética e Integridad	Valores, principios, estándares y normas de conducta.	2-23; 2-26	11-12	
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos.	2-12; 2-25; 3-3	13-15	
Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	2-25; 3-3	18	Resultados de la aplicación de políticas en ap. 1.4 (p. 18); los indicadores no financieros se desarrollan en los capítulos 2, 3 y 4.
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales.	2-12;	13-14	
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos.		13-14	
	Gestión de dichos riesgos.		13-15	
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal.		13-14	
Enfoque de gestión	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, aplicación del principio de precaución.	2-23;	22-25	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	-	25	Información parcial: la memoria indica ausencia de sanciones y de expedientes ambientales (p. 25); no se cuantifican provisiones ni garantías.
	Recursos dedicados a riesgos ambientales.	-	22-24	Información parcial: se describen el SGA y los recursos de gestión ambiental (ap. 2.1); sin cuantificación económica.
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono.	305-5	26-27	
	Contaminación por ruido y contaminación lumínica.	-	26	La memoria indica ausencia de contaminación lumínica y de ruido significativos (p. 26).
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	306-2	31-32	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	-	—	No aplica a la actividad del Grupo; contenido no reportado.
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua.	303-5	29	Consumo de agua (ap. 2.3) y políticas de agua en p. 23-24. Información

				parcial: el dato no incluye dos sociedades cuyo suministro no gestionan directamente (p. 29).
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	301-1	28	
	Consumo directo e indirecto de energía.	302-1; 302-4	26; 29	Energía 100% renovable (p. 26) y consumo energético desglosado (p. 29).
	Uso de energía renovables.	302-4	26; 29	El 100% de la energía eléctrica procede de fuentes renovables (p. 26 y p. 29).
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	305-1; 305-2; 305-5	26	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	-	23; 52-53	Política de Acción Climática (p. 23) e iniciativas del ODS 13 (p. 52-53).
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.	305-5	23; 26	Compromiso de reducción de emisiones antes de 2030 (p. 23) y objetivo de huella de carbono (p. 26).
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	-	—	No aplica: por la naturaleza de su actividad (servicios), la memoria no identifica impactos significativos sobre la biodiversidad; contenido no reportado.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	-	—	No aplica: no se reportan impactos en áreas protegidas.
Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional.	2-7; 401-1; 405-1	34-35	Distribución por categoría, género, edad y nacionalidad (ap. 3.1). La plantilla se ubica íntegramente en España (p. 37).
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7; 401-1	35	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7; 401-1	34-35	Información parcial: se aporta la distribución de plantilla y de contratos (ap. 3.1); no se desglosa el promedio anual por todas las categorías.
	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1 relativos a despidos	36	
	Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7; 401-1	38	Retribución media por categoría, género y edad (ap. 3.2). Información parcial: al ser el primer año de reporte no se ofrecen datos comparativos (p. 38).
	Brecha salarial.		38	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad.		38	
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	-	38	Retribución media de directivos por género (ap. 3.2); no se detalla la remuneración del órgano de administración.
	Políticas de desconexión laboral.	401-2	40	
	Empleados con discapacidad.	405-1	48	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	-	41	
	Número de horas de absentismo.	403-2	43	Información parcial: se reportan los índices de accidentabilidad y absentismo del consolidado (ap. 3.5).
	Medidas de conciliación.	401-2; 401-3	39; 41	Permisos parentales (ap. 3.3) y medidas de conciliación (ap. 3.4).

Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-1; 403-4	42; 44	Comités y sistema de gestión de SST ISO 45001 (ap. 3.5) y diálogo social preventivo (ap. 3.6).
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.	403-2; 403-9	43	Índices de frecuencia e incidencia (ap. 3.5); sin fallecimientos por accidente o enfermedad profesional (p. 43).
	Enfermedades profesionales; desagregados por sexo.	403-2; 403-3	42-43	Información parcial: no se aporta el desglose de enfermedades profesionales por sexo (ap. 3.5).
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	403-1	44-45	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30; 407-1	45	100% de la plantilla cubierta por convenio (31 convenios) (ap. 3.6); plantilla ubicada en España (p. 37).
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	403-1	45	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	404-2	46	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	46-47	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	-	48	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	405-1	48-50	
	Planes de igualdad.		49	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.		52; 65	Iniciativas del ODS 8 — Trabajo decente (p. 52) y empleo local (ap. 4.2).
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		49-50	Protocolos de prevención del acoso; incluye el resultado de las investigaciones registradas en 2025 (p. 50).
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		48	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	406-1	48; 51	No discriminación (ap. 3.8) y respeto por los derechos humanos (ap. 3.9).
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	2-23; 2-27	18; 51	Política de prácticas laborales y DD.HH. (p. 18) y enfoque de DD.HH. (ap. 3.9).
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		51	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	2-27; 406-1	51	No se ha registrado ninguna denuncia relacionada con derechos humanos ni discriminación en 2025 (p. 51).
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	406-1; 409-1; 408-1	45; 51	Compromiso con los convenios de la OIT (ap. 3.9) y respeto a la libre asociación frente a proveedores (p. 45).
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	2-23; 2-27	48; 51	Eliminación de la discriminación en el empleo (ap. 3.8 y 3.9).
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	409-1	51	
	Abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	51	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	205-1; 205-2; 205-3	54-55	Sistema de compliance penal y antisoborno; sin casos de corrupción confirmados en 2025 (ap. 3.10).
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	205-1; 205-2; 205-3	54	Rechazo del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo en el marco del compliance (p. 54).
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	2-28	67-68	
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	2-28; 413-1	67-68	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el Territorio.		65-66	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y modalidades del diálogo con estos.		65-66; 68	Compromiso con las comunidades locales (ap. 4.2) y entidades colaboradoras (p. 68).
	Acciones de asociación o patrocinio.	2-28; 413-1	67-68	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	204-1; 414-1; 308-1	69	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su 124-138 responsabilidad social y ambiental.	2-6; 414-2; 308-2	69-70	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	308-1; 308-2; 414-2	70	Evaluación anual: 38 de 50 proveedores relevantes evaluados (76%), con resultado satisfactorio (ap. 4.4).
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	416-2	43; 63	La actividad no requiere medidas específicas (p. 43); 11 incumplimientos en salud y seguridad de clientes (p. 63).
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-2; 418-1	63	49 reclamaciones gestionadas en 2025; sin reclamaciones fundamentadas sobre privacidad (ap. 4.1).
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	201-1	19	
	Impuestos sobre beneficios pagados.	201-1	19	Impuestos sobre beneficios pagados en España: 133.582,81 € (ap. 1.5).
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	19	Sin subvenciones públicas recibidas en 2025 (ap. 1.5).
Información de interés	Acerca de este informe.	1; 2-3; 2-4; 2-5	72-74	
	Grupos de Interés.	2-4; 2-29; 3-1	16; 75-76	Apartado 5.2 Grupos de Interés; identificación inicial en p. 16.
	Análisis de materialidad.		77-79	
Otros temas materiales	Orientación al cliente y calidad del servicio.	-	62-64	
	Satisfacción del Cliente.	418-1	64	
	Protección de Datos.	-	57-60	

ACERCA DE ESTE INFORME

5.5. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	DDP ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el comprendido entre el 01/01/2025 y el 31/12/2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021

GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizativos	5, 72, 74
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5, 72
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	72, 74
	2-4 Reexpresión de la información	72, 77
	2-5 Verificación externa	74
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5-6, 10, 16, 69
	2-7 Empleados	34, 38
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	8, 11
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	8, 11, 13
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	11, 20
	2-23 Compromisos y políticas	11, 18, 22, 48, 57
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	18, 22, 48, 57
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	13-15, 62
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	11, 62
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	25, 51
	2-28 Afiliación a asociaciones	67-68
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	44, 75-76, 77
	2-30 Convenios de negociación colectiva	45
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	77-78
	3-2 Lista de los temas materiales	78-79
	3-3 Gestión de los temas materiales	16, 22, 48, 57, 62
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	19, 67
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	19
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratado de la comunidad local	65
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	65-66, 67
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	65, 69-70
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	11, 54
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	11, 54
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	11, 55

GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas por competencia desleal, prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	55
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	26, 29
	302-4 Reducción del consumo energético	18, 52
GRI 303: Agua 2016	303-3 Extracción del Agua	29
	303-4 Vertidos de Agua	29
	303-5 Consumo de Agua	29
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	26
	305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	26
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	26
GRI 306: Vertidos y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	31-32
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	70
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	70
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	36, 38
	401-2 Beneficios para empleados a tiempo completo que no son otorgados a empleados a tiempo parcial o temporales	39, 41
	401-3 Permiso de paternidad	39, 41
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	42, 44
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de incidentes.	42-43
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	42
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo.	42, 44
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	40-41
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	42
	403-9 Lesiones por accidente laboral	43
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	46-47
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	46
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	34, 38, 48
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	38
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	49-51
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	45
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	51
GRI 409: Trabajo forzoso y obligado 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	51

GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	51
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	65, 67
	413-2 Operaciones con impactos negativos (significativos y potenciales) en las comunidades locales	65-66
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales	69-70
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	70
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	55
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos o servicios	43, 62
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	43, 63
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	60, 63