

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2023

TABLA DE CONTENIDOS

1 Introducción

Carta del Presidente y del CEO	4
Principales datos y momentos clave	8
Servicio ESG 360°	10
Propuesta de la Junta Directiva	12

2 Compromiso Medioambiental

Gestión de impactos ambientales	14
Cálculo de huella de carbono	16
Fomento de economía circular	20
Gestión energética	26

3 Las Personas

Las personas	29
Pilares del principal activo de la empresa	31

4 Identidad Corporativa

Perfil de la compañía	38
Valor económico generado, distribuido y retenido	41
Políticas Corporativas	42
Gestión de riesgos	43
Marco de gestión	44

5 2023 Index

GRI & 2023 INDEX	49
------------------	----

Modelo de Referencia

Los contenidos presentes en el estado de información no financiera se han recogido siguiendo el principio de materialidad y las recomendaciones de contenido de la guía internacional de reporte Global Reporting Initiative (GRI), concretamente los estándares GRI, abarcando los apartados de Modelo de negocio, Medioambiente, Derechos Humano y Sociales al Grupo Óptima cubriendo el 100% de la plantilla total.

(www.globalreporting.org)

DATOS DE CONTACTO

OPTIMA FACILITY S.L

Carrer de Can Pi, 15

08908, Hospitalet de Llobregat (Barcelona) [+34] 933 11 50 00

PERIODICIDAD

Publicación con periodicidad anual. Período 2023.

Carta del Presidente y del CEO

Cuando echamos la vista en el 2023, nos sentimos muy honrados por el magnífico trabajo realizado por el equipo de Optima, así como por todo lo que hemos logrado juntos. El viaje de Optima, desde su fundación, está siendo vibrante y transformador. Vemos con orgullo, como Optima se está convirtiendo en una de las compañías más grandes y relevantes del mercado español del Facility Management (FM), siendo especialmente reconocidos y galardonados por nuestro liderazgo en materia de innovación.

Somos una “family business”

No importa qué tan rápido crezca y se haga grande Optima, sigue siendo una empresa familiar. “Lo bueno de lo viejo y lo mejor de lo nuevo”, una “family business” como nos gusta decir, con los mismos valores que guiaron a nuestro fundador, Ignacio Casamada Lasús, siendo estos valores, nuestro mayor legado y nuestra inspiración para que Optima logre desarrollar su máximo potencial, no sólo financieramente sino también a través de su contribución positiva en el medio ambiente y la sociedad.

Optima sigue creciendo y fortaleciéndose

A pesar de un entorno empresarial difícil e incierto, superamos nuestras propias expectativas en 2023, logrando una cifra de ingresos de 189 Millones de euros, lo que representa un crecimiento interanual del 31%, sustentado en su totalidad en un crecimiento orgánico.

Seguimos presentando ofertas, ganando y gestionando algunos de los proyectos más sofisticados en los sectores más importantes y estratégicos. Nuestra cartera de proyectos para el 2024, continúa siendo fuerte y generará una cifra de negocio superior a los 225 Millones de euros. Este éxito es el resultado de la búsqueda constante por liderar, a través de la innovación, la “reconstrucción” del FM.

La contribución de nuestros clientes y una estrategia de fuerte crecimiento orgánico nos ha permitido tener una sólida conversión de cash-flow del 91,2%, proporcionándonos el capital necesario para seguir invirtiendo en Optima. Así mismo, en relación con nuestro balance, hemos seguido fortaleciéndonos, prueba de ello es que, en 2023, nuestro endeudamiento neto respecto a EBITDA fue del 0,50.

Un entorno desafiante

“En el 2023, a pesar del desafiante entorno macroeconómico, hemos logrado avances significativos en nuestras prioridades estratégicas, logrando un nivel récord de ingresos y aumentando nuestras ganancias netas”

En un entorno empresarial complejo y con una economía con signos de debilidad, el año 2023, en el sector del FM, hemos afrontado grandes desafíos, como el fuerte incremento del absentismo laboral, la desindexación de los contratos públicos -en un entorno inflacionista- y una falta generalizada de disponibilidad de personal cualificado. Desafortunadamente, creemos y estamos constatando que la mayoría de estos desafíos continuarán en el transcurso de este año 2024.

A pesar de ello, y gracias al gran trabajo de nuestros excepcionales colegas en Optima, hemos logrado un nuevo récord de ingresos y hemos aumentado nuestras ganancias netas. Es un privilegio trabajar junto a personas tan talentosas. Durante el próximo año, continuaremos apoyando y desafiando a la organización para impulsar un mayor desempeño y un mayor retorno para el conjunto de nuestros “stakeholders”.

En Optima, creemos en el capitalismo de los grupos de interés “Stakeholder capitalism” y estamos convencidos que las compañías que obtienen mejores resultados son aquellas que son conscientes de su papel en la sociedad, y actúan de acuerdo con los intereses de sus empleados, clientes y comunidades.

El mercado de FM

Hemos visto que las compañías están, continuamente, reevaluando cómo utilizan sus espacios de trabajo para atraer y retener el talento. Hay un mayor deseo de lograr un equilibrio adecuado para brindar flexibilidad a sus empleados y, al mismo tiempo, mantener el lugar de trabajo físico para que respalde la innovación, la colaboración y la pertenencia cultural.

También seguimos viendo una fuerte demanda de integración de servicios de FM. Los clientes están consolidando sus cadenas de suministro para centrarse en su negocio principal y necesitan un socio estratégico para impulsar la experiencia del usuario, la eficiencia y la sostenibilidad. En consecuencia, esperamos que la demanda de contratos de servicios integrados (IFM) siga superando el crecimiento del mercado global de FM, el cual se estima en España en 35 billones de euros.

Para ello, Optima cuenta con una plataforma sólida para el crecimiento futuro y estamos bien posicionados para beneficiarnos de las oportunidades que se avecinan en integración de servicios de FM y en las nuevas tendencias en Workplace.

Propuesta diferenciadora

En Optima, la innovación no va de tecnología. La innovación se resume para nosotros: “¿De qué forma podemos seguir siendo relevantes para nuestros clientes?”. En Optima queremos impulsar un modelo de innovación tecnológica centrada en las personas como fuente de inspiración. Promovemos un modelo con una fuerte cultura de datos, orientado a las necesidades de nuestros clientes e impulsados a través del empoderamiento tecnológico de nuestros equipos en la primera línea de los servicios.

Durante los últimos años, hemos realizado importantes inversiones para desarrollar tecnología propia que nos ayude a liderar un nuevo modelo de gestión del FM. Nuestras plataformas tecnológicas han recibido premios y reconocimientos como “Ignify”, nuestra plataforma disruptiva de Limpieza dinámica basado en datos. “Freedom”, nuestra plataforma para el Mantenimiento y Asset Management. “Mindsett”, nuestra plataforma de optimización de Energía y Mantenimiento predictivo basada en IA. Y también “ESG 360°”, nuestra plataforma tecnológica para la captación de más de 100 métricas de ESG en el ámbito del FM a nivel de cliente.

Nuestro enfoque nos permite poner tecnología disruptiva en nuestros servicios, brindando a los clientes soluciones innovadoras para crear espacios eficientes, limpios, sostenibles y energéticamente optimizados. Esta mentalidad de innovación distingue a Optima de sus competidores y crea una plataforma sólida desde la cual ganar y retener clientes.

Sostenibilidad y ESG

Contribuir a una sociedad justa y más inclusiva, así como a un planeta saludable, es cada vez más importante para las compañías en el mundo actual. Habiendo logrado avances significativos con nuestras propias ambiciones “Net Zero”, estamos utilizando nuestra experiencia y tecnología para ayudar a nuestros clientes a avanzar en sus propias agendas de sostenibilidad.

En los últimos años, hemos asumido compromisos audaces y hemos visto buenos avances. En materia de sostenibilidad ambiental, estamos orgullosos de alcanzar un hito importante cuando nuestro objetivo de emisiones basado en la ciencia a corto plazo fue validado por la iniciativa “Science Based Targets” (SBTi).

Creemos que no hay ninguna compañía cuyo modelo de negocios no se vea profundamente afectado por la transición a una economía neta cero. Todavía nos queda un largo camino por recorrer, pero avanzamos cada año a medida que aprendemos más y nos esforzamos por combinar nuestra ambición con acciones y cumplir con nuestros clientes. La gestión de FM sigue evolucionando. Nuestros clientes esperan, cada vez más, mejoras medioambientales y que la responsabilidad social esté en el centro de nuestras soluciones y servicios.

Es por ello que nos sentimos honrados de haber sido galardonados por EuroFM como la iniciativa industrial más destacada en Europa, en relación con nuestro disruptivo proyecto de sostenibilidad “ESG 360^o”, donde captamos más de 100 métricas de ESG incluyendo Scope 3, teniendo una comprensión completa del potencial del impacto positivo que podemos tener a nivel de cliente y globalmente como compañía.

Apoyando a las comunidades y el medio ambiente

Merece especial mención la aportación directa de Optima en el desarrollo económico y social en las comunidades de las que formamos parte, convirtiéndonos en un importante agente económico y social. A través del trabajo que hacemos, marcamos una diferencia positiva en las vidas de miles de personas y tomamos esa responsabilidad muy en serio. La acción climática, la creación de empleo y la creación de valor social se encuentran en el centro de nuestra agenda. Nuestro objetivo es apoyar a las comunidades a través de nuestra importante inversión en proyectos de diversidad, equidad e inclusión. Una creencia y un compromiso que nos ha convertido en uno de los empleadores más grandes e inclusivos del mercado español de FM. Estamos especialmente orgullosos de ayudar a construir vidas significativas a personas con algún tipo de discapacidad o aquellas personas distanciadas del mercado laboral.

Así mismo, Optima tiene un fuerte compromiso en materia social y fiscal en la jurisdicción española, materializándose dicho compromiso con la aportación de una contribución social en España, en el ejercicio 2023, de 151 millones de euros.

Nuestros empleados lo son todo para nosotros

Queremos agradecer a nuestro equipo, formado por más de 10.000 personas, por su inquebrantable compromiso y dedicación con nuestros clientes y con nuestra compañía; simplemente, no estaríamos donde estamos hoy si no es por ellos.

Nuestro éxito es el reflejo de la actitud, motivación y compromiso de nuestros equipos, ya que tienen un impacto

directo en la experiencia de nuestros clientes. Formarlos y retarlos para que desarrollen su máximo potencial está en el corazón de nuestra filosofía. Lo hacemos asegurándonos de que cada uno de nuestros empleados comprenda la importancia del trabajo que realiza y tenga el soporte, la comprensión y el empoderamiento para hacerlo bien.

Hablemos del futuro

Sin duda, hablar del futuro puede suscitar un sentimiento de incertidumbre y ansiedad. Nosotros vemos el 2024 con optimismo y gratitud. Estamos convencidos que nuestra propuesta de valor y nuestro equipo de personas talentosas nos sitúa en una buena posición, en un mercado repleto de oportunidades.

Pero, para ello, tal y como nos solía recordar nuestro padre, debemos permanecer siempre “positivamente insatisfechos” y trabajar diariamente para subir nuestro listón, tratando de alcanzar nuestro máximo potencial.

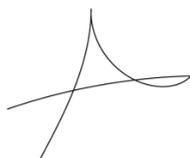
Mentalidad “del día 1”

Hemos visto que, año tras año, Optima ha crecido, desafiando sus límites y expandiendo sus capacidades. En este viaje de desarrollo y evolución constante, hemos logrado grandes progresos juntos, pero creemos que cualquier éxito que hayamos podido conseguir, tiene fecha de caducidad, especialmente en el mercado del FM, el cual evoluciona a gran velocidad.

Es por ello que, como Presidente y como CEO, continuaremos apoyando y desafiando a la organización y a los líderes del Comité Ejecutivo para adoptar la mentalidad “Del día 1”. Esta es la mentalidad e ilusión que brota cuando se emprende un nuevo proyecto empresarial; donde todo se ve como posible, donde crecer y aportar valor son la obsesión y donde se desafían las creencias limitadoras o las barreras sectoriales históricas. La mentalidad “Del día 1” nos recuerda la importancia de focalizarnos en nuestros clientes, la toma de decisiones rápida, los procesos ágiles, la innovación continua, la exploración y la necesidad de tener un propósito a largo plazo.

Somos conscientes que, al final del día, solo seremos tan buenos como lo crean los clientes a los que servimos. Esto es lo que realmente importa y, si hacemos lo correcto con nuestros clientes, nuestros empleados y con la sociedad, estamos seguros de que Optima continuará en el camino del crecimiento y la prosperidad. Así que, “Siempre es el día 1, sólo hemos conseguido el 1%”.

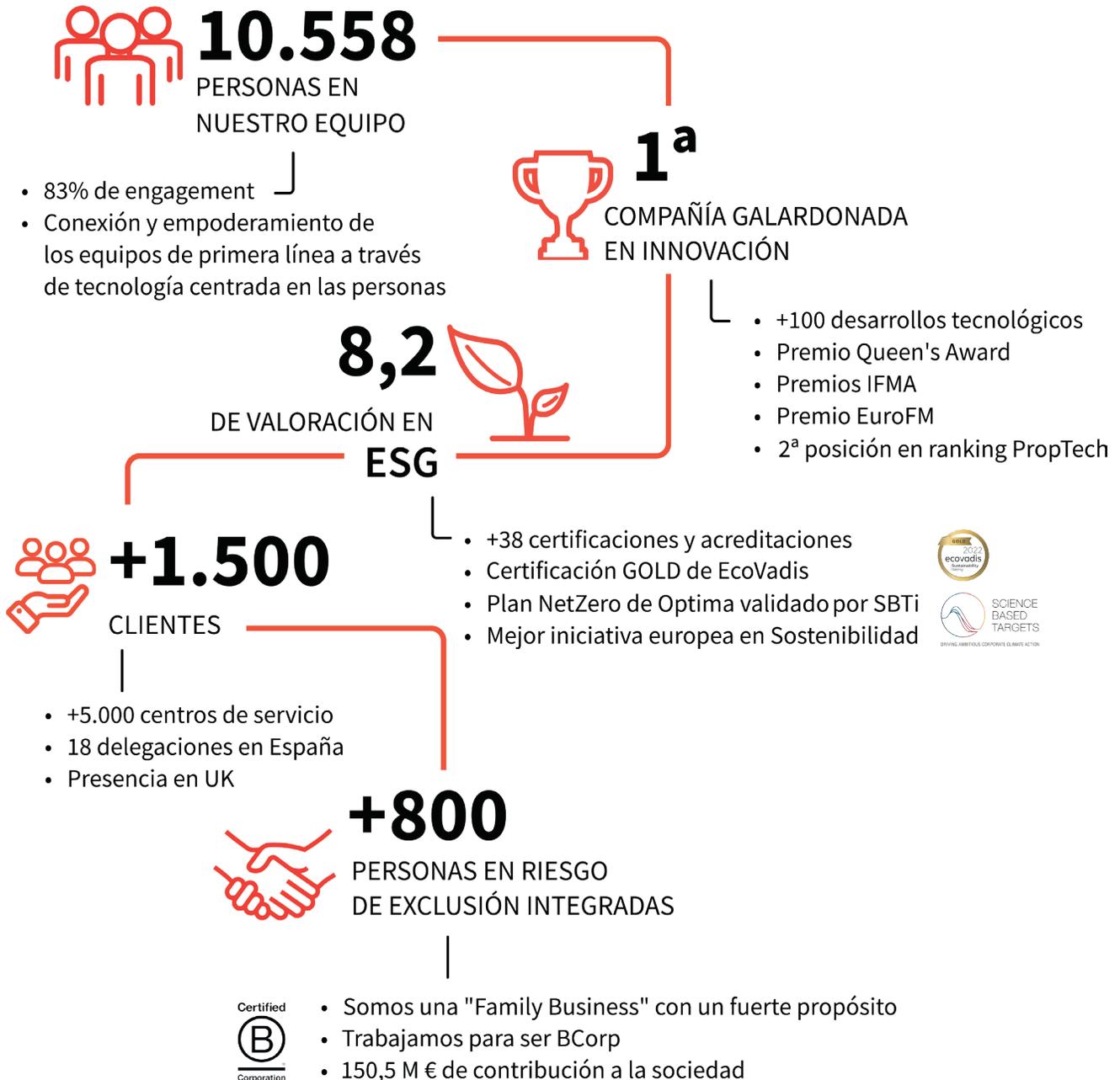
Alejandro Casamada
Presidente de Optima



Ignacio Casamada
CEO de Optima



Principales datos



Hitos y momentos clave

Oportunidad Laboral



+2832 Nuevos puestos de trabajo

CEE



+1 Centro Especial de Empleo en Málaga

Health & Wellness



Impulso a nuestra iniciativa “Health & Wellness”

EE.UU.



Convenio con la Universidad de Austin (EE.UU.)

ESG



Reconocimiento en ESG por la colaboración de Optima con su cadena de suministro

SFMI



SFMI Silver Award por nuestros logros en sostenibilidad

INSURY



Creación del Grupo Insury, una nueva división de negocio de gestión y optimización de seguros

Servicio ESG 360°



Plan net zero

Nuestro Plan NetZero establece objetivos ambiciosos de reducción de emisiones, basados en la ciencia, y supone un compromiso, validado por “SBTi Science Based Target (SBTi)”, para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y limitar el calentamiento global a 1,5 °C.



Partner con clientes

Nos enorgullece ser socios estratégicos de nuestros clientes en el ámbito de la sostenibilidad. Trabajamos codo con codo con ellos, proporcionándoles el apoyo y las herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos de sostenibilidad. Nuestro compromiso es acompañarlos en cada paso del camino, asegurando que juntos podamos crear un futuro más verde y sostenible.



Tecnología de captación de datos

Nuestro sistema recopila información en tiempo real, permitiendo una gestión precisa y eficiente de los recursos. Gracias a esta tecnología, nuestros clientes pueden tomar decisiones informadas y estratégicas para optimizar su desempeño ambiental y alcanzar sus metas de sostenibilidad de manera más efectiva.



Alianza internacional

Optima participa y lidera en España un foro internacional de compañías e instituciones, con el objetivo de integrar la sostenibilidad en la gestión y operación en el sector del FM, desarrollando un nuevo estándar internacional de sostenibilidad para calcular y mitigar las emisiones de Scope-3 en el ámbito del FM.

Dashboard en tiempo real

+110 KPI de Enviroment + Social + Governance

100% Disponibles para nuestros clientes

Indicadores como:

Emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1, 2 y 3; consumo eléctrico de las instalaciones, porcentaje de residuos peligrosos, porcentaje de mujeres en la empresa, edad media de los empleados y códigos de ética publicados, entre otros.

Dashboards de ESG

Disponemos de avanzados dashboards de ESG que proporcionan una visión integral y detallada de los indicadores clave de sostenibilidad. Estas plataformas interactivas nos permiten visualizar y analizar nuestro desempeño en tiempo real, facilitando la toma de decisiones estratégicas y la identificación de áreas de mejora.

Con nuestros dashboards, garantizamos una gestión más sostenible y transparente en todas nuestras operaciones.



Propuesta diferenciadora de nuestra junta directiva

En Optima queremos impulsar un modelo de innovación tecnológica centrada en las personas como fuente de inspiración. Promovemos un modelo con una fuerte cultura de datos, orientado a las necesidades de nuestros clientes e impulsados a través del empoderamiento tecnológico de nuestros equipos en la primera línea de los servicios.

Durante los últimos años, hemos realizado importantes inversiones para desarrollar tecnología propia que nos ayude a liderar un nuevo modelo de gestión del FM. Nuestras plataformas tecnológicas han recibido premios y reconocimientos como “Ignify”, nuestra plataforma disruptiva de Limpieza dinámica basado en datos. “Freedom”, nuestra plataforma para el Mantenimiento y Asset Management. “Mindsett”, nuestra plataforma de optimización de Energía y Mantenimiento predictivo basada en IA. Y también “ESG 360°”, nuestra plataforma tecnológica para la captación de más de 100 métricas de ESG en el ámbito del FM a nivel de cliente.

Nuestro enfoque nos permite poner tecnología disruptiva en nuestros servicios, brindando a los clientes soluciones innovadoras para crear espacios eficientes, limpios, sostenibles y energéticamente optimizados. Esta mentalidad de innovación distingue a Optima de sus competidores y crea una plataforma sólida desde la cual ganar y retener clientes.





2

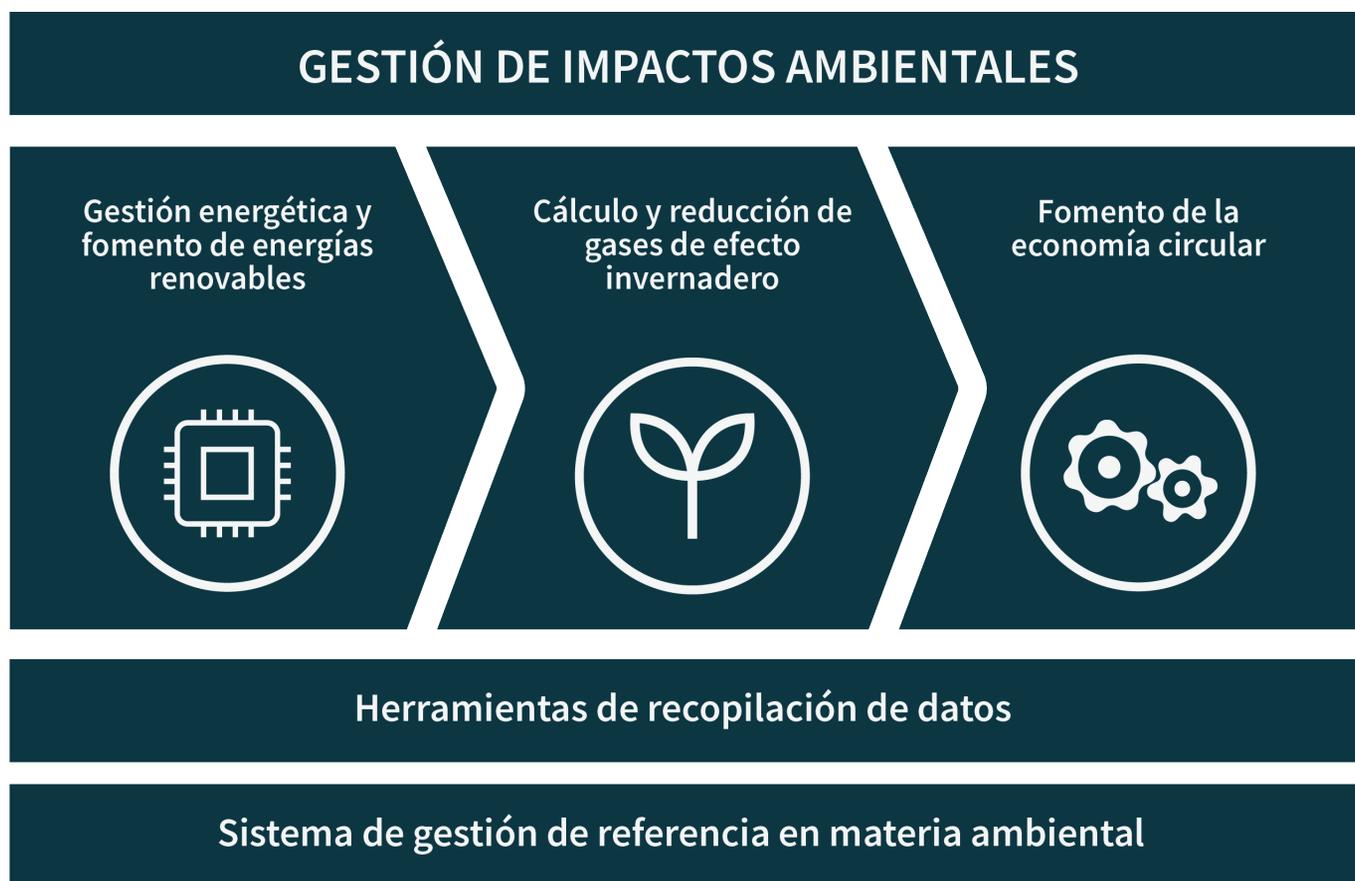
**Compromiso
medioambiental**

Gestión de impactos ambientales

Optima Grupo prioriza la protección ambiental mediante prácticas como Optima Green Cleaning y el respeto al medio ambiente. Su sistema de gestión ambiental, basado en la ISO 14001, integra los Objetivos de Desarrollo Sostenible y evalúa el desempeño ambiental del grupo. Este sistema se compone de tres pilares esenciales.

La política de medio ambiente y eficiencia energética de Optima Grupo establece 8 principios que guían su estrategia ambiental, incluyendo la lucha contra el cambio climático, la eficiencia energética y la gestión sostenible de recursos, entre otros.

Pilares de actuación



Destacado de 2023

1 SBTi

Optima es reconocida como empresa comprometida con el establecimiento de objetivos basados en la ciencia para la reducción de nuestras emisiones con Science Based Targets Initiative (SBTi) y, como empresa participante del Pacto Mundial de la ONU, también por United Nations Global Compact.

2 IFMA

En la 15ª Edición de los Premios de IFMA España, Optima participó, junto a DKV, con una candidatura disruptiva y sostenible: “Proyecto de sostenibilidad y regeneración para Grupo DKV”. Y fue galardonado con los premios “Good Practice” y “Good Practice Social Media”.



3 EUROFM

En la 28ª Conferencia sobre FM de EuroFM, celebrada en Estambul, Optima ha sido premiada con el Premio EuroFM a la Iniciativa Destacada de la Industria por nuestro proyecto de sostenibilidad con visión ESG. Los Premios EuroFM reconocen las grandes iniciativas que han tenido un impacto significativo en el sector del Facility Management, impulsando el progreso, la eficiencia y la sostenibilidad dentro de la industria.



4 ECOVADIS

Optima apuesta fuertemente por ECOVADIS para validar sus objetivos de sostenibilidad e impulsar su impacto en la mejora del desempeño de la sostenibilidad y en su cadena de valor de los servicios que presta. El sello de ECOVADIS nos reconoce nuestro esfuerzo de gestión sobre todo en las prácticas ambientales, laborales, derechos humanos, ética y compras sostenibles que Optima lleva a cabo en todas las fases de proceso de sus servicios.

5 B CORP

Somos agentes del cambio que impulsamos la transformación del sistema para crear una economía más justa, más inclusiva y más regenerativa. Por ello, trabajamos para formar parte del movimiento BCorp y representar el modelo de empresa sostenible y regenerativa más avanzado del mundo.

6 SFMI

Optima ha sido reconocida con el SFMI Silver Award -The Sustainable Facilities Management Index- por nuestros logros en sostenibilidad, obtenidos a lo largo de este año y validados a través de las evaluaciones llevadas a cabo, tanto en nuestra actividad como en nuestras instalaciones.

Cálculo de la huella de carbono

Nuestro progreso

Cálculo huella de carbono

Toneladas de Dióxido de carbono

Scope	2022 Tn CO2	2023 Tn CO2	% Diferencia
Scope 1	598,88	742,45	+ 23,9%
Scope 2	75,05	73,75	- 1,7%
Scope 3	9.576,24	11.199,55	+16,9%

Cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) 2023

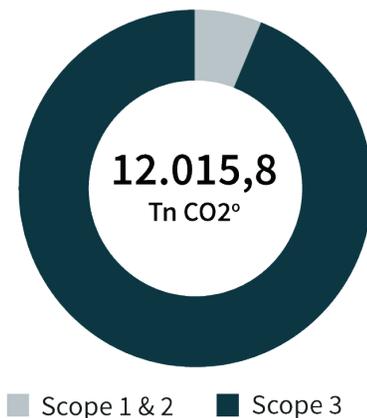
Optima calcula el total de sus emisiones de gases de efecto invernadero mediante una metodología de cálculo que utiliza herramientas cuidadosamente desarrolladas para abarcar las emisiones en toda su cadena de producción.

Emisiones de Scope 1 y 2

Bienes y servicios comprados	76,00 %
Desplazamiento de empleados	16,69 %
Uso de energía en el sitio	2,47 %
Transporte y distribución	2 %

Emisiones de Scope 3

Gasolina	23,24 %
Gasoil	65,18 %
Gas	2,55 %
Consumo eléctrico	9,04 %



*Representación gráfica de las emisiones de CO2 de Optima en 2023

Objetivos de emisiones 2030

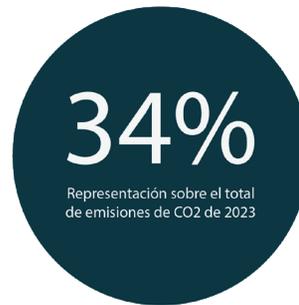
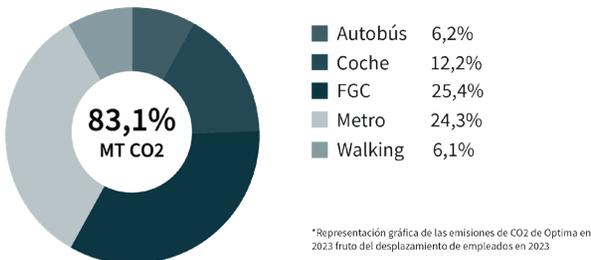
Scope	Medidas	Objetivos de reducción	Equivalente
Scope 1	Reducir las emisiones de GEI del consumo de combustible en los desplazamientos en un 70% en relación con los niveles obtenidos en 2019.	70%	351,0 tn CO2
Scope 2	Reducir las emisiones de GEI del consumo eléctrico en un 30% en relación con los niveles obtenidos en el 2019 y mantener las emisiones nulas en lo que respecta a calefacción por combustible.	30%	236.706 KW
Scope 3	Reducir las emisiones indirectas del GEI del total de las categorías que contemplan el scope 3 en un 80% en relación con los niveles obtenidos en 2021 y mantener las emisiones nulas en lo que respecta a aquellas que no presentan valores en dicho periodo.	20%	4.423,51 tn CO2

Deep dive de desplazamiento de empleados

Optima Grupo está dedicado a reducir las emisiones derivadas de los desplazamientos de sus empleados, consciente del impacto ambiental que conlleva esta actividad. Para abordar este desafío, ha lanzado la iniciativa EcoRuta 360, un programa completo que busca optimizar los desplazamientos laborales mediante la reubicación estratégica de centros de trabajo. El objetivo principal es minimizar las distancias recorridas por los empleados, fomentando así el uso de medios de transporte más sostenibles y eficientes.

Esta iniciativa no solo busca reducir la huella de carbono de la empresa, sino que también promueve un estilo de vida más saludable y activo para sus empleados. Al facilitar opciones de movilidad sostenible, Optima Grupo demuestra su compromiso con la protección del medio ambiente y su preocupación por el bienestar de su equipo.

Emisiones fruto del desplazamiento de empleados



Distancias recorridas

Autobús	Coche
+6140 km	+7721 km
Metro + FGC	Andando
+31280 km	+17084 km

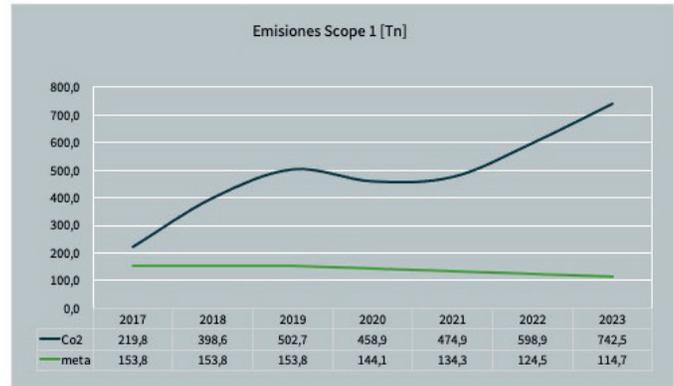


Estrategia

Emisiones de Scope 1

En los últimos años, Optima ha experimentado un incremento en sus emisiones de Scope 1, como resultado del crecimiento de la compañía en facturación y número de empleados. Este aumento refleja la expansión de nuestras operaciones y el mayor uso de recursos necesarios para sostener nuestro desarrollo continuo.

Esta rápida expansión también ha llevado a desviarnos de nuestros objetivos en cuanto a las emisiones de CO2 por cantidad de empleados, indicando la necesidad de reforzar nuestras estrategias de sostenibilidad tomando las siguientes medidas:



Medidas de reducción de emisiones de Scope 1



Modernización de vehículos

Actualizar la flota de vehículos con modelos más eficientes y de bajas emisiones, incluidos vehículos eléctricos o híbridos.



Optimización de combustibles

Sustituir combustibles fósiles de vehículos que sea imposible migrar a eléctricos por opciones más limpias, como el gas natural o biocombustibles.



Optimización de procesos

Optimizar rutas de transporte para reducir el consumo de combustible en la logística.

Emisiones de Scope 2

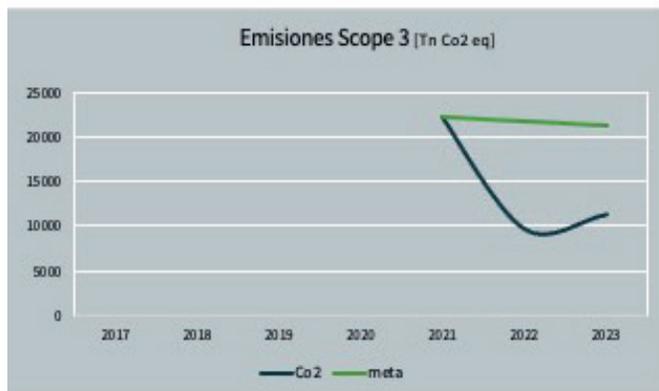
Optima ha implementado un plan estratégico para reducir las emisiones de alcance 2, enfocándose en la transición a fuentes de energía 100% renovables para todas las oficinas corporativas. El proyecto comenzó con un análisis exhaustivo de los proveedores de electricidad y la fijación de objetivos concretos. Se establecieron alianzas y se negociaron contratos con proveedores de energía renovable para asegurar un suministro sostenible y confiable.



Emisiones de Scope 3

Optima se ha centrado en reducir las emisiones de Alcance 3 mediante una estrategia que se enfocaba en las dos categorías principales que generaban emisiones: la compra y distribución de bienes y servicios, y el desplazamiento de empleados. Para abordar la compra y distribución de bienes y servicios, se han explorado opciones para optimizar la cadena de suministro, priorizando proveedores locales y aquellos con prácticas sostenibles.

En cuanto al desplazamiento de empleados, Optima ha estado trabajando en un proyecto (EcoRuta 360) que se lanzará en el año 2024 y que tiene como objetivo potenciar la calidad de vida de sus empleados, al tiempo que genera una reducción notoria en las emisiones.



Fomento de las energías renovables

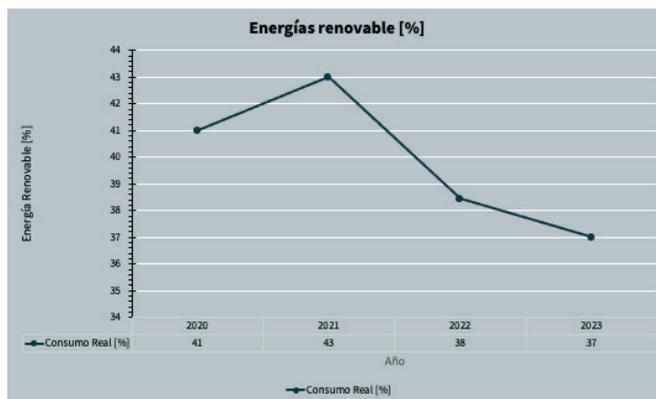
Nuestro objetivo para 2030 es contar con el 100% de nuestras delegaciones con contratos con empresas comercializadoras de energía que brinden la totalidad de su energía proveniente de fuentes renovables.



Nuestro objetivo para 2030 es contar con el 100% de nuestras delegaciones con contratos con empresas comercializadoras de energía que brinden la totalidad de su energía proveniente de fuentes renovables.

Optima ha tomado la decisión de adoptar una política de uso de energías renovables en todas nuestras operaciones. Esta iniciativa no solo es beneficiosa para el medio ambiente, sino que también nos brinda una ventaja comercial. Al utilizar energía renovable, reducimos nuestros costes operativos y mejoramos nuestra imagen corporativa, lo que atrae a clientes que buscan hacer negocios con empresas socialmente responsables.

Además, al ser una empresa que utiliza energía renovable, podemos estar en una posición más favorable en caso de futuras regulaciones gubernamentales que busquen reducir la huella de carbono de las empresas.



Fomento de la economía circular



Hemos Implementado programas de formación y concienciación sobre la economía circular tanto para los empleados como para los clientes.
+ 10 cursos disponibles



Continuamos utilizando las más disruptivas tecnologías digitales para mejorar la eficiencia y reducir el desperdicio en los procesos internos.
+ 100 Desarrollos tecnológicos



Promovemos la economía compartida a través del fomento del uso compartido de recursos y servicios entre los clientes, como es el caso de nuestros especialistas que generan una eficiencia en las rutas de trabajo atendiendo a más de un cliente en la misma jornada.



Hemos adoptado políticas de compra que prioricen productos y servicios sostenibles y de bajo impacto ambiental: selección de proveedores que sigan prácticas de economía circular, el uso de productos reciclados y la preferencia por opciones de bajo consumo energético y recursos.

Compras sostenibles

Con una mirada integral y extensiva del impacto de nuestro accionar, no solo generamos acciones de responsabilidad corporativa dentro de la compañía, como pueden ser establecer políticas de integración e igualdad de la plantilla, llevar a cabo estrategias de gestión sostenible de los recursos o fijar objetivos de reducción de emisiones. Sino que también estamos comprometidos con la gestión responsable de la cadena de suministro, evaluando la gestión de riesgos de sostenibilidad y poniendo el foco en:

- Los materiales adquiridos.
- Los servicios contratados y las acciones para promover prácticas sostenibles, así como la diversidad de proveedores en la cadena de suministro
- Acciones para apoyar las compras sostenibles

Tanto el código de conducta como las políticas sostenibles tienen como finalidad establecer una confiabilidad en donde los proveedores garantizarán el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable y prestarán los servicios contratados de forma respetuosa con el medio ambiente en donde desarrollan su actividad. Además, se estipulan una serie de normativas a regir por el proveedor para poder pertenecer a la cartera de proveedores de Optima, guiadas por la ISO 20400 obtenida durante el año 2023.



Medidas implementadas en relación con la gestión del agua

Sentamos las bases para que la adecuada gestión del agua sea un acto implícito en el comportamiento y desempeño diario de nuestros empleados. Para ello, fomentamos su consumo responsable en nuestras instalaciones poniendo a su disposición tanto nuestra política de uso eficiente del agua, como un conjunto de recomendaciones que eviten su mal uso.



Medidas de sensibilización del personal

Notifica cualquier avería al cliente: fugas, goteos...

Técnicas de doble cubo (agua sucia-agua limpia)

Adoptar un uso racional del agua

Estandarización de sistemas de mopas prehumectadas.

Dosificación de productos según ficha técnica para evitar el doble aclarado.

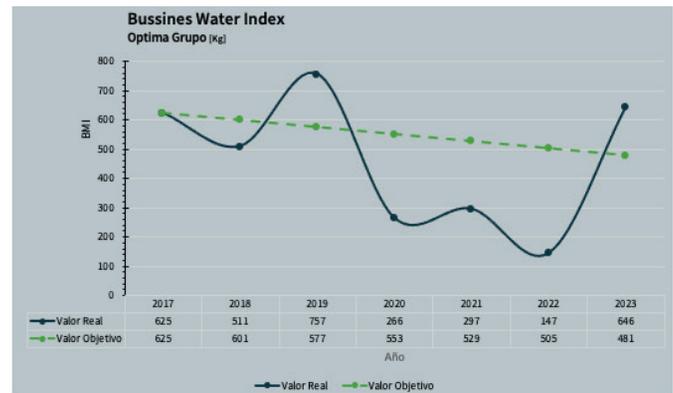
Utiliza los sistemas de doble carga en los WC.

Utilización de microfibras.

Sistemas de dosificación automáticos de productos.

No utilizar el WC como una papelera.

Gestionamos el agua considerando su ciclo completo para ajustar el consumo a las necesidades operativas. Optima valora el agua como un recurso valioso y limitado, y establece las bases para que su gestión adecuada sea parte integrada del comportamiento diario de los empleados. Promovemos el consumo responsable en nuestras instalaciones mediante políticas de uso eficiente y recomendaciones para evitar el desperdicio.



Medidas implementadas en relación con la gestión de residuos

Hemos implementado medidas estratégicas para una gestión eficiente de residuos, centradas en la reducción, reutilización y reciclaje. Estas acciones buscan minimizar nuestro impacto ambiental y promover prácticas sostenibles entre empleados y clientes.

En el 2023 hemos implementado



Programa Integral de Reciclaje

Programa de reciclaje bien estructurado que incluye la separación en origen y la educación de los empleados sobre la importancia del reciclaje.



Reducción del Uso de Papel:

Digitalización de documentos y fomento de impresión a doble cara para minimizar el uso de papel y reducir los residuos.



Gestión de Residuos Electrónicos

Medidas para el reciclaje y la reutilización de equipos electrónicos implementadas



Minimización de Residuos Orgánicos

Fomento del compostaje de restos de alimentos y la reducción del desperdicio alimentario mediante la planificación adecuada y la gestión de inventarios.



Auditorías y Evaluación

Auditorías periódicas para evaluar la eficacia de las medidas de gestión de residuos y ajustar las estrategias, según sea necesario, para mejorar el desempeño ambiental de la empresa

400 tn

Residuos peligrosos generados

254 tn

Residuos NO peligrosos reciclados

356 un

Equipos reacondicionados

Protocolo de actuación ambiental



Tirar cada residuo no peligroso en su contenedor específico ubicado en las instalaciones.



Gestionar los residuos a través de gestores autorizados.



No mezclar los residuos peligrosos con la basura en general.



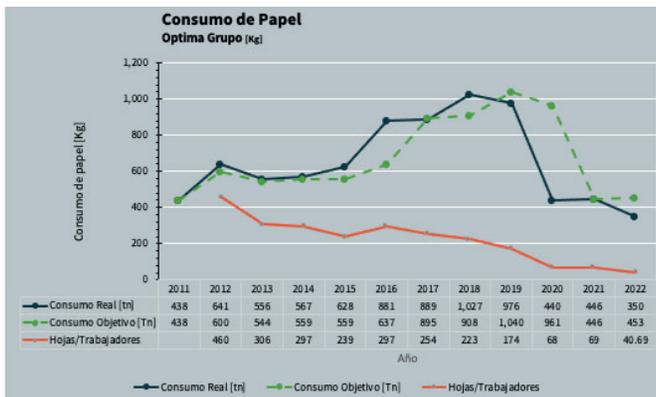
Aclarar siempre con agua los envases plásticos de los productos de limpieza antes de tirarlos a la basura para que no queden restos de producto en su interior.



Consultar con el responsable cual es la segregación de residuos que hay implantada en la zona de trabajo, con el fin de asegurar al máximo los residuos.

Medidas implementadas en relación con la gestión de papel en el 2023

Desde su inicio en 2011, Optima ha sido consciente de los impactos ambientales negativos asociados con el consumo de papel y ha establecido un firme compromiso con la reducción y eventual eliminación de los procesos que lo requieren. Esta conciencia ambiental se ha traducido en una serie de iniciativas destinadas a minimizar la huella de carbono de la empresa y promover prácticas más sostenibles.



A partir de 2018, con la implementación exitosa de la digitalización en sus operaciones, Optima ha experimentado una reducción significativa en el consumo de papel.

+90%

De procesos digitalizados

40%

De teletrabajo en puestos que lo permiten

Biodiversidad

El impacto de Optima en relación con la biodiversidad se considera de carácter menor, principalmente, debido a que está condicionado por las especificaciones y ubicaciones determinadas por los clientes. Sin embargo, la empresa reconoce la importancia de mantener y proteger la biodiversidad en todas sus operaciones y está comprometida con la implementación de planes de acción para minimizar cualquier efecto negativo que pueda surgir.

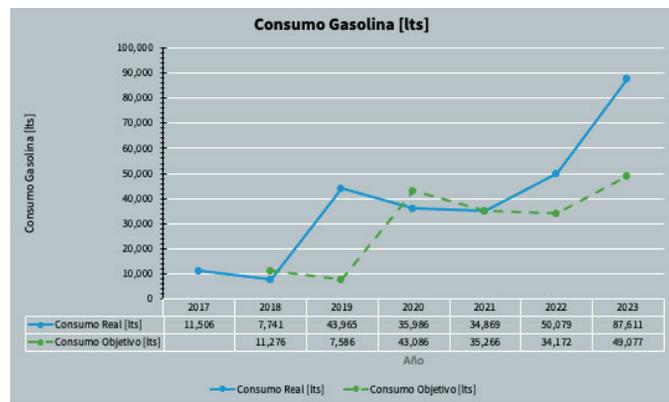
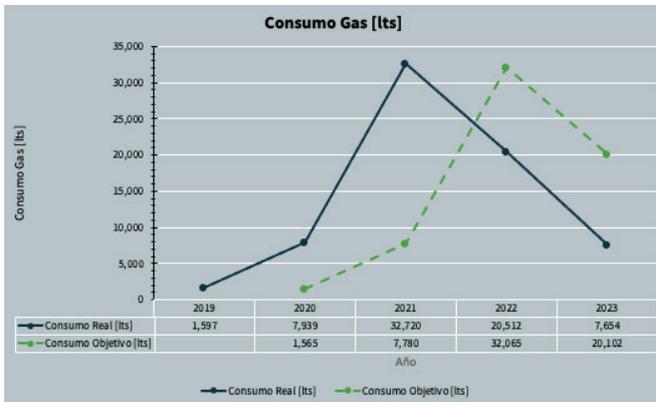
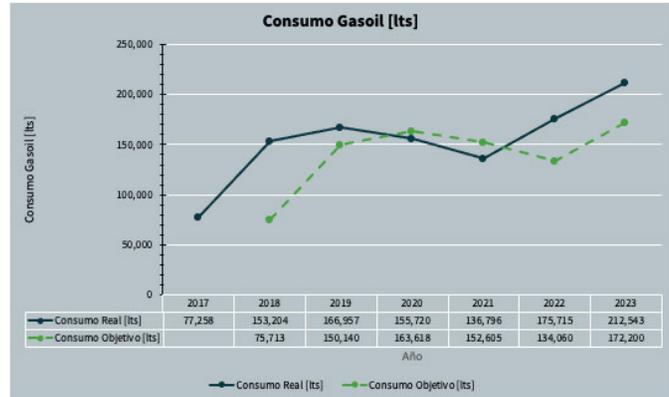
A pesar de esto, es importante destacar que durante el año 2023 no se han llevado a cabo planes de acción específicos para mitigar los posibles impactos en la biodiversidad.

Esto podría deberse a una combinación de factores, incluyendo la baja incidencia de actividades que puedan afectar, directamente, a la biodiversidad en las operaciones de Optima y a las prioridades establecidas por la empresa en ese período.

No obstante, Optima sigue comprometida con la protección del medio ambiente y está dispuesta a tomar medidas preventivas y de mitigación en caso de que sea necesario en el futuro. La empresa está abierta a colaborar con expertos y autoridades pertinentes para garantizar que sus operaciones sean lo más respetuosas posible con la biodiversidad y los ecosistemas en los que opera.

Registros de Gasoil y Gasolina

Gestionar eficientemente el consumo de combustibles fósiles, como gasoil y gasolina, es crucial para reducir nuestro impacto ambiental y mejorar la sostenibilidad operativa. Aquí, analizamos exhaustivamente los registros de consumo de gasoil y gasolina, identificando tendencias y variaciones en el periodo reportado. Este análisis permite detectar áreas clave para implementar estrategias de reducción y optimización del uso de combustibles. Nuestro compromiso con la sostenibilidad incluye el monitoreo constante de estos consumos y la adopción de tecnologías y prácticas más eficientes para minimizar nuestra huella de carbono y fomentar un uso responsable de los recursos naturales.



Gestión energética

Como participantes del Programa “Protección del Clima” del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Optima asume el compromiso general de reducción de las emisiones de carbono procedente de nuestros servicios y procesos, la disminución del consumo energético y el aumento del uso de fuentes renovables.

En el 2023 se han realizado las siguientes medidas con respecto a la gestión energética:



Optima está comprometida con el respeto, cuidado y protección del medio ambiente a través de su Sistema de Gestión Ambiental, basado en los principios expresados en su Política de Medio Ambiente y Eficiencia Energética. Esto se refleja en las directrices de eficiencia energética que incluyen:

1. Cumplir y superar las normativas ambientales relacionadas con el uso de energía y eficiencia energética, así como adoptar requisitos voluntarios en materia de medio ambiente y energía, como el apoyo a compras y servicios energéticamente eficientes y a energías renovables.
2. Asignar los recursos necesarios para alcanzar objetivos que mejoren, continuamente, el comportamiento ambiental y energético, diseñando procesos que impulsen la eficiencia energética de las actividades realizadas.

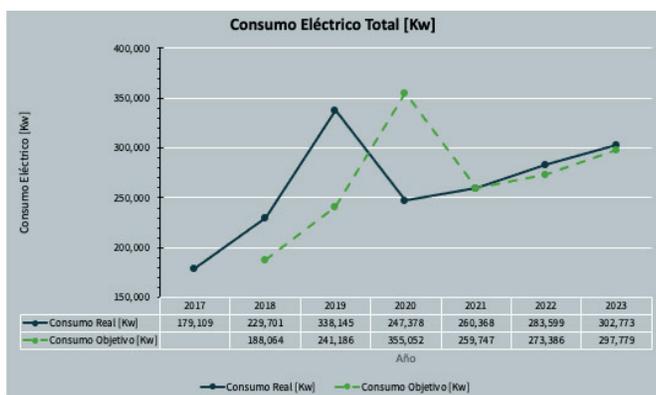
3. Promover la reducción del consumo de recursos energéticos, fomentando la reutilización y el consumo sostenible tanto entre los empleados como entre los clientes.

Además, Optima ha desarrollado una Política Corporativa de Sostenibilidad como parte de su compromiso con la ética y el desarrollo sostenible, la cual establece los principios básicos y el marco de actuación para la gestión de prácticas sostenibles.

Registros de consumo eléctrico

El seguimiento y control del consumo eléctrico es una práctica esencial para promover la eficiencia energética y la sostenibilidad ambiental en nuestras operaciones. En esta sección, presentamos un análisis detallado de los registros de consumo eléctrico, destacando las tendencias y patrones observados a lo largo del periodo evaluado. Este análisis no solo nos permite identificar áreas de mejora y oportunidades para la implementación de medidas de ahorro energético, sino que también

refleja nuestro compromiso continuo con la reducción de nuestra huella de carbono y el uso responsable de los recursos. A través de una gestión eficiente del consumo eléctrico, buscamos contribuir, de manera significativa, a los objetivos globales de sostenibilidad y al bienestar de las comunidades donde operamos.



Distribución por oficinas



3

Las Personas



Las Personas

Soporte a las personas mejorando su calidad de vida

El activo más importante de Optima es su equipo, las personas que componen el Grupo. Por este motivo, una de las Prioridades Estratégicas es contar con el mejor equipo posible. En este sentido, Optima ha implementado diversas iniciativas para potenciar el desarrollo y el bienestar de su personal, lo que ha contribuido, significativamente, a la capacidad de la empresa para convertirse en un referente donde todos los colaboradores actúen en consonancia con los valores y estén verdaderamente inspirados y motivados por un propósito compartido.

Entre las iniciativas llevadas a cabo, se incluyen programas de formación continua, políticas de conciliación laboral y familiar, fomento de la diversidad e inclusión, y medidas para promover un ambiente de trabajo saludable y colaborativo. Estas acciones han fortalecido la cultura organizacional de Optima, donde se valora el talento individual y se promueve el trabajo en equipo como pilar fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

A fecha de 31 de diciembre de 2023, Optima contaba con una plantilla compuesta por 13.782 empleados de los cuales 4.700 empleados con contrato indefinido, lo que refleja el compromiso de la empresa con la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de sus trabajadores. Además, se han implementado programas de mentoría y desarrollo de liderazgo interno para potenciar el crecimiento y la retención del talento dentro de la organización.

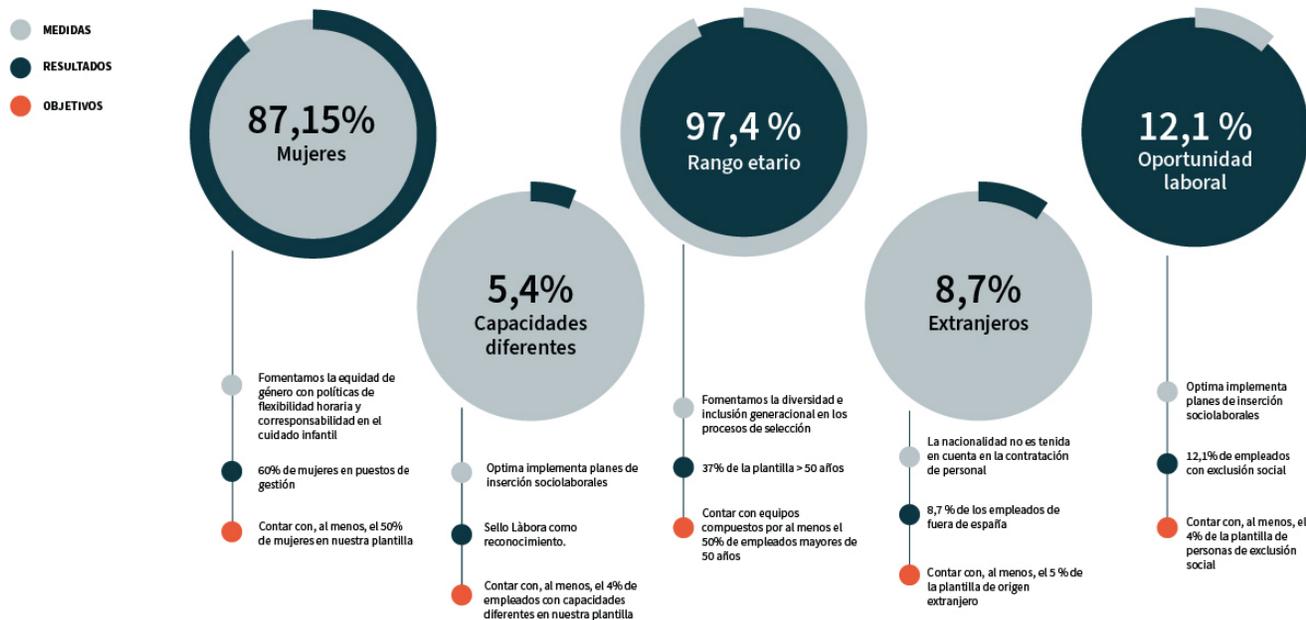
1. Desarrollo de un modelo de gestión de personas más transversal, transparente y efectivo. El objetivo es permitir que cada empleado ocupe el rol más adecuado a su perfil, aportando así el máximo valor a la organización con un alto grado de compromiso. Se busca que los empleados se formen y crezcan profesionalmente dentro de este modelo.
2. Evolución hacia un modelo de organización ágil en las formas de trabajo. En este modelo, los equipos son directamente responsables de sus acciones. Se construye todo a partir del feedback del cliente y se enfocan en ofrecer soluciones que satisfagan las necesidades presentes y futuras de los clientes.
3. Impulso de una cultura corporativa de colaboración y emprendimiento. Se basa en un conjunto de valores y comportamientos compartidos por todos los miembros del Grupo. Estos valores generan una identidad distintiva que diferencia al Grupo de otras entidades.
4. Incorporación del talento con capacidades clave en la nueva etapa del Grupo. Se buscan especialistas en datos y experiencia de cliente, entre otros, para fortalecer las capacidades del Grupo y adaptarse a los cambios del sector.



Pilares del principal activo de la empresa



Pilares del principal activo de la empresa



Objetivos y Medidas

Optima está plenamente comprometida con el respeto y promoción de los Derechos Humanos, centrándose en la diversidad, la identidad y equidad de género, la igualdad de oportunidades y la inclusión. Valoramos las singularidades de cada individuo, creyendo que equipos diversos en género, experiencia y origen geográfico mejoran la eficiencia y creatividad

Diversidad e Inclusión

Compromiso con los Derechos Humanos: Optima respeta, protege y promueve los Derechos Humanos, enfocándose en la Diversidad, Identidad y Equidad de Género, la Igualdad de Oportunidades y la Inclusión, apoyado por un proceso de Transformación Organizacional.

Diversidad: Optima valora la diversidad en género, experiencia, competencias y cultura, ya que mejora la eficiencia, creatividad e innovación. Se promueve un ambiente inclusivo y equitativo para todos los empleados.

Diversidad Generacional y Cultural: Optima ofrece oportunidades laborales equitativas para todas las edades y fomenta la diversidad cultural. En 2023, el 8.7% de los empleados provenían de fuera de España.

Inclusión e Integración: Optima integra a personas con capacidades diferentes mediante planes sociolaborales. En 2023, el 5.3% de la plantilla tenía alguna capacidad diferente. Optima participa en programas como "Estrategia Madrid por el Empleo" y colabora con entidades que apoyan a colectivos vulnerables.

Equidad de Género: Optima cree que la equidad de género es esencial para una sociedad justa. Implementa políticas de flexibilidad horaria, trabajo remoto y apoyo a la conciliación entre vida laboral y personal. En 2023, el 86.57% de la plantilla eran mujeres, con un 60% en puestos de gestión.

Igualdad de Oportunidades: Optima promueve la igualdad de oportunidades laborales y salariales, participando en programas como "30 Plus" para mejorar la inserción laboral de personas mayores de 30 años.

Con el objetivo de potenciar su proyecto de impacto social, Optima adquirió un nuevo Centro Especial de Empleo (CEE) en Andalucía.




Estrategias sociales

Objetivos específicos y acciones

- Fomentar una mayor participación de mujeres en puestos medios y altos de decisión, así como promover una mayor participación de mujeres en oficios técnicos y no tradicionales para el género.
- Diagnosticar e implementar un plan de carrera con perspectiva de género.
- Promover un ámbito laboral en el cual puedan desarrollarse profesionalmente trabajadoras y trabajadores pertenecientes a colectivos minoritarios y/o personas con capacidades diferentes.
- Estimular medidas para una óptima y adecuada inserción y desarrollo profesional de colectivos minoritarios y/o personas con capacidades diferentes.
- Promover equipos de trabajo eficientes, interdisciplinarios e integrados, donde se fomente la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- Realizar diagnósticos por equipo e implementar acciones para convertirlos en equipos empoderados, eficientes, integrados y autogestionados.
- Erradicar todas las acciones o conductas que causen daño o sufrimiento físico, sexual y/o psicológico a cualquier persona.
- Promover un trato respetuoso, justo, equitativo y de respeto por la diversidad, garantizando la igualdad de género y de oportunidades.

Barreras de acceso

Objetivos específicos y acciones

Con la finalidad de asegurar la equidad en el desarrollo profesional y la eliminación de barreras de acceso, se han delineado objetivos específicos y acciones concretas:

- Primero, se busca eliminar cualquier tipo de impedimento al progreso laboral basado en criterios como sexo, género, identidad de género, pertenencia al colectivo LGTBTI+ u otras diversidades.
- Además, se pretende institucionalizar, progresivamente, la perspectiva de género en la cultura organizacional, integrándola de manera transversal en todos los ámbitos de trabajo.
- Asimismo, se procura facilitar la conciliación entre las obligaciones laborales y la vida personal, familiar y social de los trabajadores y trabajadoras.

1

Selección de personal – PDP – Ev. desempeño

Optima tiene un proceso de selección de personal claro y transparente, detallado en el documento "Proceso de Selección del Personal".

Una vez contratados, los empleados son evaluados en desempeño y productividad. En oficinas, se evalúan objetivos individuales alineados con los resultados de la compañía.

La política de sostenibilidad de Optima fomenta la formación y promoción profesional, con planes adaptados a las necesidades de cada trabajador.

Cada plan de desarrollo incluye una autoevaluación inicial, objetivos SMART a corto, medio y largo plazo, y un cronograma de acción para el seguimiento y revisión continua.


2

Condiciones Laborales

Optima promueve un ambiente de trabajo basado en la confianza, el diálogo, el respeto mutuo y el bienestar laboral. Los empleados tienen derecho a una jornada laboral limitada, gestión de horas extras, períodos de descanso y vacaciones pagadas. La política de remuneración es justa, basada en convenios colectivos, y ofrece promoción equitativa sin discriminación. Optima invierte en beneficios sociales para mejorar la productividad.

Los objetivos de responsabilidad social en condiciones laborales incluyen crear, implementar y promover la Política y Procedimientos de Condiciones Laborales, concienciar al personal sobre sus condiciones laborales y seguir el calendario de capacitación anual en Responsabilidad Social.


4

Diálogo Social

Optima reconoce el derecho de sus empleados a formar sindicatos y negociar colectivamente, manteniendo un diálogo abierto con los representantes sindicales. La empresa respeta la libertad de opinión y la actividad sindical, garantizando la protección de los representantes de los trabajadores. El 100% de los empleados están cubiertos por un convenio colectivo.

Optima no percibe riesgos de vulneración de derechos humanos y laborales, como trabajo infantil o esclavo, en sus operaciones. El Código Ético de la empresa y su canal ético refuerzan este compromiso con el respeto a los derechos y valores.


3

Remuneraciones

Las remuneraciones de Optima se basan en la moderación, adecuación a tendencias del mercado y mejores prácticas. Se recompensa la calidad, dedicación, responsabilidad y compromiso, vinculando remuneración a resultados. Se garantiza la equidad interna y competitividad externa.

Los empleados son evaluados anualmente por mérito, reflejado en valores, competencias y objetivos, influyendo en la subida salarial. Un sistema de gestión de potencial identifica empleados con alto potencial, ofreciéndoles retención a través de categorías superiores y preferencia en formación. Actualmente, no hay políticas proactivas para garantizar la desconexión laboral.



Health & Safety

En Optima, priorizamos la seguridad y salud de nuestros empleados. Queremos que se sientan motivados y apoyados para desarrollar las habilidades necesarias para trabajar de manera segura y eficiente. Por eso, hemos creado un comité de gestión laboral y salud para supervisar la implementación de medidas como:

1. Evaluación de riesgos laborales: identificación y evaluación de tareas que puedan afectar la salud y seguridad de los empleados.
2. Identificación de peligros: procedimiento para controlar riesgos y peligros, con instrucciones para los empleados.
3. Equipamiento protector: instrucciones para el uso de equipos de protección personal.
4. Manipulación de sustancias peligrosas: instrucciones específicas para el manejo seguro de productos peligrosos y químicos.
5. Prevención del estrés y ruido: medidas para mitigar la exposición al estrés y ruido.

Además, Optima cuenta con un programa llamado “Optima Bienestar”, que ayuda a todos nuestros equipos para la identificación y resolución de aquello que les preocupa, tanto a nivel personal como profesional. Los empleados disponen de asistencia psicológica experta y confidencial, así como coaching para mejorar sus competencias personales.

Acciones adicionales:

1. Formación en riesgos y buenas prácticas.
2. Examen médico obligatorio para empleados.
3. Capacitación en salud y seguridad para subcontratistas.
4. Inspección regular de equipos para garantizar su seguridad.

Formación

578
Cursos de formación

20.724
Horas de formación

22,72
Promedio horas por participante

65%
Mujeres formadas

10.890Hr
Formación en PRL

26
Auditorías de Seguridad y Bienestar

0,53
Índice de Gravedad

32,66
Índice de Frecuencia

18,32
Índice de Absentismo

Nuestros objetivos

Objetivos	Estrategia
<p>Eliminar barreras de acceso al desarrollo de la carrera profesional por motivo de sexo, género, identidad de género o pertenencia al colectivo LGTBTI+ o cualquier otro motivo vinculado a las diversidades que nos hacen únicos.</p>	<p>Institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional para incorporarla, progresivamente, en todos los ámbitos de trabajo.</p> <p>Lograr una conciliación de las obligaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores con el desarrollo de la vida personal, familiar y social.</p> <p>Institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional para incorporarla, progresivamente, en todos los ámbitos de trabajo.</p>
<p>Erradicar todas las acciones o conductas que causen daño o sufrimiento físico, sexual y/o psicológico a cualquier persona.</p>	<p>Promover un trato respetuoso, justo, equitativo y de respeto por la diversidad, garantizando la igualdad de género y de oportunidades.</p>
<p>Fomentar una mayor participación de mujeres en puestos medios y altos de decisión, así como promover una mayor participación de mujeres en oficios técnicos y no tradicionales para el género.</p>	<p>Diagnosticar e implementar un plan de carrera con perspectiva de género.</p>
<p>Promover un ámbito laboral en el cual puedan desarrollarse profesionalmente trabajadoras y trabajadores pertenecientes a colectivos minoritarios y/o personas con capacidades diferentes.</p>	<p>Estimular medidas para una óptima y adecuada inserción y desarrollo profesional de colectivos minoritarios y/o personas con capacidades diferentes.</p>
<p>Promover equipos de trabajo eficientes, interdisciplinarios e integrados, en donde se fomente la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Generar un diagnóstico, equipo por equipo, e implementar acciones y espacios para transformarlos en equipos empoderados, eficientes, integrados y autogestionados.</p>

4

Identidad Corporativa



Perfil de la compañía

Misión, visión y valores

Optima Grupo es un grupo dedicado, principalmente, a la prestación de servicios de limpieza, mantenimiento, instalaciones, sostenibilidad, servicios energéticos, otros servicios auxiliares, asistencia domiciliaria y servicios de Facility Management en general.

Nuestra MISIÓN es combinar beneficios, pasión y propósito. Perseguimos un crecimiento rentable y sostenible que nos permita desarrollar nuestro propósito y contribuir a la prosperidad de las personas.

Nuestro PROPÓSITO es evolutivo. En Optima tenemos el fuerte propósito de liderar, a través de la innovación, la “reconstrucción” del FM para ser un agente del cambio, que genere un impacto positivo en la prosperidad y el progreso de las personas, las comunidades y en la regeneración del planeta.

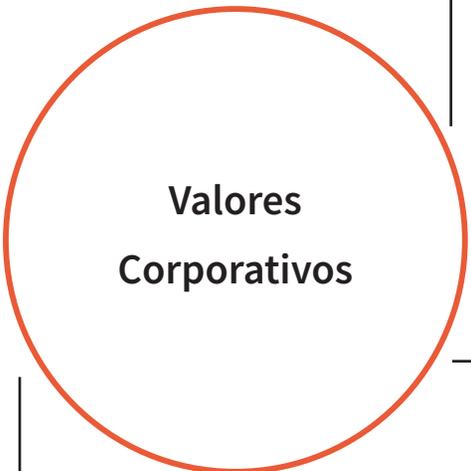
Nuestro modelo se sustenta en nuestros VALORES CORPORATIVOS que son los generadores de nuestras principales ventajas competitivas y el motor de nuestro crecimiento.

1 Equipos motivados y comprometidos

Nuestro éxito es el reflejo de la actitud, motivación y compromiso de las personas en la primera línea de los servicios. Formarlas e incentivarlas para que desarrollen su máximo potencial está en el corazón de nuestra filosofía.

2 Espíritu de servicio

Conocimiento del cliente, proximidad y adaptabilidad según las necesidades: ofrecer las mejores experiencias a tu gente, de forma abierta y transparente, será nuestro pilar para ofrecer un servicio excepcional.



Valores Corporativos

3 Innovación

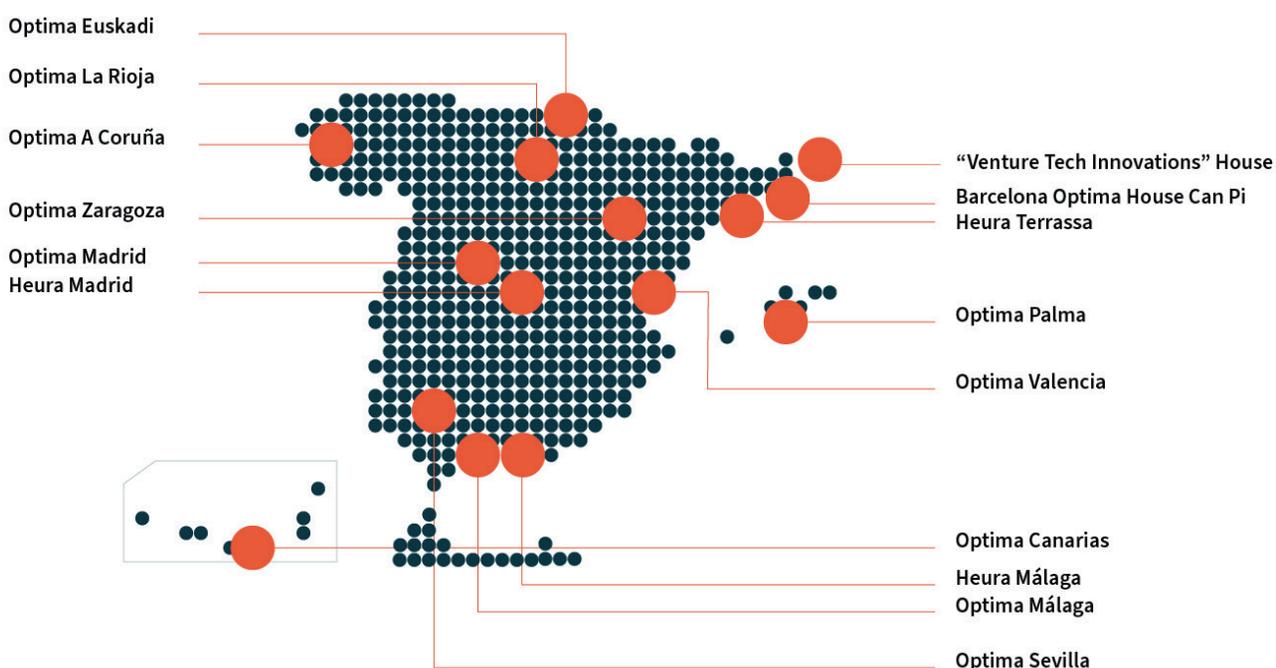
Nuestra innovación tiene a las personas como fuente de inspiración. Establecemos marcos de colaboración con nuestros clientes para lograr resultados extraordinarios que están redefiniendo y transformando la industria del FM.

4 Sostenibilidad y regeneración

Vemos la sostenibilidad como un desafío, pero a la vez una gran oportunidad para aportar valor. Trabajamos desde una perspectiva ESG en sostenibilidad, creando impacto positivo para lograr un mundo más sostenible.

Distribución geográfica

Optima es un grupo empresarial que opera dentro de España y tiene un modelo de negocio de crecimiento y expansión con sedes en Barcelona, Zaragoza, Madrid, Valencia, La Rioja, A Coruña, Palma, Euskadi, Málaga y Las Palmas de Gran Canaria.



Estructura organizacional

OPTIMA FACILITY, S.L., con sede central en Carrer de Can Pi, nº15, Hospitalet del Llobregat, 08908 (Barcelona), tiene el control directo respecto las compañías Optima Technical Services, S.A. y Optima Facility Services, S.L., que, a su vez, tienen el control de otras compañías. A fecha 31 de diciembre de 2023, la composición de Optima es la siguiente:

Objetivos	CI.F.
OPTIMA FACILITY S.L.	B-65247827
OPTIMA FACILITY SERVICES S.L.U.	B-60124831
OPTIMA TECHNICAL SERVICES S.A.U.	A-08821415
ELECTRICA INSTALADORA S.L.U.	B-08655276
SERVICIOS OPERATIVOS INTERNOS S.A.U.	A-43057124
PEOPLE PLUS INNOVATION S.L.	B-64907975
OPTIMA INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD S.L.	B-88211702
L´HEURA, CENTRE ESPECIAL DE TREBALL S.L.L.	B-60721768
PROGRESS CLEAR S.L.	B-93081495

Descripción de la cadena de valor

Las actividades primarias incluyen identificar las necesidades de los clientes, crear propuestas de valor, planificar y diseñar servicios, ejecutar el servicio mediante la capacitación y gestión del personal, coordinar recursos e interactuar, directamente, con los clientes. La fase final incluye el seguimiento de la satisfacción del cliente y la mejora continua. Además, las actividades de apoyo, como la gestión de recursos humanos, tecnología de la información y adquisiciones, proporcionan soporte para mantener la eficiencia operativa y la calidad del servicio. En conjunto, la cadena de valor de la empresa busca ofrecer una experiencia satisfactoria al cliente y generar valor para la empresa en un mercado competitivo.

Certificados y acreditaciones

Durante el 2023, Optima renovó todas las certificaciones, validando con éxito el Sistema Integrado de Gestión (SIG) con los más altos estándares. El principal objetivo del SIG en Optima es la mejora continua de los procesos, con especial énfasis en los relacionados con los clientes.

Además, Optima ha continuado con la auditoría de la ISO 45003 de riesgos psicosociales y ha obtenido la certificación ISO 50001 en Eficiencia Energética. Para prevenir y reducir las emisiones de carbono, Optima mide su huella de carbono y está registrada, voluntariamente, en el Ministerio para la Transición Ecológica, obteniendo el Sello de Inscripción. Las certificaciones ISO de Optima incluyen:

- ISO 9001:2015 (Gestión de Calidad)
- ISO 14001:2015 (Sistema de Gestión Ambiental)
- ISO 50001 (Eficiencia Energética)
- ISO 45001 (Prevención de Riesgos Laborales)
- ISO 45003 (Riesgos Psicosociales)
- Certificado de Inscripción de la Huella de Carbono



Valor económico generado, distribuido y retenido

VALOR ECONOMICO GENERADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO POR GRUPO OPTIMA (€)

	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021
Valor económico generado	190.072.832,33	146.008.579,88	130.317.201,71
Importe neto de la cifra de negocios	189.145.777,78	144.432.484,04	129.194.147,12
Otros ingresos	724.811,99	899.913,60	312.150,69
Otros resultados	84.482,86	590.044,43	714.001,37
Ingresos financieros	117.759,70	86.137,81	96.902,53
Resultado derivado de la posición monetaria neta			
Resultados de sociedades por el método de la participación			
Valor económico distribuido	-185.816.592,84	-141.745.521,05	-126.823.273,25
Consumo de mercaderías y otros consumibles	-24.403.868,55	-12.114.522,65	-8.911.445,74
Gastos de personal	-152.855.991,52	-122.868.876,08	-112.579.773,43
Gastos de explotación	-7.084.241,36	-5.337.372,45	-4.310.576,17
Deterioro de deudores comerciales			
Otros resultados	-1.013.082,29		
Pérdidas por bajas de activos	-4.781,07	-4.279,07	-9.105,23
Gastos financieros	-502.071,18	-640.362,77	-277.125,85
Resultados de sociedades por el método de participación			
Impuesto sobre beneficios	47.443,13	-780.108,03	-581.235,30
rtod.atribuido a socios externos			-154.011,53
Valor económico retenido	4.256.239,49	4.263.058,83	3.493.928,46

Políticas Corporativas

Dentro del ejercicio 2023, se mantuvieron las mismas políticas corporativas que en el ejercicio anterior:

1. Política de Calidad

La calidad es el objetivo principal de Optima. Se busca cumplir con las expectativas del cliente mediante acciones planificadas de prevención, corrección y mejora continua. La calidad es responsabilidad de toda la organización.

2. Política de Seguridad y Salud

Se establecen estándares para la seguridad y salud laboral, con énfasis en la formación del personal para asegurar la salud laboral y diferenciarse de la competencia.

3. Política de Medio Ambiente y Eficiencia Energética

Optima cumple con la normativa ambiental vigente y se compromete a combatir el cambio climático, promover la eficiencia energética, reducir emisiones, proteger el aire, gestionar el agua y recursos de manera responsable, y aplicar principios de economía circular.

4. Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

Se promueve la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación, considerando al capital humano como el activo más importante de Optima.

5. Política de Protección de Datos

Optima garantiza la protección y seguridad de los datos personales, cumpliendo con las leyes y regulaciones aplicables en la recolección, el almacenamiento, el uso y la transmisión de datos.

6. Política de Compras Sostenibles

Optima construye una base sólida de proveedores, asegurando relaciones comerciales éticas, transparentes y sostenibles, y exige a los proveedores el cumplimiento de la legislación de seguridad, salud y medio ambiente.

7. Política de Sostenibilidad

Se establecen prácticas de sostenibilidad para mejorar la competitividad, maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos, así como fomentar una cultura ética y transparente.

En 2023 se sustentaron las dos nuevas políticas añadidas en 2022 para mantener el certificado EcoVadis:

8. Política de Seguridad de la Información

Se adoptan medidas para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, protegiendo los procesos de negocio y minimizando los riesgos no financieros.

9. Política de Tratamiento de Datos

Se garantizan principios generales para el tratamiento de datos personales, protegiendo derechos y libertades fundamentales y asegurando que los datos están protegidos contra amenazas.

Gestión de riesgos

Introducción

La política de gestión de riesgos se aplica a Optima y a todas sus filiales, implicando a todo el personal. La gestión de riesgos forma parte de la Responsabilidad Social Corporativa, minimizando impactos negativos y creando oportunidades.

Existe una creciente demanda de clientes para mejorar el impacto ambiental y laboral. Optima se compromete a un enfoque sistemático y ambicioso para la sostenibilidad, realizando análisis periódicos para adecuar su actividad a las expectativas del entorno.

El modelo de gestión de riesgos (MGR) se aplica a todos los niveles de la organización: ejecución de la estrategia, consecución de objetivos y realización de operaciones. Este sistema identifica, evalúa y responde a diversos tipos de riesgos: del entorno, operativos, de gobierno corporativo y ética, financieros, de actividad, estratégicos, de auditoría y de delitos penales.

El Órgano de Administración aprueba y actualiza la política de control y gestión de riesgos, asegurando el buen funcionamiento del MGR y la autonomía de funciones. Se supervisa, periódicamente, la eficacia de los controles internos, auditorías y sistemas de gestión de riesgos. El MGR permite identificar y evaluar riesgos en términos de probabilidad e impacto, proponiendo controles para minimizarlos. Optima valora estos riesgos al menos una vez al año, actualizando los controles del plan de prevención de riesgos penales.

Optima cuenta con un Sistema Integrado de Control y Gestión de Riesgos para reducir amenazas y convertir dificultades en oportunidades de negocio, asegurando la consecución de sus objetivos estratégicos.

Principales riesgos no financieros:

1. Entorno de negocio: riesgos políticos, económicos, sociales, tecnológicos y legales. Se realizan estudios periódicos y se definen planes de acción.

2. Mercado/competencia: riesgos por no adaptarse a las necesidades del mercado. Se basan en análisis de mercado y escucha al cliente.

3. Normativo y regulatorio: riesgos por cambios legislativos en diversas áreas. Se implementan procedimientos de control y monitorización.

4. Entorno político y social: riesgos por la volatilidad económica, política y social. Se sigue continuamente la situación y se definen planes de acción.

5. Reputacionales: importancia de gestionar la confianza entre los grupos de interés para el buen funcionamiento de la empresa.

6. Operacionales: riesgos relacionados con la calidad y seguridad de los servicios, medio ambiente, salud, seguridad y tecnología de la información. Se adaptan los modelos económicos y operativos para satisfacer las demandas de los clientes.

7. Seguridad: insuficiente seguridad de los servicios puede impactar negativamente en la reputación y continuidad del negocio.

8. Sistemas de información: riesgos tecnológicos, incluyendo ciberataques. Se mantiene un control permanente y se invierte en mejoras continuas.

9. Recursos humanos: riesgos por dependencia de personal clave y clima laboral. Se gestionan mediante detección de personas clave, formación y políticas de desarrollo profesional.

10. Gobierno corporativo y ética: riesgos por una inadecuada dirección y gestión. Se promueve una cultura de colaboración y cumplimiento normativo.

11. Integridad, lucha contra la corrupción y soborno: se implementa un Modelo de Prevención de Delitos y una Política contra el soborno y la corrupción, con tolerancia cero frente a estas prácticas.

Materialización de riesgos no financieros en 2023: riesgos relacionados con la alta competencia, retraso en la adaptación del modelo de negocio, ciberseguridad, trazabilidad de contratos y pedidos, y falta de publicidad del código ético en la página web.

Marco de gestión

MEDIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN

PRINCIPIOS

INTEGRIDAD

La empresa se compromete a actuar con honestidad y transparencia en todas sus operaciones y relaciones comerciales, evitando cualquier forma de corrupción y cohecho.

RESPONSABILIDAD

La empresa asume la responsabilidad de prevenir, detectar y denunciar cualquier acto de corrupción o cohecho dentro de sus operaciones.

IGUALDAD Y JUSTICIA

La empresa promueve la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos sus empleados y socios comerciales, evitando cualquier forma de favoritismo o discriminación

COMPROMISOS

Cumplimiento legal: La empresa se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables en relación con la prevención de la corrupción y el cohecho, tanto a nivel nacional como internacional.

Política de tolerancia cero: La empresa establece una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de corrupción y cohecho, y toma las medidas necesarias para investigar y sancionar a aquellos involucrados en tales prácticas.

Capacitación y concienciación: La empresa se compromete a proporcionar capacitación regular a sus empleados y socios comerciales sobre los riesgos y consecuencias de la corrupción y el cohecho, con el fin de fomentar una cultura de integridad en toda la organización.

OBJETIVOS

REDUCCIÓN

Reducir o mantener en cero el número de casos de corrupción reportados dentro de la empresa respecto al ejercicio anterior.

AUMENTO EN LA DETECCIÓN TEMPRANA

Aumentar la detección temprana de casos de corrupción dentro de la empresa respecto del ejercicio anterior.

INCREMENTO EN LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y LA REPUTACIÓN EMPRESARIAL

Medir el impacto de la lucha contra la corrupción en la satisfacción del cliente y la reputación empresarial.

MEDIDAS CONTRA EL CONFLICTO DE INTERESES

PRINCIPIOS

TRANSPARENCIA

La empresa se compromete a actuar con honestidad y transparencia en todas sus operaciones y relaciones comerciales, evitando cualquier forma de corrupción y cohecho.

INTEGRIDAD

La empresa promueve la conducta ética y la toma de decisiones basadas en el interés general de la empresa, evitando cualquier acción que pueda comprometer la imparcialidad y objetividad.

PROTECCIÓN DE LOS INTERESES DE LA EMPRESA

La empresa se compromete a proteger y salvaguardar los intereses y activos de la organización, tomando las medidas necesarias para prevenir y resolver los conflictos de intereses.

COMPROMISOS

Política de divulgación: La empresa establece una política de divulgación que exige a todos los empleados y directivos revelar cualquier relación, interés personal o financiero que pueda influir en su objetividad en la toma de decisiones relacionadas con la empresa.

Evaluación y gestión de conflictos de intereses: La empresa se compromete a evaluar y gestionar de manera efectiva los conflictos de intereses identificados, implementando mecanismos de control y evitando situaciones que puedan comprometer la imparcialidad de los empleados.

Capacitación y concienciación: La empresa se compromete a proporcionar capacitación regular a sus empleados sobre los conceptos y riesgos asociados con los conflictos de intereses, con el fin de fomentar una cultura de integridad y promover una comprensión clara de las políticas y procedimientos internos.

OBJETIVOS

Monitoreo y revisión periódica

Establecer un sistema de monitoreo y revisión periódica de los procedimientos y controles relacionados con los conflictos de intereses

Aumento en la detección temprana

Aumentar la detección temprana de casos de conflicto de intereses dentro de la empresa respecto del ejercicio anterior

Promoción de una cultura ética

Promover una cultura ética y de cumplimiento en toda la organización, donde los empleados comprendan la importancia de evitar los conflictos de intereses.

MEDIDAS CONTRA EL FRAUDE

PRINCIPIOS

RESPONSABILIDAD

La empresa asume la responsabilidad de prevenir, detectar y denunciar cualquier acto de fraude dentro de sus operaciones.

INTEGRIDAD

La empresa se compromete a actuar con honestidad y transparencia en todas sus operaciones, evitando cualquier forma de fraude.

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS

La empresa se compromete a proteger y salvaguardar los activos de la organización, implementando medidas de control y supervisión para evitar el fraude.

COMPROMISOS

Política de tolerancia cero: La empresa establece una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de fraude, y toma las medidas necesarias para investigar y sancionar a aquellos involucrados en tales prácticas.

Control interno y gestión de riesgos: La empresa se compromete a implementar controles internos efectivos y a gestionar los riesgos de manera proactiva para prevenir el fraude. Esto implica el establecimiento de políticas y procedimientos claros, así como la asignación de responsabilidades y la supervisión adecuada.

Capacitación y concienciación: La empresa se compromete a proporcionar capacitación regular a sus empleados sobre los riesgos y señales de alerta del fraude, con el fin de fomentar una cultura de integridad y que todos los miembros del equipo estén preparados para detectar y prevenir posibles casos de fraude.

OBJETIVOS

Fortalecimiento de los controles internos

Fortalecer los controles internos existentes para prevenir el fraude, mediante la implementación la mejora continua de los procedimientos y procesos.

Promoción de la denuncia

Promover un entorno seguro y confidencial donde los empleados puedan denunciar cualquier sospecha de fraude sin temor a represalias.

Detección temprana

Mejorar la capacidad de detección temprana de posibles casos de fraude, mediante el establecimiento de sistemas de monitoreo y análisis de datos.

MEDIDAS CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES

PRINCIPIOS

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La empresa debe cumplir con todas las leyes y regulaciones relacionadas con la prevención del blanqueo de capitales, tanto a nivel nacional como internacional.

TRANSPARENCIA

La transparencia en las operaciones financieras es fundamental para prevenir el blanqueo de capitales. La empresa debe tener una política de apertura y honestidad en todas sus transacciones.

DILIGENCIA DEBIDA

Se debe realizar una adecuada diligencia debida en todas las transacciones y relaciones comerciales para identificar y evaluar los riesgos de blanqueo de capitales.

COMPROMISOS

Política de conocimiento del cliente (KYC): La empresa se compromete a implementar una política sólida de KYC para verificar la identidad de sus clientes y asegurarse de que no estén involucrados en actividades de blanqueo de capitales.

Monitoreo continuo: La empresa se compromete a establecer sistemas de monitoreo continuo de las transacciones para detectar cualquier actividad sospechosa o inusual que pueda indicar el blanqueo de capitales.

Capacitación y concienciación: La empresa se compromete a brindar capacitación regular a los empleados sobre la prevención del blanqueo de capitales, para que estén alerta y puedan reconocer las señales de actividades ilícitas.

OBJETIVOS

Prevención de la entrada de fondos ilícitos

Evitar que los fondos obtenidos de actividades ilegales se introduzcan en la empresa y se mezclen con los activos legítimos.

Promoción de la denuncia

Promover un entorno seguro y confidencial donde los empleados puedan denunciar cualquier sospecha de fraude sin temor a represalias.

Detección temprana

Detección temprana Detectar cualquier actividad sospechosa en las primeras etapas, antes de que se pueda consumir el blanqueo de capitales.

MEDIDAS A FAVOR DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

PRINCIPIOS

CONFIDENCIALIDAD

La información sensible y confidencial de la empresa debe ser protegida de accesos no autorizados o divulgaciones indebidas.

INTEGRIDAD

La información debe mantenerse precisa, completa y sin alteraciones no autorizadas durante su procesamiento, almacenamiento y transmisión.

DISPONIBILIDAD

La información debe estar disponible y accesible para los usuarios autorizados en el momento que la necesiten.

COMPROMISOS

Políticas de seguridad de la información: La empresa se compromete establecer políticas y procedimientos claros que regulen el manejo y protección de la información, incluyendo aspectos como el acceso, la clasificación, el almacenamiento y la destrucción de los datos.

Protección de datos personales: La empresa se compromete a cumplir con las leyes de protección de datos y garantizar su adecuada seguridad.

Gestión de accesos: La empresa se compromete a implementar un sistema de gestión de accesos que permita controlar quién tiene acceso a la información y en qué medida, utilizando medidas de autenticación y autorización adecuadas.

OBJETIVOS

Prevención de brechas de seguridad

Prevenir la ocurrencia de brechas de seguridad que pongan en riesgo la información de la empresa.

Concienciación y capacitación

Promover la conciencia sobre la seguridad de la información entre los empleados y brindarles capacitación regular sobre buenas prácticas de seguridad.

Plan de respuesta a incidentes

Contar con un plan de respuesta a incidentes de seguridad que permita gestionar y mitigar de manera efectiva cualquier brecha o incidente de seguridad que ocurra.

GRI & 2023 Index

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023

Estándar	Estándar GRI - Contenido	Cápítulo de respuesta directa	Hoja	Comentarios / Razón de no inclusión
GRI	Contenido general			
	Detalles generales			
	2-1-a Nombre Legal	Estructura Organizacional	39	
	2-1-b Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Estructura Organizacional	39	
	2-1-c Ubicación de su sede central	Estructura Organizacional	39	
	2-1-d País de Operación	Distribución Geográfica	39	
	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad			
	2-2-a Enumeración de entidades	Estructura Organizacional	40	
	2-2-b Estados financieros consolidados	Estructura Organizacional	41	
	2-2-c Enfoque adoptado	Estructura Organizacional	38-41	
	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto			
	2-3-a Período objeto del informe y frecuencia	Modelo de referencia	3	
	2-3-b Período objeto de informe financiero	Modelo de referencia	3	
	2-3-c Fecha de publicación del informe	Modelo de referencia	3	
	2-3-d Punto de contacto	Modelo de referencia	3	
	Actualización de la información			
	2-4-a Motivo v efecto de las actualizaciones	Carta del Presidente v del CEO	4	
	Verificación externa			
	2-5-a Política y su práctica de solicitud de verificación externa	Verificación externa	Anexo	
	2-5-b Verificación externa	Verificación externa	Anexo	
	Actividades, cadena de valor v otras relaciones comerciales			
	2-6 a. Sector de actividad	Misión Visión v Valores /Distribución Geográfica	38	
	2-6 b. Descripción de la cadena de valor	Descripción de la Cadena de valor	40	
	2-6 c. Otras relaciones comerciales pertinentes			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-6 d. Cambios significativos respecto al período objeto del informe	Carta del Presidente v del CEO	4	
	Empleados			
	2-7-a Numero total de empleado desglosado por género y región	Las personas	29	
	2-7-b Numero de empleados desglosado	Anexos		Naturaleza confidencial de ciertos datos
	2-7 c. Métodos v suposiciones			Naturaleza confidencial de ciertos datos
	2-7 d. Información de contexto	Las personas	29	
	2-7 e. Fluctuaciones significativas del numero de empleados	Anexos		Naturaleza confidencial de ciertos datos
	Trabajadores que no son empleados			
	2-8 a. Numero total de trabajadores no empleados	Anexos		
	2-8 b. Métodos v suposiciones			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-8 c. Fluctuaciones de trabajadores no empleados			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Estructura de Gobernanza v composición			
	2-9 a. Descripción de la estructura de gobernanza			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-9 b. Enumeración de comites del máximo órgano de gobierno			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-9 c. Composición del máximo órgano de gobierno			Naturaleza confidencial de ciertos datos por tratarse del máximo órgano del gobierno
	Designación v selección del máximo órgano de gobierno			
	2-10 a. Procesos de designación v selección del máximo órgano de gobierno			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-10 b. Criterios empleados			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Presidente del máximo órgano de gobierno			
	2-11 a. Descripción del presidente del máximo órgano de gobierno			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-11 b. Función del máximo presidente			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos			
	2-12 a. Función del máximo órgano de gobierno v altos ejecutivos			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-12 b. Función en la debida diligencia de la organización			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-12 c. Función en la eficacia de procesos			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos			
	2-13 a. Delegación de la responsabilidad de gestionar los impactos			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-13 b. Descripción de procesos v frecuencia			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad			
	2-14 a Responsabilidad	Carta del Presidente v del CEO	4	
	2-14 b. No responsabilidad			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Conflictos de interés			
	2-15 a. Procesos de aseguramiento de la identificación v mitigación			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-15 b. Informe de conflictos a grupos de interés			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos

GRI STANDARD	Comunicación de inquietudes críticas			
102	2-16 a. Comunicación de inquietudes críticas			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-16 b. Nº de comunicaciones			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno			
	2-17 a. Medidas adoptadas para aumentar el conocimiento colectivo			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno			
	2-18 a. Descripción de procesos de evaluación de desempeño			Naturaleza confidencial de ciertos datos por tratarse del máximo órgano del gobierno
	2-18 b. Frecuencia y condición de evaluaciones			Naturaleza confidencial de ciertos datos por tratarse del máximo órgano del gobierno
	2-18 c. Medidas adoptadas			Naturaleza confidencial de ciertos datos por tratarse del máximo órgano del gobierno
	Políticas de Remuneración			
	2-19 a. Descripción de las políticas de remuneración			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-19 b. Vinculación de las políticas de remuneración			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Proceso para determinar la remuneración			
	2-20 a. Diseño de políticas de remuneración			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-20 b. Votos de grupos de interés			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Ratio de compensación anual			
	2-21 a. Ratio de compensación de la persona mejor paga			Naturaleza confidencial de ciertos datos por tratarse del máximo órgano del gobierno
	2-21 b. Ratio de porcentaje de incremento			Naturaleza confidencial de ciertos datos por tratarse del máximo órgano del gobierno
	2-21 c. Información contextual			Naturaleza confidencial de ciertos datos por tratarse del máximo órgano del gobierno
	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible			
	2-22 a. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del Presidente y del CEO	4	
	Compromisos y políticas			
	2-23 a. Compromisos y políticas de conducta empresarial	Políticas Corporativas	42	
	2-23 b. Compromisos y políticas específicas para el respeto de los derechos humanos	Diversidad e Inclusión	32-33	
	2-23 c. Enlaces de compromisos			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-23 d. Nivel de aprobación de compromisos			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-23 e. Aplicación de compromisos			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-23 f. Comunicación de compromisos			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Incorporación de los compromisos y políticas			
	2-24 a. Incorporación de compromisos y políticas			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Procesos para remediar los impactos negativos			
	2-25 a. Compromisos para colaborar en la remediación de los impactos negativos			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-25 b. Enfoque para identificar y abordar reclamaciones			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-25 c. Otros procesos de remediación			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-25 d. Participación de los grupos de interés			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-25 e. Seguimiento de la eficacia de los mecanismos de quejas			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes			
	2-26 a. Mecanismos			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Cumplimiento de la legislación y las normativas			
	2-27 a. Número total de casos de incumplimiento de legislación y normativas			La cantidad y naturalidad de casos de incumplimiento de la normativa vigente es nulo o suficientemente cercano a nulo para representar relevancia o impacto en este informe significativo
	2-27 b. Valor monetario de multas			
	2-27 c. Casos de incumplimiento			
	2-27 d. Método de determinación de casos de incumplimiento			
	Afilianción a asociaciones			
	2-28 a. Afilianción a asociaciones			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Participación de los grupos de interés			
	2-29 a. Enfoque para la participación de los grupos de interés	Carta del Presidente y del CEO	4	
	Convenios de negociación colectiva			
	2-30 a. Empleados cubiertos por los convenios de negociación colectiva			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	2-30 b. Detalle empleados no cubiertos por convenio de negociación colectiva			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Proceso de determinación de los temas materiales			
	3-1 a. Proceso que se ha seguido para determinar los temas materiales	Análisis de materialidad		No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	3-1 b. Stakeholder en proceso de determinación de temas materiales			No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Lista de temas materiales			
	3-2 a. Enumerar temas materiales	Análisis de materialidad		No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	3-2 b. Cambios en temas materiales	Análisis de materialidad		No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos
	Gestión de los temas materiales			
	3-3 a. - f. Detalle de temas materiales	EINF 2023		Todas las acciones pertinentes a los temas materiales identificados están descritos a lo largo de todo el informe no financiero especificando los objetivos, principios, compromisos, impactos, políticas, medidas adoptadas, entre otros

GRI STANDARD	Descripción	Medidas implementadas	Relevancia	Impacto
GRI STANDARD 301 - MATERIALES	Insumos reciclados utilizados			
	301-2-a Porcentaje de insumos reciclados	Medidas implementadas en relación a la gestión de residuos	23	
GRI STANDARD 302 - ENERGÍA	Consumo de energía dentro de la organización			
	302-1 c Consumo Eléctrico	Gestión energética	26-27	
	302-1 e Consumo total eléctrico	Gestión energética	26-27	
	302-1 f Metodologías utilizadas	Gestión energética	26-27	
	Reducción del consumo energético			
GRI STANDARD 303 - AGUA Y EFLUENTES	303-2-a Estándares mínimos establecidos para la calidad de los vertidos de efluentes	Medidas implementadas en relación a la gestión del agua	21	
	303-5-a Consumo total de agua	Medidas implementadas en relación a la gestión del agua	21	
	304-2-a Naturaleza de los impactos significativos directos e indirectos en la biodiversidad	Biodiversidad	24	
	Emisiones directas de GEI (alcance 1)			
GRI STANDARD 305 - EMISIONES	305-1-a Valor bruto de emisiones directas de GEI	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	305-1-b Gases incluidos en el cálculo	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	305-1-d Año base	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	305-1-e Fuente de factores de emisión	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 2)			
	305-2-a Valor bruto de emisiones directas de GEI	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	305-2-b Gases incluidos en el cálculo	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	305-2-d Año base	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	305-2-e Fuente de factores de emisión	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 3)			
	305-3-a Valor bruto de emisiones directas de GEI	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	305-3-b Gases incluidos en el cálculo	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	305-3-d Año base	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	305-3-e Fuente de factores de emisión	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20	
	Reducción de las emisiones de GEI			
305-5-a Reducción de las emisiones	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20		
305-5-c Año base	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20		
305-5-d Alcances	Cálculo y reducción de emisiones de gases de efecto Invernadero	16-20		
GRI STANDARD 306 - RESIDUOS	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos			
	306-2-a Acciones tomadas	Medidas implementadas en relación a la gestión de residuos	23	
	Residuos generados			
	306-3-a Peso total de los residuos	Medidas implementadas en relación a la gestión de residuos	23	
	Residuos no destinados a eliminación			
	306-4-a Peso total de los residuos no destinados a eliminación	Medidas implementadas en relación a la gestión de residuos	23	
	Residuos destinados a eliminación			
306-5-a Residuos destinados a eliminación	Medidas implementadas en relación a la gestión de residuos	23		
306-5-b Residuos peligrosos	Medidas implementadas en relación a la gestión de residuos	23		
306-5-c Residuos no peligrosos	Medidas implementadas en relación a la gestión de residuos	23		
GRI STANDARD 401 - EMPLEO	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal			
	401-1-a La cantidad total y la tasa de contrataciones de nuevos empleados	Índice		
GRI STANDARD 403 - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			
	403-1-b Alcance del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Health & Safety	35-36	
	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes			
	403-2-a Identificación de peligros relacionados con el trabajo	Health & Safety	35-36	
GRI STANDARD 404 -	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo			
	403-5-a Cursos de trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	Formación y capacitación	35-36	
GRI STANDARD 405 -	Promedio de horas de formación al año por empleado			
	404-1-a Promedio de horas de formación	Formación y capacitación	35-36	
GRI STANDARD 405 -	Diversidad de órganos de gobierno y empleados			
	405-1-b Porcentaje de empleados dentro de categorías	Diversidad e Inclusión	32-33	
GRI STANDARD 405 - TRABAJO INFANTIL	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil			
	40-1-a Riesgo significativo de trabajo infantil	Prevención del trabajo infantil y forzado		No procede por escasa relevancia o impacto en el informe y sus objetivos

