



**Grupo Polarier**

The Eight Day S.L. y Sociedades dependientes

**Estado  
de Información  
No Financiera  
2024**

# Contenido

<b>1. Información general</b> . . . . .	5
1.1. Modelo de Negocio . . . . .	5
1.2. Estructura corporativa y modelo de gobierno . . . . .	8
1.3. Mercados en los que opera . . . . .	10
1.4. Principales factores y tendencias . . . . .	12
1.5. Estrategia y objetivos . . . . .	13
<b>2. Medio ambiente</b> . . . . .	16
2.1. Gestión ambiental . . . . .	16
2.1.1. Riesgos, políticas y compromisos en materia medioambiental . . . . .	16
2.1.2. Objetivos generales de la compañía en materia de sostenibilidad y medio ambiente . . . . .	18
2.1.3. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental . . . . .	19
2.1.4. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales . . . . .	19
2.1.5. Provisiones y garantías para riesgos ambientales . . . . .	19
2.2. Uso sostenible de los recursos . . . . .	20
2.2.1. Agua . . . . .	21
2.2.2. Productos químicos . . . . .	23
2.2.3. Energía y eficiencia energética . . . . .	25
2.3. Gestión de residuos y economía circular . . . . .	28
2.3.1. Tipología de los residuos de Polariet . . . . .	29
2.3.2. Clasificación de los residuos de Polariet . . . . .	30
2.4. Cambio climático . . . . .	32
2.4.1. Emisiones de gases de efecto invernadero . . . . .	32
2.4.2. Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático . . . . .	33
2.5. Biodiversidad . . . . .	33
<b>3. Personal y aspectos sociales</b> . . . . .	34
3.1. Gestión social y de personal . . . . .	34
3.1.1. Satisfacción y percepción del equipo . . . . .	35
3.2. Equipo de Polariet . . . . .	35
3.2.1. Estructura de la plantilla asalariada . . . . .	35
3.2.2. Autónomos . . . . .	40
3.3. Organización del tiempo de trabajo y conciliación . . . . .	40
3.3.1. Descripción de la organización del trabajo . . . . .	40
3.3.2. Conciliación y desconexión laboral . . . . .	41
3.3.3. Absentismo . . . . .	43
3.4. Salud y seguridad . . . . .	44
3.4.1. Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo . . . . .	44
3.4.2. Accidentes de trabajo . . . . .	46
3.5. Dialogo social . . . . .	47
3.6. Formación . . . . .	48
3.6.1. Polariet Academy . . . . .	48
<b>4. Buen gobierno</b> . . . . .	50
4.1. Igualdad . . . . .	50
4.1.1. Igualdad de género . . . . .	50
4.1.2. Programa de Inserción de la Discapacidad (PROINDI) . . . . .	51
4.2. Derechos humanos . . . . .	52
4.3. Código ético y canal de denuncias . . . . .	53
4.4. Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo de capitales . . . . .	53
4.4.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno . . . . .	54
4.4.2. Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales . . . . .	54
4.5. Fiscalidad responsable . . . . .	55
<b>5. Sociedad</b> . . . . .	56
5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo local . . . . .	56
5.1.1. Donación de material-residuo textil . . . . .	56
5.1.2. El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local . . . . .	57
5.2. Aportaciones a fundaciones, entidades sin ánimo de lucro y otras asociaciones . . . . .	58
5.3. Cadena de suministro responsable . . . . .	59
5.4. Clientes y usuarios finales . . . . .	60
5.4.1. Comprometidos con la calidad . . . . .	61
5.4.2. Modelo de consumo textil más responsable . . . . .	62
5.4.3. Evaluación y seguimiento de indicadores de calidad . . . . .	62
5.4.4. Sistemas de seguimiento de incidencias y resolución de quejas . . . . .	63
<b>6. Acerca de este informe</b> . . . . .	64
6.1. Alcance . . . . .	64
6.2. Análisis de materialidad . . . . .	66
<b>Anexo I.</b> <b>Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018</b> . . . . .	69
<b>Anexo II.</b> <b>Información detallada de las cuestiones ambientales</b> . . . . .	78
II.1. Principales indicadores ambientales de Polariet . . . . .	78
II.2. Residuos generados . . . . .	79
II.1. Huella de carbono . . . . .	81
<b>Anexo III.</b> <b>Información detallada de las cuestiones sociales y del personal</b> . . . . .	84
III.1. Categorías profesionales . . . . .	84
III.2. Datos a fecha de cierre . . . . .	86
III.3. Datos promedio . . . . .	89
III.4. Número de despidos desagregados por sexo, edad y clasificación profesional . . . . .	92
III.5. Información salarial: Remuneraciones medias por país, desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional . . . . .	93
III.6. Brecha salarial . . . . .	95
III.7. Información de accidentabilidad . . . . .	96
III.8. Desglose de horas de formación . . . . .	97
<b>Anexo IV.</b> <b>Información detallada de la relación con la sociedad</b> . . . . .	98
IV.1. Compras a proveedores . . . . .	98
<b>Anexo V.</b> <b>Información fiscal</b> . . . . .	99

# Carta del Administrador y CEO



David Arbó Bennasar  
Administrador y CEO

Estimado/a amigo/a,

**Cada año, al sentarme a escribir estas líneas, intento detenerme un momento y mirar con perspectiva lo vivido. Este 2024 ha sido un año intenso, exigente y muy valioso para Polariet. Un año que hemos cerrado con satisfacción, porque hemos sabido crecer sin renunciar a nuestros principios, adaptarnos sin perder el rumbo y avanzar sin olvidar quiénes somos.**

Sigo convencido de que lo que nos mueve no es solo dar servicio a nuestros clientes —que lo es y mucho—, sino también la voluntad de transformar positivamente el sector en el que operamos. Y eso, en tiempos como los que vivimos, es una tarea que requiere determinación, humildad y una enorme confianza en las personas que forman este proyecto.

## Un camino claro, sustentado en tres pilares.

Nuestro rumbo sigue firmemente guiado por los tres compromisos que definen nuestro propósito corporativo: sostenibilidad, tecnología y confiabilidad. No son meras aspiraciones, sino principios operativos que aplicamos día a día para crear valor real: mejorar la experiencia de nuestros clientes, optimizar la eficiencia de nuestros procesos y generar un impacto positivo y duradero en cada entorno donde operamos.

Gracias a esta visión estratégica, cerramos el **ejercicio con unos resultados sólidos**: alcanzamos una facturación de 41,2 millones de euros, lo que representa un crecimiento del 13,8% respecto a 2023; generamos un EBITDA ordinario de 9,2 millones de euros; y mejoramos la rentabilidad (medida sobre BAI) en un 4,94% respecto al año anterior.

En términos operativos, procesamos directamente más de 51.000 toneladas de ropa, lo que supone un incremento cercano al 10% respecto al año anterior. Además, ampliamos nuestra cobertura hasta llegar a 164 hoteles y 44.000 habitaciones, un crecimiento del 6% que consolida nuestra presencia en el sector hotelero y reafirma la confianza de nuestros clientes.

Pero más allá de las cifras, estos resultados reflejan el avance de una organización que crece sin desviar la mirada de lo esencial: sus principios, su gente y su compromiso con una forma responsable de hacer empresa.

## Mejorando cada día, desde dentro.

Nuestro compromiso con la mejora continua nos ha llevado este año a certificar nuestros principales centros en España bajo las normas ISO 9001

(calidad), ISO 14001 (medioambiente) e ISO 45001 (seguridad y salud en el trabajo). Más allá del sello, representan un sistema de trabajo ordenado, exigente y orientado a resultados.

La digitalización ha sido otra palanca clave. Herramientas como *MyPolarier*, *Energy Hub* y *Smart Hub* han transformado nuestra forma de medir, anticipar y optimizar. Gracias a esta tecnología, y a un modelo organizativo cada vez más autónomo y descentralizado, hemos reforzado nuestra agilidad y capacidad de respuesta en todos los centros.

### Sostenibilidad con impacto real.

En 2024 hemos conseguido reducir un 6,6% nuestras emisiones de CO<sub>2</sub> por tonelada procesada y un 13,2% el consumo de agua en términos relativos. También mejoramos en eficiencia energética, con un descenso del 8% en el uso de gas, y reforzamos la trazabilidad y gestión de residuos en todos los países donde operamos.

Pero si hay un hito que resume nuestra ambición sostenible es el lanzamiento del proyecto **RELINEN**, una iniciativa de circularidad textil que estamos impulsando desde Baleares y que

reúne a hoteles, centros tecnológicos y gestores para dar nueva vida a los residuos textiles. Más que un proyecto, es un ejemplo de innovación colaborativa con impacto positivo.

En paralelo, reciclamos 23 toneladas de plástico (más del doble que en 2023) y donamos cerca de 25 toneladas de textil a proyectos sociales. Todo ello refuerza nuestra apuesta por un modelo de economía regenerativa, más justo y eficiente.

### Más globales, más preparados.

Hemos consolidado nuestra presencia en tres mercados estratégicos: España, México y República Dominicana, registrando crecimientos en todas las áreas dónde operamos. Destaca el caso de República Dominicana, donde aumentamos la producción un 16%, gracias a la excelencia operativa y al compromiso de nuestros equipos.

También iniciamos las obras de nuestra nueva planta en Málaga, que jugará un papel clave en la expansión hacia el sur de España en 2025 y nos permitirá seguir cerca de nuestros clientes con una propuesta de valor cada vez más sólida.

### Un equipo que nos hace más fuertes.

Si hay algo que tengo claro, es que nada de lo que hacemos sería posible sin el equipo que hay detrás. Nuestra gente es la base de todo: su compromiso, su esfuerzo diario y su capacidad de adaptarse a nuevos retos son lo que verdaderamente impulsa nuestro crecimiento.

En 2024, destinamos más de 4.500 horas a formación, con un 57% dirigidas específicamente al personal operativo, reforzando así nuestra apuesta por el desarrollo de las capacidades de quienes están en el corazón de nuestras operaciones. Continuamos fortaleciendo iniciativas como la **Polarier Academy** y programas sociales como PROINDI, que promueve la integración laboral de personas con discapacidad, reafirmando nuestro compromiso con una empresa más inclusiva.

También hemos logrado una reducción del 6,5% en el número de accidentes respecto al año anterior, fruto de un trabajo constante por mejorar nuestras condiciones y hábitos de seguridad. Sin embargo, más allá de los datos, lo que verdaderamente me enorgullece es el fortalecimiento de una cultura de cuidado mutuo.

Nuestra diversidad también nos hace más fuertes. Somos una compañía multicultural, presente en distintos países y formada por personas con trayectorias, orígenes y perspectivas distintas. Esa riqueza humana es un motor de innovación, aprendizaje y cohesión que seguiremos cultivando activamente.

### Miramos al futuro con ilusión y responsabilidad.

Este 2024 ha sido un año de madurez, de consolidación, pero también de impulso. Estamos preparados para lo que viene. En 2025 seguiremos apostando por la innovación, la sostenibilidad y las personas como motores de todo lo que hacemos. Queremos ser una empresa cada vez más útil, más consciente y valiente.

Gracias a nuestros clientes, por su confianza constante. A nuestros aliados y socios, por acompañarnos con visión compartida. Y a nuestros equipos, por su entrega y por creer en un modelo empresarial que combina propósito y rentabilidad.

Gracias, de corazón, por ser parte de esta historia. Sigamos avanzando juntos. Porque el futuro no se improvisa: se diseña, se construye y se comparte.

# 1. Información General



## 1.1. Modelo de Negocio

**Polarier** (en adelante Sociedad o Grupo) es una compañía internacional referente en diseño y operación de lavanderías industriales y gestión textil para el sector hotelero.

La actividad principal de las diferentes sociedades del Grupo<sup>1</sup> es el servicio de lavandería industrial y renting textil para el sector hotelero. Además, se complementa esta actividad con la comercialización de maquinaria de lavandería industrial.

## Principales magnitudes



1. Las sociedades incluidas en el perímetro del presente EINF se detalla en el apartado 6.1 Alcance.

## Misión

Ayudamos a compañías hoteleras y propietarios de hoteles a simplificar de forma segura la gestión de sus lavanderías para que puedan liberar tiempo, dinero y recursos y focalizarse en el núcleo de su negocio.

Hacemos esto ofreciendo un conjunto de servicios de lavandería industrial y renting textil eficientes y sostenibles, apostando por generar relaciones de confianza con clientes y colaboradores a largo plazo.

## Visión

Convertirnos en la empresa referente en soluciones de lavandería industrial y gestión del textil para el sector hotelero.

Queremos ser reconocidos por un servicio excelente, basado en prácticas responsables con el medio ambiente y con las personas, consolidándonos como la empresa más confiable en las zonas en las que operamos.

## Valores



### Excelencia

Siempre tratamos de hacer las cosas de la mejor forma posible. No nos conformamos, queremos mejorar cada día. Buscamos la excelencia en todo lo que hacemos.



### Proactividad

Hacemos que las cosas sucedan. No basta con tener buenas ideas, tenemos que pasar a la acción.



### Orientación al cliente

Tenemos un trato cercano con nuestros clientes, creando relaciones sólidas basadas en la honestidad y la confianza. Buscamos entender perfectamente sus necesidades y nos enfocamos en asegurar su satisfacción.



### Innovación

Buscamos siempre ampliar nuestro conocimiento, aprendemos continuamente, aprovechamos nuestras experiencias para implementar soluciones y mejoras que aporten valor.



### Compromiso

Cumplimos los acuerdos y objetivos marcados con todos nuestros clientes, colaboradores y partners.



### Responsabilidad

Nos esforzamos para ser más sostenibles cada día, aportando nuestro grano de arena para cuidar el medio ambiente y genera un impacto positivo en las personas que nos rodean.

## Servicios ofrecidos por el Grupo

### 1. Lavandería

Servicio de lavandería, secado y planchado de ropa de habitación, piscina, restauración, spa, gimnasio, etc. Adicionalmente y tras un estudio detallado de las necesidades de los clientes, se ofrece una modalidad de renting textil personalizado para cada cliente.

En función del proyecto y de los objetivos del cliente, el servicio de lavandería puede prestarse tanto desde las lavanderías propias del Grupo, como desde una lavandería In House en casa del cliente y exclusiva para éste.

Dependiendo del proyecto, a este servicio se pueden añadir:

#### Uniformidad de empleados

Gestión de la limpieza de los uniformes de los empleados del hotel, desde la entrega y recogida hasta su lavado y procesado para que los uniformes estén siempre identificados, controlados y en las mejores condiciones.

#### Lavandería a huéspedes

Gestión de la limpieza de la ropa personal de los huéspedes del hotel, para que puedan disfrutar de la mejor experiencia del servicio de lavandería.

### 2. Venta de maquinaria y servicio postventa

Realización de proyectos de lavandería industrial y venta de maquinaria a terceros. Los principales servicios: Estudios de necesidades, diseño de *Layout* y elaboración de guías mecánicas, venta de maquinaria y servicio post venta. Además de proyectos llaves en mano (*Project management*).

**Polarier** está focalizado en ofrecer soluciones de **lavandería industrial** y **renting textil** al sector hotelero.



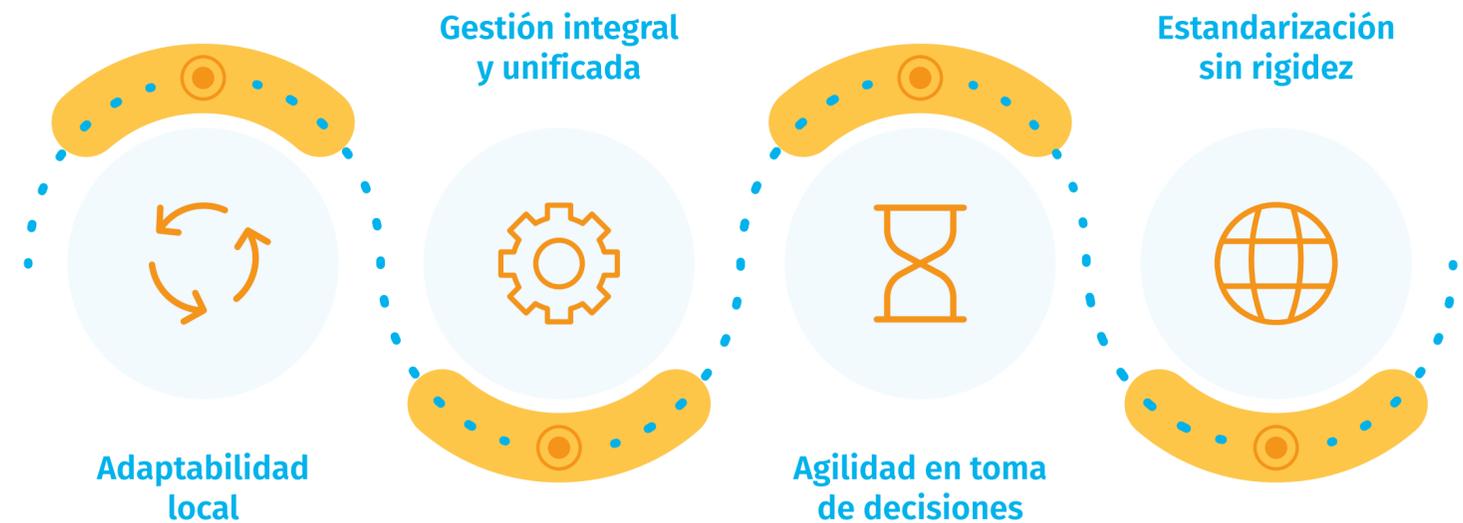
## 1.2. Estructura corporativa y modelo de gobierno

El modelo de gobierno de **Polarier** se basa en una cultura de empresa familiar profesionalizada. Existe un Administrador único (que ejerce también de CEO) que cuenta con un Comité de Dirección integrado por 4 personas, que desempeñan cargos de CFO (finanzas), CSO (estrategia e información) y CKOs (operaciones, estandarización y mejora continua).

Si bien, el Comité de Dirección tiene la misión de determinar el rumbo de la empresa a medio y largo plazo, velando por la competitividad, viabilidad y sostenibilidad de esta, el CEO es el responsable último de la estrategia de la organización. Se reúne mensualmente para dar seguimiento de los diferentes planes establecidos.

En **Polarier**, creemos en la mejora continua no solo en los procesos, sino también en la forma de organizarnos. Con el objetivo de optimizar la gestión y soporte a los centros de producción, la estructura del Departamento de Procesos y Mejora Continua (DPMC) ha evolucionado hacia un modelo más ágil y adaptado a las necesidades de cada región.

A partir de ahora, el departamento se reorganiza en dos *Business Regions* (BR), BR1- España y BR2-América.





## 1.3. Mercados en los que opera

**Polarier** se creó en el año 2007, en Palma de Mallorca, Baleares. Siempre con una visión internacional, todos estos años ha seguido su proceso de expansión para estar cerca de sus clientes, asegurando los máximos estándares de calidad en su servicio. Actualmente está presente en los principales destinos turísticos de España y Caribe, y trabaja con muchas de las principales compañías hoteleras a nivel mundial.

El Grupo tiene filiales en España (Oficinas centrales en Mallorca), República Dominicana y México. Además de tener una sucursal en Cuba.

**Estamos presentes en los principales polos turísticos de España y Caribe.**



Algunos clientes de Polarier

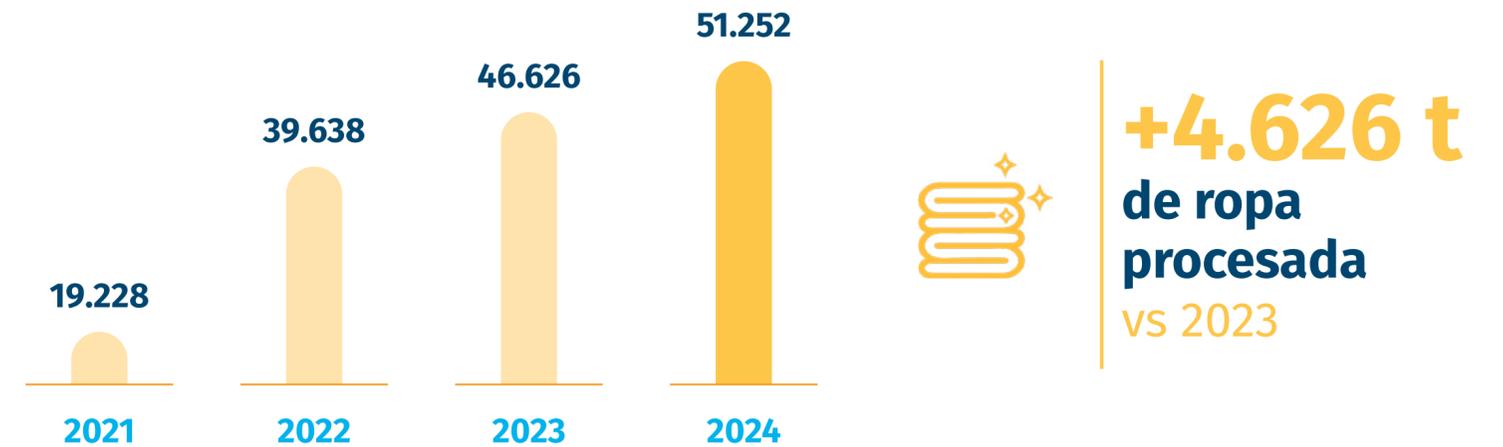


Durante el año 2024 las toneladas de ropa procesadas en las lavanderías de las sociedades bajo perímetro del presente informe han sido:

La producción total (toneladas de ropa procesada) se ha incrementado un 9,9% respecto al año anterior. Continuando la tendencia de crecimiento que experimenta El Grupo desde el año 2021.

Ropa procesada (t <sup>2</sup> )	2021	2022	2023	2024
España	6.483	12.521	13.311	14.599
México	1.560	6.901	13.591	13.785
República Dominicana	11.185	20.216	19.724	22.868
<b>Total ropa procesada</b>	<b>19.228</b>	<b>39.638</b>	<b>46.626</b>	<b>51.252</b>

Toneladas de ropa procesada



2. Todas las referencias a "tonelada" en este documento corresponden a tonelada métrica (t).

## 1.4. Principales factores y tendencias

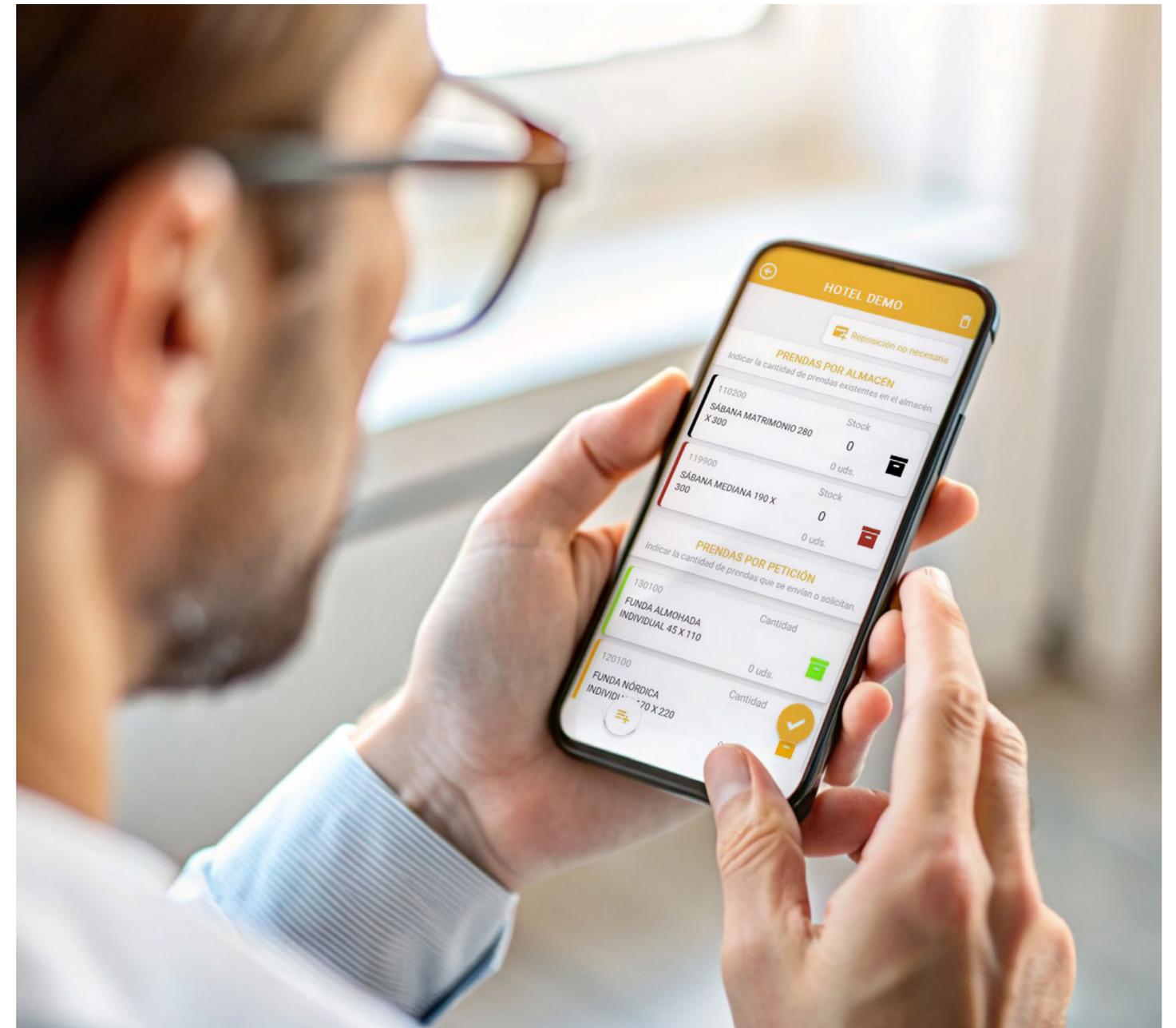
### Contexto económico global y turístico

En 2024, el turismo siguió afianzándose como uno de los sectores clave de la economía a nivel mundial, continuando con la recuperación de los últimos años. No obstante, este crecimiento vino acompañado de varios retos. La inflación persistente y las políticas económicas más estrictas en algunos países aumentaron los costes para el sector hotelero. Además, las tensiones geopolíticas y la inestabilidad en algunas rutas comerciales importantes provocaron interrupciones en la cadena de suministro.

En este contexto de transformación y desafíos para el sector turístico, **Polarier** refuerza su compromiso con la confiabilidad, la sostenibilidad y la tecnología como ejes estratégicos de su modelo de negocio, consolidándose como un socio estratégico para el sector hotelero en un entorno cada vez más dinámico.

La digitalización permite al Grupo mejorar su gestión operativa, ofreciendo un servicio más ágil, eficiente y ajustado a las necesidades de sus clientes. Al mismo tiempo, facilita la incorporación de soluciones sostenibles que ayudan a reducir el impacto ambiental, cumplir con la normativa vigente y responder a una demanda cada vez mayor por prácticas responsables en el sector. Todo ello es posible gracias a su capacidad de innovación y a la estandarización de procesos.

**Polarier refuerza su compromiso con la confiabilidad, la sostenibilidad y la tecnología como ejes estratégicos de su modelo de negocio.**



## 1.5. Estrategia y Objetivos

**Polarier** quiere consolidarse como un referente en el sector hotelero en los destinos en los que opera, prestando un servicio fiable y de calidad, reforzando su apuesta por la eficiencia, la sostenibilidad y la atención al cliente a través del uso de tecnología de punta que respeta el medio ambiente y el entorno. Para ello asume como eje vertebral de su estrategia empresarial tres compromisos.

**El principal objetivo es seguir creciendo en el negocio de lavandería industrial y gestión textil.**

### Tecnología.

#### Por un mundo más eficiente.

El Grupo quiere ser el referente tecnológico en el sector, utilizando las últimas tecnologías disponibles para mejorar la eficiencia de sus instalaciones y aportar más valor a los clientes, asegurando la máxima calidad del servicio.

Al hablar de tecnología, se engloban tres grandes áreas:

- Metodologías de trabajo y *know-how* específico.
- Maquinaria y equipos de máximo rendimiento y eficiencia.
- Herramientas *Hardware - Software* para la digitalización, tecnificación y comunicación.

### Sostenibilidad.

#### Por un mundo más sostenible.

El Grupo quiere contribuir al cuidado del medio ambiente y al desarrollo de las comunidades de los lugares donde está presente. Para ello intenta minimizar el impacto ambiental de sus actividades, buscando fórmulas para optimizar y reutilizar los recursos.

Además, quiere tener un alto impacto en sus colaboradores, mejorando la experiencia en los puestos de trabajo y fomentando una cultura que les permita desarrollarse a nivel personal y profesional.

### Confiability.

#### Por una gestión más transparente.

El Grupo quiere construir relaciones de confianza a largo plazo con todos sus clientes, colaboradores y *partners*, basadas en la cercanía, la resolución, la transparencia y la empatía.

Quiere lograr relaciones *win-win* y crear experiencias de servicio que le permitan crecer de la mano con sus clientes, buscando continuamente fórmulas para mantener e incrementar el valor de su servicio.



## Compromiso con los ODS.

Acogido por el enfoque de la Agenda 2030 que tiene el Gobierno de España: “*plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia*”. La estrategia de Polarier incorpora un enfoque de doble materialidad al conectar los impactos significativos de su actividad en el entorno —como el consumo energético, la generación de residuos y la trazabilidad de insumos— con los riesgos y oportunidades derivados de factores ESG.

Esta integración permite a **Polarier** avanzar hacia un modelo más resiliente, transparente y alineado con los ODS prioritarios para su cadena de valor. Para esta tarea, el Grupo sigue trabajando en la optimización de procesos, la eficiencia en el uso de recursos y la innovación tecnológica, con el objetivo de reducir su huella de carbono y avanzar hacia un modelo de negocio más sostenible. La adaptación a los desafíos del cambio climático y el cumplimiento de un marco regulatorio cada vez más exigente son prioridades para **Polarier**, que refuerza su apuesta por la economía circular, la gestión responsable del agua, la energía y la digitalización de operaciones.



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



**Polarier** busca promover el bienestar, una conciencia empresarial sobre la importancia de la buena salud y estilos de vida saludables de todos sus colaboradores. También, mediante la aplicación de medidas adecuadas de salud y seguridad y la promoción de entornos de trabajo conciliadores.



**Polarier** trabaja para fomentar relaciones sanas, respetuosas y justas entre todas las personas del equipo, promoviendo un entorno de igualdad de oportunidades.



El agua es el recurso natural más relevante para la actividad del Grupo, que reconoce su valor para las comunidades y ecosistemas marinos. Por ello, utiliza productos biodegradables y ajusta el consumo al mínimo necesario, sin comprometer la calidad del servicio.



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

**Polarier** impulsa la incorporación de prácticas de eficiencia energética, adopción de tecnologías e infraestructuras de última generación para alcanza la mayor eficiencia posible e invertir en nuevas soluciones que permitan modelos de consumo y producción más eficientes.



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

**Polarier** avanza hacia una industrialización sostenible, apoyándose en la innovación tecnológica como herramienta clave para adaptarse a los cambios del entorno económico global, fomentar la inclusión, reducir el impacto ambiental y contribuir al desarrollo de economías más dinámicas, generadoras de empleo, comercio y un uso más eficiente de los recursos.



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

El Grupo reafirma su compromiso con la reducción progresiva de emisiones mediante mediciones anuales y planes de mejora, al tiempo que gestiona los residuos de forma responsable, promoviendo el reciclaje, la economía circular y su aprovechamiento en iniciativas sociales.



13 ACCIÓN POR EL CLIMA

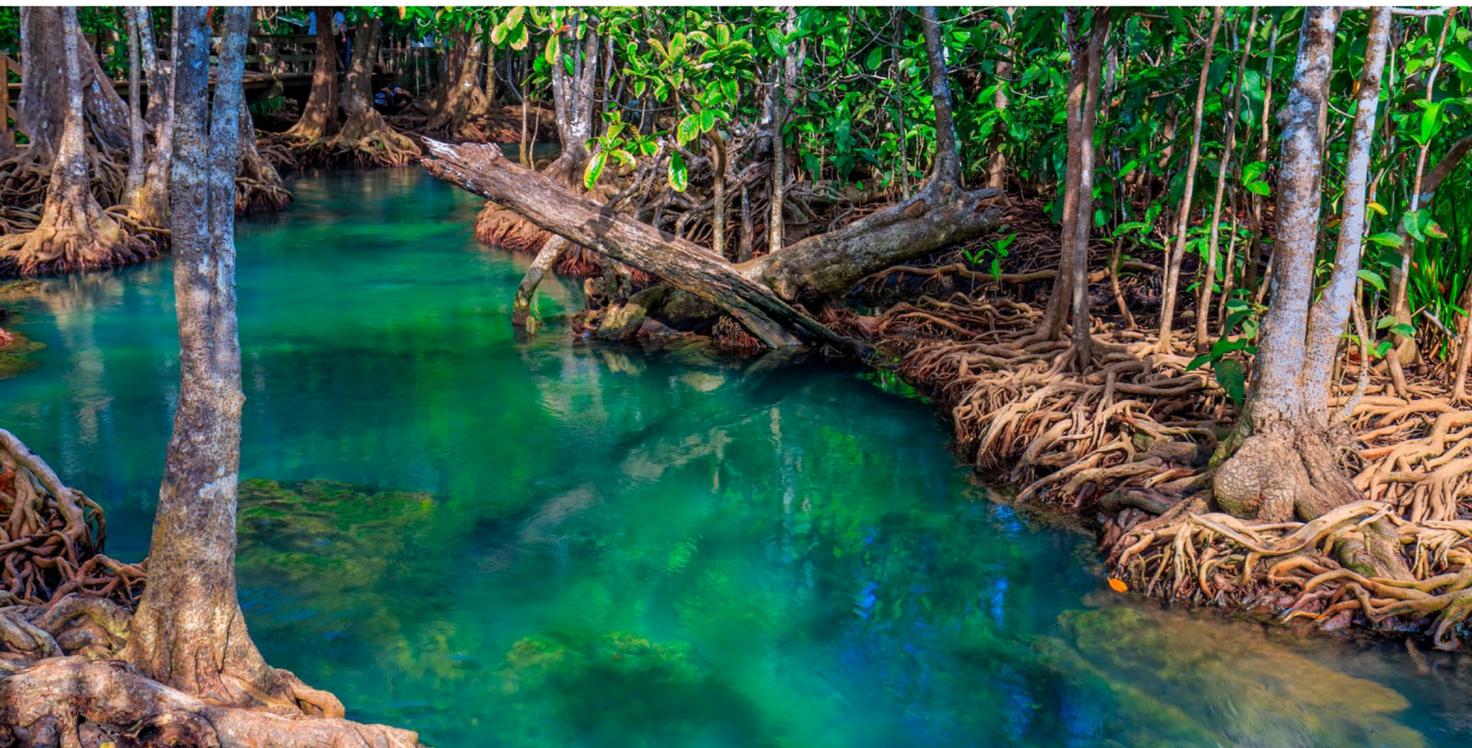
**Polarier** cree firmemente que la colaboración entre empresas es clave para el crecimiento. En línea con esta visión, el Grupo colabora con la Fundación Impulsa para reforzar sus alianzas estratégicas con otras compañías del sector y fomentar relaciones sólidas a largo plazo. Asimismo, participa activamente en eventos y espacios de intercambio con el objetivo de aprender, compartir experiencias y estar al día con las tendencias y desafíos del desarrollo empresarial.



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



## 2. Medio Ambiente



### 2.1 Gestión ambiental

En 2024, **Polarier** consolidó su compromiso con la sostenibilidad mediante la creación de un nuevo departamento especializado, concebido como un eje transversal dentro de la gestión corporativa. Esta unidad impulsa iniciativas en eficiencia energética, reducción de emisiones y economía circular, integrando la sostenibilidad

como motor de transformación y competitividad. Además de acompañar el proceso de certificación ISO 14001, refuerza un enfoque integral que permite anticiparse a cambios normativos y responder de forma ágil a las demandas del mercado y los grupos de interés.

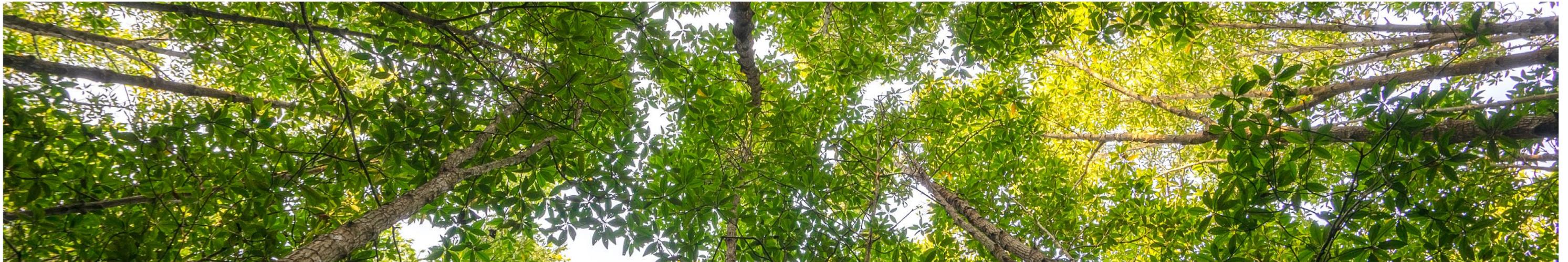
#### 2.1.1 Riesgos, políticas y compromisos en materia medioambiental

Los principales riesgos ambientales que enfrenta el Grupo están relacionados con el aumento de los costes de recursos clave como el agua —especialmente en contextos de escasez hídrica—, las materias primas y productos químicos empleados en los procesos (detergentes, jabones y textiles), así como la electricidad y el gas.

Adicionalmente, la mayor exigencia por parte del sector hotelero sobre las condiciones y criterios ambientales de los proveedores de servicios (entre los que están los del Grupo) para poder

operar es otro de los aspectos destacados a los que se enfrenta **Polarier**.

En este sentido, el Grupo está comprometido con el cuidado del medioambiente, intentando minimizar el impacto ambiental de las actividades desarrolladas, buscando fórmulas para optimizar y reutilizar recursos.



## Política SIG-Ambiental

### Mitigación del riesgo por el incremento de costes de agua y energía.

- Optimización del consumo de agua, **Polarier** fomenta medidas de eficiencia hídrica, reutilización y reducción del desperdicio en los procesos productivos, mitigando el impacto del encarecimiento del recurso.
- La eficiencia energética y el uso de fuentes renovables contribuye a reducir la dependencia de la electricidad y el gas, amortiguando la volatilidad de los precios energéticos.

### Gestión responsable de materias primas y productos químicos.

- Búsqueda de alternativas sostenibles en detergentes, jabones y textiles, favoreciendo productos con menor impacto ambiental y más eficientes en su uso.
- Fomentar la innovación en procesos de dosificación y aplicación de productos, reduciendo el consumo y optimizando la operativa.

### Respuesta a una mayor exigencia del sector hotelero.

- La adopción de estándares ambientales como la ISO 14001 permite a Polarier alinearse con las crecientes exigencias del sector hotelero, consolidando su posición como un proveedor responsable y sostenible.
- Mejorar la gestión de residuos, reducir las emisiones y el uso eficiente de los recursos refuerzan la competitividad de la compañía en un mercado que demanda cada vez más compromisos ambientales tangibles.

### Compromiso con la minimización del impacto ambiental.

- Establecer una cultura de mejora continua y cumplimiento normativo, asegurando que **Polarier** se anticipe a los cambios regulatorios y mantenga un desempeño ambiental alineado con los marcos de sostenibilidad europeos.
- La implementación de prácticas de economía circular y reducción de residuos contribuye a minimizar la huella ecológica de la compañía.

## 2.1.2 Objetivos generales de la compañía en materia de sostenibilidad y medio ambiente



### 1. Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales que deban aplicarse en cada momento

El constante cambio legislativo en materia de medio ambiente y sostenibilidad requiere una adaptación continua de los procesos para garantizar el cumplimiento normativo. Para ello, la compañía ha reforzado sus mecanismos de control y prevención, asegurando que sus operaciones se alineen con las nuevas regulaciones.

Se ha comenzado a trabajar con un programa informático de cumplimiento legal que ha permitido mantener un seguimiento riguroso de los cambios normativos en España, asegurando una respuesta ágil y eficiente, por tal razón se valorará su ampliación a México y República Dominicana en los próximos años. A esto se suma el trabajo del consejero seguridad externo quien ha desempeñado un papel clave en la optimización de los protocolos de transporte, almacenamiento y



### 2. Implementar la mejora continua en el desempeño ambiental de nuestras operaciones y servicios

uso de productos peligrosos, fortaleciendo la seguridad operativa y reduciendo los riesgos ambientales asociados.

En 2024, los principales indicadores de producción y consumo del Grupo muestran un aumento en términos absolutos, manteniendo la tendencia asociada al proceso de crecimiento que está experimentando **Polarier**. En concreto, la producción se incrementó en un 9,9%.

Para **Polarier**, el crecimiento debe ir de la mano con la sostenibilidad. Para garantizarlo, se realiza un análisis en términos relativos, que permite evaluar el impacto real de las acciones de mejora, comparar objetivamente el desempeño del Grupo a lo largo del tiempo y medir la eficiencia operativa y ambiental. Este enfoque se basa en



### 3. Establecer medidas concretas para minimizar el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente

el uso de la ratio [Indicador/Tonelada de ropa procesada], lo que permite interpretar los resultados en relación con el volumen de actividad y obtener una visión más precisa del rendimiento. Revisando estos indicadores, vemos que, en 2024, **Polarier** ha mejorado su eficiencia en el uso de una gran parte de los recursos de forma significativa (todos los datos relativizados por tonelada de ropa procesada): **agua (dam<sup>3</sup>) -13,19%, gas (kWh) -8,02% y CO<sub>2</sub> (t CO<sub>2</sub>) -6,56%**.

Durante 2024, el Grupo ha registrado avances significativos en varios de sus compromisos de reducción ambiental, consolidando mejoras en áreas clave. En cuanto al consumo eléctrico, si bien en los últimos dos años se ha logrado una reducción relativa acumulada del 7,5%, en 2024 se ha registrado un incremento del 6%, debido



**-13,2%**  
**Agua**  
vs 2023



**-8%**  
**Gas**  
vs 2023



**-6,6%**  
**t de CO<sub>2</sub>**  
vs 2023

principalmente a la puesta en marcha de nuevos proyectos. Por ello, la compañía continuará fortaleciendo sus estrategias y adoptando nuevas medidas que le permitan alcanzar plenamente sus metas de sostenibilidad en el corto y medio plazo.

## 2.1.3 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Desde 2021, **Polarier** ha enfocado sus esfuerzos en adaptar sus procesos de gestión ambiental para minimizar el impacto de su actividad y avanzar hacia una operativa más sostenible. Este compromiso se refleja también en el alineamiento progresivo con los nuevos estándares ambientales y de sostenibilidad establecidos por la Unión Europea.

En 2024, fruto de este compromiso, el Grupo ha obtenido las certificaciones ISO 14001<sup>3</sup> e ISO 9001<sup>3</sup>, garantizando que su sistema de gestión ambiental y de calidad cumple con los estándares internacionales más exigentes. La certificación, otorgada por AENOR, avala la implementación de buenas prácticas en la optimización de recursos, la reducción de impactos y la mejora continua de los procesos operativos.



## 2.1.4 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

La revisión de los consumos energéticos y agua es una actividad clave para prevenir sobreconsumos de estos recursos, tanto a nivel operativo o como a nivel de fugas/vertidos. Por ello, el Grupo ha desarrollado un cuadro de mandos operativo disponible en *My Polarier*, en el que de forma diaria se pueden analizar por parte de los gerentes de cada centro de producción los consumos realizados por recurso y ver las desviaciones frente a los valores de referencia establecidos.

Se mantienen las dos reuniones instauradas, manteniendo un total estimado de 15-20 horas mensuales dedicadas a la de prevención y control:

- Reunión semanal de control: se reúne el gerente de cada centro con el responsable de operaciones de cada área – 20-30 minutos.
- Reunión mensual de control: se reúne el responsable de operaciones de cada área con el departamento de control para revisar todos los datos de consumo de energéticos, agua, químicos entre otros. – 60 minutos.

## 2.1.5 Provisiones y garantías para riesgos ambientales

El Grupo asume la responsabilidad de velar por el cuidado del medioambiente, para contribuir con este compromiso, se cuenta con coberturas específicas en cada país para hacer frente a posibles daños medioambientales derivados de la actividad operativa.

En España, se dispone de un seguro de responsabilidad civil a terceros por contaminación accidental y repentina, con una cobertura de 1.500.000 €. En México, el seguro de responsabilidad civil contempla incidentes de contaminación súbita y accidental, con una cobertura de 1.500.000 USD. Por su parte, en República Dominicana se cuenta con un seguro que incluye el derrame de líquidos, con una cobertura de 300.000 USD.

3. Aplicable exclusivamente a las sociedades Polarier Tilsa, Polarier Ibiza y a sus tres principales centros en Baleares.

## 2.2 Uso sostenible de los recursos

El objetivo del Grupo es minimizar el uso de recursos necesarios para el desempeño de su actividad. A continuación, se indican los principales recursos:

### 1. Agua

Es el principal recurso natural que se utiliza en el proceso productivo. Al ser un recurso crítico y con un papel fundamental en el medio ambiente, es una variable clave de control y optimización en los centros productivos con el objetivo de usar la menor cantidad posible a través de la inversión en maquinaria líder y de diseño de programas de lavado específicos.



**-13,2%**  
del consumo de agua  
por tonelada  
vs 2023

### 2. Productos químicos

Se promueve el uso de productos químicos de menor impacto ambiental, respecto a los productos tradicionales, en más del 85% de los programas de lavado, de los cuales el 32% son totalmente biodegradables, cifra que ha aumentado con respecto al 2023.

Desde **Polarier** buscamos un equilibrio sostenible entre calidad (tanto técnica como visual), seguridad (garantizando siempre la correcta desinfección de las prendas), sostenibilidad (tanto en productos que respeten lo máximo posible el textil) y eficiencia (optimizando el uso de agua en los programas de lavado).



**+85%**  
de los productos  
químicos sin riesgo  
ambiental en 2024

### 3. Energía (eléctrica y térmica)

La energía es el recurso natural que tiene un mayor impacto en la estructura de costes operativos del Grupo. Como se ha mencionado anteriormente, el Grupo tiene como uno de sus ejes estratégicos la eficiencia, a partir del uso tecnología puntera y apostando por sistemas de monitorización y tecnificación, buscamos reducir el uso de estos recursos por unidad productiva, además de priorizar, en aquellos casos dónde es factible, uso de recursos provenientes de fuentes renovables.

### 4. Textil

El textil es el eje central de la actividad de **Polarier**; por ello, una gestión adecuada de este recurso resulta clave para alcanzar los objetivos de calidad, eficiencia y sostenibilidad del Grupo.

En 2024, más del 75% de las compras de textil provinieron de proveedores con certificación OEKO-TEX (como mínimo), lo que garantiza procesos de fabricación seguros desde el punto de

vista químico. Este avance refleja el compromiso de **Polarier** con la mejora continua, y sienta las bases para alcanzar en los próximos años el objetivo del 95% de compras anuales de textil procedentes de proveedores que aseguren un origen sostenible, en línea con los principios promovidos por la norma ISO 9001.

Cabe destacar que, como consecuencia del aumento en el volumen de ropa procesada respecto a 2023, así como de la mejora en los sistemas de control y seguimiento de residuos, la generación de residuo textil se incrementó en un 27,4%, pasando de 53,5 a 68,2 toneladas. De este total, 25 toneladas fueron donadas, reforzando el compromiso de Polarier con la circularidad y la reutilización de materiales.



**+75%**  
del textil adquirido  
cuenta con  
certificación OEKO-TEX

## 2.2.1 Agua

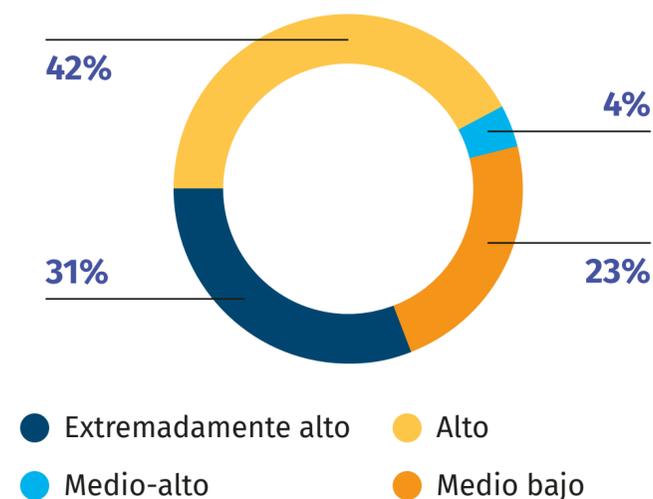
El agua es uno de los recursos fundamentales para el desarrollo de la actividad principal de **Polarier**. En este sentido, dado los riesgos existentes por la posible futura escasez hídrica, el Grupo promueve el uso de maquinaria eficiente y programas de lavado que persiguen maximizar el ahorro de agua.

### 2.2.1.1 Identificación de zonas de estrés hídrico

Este año se ha evaluado el grado de estrés hídrico en las áreas geográficas donde están emplazados los centros de producción. Esta valoración se ha realizado a través de la plataforma Aqueeduct RISK, base de datos gestionada por el Instituto de Recursos Mundiales (World Resources Institute, WRI) que ofrece herramientas gratuitas para medir, mapear y mitigar riesgos hídricos en todo el mundo.

Gracias a esta herramienta, se ha podido identificar que el 73% de los centros operativos de Polarier están situados en zonas de alto o extremadamente alto estrés hídrico, una situación que refuerza la importancia en el uso responsable de este recurso. Por ello, el Grupo sigue integrando en sus acciones y objetivos una gestión eficiente del agua, con el propósito de minimizar el impacto tanto en su operativa como en el entorno que rodea sus centros.

Distribución del estrés hídrico



### 2.2.1.2 Consumo de agua

El detalle histórico del consumo de agua por la actividad de **Polarier** evidencia el crecimiento que viene experimentando la compañía a nivel general. No obstante, en 2024 se ha registrado una disminución del 4,8% en términos absolutos y del 13,2% en términos relativos, lo que evidencia una mejora en la eficiencia en el uso del recurso.

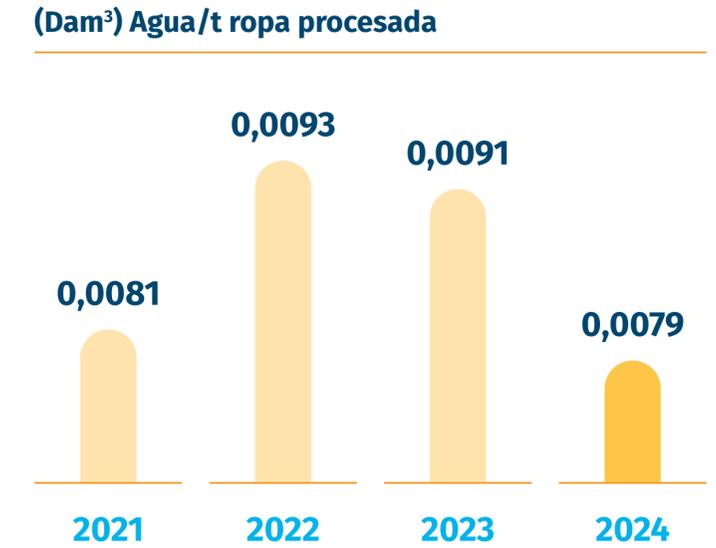
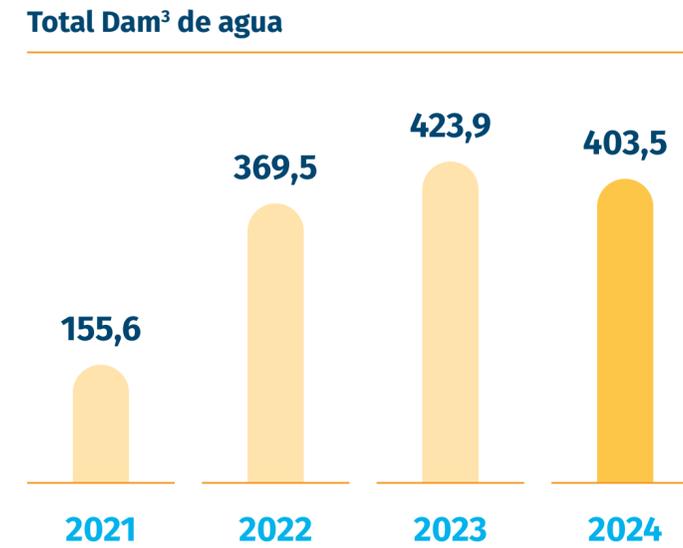
**Polarier ha disminuido el consumo de agua un 4,8% con respecto al 2023.**

Si se tiene en cuenta que el incremento de la producción ha sido de un 9,9% este resultado refleja los esfuerzos de inversión en los sistemas de monitorización del uso de agua, detección de fugas y la adquisición de maquinaria puntera que le permiten optimizar el consumo en los equipos, adecuando los procesos de lavado según su naturaleza:

- En los proyectos que incorporan lavadoras, estas se instalan con la opción de control de pesaje, con el objetivo de optimizar la carga de trabajo de las máquinas. Esto permite lavar una mayor cantidad de ropa por ciclo, manteniendo el mismo volumen de agua por lavado, lo que se traduce en una reducción del consumo de agua por kilogramo de ropa procesada.
- En la selección de túneles de lavado, Polarier apuesta por fabricantes líderes que ofrecen soluciones con un ahorro de agua de entre un 10% y un 15%, en comparación con otros equipos industriales del mercado.

Como complemento Polarier trabaja mano a mano con sus partners químicos para desarrollar programas de lavado que reutilicen la mayor cantidad de agua posible y, que mantengan un equilibrio entre la cantidad de sustancias utilizadas y la temperatura de lavado, parámetros que influyen en la cantidad de agua utilizada en el proceso como se manifiesta en el apartado **2.2 Uso sostenible de los recursos.**

Dam <sup>3</sup> de agua	2021	2022	2023	2024
España	28,6	70,0	75,5	74,5
México	13,9	87,7	164,3	117,7
República Dominicana	113,1	211,8	184,2	211,2
<b>Total Dam<sup>3</sup> de agua</b>	<b>155,6</b>	<b>369,5</b>	<b>423,9</b>	<b>403,5</b>
De la cual, proceden de zonas de estrés hídrico	-	-	-	285,8



**-1.200 L**  
de agua por  
tonelada de ropa  
vs 2023



## 2.2.2 Productos Químicos

### 2.2.2.1 Productos de lavandería industrial

Los productos químicos son una parte fundamental del proceso de lavado. Dentro de los químicos utilizados se distinguen las siguientes familias: detergentes, blanqueadores, suavizantes, desinfectantes y neutralizantes.

En 2024 el consumo de sustancias químicas en Polarier se ha incrementado un 5,8%, sin embargo, la proporción de Kg de químicos empleado por tonelada de ropa ha disminuido un 3,7% respecto al año 2023.

Si bien la cantidad de producto químico consumido por tonelada de ropa procesada no es directamente comparable entre países, ya que en cada país tiene tecnologías de lavado principal diferentes (oxígeno, enzimática, etc.) necesitando una configuración de programas de lavado específica para cada una, se hace evidente la tendencia generalizada al incremento del consumo de productos suavizantes.

Tipo de químico (t)	2021	2022	2023 <sup>4</sup>	2024
Blanqueador	140,8	241,8	318,3	318,0
Desinfectante	86,1	163,1	161,6	155,9
Detergente	331,7	550,1	601,1	683,3
Neutralizante	109,9	179,5	206,7	210,9
Suavizante	61,2	116,4	99,5	144,8
<b>Total general</b>	<b>729,7</b>	<b>1250,9</b>	<b>1429,4</b>	<b>1512,9</b>

Kg de químicos/ t de ropa



**-1,14 Kg**  
de producto  
químico por  
tonelada de ropa  
vs 2023

**Todas las lavanderías tienen sistemas de dosificación automática para asegurar las cantidades objetivo por programa.**

<sup>4</sup>. Las cifras correspondientes al año 2023 han sido ajustadas con respecto al reporte anterior debido a una reclasificación de los productos químicos utilizados.



Tipo de químico (t)	2021	2022	2023 <sup>5</sup>	2024
Blanqueador	19,5	23,3	22,7	21,2
Desinfectante y otros	9,5	72,7	60,5	67,3
Detergente	88,7	140,7	118,0	146,3
Neutralizante	18,4	51,2	59,6	60,0
Suavizante	18,5	26,4	28,5	41,4
<b>Total general</b>	<b>154,6</b>	<b>314,3</b>	<b>289,3</b>	<b>336,2</b>



Tipo de químico (t)	2021	2022	2023 <sup>6</sup>	2024
Blanqueador	3,4	23,3	82,6	83,1
Desinfectante y otros	7,7	14,5	7,3	24,1 <sup>7</sup>
Detergente	13,0	68,6	117,8	132,6
Neutralizante	3,0	17,4	27,0	29,6
Suavizante	3,2	16,4	4,4	37,3
<b>Total general</b>	<b>30,3</b>	<b>140,2</b>	<b>278,6</b>	<b>306,7</b>



Tipo de químico (t)	2021	2022	2023	2024
Blanqueador	117,9	195,2	213,1	213,7
Desinfectante y otros	68,9	75,9	93,8	64,5
Detergente	229,9	340,8	365,0	404,4
Neutralizante	88,6	111,0	120,0	121,3
Suavizante	39,4	73,5	69,6	66,1
<b>Total general</b>	<b>544,8</b>	<b>796,4</b>	<b>861,4</b>	<b>870,3</b>

- 5. Se rectifica con respecto al ejercicio anterior el total general de los años 2022 y 2023 al encontrarse una inconsistencia con la suma de las cantidades individuales. Esta corrección no afecta otros datos.
- 6. Se rectifica, respecto al ejercicio anterior, la cantidad reportada de Blanqueador/Quitamanchas, Detergente y Neutralizante correspondiente al año 2023, debido a una inconsistencia detectada en los datos. Esta corrección no afecta el total informado en el ejercicio anterior.
- 7. El aumento en el consumo de desinfectante responde a ajustes operativos destinados a garantizar el cumplimiento de los parámetros de calidad en el lavado.

### 2.2.2.1 Otros productos

El conocimiento más detallado, junto con la revisión más exhaustiva promovida desde el departamento de sostenibilidad ha permitido a Polariet la identificación de un grupo de sustancias de uso recurrente en las instalaciones. A pesar de no ser parte del proceso de lavado industrial y representar solo el 0,2%, su reconocimiento es un punto de partida para futuros proyectos de impacto ambiental y de la salud del personal del Grupo.

Uso del químico (t)	2024
Aseo general	0,2
Mantenimiento	2,1



## 2.2.3 Energía y eficiencia energética

La siguiente tabla muestra los consumos energéticos desde 2021, reflejando el crecimiento de la actividad de **Polarier** y el esfuerzo del Grupo por mejorar el control y la trazabilidad de la información reportada. Como resultado, es esperable un aumento en los valores absolutos de la mayoría de las variables analizadas.

Aunque los resultados del compromiso de reducir el consumo energético por tonelada de ropa procesada muestran una tendencia general a la baja gracias a la optimización de procesos impulsada por **Polarier**, el consumo de electricidad en 2024 ha registrado un ligero aumento en comparación con el año anterior.



**-70,34 kWh**  
de gas por tonelada  
de ropa procesada  
vs 2023

(KWh/ t ropa)	2021	2022	2023	2024
<b>Electricidad</b>	138,0	124,5	108,5	115,1
<b>Gas</b>	800,7	1.101,9	876,8 <sup>8</sup>	806,5

Consumo de energía <sup>9</sup>	Unidad	2021	2022	2023	2024
<b>Electricidad</b>	KWh	2.653.864	4.934.671	5.059.349	5.899.023
De la cual, es de origen renovable	KWh	918.839	1.464.574	1.469.086	1.504.000
<b>Gas Natural</b>	KWh	13.413.111	30.483.514	23.398.150	25.464.554 <sup>10</sup>
<b>Gasoil Fuentes Fijas (Tipo C)</b>	L	0	61.611	78.114	41.643
<b>Gasoil fuentes móviles (Tipo A)</b>	L	108.749	208.052	226.938	237.840
<b>Gasoil total</b>	<b>L</b>	<b>108.749</b>	<b>269.663</b>	<b>305.052</b>	<b>279.483</b>
<b>Gasolina fuentes fijas</b>	L	0	0	0	0
<b>Gasolina fuentes móviles</b>	L	766	963	210	69.359
<b>Gasolina total</b>	<b>L</b>	<b>766</b>	<b>963</b>	<b>210</b>	<b>69.359</b>
<b>GLP</b>	L	250.344	1.732.569	2.304.882	2.091.475
<b>Propano</b>	KWh	99.897	163.291	152.883	142.272

Cabe destacar que en 2024 se ha producido una reducción significativa en el consumo de gasoil tipo C, como consecuencia de la retirada de los generadores que utilizaban este combustible en las operaciones en España. Asimismo, se ha registrado un aparente incremento en el consumo de gasolina asociada a fuentes móviles, lo cual se debe a una mejora en los sistemas de control y registro, que permite ahora una identificación más precisa de este tipo de consumo. En ejercicios anteriores, los consumos de combustibles se registraban de forma agregada bajo una única categoría, tanto en México como en República Dominicana, lo que dificultaba su diferenciación.

Desde 2021, la mayor parte de la energía eléctrica contratada por **Polarier** en España proviene de fuentes 100% renovables, certificadas por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). Aunque no todo el consumo actual cuenta con esta certificación, el Grupo trabaja

8. Las cifras correspondientes al año 2023 han sido ajustadas con respecto al reporte anterior debido a una modificación en la conversión de unidades.

9. Corresponde a los consumos energéticos de todos los centros de costos de los países bajo perímetro de alcance excepto: los centros de España y República Dominicana donde Polarier no es el responsable directo.

10. Debido al pronóstico de los especialistas energéticos para el precio del gas natural durante 2023 en el caribe, algunos proyectos sustituyeron el uso de gas natural por GLP. En 2024 se reestablece el uso de gas natural como fuente principal de calefacción.

con el objetivo de que, en los próximos años, el 100% de la energía contratada provenga exclusivamente de fuentes renovables. Esta apuesta decidida por la energía limpia contribuye a la descarbonización de las operaciones, impulsa la transición energética y refuerza el compromiso de Polariet con los estándares regulatorios y la confianza de sus grupos de interés.

Como resultado de las auditorías energéticas realizadas por ENOVAM en el 85% de los centros productivos de España en el año 2019, se propusieron una serie de líneas de acción que se engloban dentro de 3 áreas principales:

#### Maquinaria y equipos auxiliares:

- Sustitución de maquinaria y equipos auxiliares por otros con mejor rendimiento energético.
- Ampliación de nuestros centros de producción para mejorar las economías de escala, incrementando la productividad y la eficiencia global de la producción.

**El 89% de la energía eléctrica consumida en España es de origen renovable.**

#### Instalaciones técnicas:

- Renovación sistemas de iluminación por luminaria LED.
- Mejora de las instalaciones generales y extracciones para optimizar el rendimiento de los equipos instalados.
- Mejora de los sistemas de ventilación para mejorar las condiciones de trabajo del equipo humano.

#### Sistemas de digitalización y tecnificación:

- Sistema de digitalización y monitorización de los consumos energéticos para optimizar el rendimiento de estos (Internamente denominado ENERGY HUB).
- Sistema de digitalización y monitorización de la productiva del personal, para mejorar el uso efectivo de los equipos y mejorar rendimientos energéticos por unidad producida. (Internamente denominado SMART HUB).



A lo largo de 2024, los centros han sido auditados nuevamente, y se prevé la recepción de los informes correspondientes durante 2025. En paralelo, se destinaron 3.350.831,50€ a mejoras en las instalaciones, en línea con las mismas áreas de actuación. España concentró la mayor parte de la inversión, impulsada por las adaptaciones necesarias antes del inicio de operaciones en la lavandería de Málaga. A continuación, se detalla el desglose por país y tipo de inversión.

La inversión en maquinaria no solo ha contribuido a las mejoras energéticas y a la optimización del consumo de recursos destacadas en este informe, sino que también ha permitido aumentar la capacidad instalada en los centros productivos de España. En el caso de República Dominicana, manteniendo la misma capacidad instalada que el año anterior, se logró incrementar la producción en un 16%.

En el caso de México la finalización de algunos proyectos no permite establecer una comparativa real sobre el efecto de las inversiones.

Tipo de inversión <sup>11</sup> (€)				Total
Instalaciones técnicas	194.514,3	17.615,5	0,0	<b>212.129,9</b>
Maquinarias y equipos auxiliares	2.220.754,5	13.455,3	892.229,6	<b>3.126.439,4</b>
Sistemas de digitalización	1.000,0	4.681,6	6.580,6	<b>12.262,2</b>
<b>Total general</b>	<b>2.416.268,9</b>	<b>35.752,4</b>	<b>898.810,2</b>	<b>3.350.831,5</b>

Capacidad instalada (t/día)	2022*	2023*	2024*
España	106,3	114,9	116,6
México	36,1	61,3	47,9
República Dominicana	74,5	88,7	88,7
<b>Total Dam<sup>3</sup> de agua</b>	<b>216,9</b>	<b>264,8</b>	<b>253,5</b>

\* Los años han sido modificados respecto al informe anterior debido a una inexactitud detectada en dicho documento.



**+2%**  
**capacidad instalada vs 2023**



11. Las inversiones se reflejan al tipo de cambio de la fecha de cada transacción.

## 2.3 Gestión de residuos y economía circular

Uno de los principales retos que **Polarier** se ha planteado para este año fue materializar la conciencia del Grupo sobre el impacto de su operativa, entendiendo que los recursos de los que dispone son finitos y que por ende debe contribuir no solo en la disminución del consumo, sino también, en la adecuada gestión de los residuos generados por su actividad empresarial.

El compromiso de **Polarier** con la sostenibilidad, junto con la filosofía 3R (reducir, reutilizar y reciclar), que forma parte del ADN del equipo desde hace años, ha hecho posible la puesta en marcha de un nuevo programa de gestión integral de residuos sólidos. El objetivo principal es claro: reducir al máximo los residuos que acaban en procesos de eliminación, dando prioridad al reciclaje y buscando oportunidades de reutilización o recuperación siempre que sea posible. Además, este programa busca establecer una línea de trabajo alineada con los estándares corporativos del Grupo.

### España

La puesta en marcha del nuevo programa de gestión de residuos implicó un esfuerzo transversal de formación y comunicación, involucrando a todo el equipo de **Polarier**. Se llevaron a cabo sesiones informativas y se implementaron mejoras como la estandarización de papeleras, señalética adaptada y la adecuación de puntos verdes, lo que permitió optimizar la separación en origen y el control de residuos.

El volumen total de residuos generados en 2024 fue de 157,9 toneladas, una cifra que se ve distorsionada en comparación con años anteriores debido a las obras de adecuación de la nueva instalación del Grupo en Málaga. Si se excluyen los residuos generados durante dicho proyecto, con el fin de permitir una comparación más homogénea, el total de residuos generados por la empresa en 2024 fue de 82,7 toneladas.

### México

Con el apoyo del departamento de sostenibilidad, este año se han puesto en marcha nuevas herramientas para controlar y registrar mejor los residuos generados. Además, ya ha comenzado el proceso de adaptación al estándar corporativo en este ámbito.

En las lavanderías que se encuentran dentro de hoteles, **Polarier** continúa siguiendo los procedimientos y políticas de gestión propias de cada establecimiento.

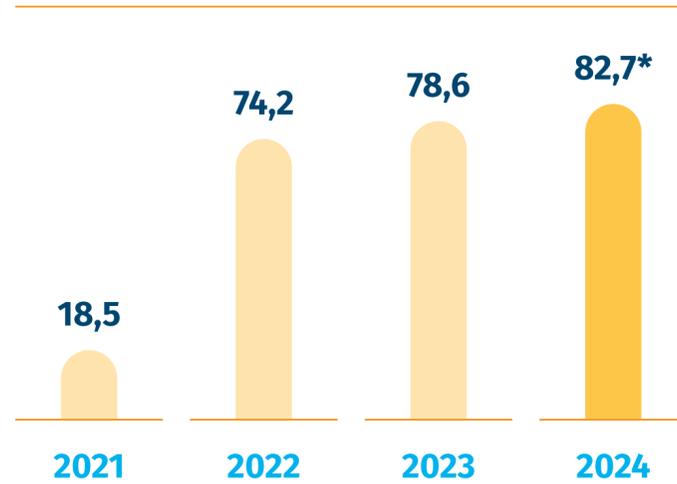
### República Dominicana

Todas las lavanderías están ubicadas dentro de las instalaciones de los hoteles, por lo que **Polarier** sigue los procedimientos y políticas de gestión de residuos establecidos en cada lugar.

Aun así, gracias al trabajo conjunto con el departamento de sostenibilidad, se ha detectado que algunos residuos requieren una gestión específica. Para estos casos, ya se han definido y puesto en marcha los medios necesarios para su control y registro.

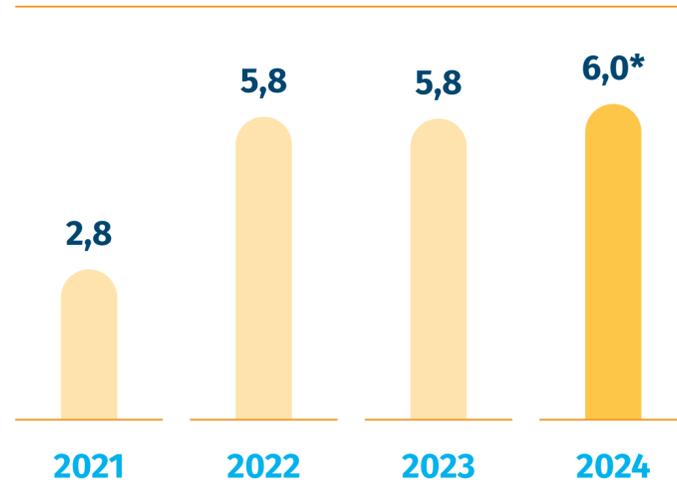
**El 70% de los residuos de Polarier están separados en condiciones que permiten su posterior valorización.**

**Toneladas de residuos**



\* Los datos presentados excluyen la información de Polarier Andalucía S.L. al ser una empresa sin operativa durante 2024<sup>12</sup>.

**Kg de residuo / t ropa procesada**



\* Los datos presentados excluyen la información de Polarier Andalucía S.L. al ser una empresa sin operativa durante 2024<sup>12</sup>.

En línea con la tendencia de años anteriores, la generación de residuos en **Polarier** aumentó un 14% en 2024 respecto a 2023. Este incremento se debe, por un lado, al crecimiento de la producción y, por otro, a las mejoras implementadas en los sistemas de recopilación de datos y control, que han permitido una identificación más precisa de los residuos generados. Como resultado de este fortalecimiento del entorno de control, también se ha registrado un aumento del 3,5% en la generación de residuos por tonelada de ropa procesada.

**Todos los centros productores de residuos de Polarier cuentan con registro NIMA.**

<sup>12</sup>. La normativa de referencia solo tiene aplicación en el territorio español.

**2.3.1 Tipología de los residuos de Polarier**

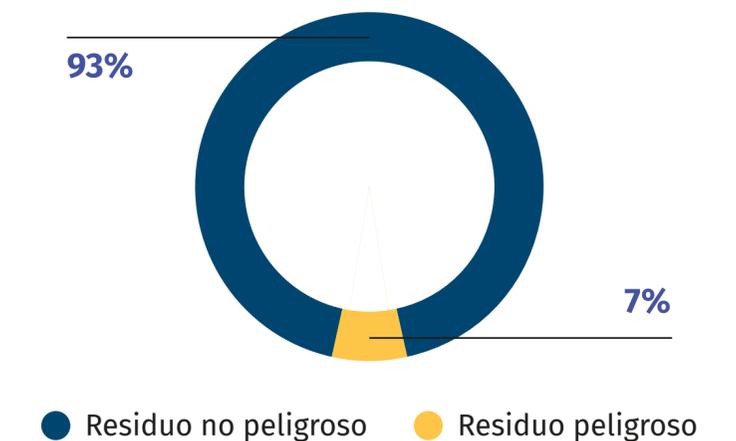
Durante el 2024 el 93% de la cantidad total de residuos controlados por el Grupo fueron no peligrosos. El 7% restante, considerado como peligroso, se ha entregado a gestores ambientales autorizados en cada uno de los centros donde se generan.

El aumento en la proporción de residuos peligrosos con respecto al ejercicio anterior corrobora el esfuerzo de **Polarier** por mejorar el conocimiento y control de estos. Así como, la efectividad de las medidas propuestas en el plan de gestión integral de residuos implementado a lo largo del año.

**Residuos generados por Polarier en 2023**



**Residuos generados por Polarier en 2024**



## 2.3.2 Clasificación de los residuos de Polariet

La identificación de nuevos tipos de residuos ha llevado a **Polariet** a ampliar su red de gestores autorizados y a reforzar la colaboración con los ya existentes. Esto ha permitido mejorar la capacidad de respuesta del Grupo ante situaciones fuera de la operativa habitual, estableciendo además procedimientos conjuntos que garantizan la seguridad de las personas y la protección del medio ambiente durante su gestión.

Como parte de estas mejoras, este año se ha incorporado el código del Listado Europeo de Residuos (LER) como identificador único, aplicándolo de forma uniforme en todos los países donde opera el Grupo. Esta medida ha facilitado la integración y trazabilidad de la información, al unificar criterios más allá de las diferencias en la nomenclatura local.

Continúa vigente el acuerdo celebrado para la venta de residuos textiles, plásticos y férricos en los centros productivos de Mallorca, en los demás centros se aplican los mismos criterios para facilitar otros procesos de recuperación, reutilización o reciclaje por parte de sus *partners*.

Residuos generados (t)	2021	2022	2023	2024
150203	-	-	-	0,9
170201	-	0,0	-	0,2
170405	1,1	-	9,4	44,3
170904	-	1,5	0,4	-
200101	-	6,6	0,0	1,6
200110	-	34,3	53,5	68,1
200139	-	6,8	10,2	22,8
200301	7,2	11,9	-	-
200307	10,1	11,7	0,1	8,0
060106*	-	-	3,4	2,1
060204*	-	-	-	2,1
080111*	-	-	-	0,0
120112*	-	-	0,0	-
130205*	-	1,1	0,4	1,5
150110*	-	-	0,7	3,5
150111*	-	-	-	0,0
150202*	-	-	-	0,4
160213-61*	-	-	-	0,0
160504*	-	-	-	0,2
160903*	-	-	-	1,4
200135-22*	-	-	-	0,0
200135-51	-	-	-	0,1
200135-51*	-	-	0,1	-
150102	-	-	-	0,0
170402	-	-	-	-
<b>Total general</b>	<b>18,4</b>	<b>74,2</b>	<b>78,5</b>	<b>157,8<sup>13</sup></b>

Garantizando unas condiciones que permiten su posterior valorización estos tres residuos que constituyen el 70,4% del total de volumen generado por el Grupo en 2024, pueden salir de los circuitos de eliminación para entrar en nuevos procesos productivos.

Los residuos asimilables a sólidos urbanos y que no superan la capacidad de tratamiento de los servicios municipales son gestionados por los ayuntamientos locales, razón por la que no se disponen datos sobre la cantidad generada.

### Reciclado de residuos plásticos

Desde la publicación del informe anterior, el Grupo ha llevado a cabo un importante trabajo de recopilación de información y formalización de nuevos procedimientos. Gracias a este esfuerzo, se identificó que en 2023 se reciclaron 12 toneladas de plástico a través de empresas autorizadas. En el 2024, esta cifra alcanzó casi las 23 toneladas, lo que representa un incremento del 120%

respecto al año 2023. Este avance se debe, en gran medida, a la mejora en los procesos de recopilación de datos en República Dominicana y México.

La reducción de plásticos de un solo uso en la operativa diaria que sigue estando presente en el diseño de los nuevos procesos productivos, priorizando criterios de durabilidad, capacidad y manipulación. Desde el 2021 se han sustituido elementos logísticos por otros materiales como el textil o plásticos de alta resistencia 100% reciclables, siendo en la actualidad los únicos materiales utilizados en todos los proyectos.



**+11 t**  
de residuos  
plásticos reciclados  
vs 2023

<sup>13</sup>. Se incluyen los residuos generados por la empresa Polariet Andalucía S.L.

## Reciclado de residuos textiles

Cuando las condiciones del material son aptas para su donación Polarier entrega este material funciones sin ánimo de lucro para que las prendas puedan recibir un nuevo uso, ver el apartado **5.1.1 Donación de material-residuo textil**.



**+13,5 t**  
de textil donado  
vs 2023

**Polarier es pionero en promover proyectos de circularidad textil en lavanderías y promotor dentro del sector hotelero de Baleares.**

## Proyecto de circularidad de residuos textiles - RELINEN

Durante el 2024 Polarier ha liderado el proyecto de circularidad textil RELINEN en las Islas Baleares, esta propuesta nace del constante esfuerzo por seguir siendo un referente internacional en el diseño, implantación, gestión y mantenimiento de lavanderías industriales hoteleras. Además, de la contribución al posicionamiento de la región como referente en economía circular en el sector turístico a nivel internacional a través de la sostenibilidad y la innovación.

De la mano de la Fundación Impulsa Balears se ha realizado una mesa de trabajo en la que Polarier abrió sus puertas a los miembros de los principales grupos de interés del proyecto (hoteles, gestores de residuos y otras lavanderías), obteniendo como resultado una red colaborativa para los nuevos retos que se plantean.

De manera paralela se desarrollan estudios técnicos con centros tecnológicos especializados que permitirán definir un modelo de procesamiento del textil y generar un producto resultante adaptado a la dinámica turística balear.



## 2.4 Cambio climático

### 2.4.1 Emisiones de gases de efecto invernadero

Aunque **Polarier** aún no cuenta con una política corporativa específica sobre cambio climático, el Grupo ha puesto en marcha acciones concretas para reducir sus emisiones, destacando la mejora de la eficiencia energética y la incorporación de criterios de sostenibilidad en sus procesos.

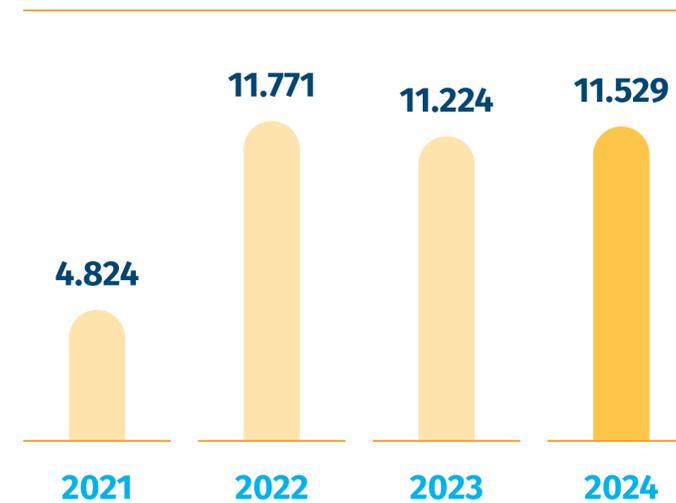
Conscientes de la necesidad de avanzar en este ámbito, se ha fijado como objetivo a corto plazo la formalización de una política climática que refuerce la estrategia de descarbonización, asegure el cumplimiento normativo y alinee a la compañía con las mejores prácticas del sector. En este contexto, la creación del departamento de sostenibilidad ha sido clave para estructurar, coordinar e impulsar las acciones ambientales.



En paralelo, **Polarier** continúa con el cálculo de las emisiones de alcance 1 y 2 correspondientes al ejercicio 2022 en sus lavanderías de Baleares, dando continuidad al trabajo iniciado con los datos de 2020. Este esfuerzo contribuye al cumplimiento de la *Ley 10/2019 de Cambio Climático y Transición Energética de las Illes Balears*. De cara al próximo ejercicio, está prevista la incorporación de un plan de descarbonización enfocado en apoyar la transición energética y la reducción de emisiones en el archipiélago.

Durante el presente ejercicio el Grupo ha calculado la generación de CO<sub>2</sub> para todos los países y obteniendo la huella de carbono total (**Anexo II.3**). Esta información permite establecer objetivos en materia de sostenibilidad, a la vez que refleja el impacto de las decisiones tomadas por el Grupo en esta materia.

t CO<sub>2</sub> eq



**-14,2 Kg**  
t CO<sub>2</sub> por tonelada  
de ropa  
vs 2023

t CO<sub>2</sub> eq / t de ropa procesada



**-6,6%**  
t CO<sub>2</sub>  
vs 2023

## 2.4.2 Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

**Polarier** reconoce la escasez hídrica como el principal riesgo derivado del cambio climático con impacto en su negocio a medio plazo, tanto por posibles tensiones en el suministro en zonas críticas como por el incremento de costos que puede afectar su competitividad. En respuesta, la compañía ha integrado la eficiencia en el consumo de agua como un criterio clave en su plan de inversiones, priorizando soluciones que minimicen el uso de este recurso.

Durante 2024, se ha identificado el nivel de estrés hídrico en cada una de las zonas donde hay operaciones, permitiendo la oportunidad de plantear estrategias específicas para la optimización del agua. Además, en colaboración con sus *partners* químicos, el Grupo continúa mejorando los programas de lavado para reducir el consumo sin comprometer la calidad del servicio.

Como parte de su estrategia de adaptación al cambio climático, la compañía reforzará estas acciones probando nuevas medidas orientadas a la reutilización del agua, la implementación de

tecnologías de reciclaje hídrico y el monitoreo en tiempo real del consumo mediante herramientas digitales como *My Polarier*.

De manera similar el modelo de circularidad textil de **Polarier** se alinea con la *Ley 7/2022*, promoviendo la reducción, reutilización y reciclaje de textiles para minimizar su impacto ambiental. A través de la optimización del ciclo de vida de los materiales y la gestión eficiente de residuos, la compañía evita su disposición en vertederos, reduciendo el riesgo de contaminación del suelo. Además, Polarier refuerza su compromiso con la Responsabilidad Extendida del Productor (REP) mediante procesos internos de clasificación textil, colaboraciones estratégicas para su gestión y liderando estrategias de sostenibilidad en sector de lavanderías.

Este enfoque no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también posiciona a la empresa como un referente en la transición hacia una economía circular en Baleares.

## 2.5 Biodiversidad

**Polarier** es consciente de la importancia de preservar el entorno en el que operan sus centros. Por ello, este año ha analizado las áreas protegidas a menos de 3 Km de los principales emplazamientos.

Para este estudio, se ha empleado la plataforma global *Protected Planet*, herramienta gestionada por el *UNEP-WCMC* (Centro Mundial de Monitoreo de la Conservación del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), que permitió identificar las zonas protegidas y de conservación en los distintos destinos donde hay presencia del Grupo.

Se han encontrado 18 zonas protegidas en las proximidades de los centros operativos. Aunque la actividad de **Polarier** no interfiere en ninguna de ellas, su tipificación resulta clave para considerarlas dentro de las futuras decisiones y garantizar una gestión responsable del entorno.



18

**Zonas protegidas identificadas**

10

**Área marina protegida**

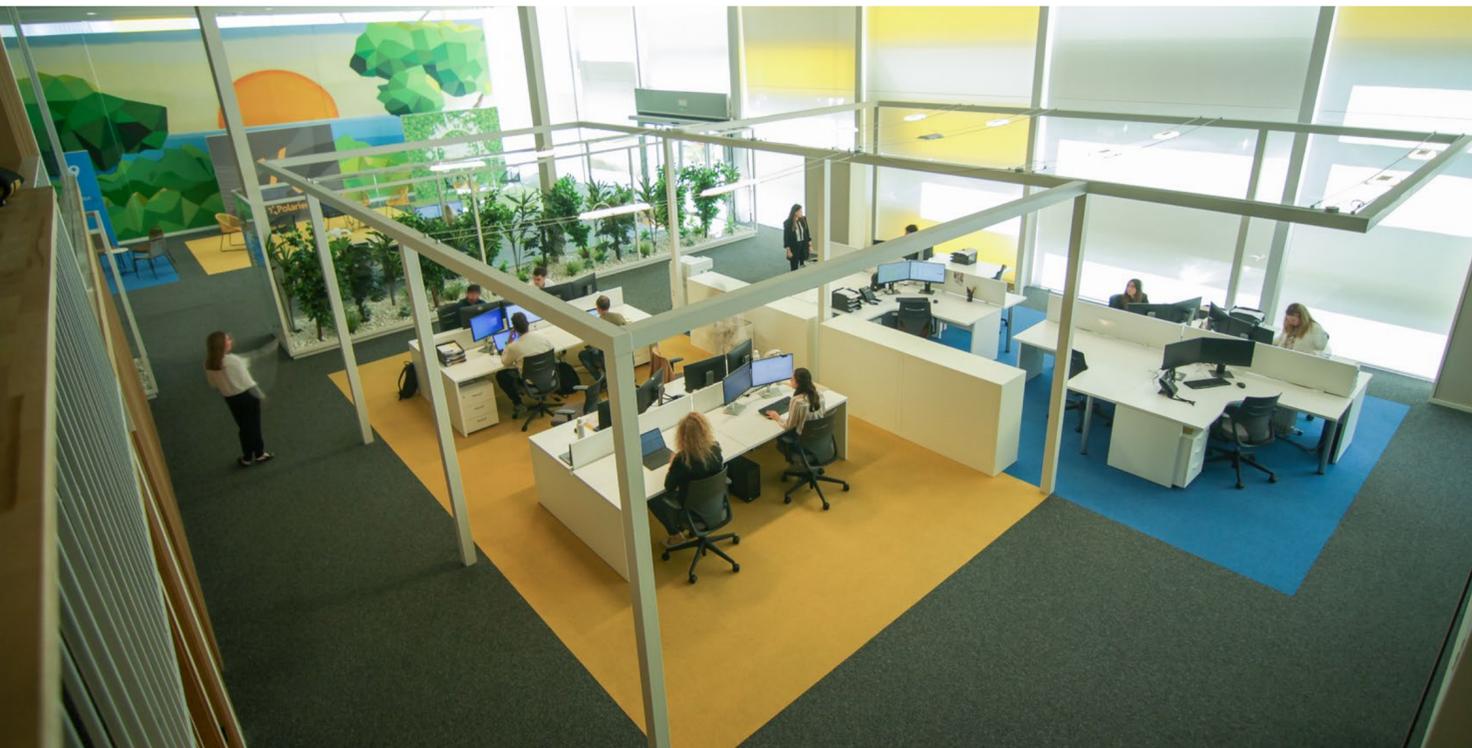
1

**Área de protección especial**

7

**Área terrestre y de aguas interiores protegida**

# 3. Personal y aspectos sociales



## 3.1 Gestión social y de personal

**Polarier** continúa avanzando en la consolidación de un entorno de trabajo diverso, equitativo e integrador, donde la seguridad, la salud y el desarrollo profesional son pilares fundamentales de la relación con el equipo de personas que integran su fuerza laboral. A su vez, la obtención de la certificación en ISO 45001<sup>14</sup> refuerza nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales, con garantizar condiciones seguras para nuestros equipos y con promover el bienestar como un factor clave en la retención y atracción del talento.

En este sentido, el Grupo sigue promoviendo su plan de formación interna, facilitando oportunidades de crecimiento, fortaleciendo la excelencia profesional de cada miembro y fomentando el desarrollo continuo del equipo. Siendo puntos de especial consideración los desafíos asociados a la gestión del talento, la dificultad para cubrir puestos técnicos y los cambios regulatorios en las relaciones laborales.

Al ejecutar estas acciones **Polarier** refuerza su apuesta por una gestión del talento basada en la confianza, el bienestar y el desarrollo profesional, consolidando el valor de las personas como eje estratégico para el crecimiento sostenible de la empresa.



**El plan de *engagement* de Polarier es una herramienta clave para fortalecer la relación con el equipo humano.**

<sup>14</sup>. Aplicable exclusivamente a las sociedades Polarier Tilsa, Polarier Ibiza y a sus tres principales centros en Baleares.

### 3.1.1 Satisfacción y percepción del equipo

Durante 2024, **Polarier** ha impulsado encuestas internas para conocer la percepción del equipo sobre su entorno laboral.

Para la elaboración de estas encuestas se adaptó la metodología según el perfil profesional, diferenciando entre personal de oficinas y lavanderías. Participaron 144 personas, con los siguientes resultados:

- Clima laboral (oficinas y corporativo): 4,20 sobre 5.
- Satisfacción laboral (lavanderías): 3,96 sobre 5.

Estos datos reflejan una percepción positiva y ofrecen puntos de mejora sobre los que **Polarier** seguirá trabajando para el cuidado del equipo.

## 3.2 Equipo de Polarier

### 3.2.1 Estructura de la plantilla asalariada

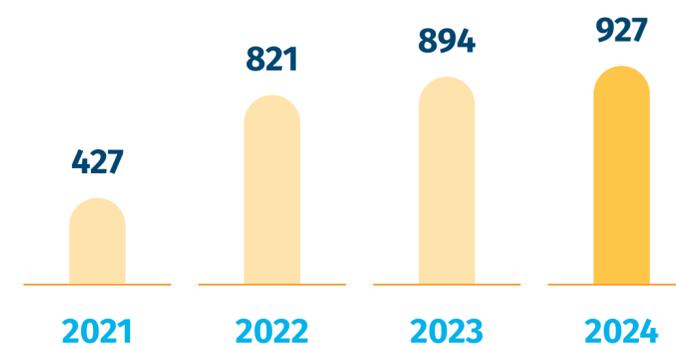
Aunque 2024 fue, en términos generales, un año de continuidad en la tendencia de crecimiento del equipo de **Polarier**, se presentaron circunstancias que impactaron significativamente en su composición. Entre ellas, destaca la finalización de ciertos proyectos durante el ejercicio, lo que derivó en una reducción del 15% en el número de personas contratadas en México en comparación con 2023.

A pesar de estos desafíos, el Grupo mantiene su confianza en la evolución positiva de su equipo y está convencido de que en 2025 retomará su tendencia de crecimiento, con un incremento en su plantilla que refleje su apuesta por la atracción y retención del talento.

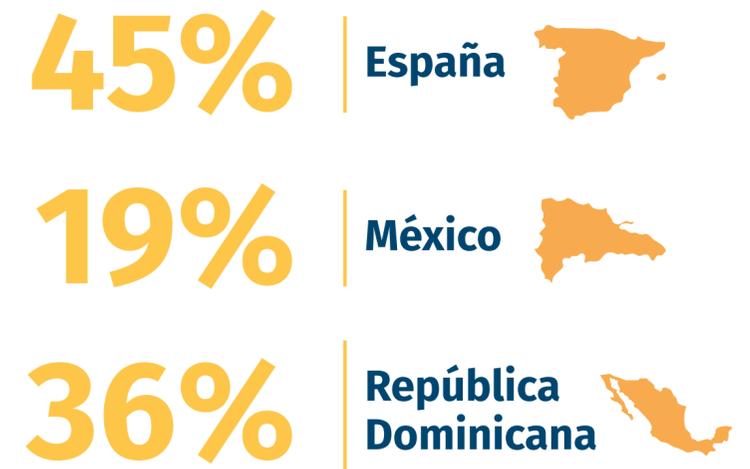
El número total de empleados por país al cierre del año fiscal 2024 ha sido\*:

País	2021	2022	2023	2024
España	152	312	340	416
México	16	190	206	175
República Dominicana	259	319	348	336
<b>Total empleados</b>	<b>427</b>	<b>821</b>	<b>894</b>	<b>927</b>

#### Número de empleados\*



\* Dentro de los contratos indefinidos se incluye 293 empleados fijos discontinuos en 2024.



\* Debido a la estacionalidad de algunas zonas en las que se opera (principalmente Baleares), en el ANEXO III. Información detallada de las cuestiones sociales y del personal, se pueden ver los datos de la plantilla promedio anual.

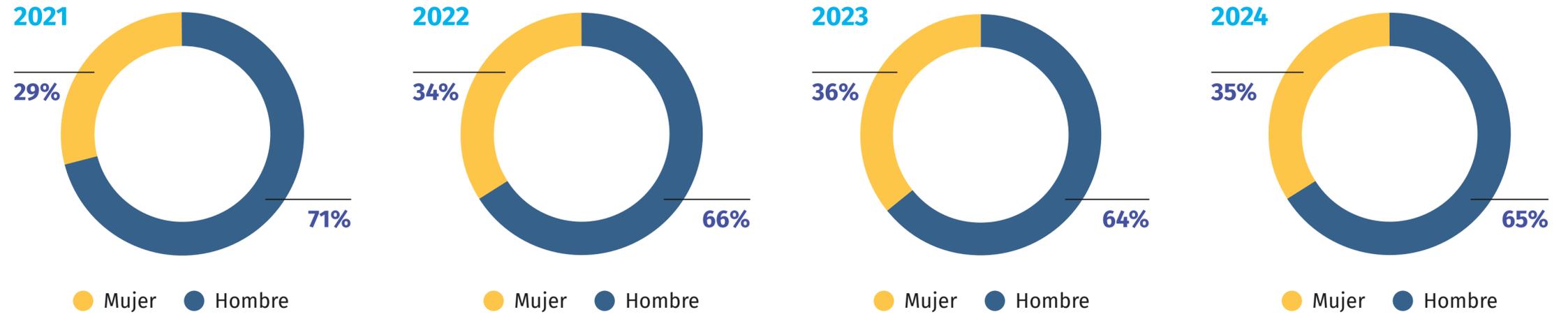
Los criterios de identificación profesional para agrupar a los empleados en función de la semejanza de tareas y responsabilidades, establecidos en el ejercicio anterior han permitido una mejor recopilación de la información y el establecimiento de comparativas a nivel corporativo. El detalle de la clasificación por grupos/categorías profesionales y puestos asociados por país se puede consultar en el **ANEXO III.1 Categorías profesionales**.

Los empleados se diferencian en dos grupos principales: Personal Operativo (Lavandería) y Personal de Soporte (Oficinas), esta clasificación pretende adecuar a la realidad empresarial el impacto económico y salarial de los ajustes en materia laboral realizados en los países donde Polarier opera.

A continuación, se muestran los principales datos de empleo 2024 a fecha de cierre, promedios y sus comparativos con años anteriores indicando el número total de contratos por modalidad (temporal/indefinido) y jornada (completa/parcial) así como su distribución por sexo, rango de edad y clasificación profesional.

**Distribución por sexo**

**Total del grupo**



**La plantilla de Polarier aumentó un 4% con respecto al cierre del 2023.**



**España**



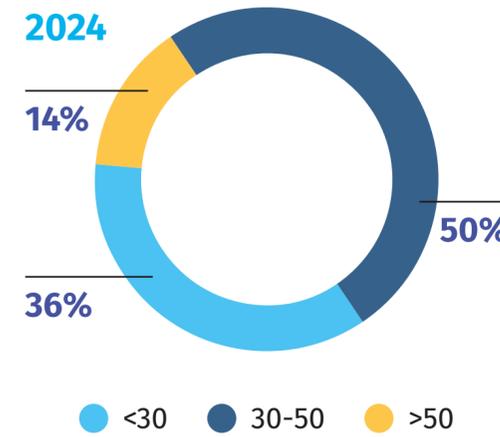
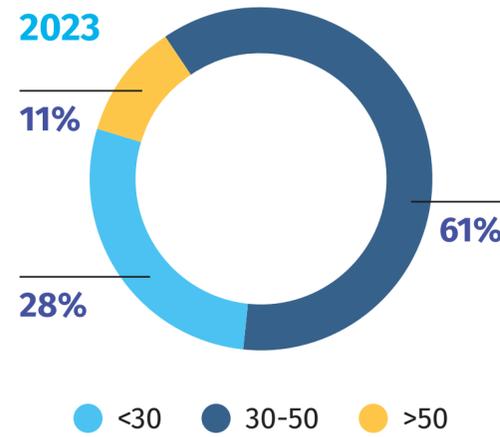
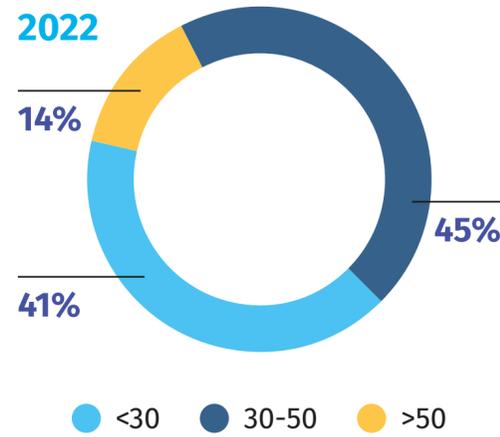
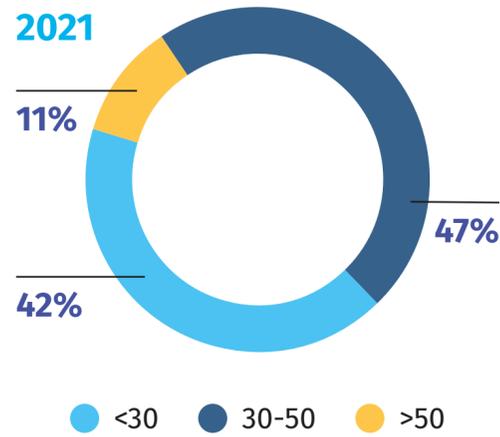
**México**



**República Dominicana**



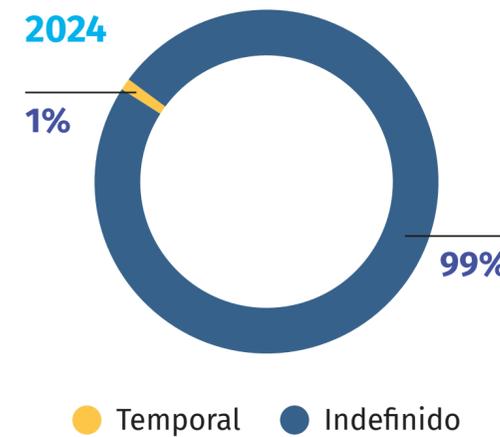
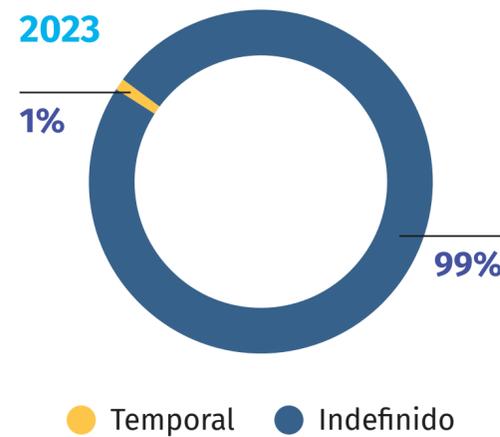
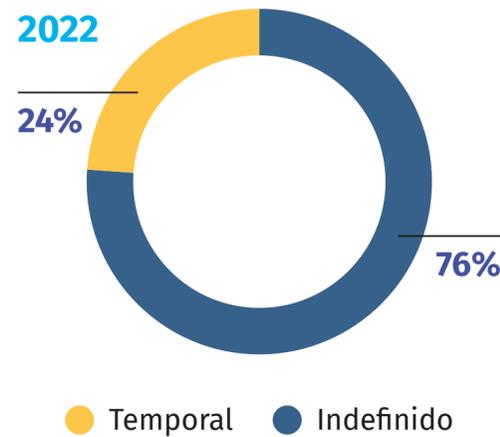
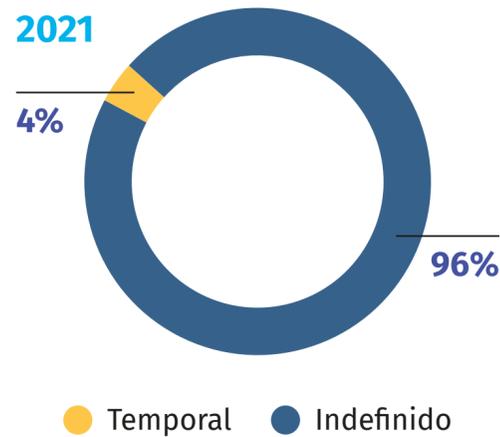
Distribución por rango de edad



- 40 años**  España
- 45 años**  México
- 30 años**  República Dominicana

**35 años** Edad promedio

Distribución por tipo de contrato



**99%** Contratos indefinidos

**1%** Contratos temporales

## Distribución por categoría

## Lavanderías

93%

3%

1L  
Encargado

12%

2L  
Supervisor  
Jefe de equipo

78%

3L  
Personal  
operativo

## Oficina

7%

3%

1  
Dirección  
y mando  
intermedio

4%

2  
Personal  
administrativo

## Impulsamos el sentido de la pertenencia.

## Contratación de empleados con discapacidad

La estrategia implementada por el Grupo durante este año se detalla en el apartado **4.1.2 Programa de inserción de la discapacidad**. Consciente de su compromiso social, Polariet sigue trabajando en implementar proyectos y acciones que faciliten e incrementen la vinculación laboral de personas con discapacidad.

Empleados contratados con discapacidad	2022	2023	2024
España	2	1	4
México	0	0	0
R. Dominicana	1	0	0

## 3.2.1.1 Remuneración salarial

En **Polariet**, la política salarial se basa en criterios de equidad, transparencia y sostenibilidad económica, garantizando una retribución justa y responsable a largo plazo. La retribución se determina en función del nivel de responsabilidad y desempeño, garantizando igualdad de oportunidades y cumplimiento normativo en cada país.

Como reflejo de su compromiso con el empleo digno y el bienestar del equipo, **Polariet** asegura niveles salariales por encima del salario mínimo legal en todos los países donde opera, complementados con beneficios sociales y programas de desarrollo profesional.

Remuneración media por País <sup>15</sup> (€)	2021	2022	2023	2024
España	14.584	16.022	19.082	21.163
México	4.048	4.622	7.675	9.223
República Dominicana	3.755	4.655	5.547	6.673

Remuneración media - Clasificación profesional 2024 (€)	España	México	R. Dominicana
<b>Remuneración media total</b>	<b>21.163</b>	<b>9.223</b>	<b>6.673</b>
(1) Dirección y mandos intermedios	60.362	33.613	16.516
(2) Personal administrativo	27.751	11.277	9.788
(1L) Encargado	33.579	30.106	19.985
(2L) Supervisor- Jefe de equipo- Técnico	23.620	14.406	11.344
(3L) Personal operativo	19.130	7.812	5.649

<sup>15</sup>. Todas las remuneraciones se muestran en euros, y han sido convertidas en el caso de México (19,827 MXN) y República Dominicana (64,336 DOP), utilizando el tipo de cambio promedio de cada año (fuente: Banco de España).



Remuneración media por Sexo y país (€)	2021			2022			2023			2024		
	Hombre	Mujer	Promedio									
España	15.443	13.610	14.584	17.070	14.955	16.022	17.699	20.020	19.082	22.185	19.542	21.163
México	4.138	3.850	4.048	5.023	4.294	4.622	9.057	7.320	8.072	10.463	8.240	9.223
República Dominicana	3.768	3.686	3.755	4.436	5.941	4.655	6.092	5.472	5.547	6.583	7.414	6.673

Remuneración media por Rango de edad (€)	2021				2022				2023				2024			
	<30	30-50	>50	Promedio												
España	13.559	14.672	15.819	14.584	14.301	16.940	15.819	16.022	17.191	20.135	19.052	19.082	18.728	22.267	20.936	21.163
México	3.850	4.274	3.667	4.048	4.190	5.808	3.667	4.622	6.884	8.228	10.571	7.675	8.397	9.830	10.455	9.223
República Dominicana	3.109	4.020	7.780	3.755	3.696	9.403	7.780	4.655	4.956	6.355	6.515	5.547	5.823	7.886	9.125	6.673

### 3.2.1.2 Remuneración órgano de administración

En el actual modelo organizativo de **Polarier** no existen contratos de Alta Dirección ya que los miembros del Comité de Dirección no son los responsables últimos de la toma de decisión estratégica de la organización. Esta función está asignada al Administrador único.

A continuación, se detalla la remuneración del Órgano de Administración.

Remuneración Órgano Administración (€)	2021	2022	2023	2024
Remuneración media	75.973	75.830	75.830	42.000



### 3.2.2 Autónomos

En línea con su compromiso por mejorar el control de la información, la transparencia y adaptarse a los nuevos cambios normativos, en este ejercicio el Grupo incluye por primera vez información relativa a los trabajadores autónomos con los que tiene vínculos.

De esta manera se amplía el alcance del reporte impulsando una visión más integral de la gestión empresarial, ofreciendo una imagen más precisa de la contribución de los profesionales al servicio de **Polarier**.



23 personas



30%



70%

## 3.3 Organización del tiempo de trabajo y conciliación

### 3.3.1 Descripción de la organización del trabajo

El Grupo adopta y aplica los criterios de organización del trabajo conforme a las disposiciones establecidas en el marco normativo vigente de cada país en el que opera, garantizando el cumplimiento de la legislación laboral y la adaptación a las regulaciones locales:

- **España:** Convenio Colectivo del sector Lavanderías y el Estatuto general de los trabajadores.
- **República Dominicana:** Código de Trabajo de la República Dominicana, adicionalmente todos los colaboradores de lavandería están cubiertos por las condiciones del convenio sindical.
- **México:** Ley Federal del Trabajo y se complementa con los acuerdos sindicales firmados en cada centro.

En todos los centros, la gestión de las jornadas laborales se realiza a través de cuadrantes de personal, asegurando un sistema de organización equitativo y estructurado. Este modelo establece los horarios del equipo, incluyendo tanto los días de trabajo efectivo como los períodos de descanso, garantizando una distribución equilibrada y uniforme para todos los colaboradores.

País	Horas de trabajo anuales <sup>16 17 18</sup>	Días de vacaciones anuales
España	(40 horas semanales)	31
México	(48 horas semanales)	12
República Dominicana	(44 horas semanales)	14

<sup>16</sup>. En España las horas de trabajo anuales son por convenio.

<sup>17</sup>. En México las horas de trabajo semanales están estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.

<sup>18</sup>. En República Dominicana las horas de trabajo semanales y días de vacaciones corresponden a los artículos 147 y 177 del Código de trabajo.

### 3.3.2 Conciliación y desconexión laboral

El Grupo apuesta por el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo la integración de ambos ámbitos para fomentar un ambiente de trabajo basado en el orgullo, la pertenencia y la iniciativa personal. Un equipo comprometido es clave para alcanzar sus objetivos, por lo que promueve una cultura en la que cada colaborador sea partícipe del éxito de la compañía a través de su dedicación y esfuerzo.

En esta línea, dispone de medidas de conciliación en todos los centros y países, más allá del mero cumplimiento de la ley:

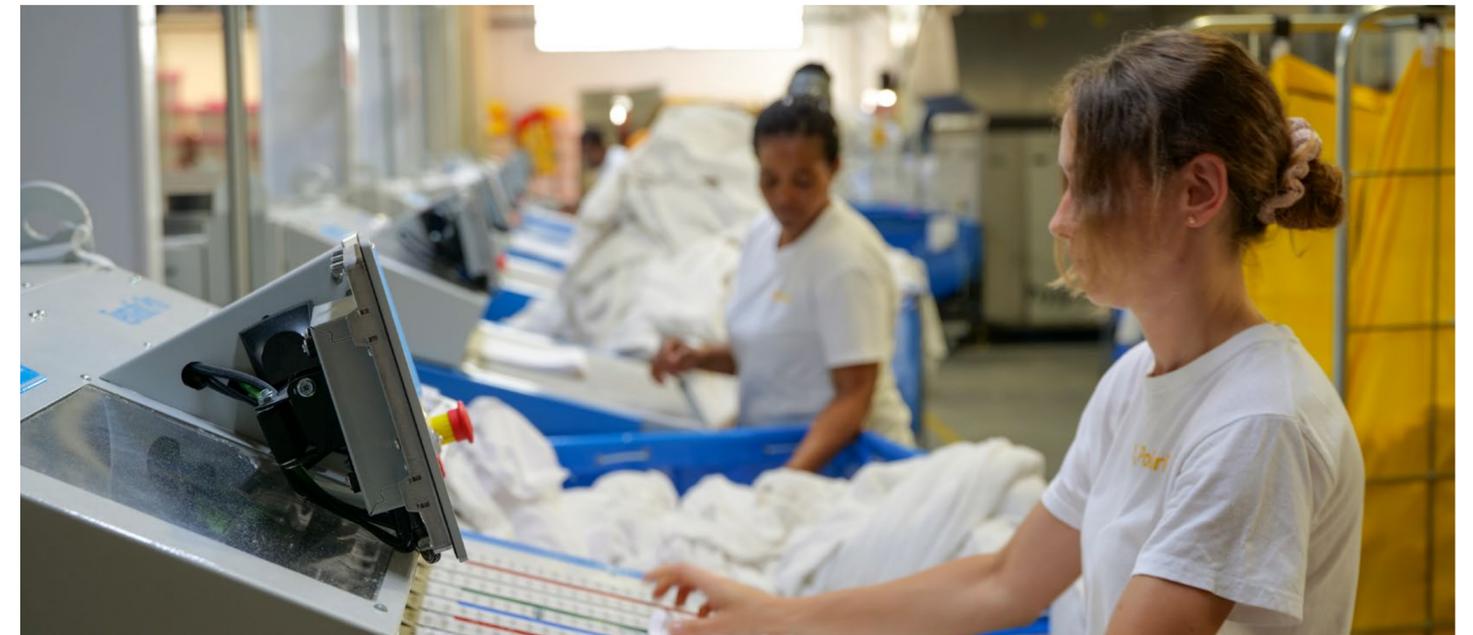
- Uso de las nuevas tecnologías y herramientas de la información para la comunicación (videoconferencias, multiconferencias, APP), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos del personal.
- Facilitar la movilidad geográfica y la solicitud de cambio de centro, cuando viene motivado por el cuidado de personas dependientes (menores y familiares) siempre que se disponga de vacantes en el destino solicitado.

- En aquellos departamentos en los que pueda llevarse a cabo, ofrecer la posibilidad de disfrutar de una flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Brindar medios de transporte asumidos por **Polarier** para los puestos de trabajo que los necesiten, reduciendo tiempos de desplazamiento y mejorando la seguridad de los empleados.

Con estas iniciativas, **Polarier** refuerza su compromiso con el bienestar de su equipo, garantizando un equilibrio entre la vida laboral y personal, y consolidando una cultura organizativa basada en la confianza, la flexibilidad y el respeto por las necesidades individuales. Aunque no exista una actual política de desconexión laboral, el Grupo implementa varias medidas que promueven la desconexión fuera del horario de trabajo procurando por que no exista la obligación de responder correos, llamadas o mensajes, salvo en casos excepcionales, con el objetivo de prevenir el agotamiento y el estrés.

También promueve actividades durante la jornada laboral que fomentan el bienestar de a través del programa *WELLBEING*, por medio del que se busca que los empleados se sientan satisfechos con el desempeño de su trabajo y que desarrollen su actividad en un entorno basado en la confianza y buen clima laboral.

**Fomentamos el bienestar integral.**



## España

- **“Senior Day”**: por el cual todos los empleados fijos o fijos discontinuos, van añadiendo un día extra de vacaciones por cada 5 años de trabajo en la empresa.
- **Cheque bebé / Cheque boda**: para aquellos empleados que llevan más de un año vinculados con la empresa.
- **“Thank you”**: bonos por regalo para celebrar los quinquenios de los empleados.
- **“Healthy Day”**: espacio donde se comparte información útil sobre diversos temas, compartiendo un desayuno saludable en oficinas y lavanderías.
- **“Polarier Day”**: día en el que el personal de oficinas realiza trabajo de lavanderías.
- **“Talent Day”**: espacio en el que compartimos las experiencias de la actividad de compromisos en acción.

- **Eventos de navidad**: comida/cena anual de empresa y merienda con papa Noel (actividad para hijos de empleados).
- **Fisioterapia en la empresa**: se pone a disposición un servicio mensual coordinado por profesionales colegiados.
- **APP My Polarier**: medio de comunicación que facilita la difusión y firma de documentación sin necesidad de desplazamientos a las oficinas centrales.
- **Onboarding y Offboarding**: mejoras en el proceso de adaptación al iniciar y finalizar la temporada.

**Polarier escucha y valora la voz de sus empleados, incorporando sus expectativas en la programación anual.**

## México

- Ajuste en jornada laboral ordinaria en oficinas para dejar una bolsa de horas disponible ante contingencias personales.
- **Celebraciones con obsequio**:
  - Día Internacional de la mujer.
  - Día de la madre.
  - Día de los muertos.

## República Dominicana

- Obsequio por cumpleaños.
- Bono colaborador del trimestre.
- Bono colaborador del año.
- Bono del día del trabajador.
- Canasta navidad.
- Préstamos FERIA Escolar.
- Capacitaciones manejo de emociones.

**Polarier** promueve una comunicación proactiva y transparente a través de diversos canales, como tableros de anuncios y correo electrónico, para informar a su equipo sobre los permisos, derechos y medidas de conciliación disponibles, siempre en cumplimiento con la legislación vigente. Además, ha implementado un sistema de supervisión que garantiza la aplicación efectiva y la continuidad de estas medidas, recopilando periódicamente información sobre las necesidades de la plantilla para su integración en los planes anuales.

### 3.3.3 Absentismo<sup>19</sup>

Durante 2024 se continuó trabajando con los diferentes equipos de Recursos Humanos de cada país para mejorar y estandarizar los sistemas el control de asistencia y disponer los datos de las ausencias de forma homogénea y digitalizada.

El progreso en su formulación ha permitido a **Polarier** reportar datos consolidados por las tipologías más representativas y poder obtener una visión global de los motivos que afectan la ausencia del personal.

A continuación se presentan los datos correspondientes al total de horas de ausencia registradas en 2024, clasificadas según su tipología.

Año	Tipología (horas)				Total
2021	Accidentes con baja	1.880	No disponible	1.896	<b>3.776</b>
2022	Accidentes con baja	8.752	No disponible	9.189	<b>17.941</b>
	Ausencias injustificadas del puesto de trabajo	2.824	8.920	9.088	<b>20.832</b>
	Permiso maternidad	*	672	1.872	<b>2.544</b>
2023	Enfermedad común	26.672	3.008	10.272	<b>39.952</b>
	Accidentes con baja	19.536	1.464	3.272	<b>24.272</b>
	Enfermedad profesional	0	0	0	<b>0</b>
	Accidente no laboral	1.016	No especificado	No especificado	<b>1.016</b>
	Ausencias injustificadas del puesto de trabajo	3.072	5.888	12.776	<b>21.736</b>
	Permiso maternidad	512	2.016	2.352	<b>4.880</b>
2024	Enfermedad común	37.352	912	9.792	<b>48.056</b>
	Accidentes con baja	8.912	2.472	8.304	<b>19.688</b>
	Enfermedad profesional	1.472	0	0	<b>1.472</b>
	Accidente no laboral	352	No especificado	No especificado	<b>352</b>

**Gracias a la mejora en seguridad, el equipo ha mantenido 573 jornadas activas más que el año anterior.**

\* Información no disponible al momento de realizar el informe.

<sup>19</sup>. Las horas de absentismo se han calculado en base a días naturales y una jornada media estimada de 8 horas.

## 3.4 Salud y seguridad

### 3.4.1 Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La certificación ISO 45001<sup>3</sup> refuerza el compromiso de **Polarier** con la seguridad y salud laboral, uno de los temas clave en su estrategia social. Su implementación garantiza estándares homogéneos de prevención y bienestar, y va más allá del cumplimiento legal al alinearse con los requisitos más exigentes a nivel internacional.

Este enfoque preventivo permite reducir riesgos, minimizar accidentes y asegurar condiciones óptimas de trabajo, fortaleciendo además la cultura de seguridad en todo el Grupo.

Durante 2024, se invirtieron 149.743,35 € en mejoras relacionadas con la movilidad, tareas de riesgo y ayudas mecánicas en los centros de trabajo.

#### Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables

**Polarier** adopta un enfoque estructurado para la identificación y gestión de los riesgos laborales, lo que le permite garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. Este enfoque no solo contribuye a minimizar el deterioro de la salud y prevenir enfermedades profesionales, sino que también facilita una actuación proactiva frente a los riesgos. A través del análisis sistemático de las causas de incidentes y accidentes, se fomenta una cultura de mejora continua en prevención de riesgos laborales, aplicando las acciones correctivas y preventivas más adecuadas y eficaces en cada caso.



**+106.000 €**  
invertidos  
en mejoras en  
condiciones de  
trabajo  
vs 2023

#### Impulsar la participación de los trabajadores

Promover la implicación directa del personal en el sistema de gestión de seguridad y salud, está plenamente alineado con el compromiso de **Polarier** de poner a disposición los medios necesarios para involucrar a los empleados en la construcción de entornos laborales más seguros, colaborativos y responsables.



#### Política SIG-SST

Tipo de inversión <sup>20</sup> (€)				Total general
Condiciones de trabajo	82.348,6	27.341,7	40.052,9	<b>149.743,3</b>

20. Las inversiones se reflejan al tipo de cambio de la fecha de cada transacción.

## España

A través del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se han definido y comunicado los aspectos prioritarios en materia preventiva, al tiempo que ha desarrollado estrategias para dar respuesta a las necesidades. Además, se ha mantenido el servicio anual de reconocimiento médico y proporcionando las medidas de seguridad necesarias para cada categoría.

Durante este año se han ajustado las evaluaciones de riesgo de algunos puestos de trabajo, se han actualizado las evaluaciones de los centros y se han llevado a cabo nuevas evaluaciones higiénicas. Evidencia del compromiso de Polarier para mantener el mínimo número enfermedades laborales posible e identificar los factores de riesgo que contribuyen a la accidentalidad, conociendo las condiciones de trabajo reales.

## México

Polarier continúa alineando sus acciones con los lineamientos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para garantizar condiciones laborales justas y seguras. Este compromiso se estructura en tres ejes principales:

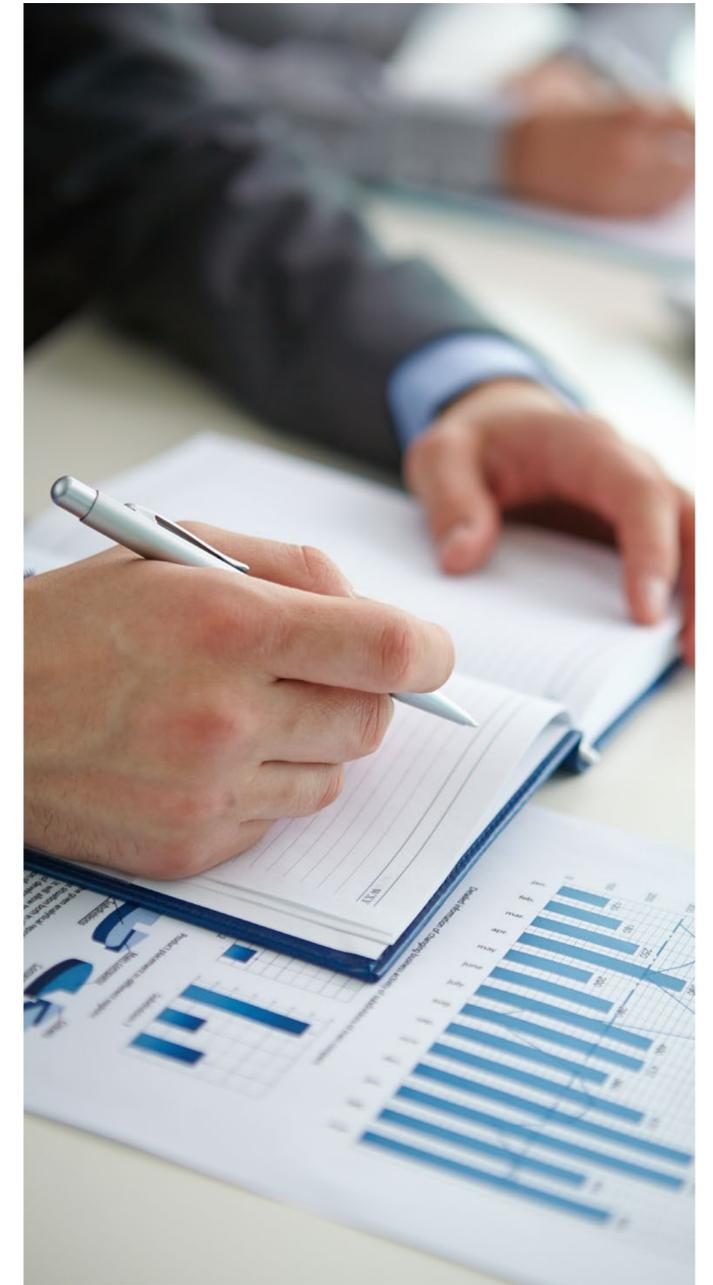
1. **Condiciones Generales del Trabajo; salario, periodo vacacional, primas, etc.**
2. **Capacitación y Adiestramiento; formación y desarrollo para el trabajador.**
3. **Seguridad y Salud; protección física y psicológica.**

En 2024, se registró el primer informe de riesgo de trabajo y se actualizó la Comisión de Seguridad e Higiene, reforzando así el enfoque preventivo de la compañía.

## República Dominicana

Se ha constituido el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo, como un espacio mensual de diálogo donde se definen y comunican los aspectos más relevantes en materia preventiva, y se proponen estrategias para responder a las situaciones planteadas tanto por la empresa como por los trabajadores.

A partir de la documentación facilitada por IDO-PPRIL, se han desarrollado acciones enfocadas en formación, gestión de emergencias y mejora de las condiciones de seguridad.





### 3.4.2 Accidentes de trabajo <sup>21 22</sup>

La reducción de los accidentes laborales es una prioridad para el Grupo, ya que está directamente vinculada con la seguridad y el bienestar de los trabajadores. En 2024, los accidentes se redujeron en un 6,5% respecto al año anterior.

Se presentan a continuación los accidentes de trabajo ocurridos durante el año, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales. La información desagregada por sexo se puede consultar en **Anexo III.7 Información de accidentalidad**.

Índices de accidentalidad 2024				Total
Índice de frecuencia (a)	89,2	11,9	31,7	<b>47,4</b>
Índice de gravedad (b)	2,2	0,7	1,5	<b>1,5</b>
N.º de accidentes con baja (sin in itinere)	44	5	22	<b>71</b>
N.º de enfermedades profesionales detectadas	1	0	0	<b>1</b>
N.º de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	<b>0</b>
Frecuencia de accidentalidad (c)	15,2	2,7	6,3	<b>8,7</b>

21. El número real de horas trabajadas por empleado en R. Dominicana (2000 horas) se ha obtenido de la de la base datos estadística de CLOCKIFY, disponible en: <https://clockify.me/es/horas-laborales>.

22. El número total de horas trabajadas por empleado en México (2226 horas) se ha estimado según datos reportados por la OCDE.

(a) Índice de frecuencia= (Accidentes en jornada de trabajo con baja (Sin contar in itinere) x 10<sup>6</sup>) / Número de horas efectivas trabajadas.

(b) Índice de gravedad= (Número de días perdidos por accidente con baja x 10<sup>3</sup>) / Número de horas efectivas trabajadas.

(c) Frecuencia de accidentalidad= Número de accidentes de trabajo×100 / Número medio de trabajadores.

## 3.5 Dialogo social

**Polarier** reconoce y respeta los principios internacionales fundamentales en materia de derechos laborales, incluyendo la libertad de asociación, la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, así como la no discriminación en el empleo y la ocupación. Asimismo, se garantiza la libertad de pensamiento y el derecho de los empleados a organizarse y afiliarse a sindicatos.

### España

En España (**Polarier** Tilsa S.L.), se celebraron elecciones sindicales en abril de 2023, resultando en la conformación de un Comité de Empresa integrado por 5 representantes de UGT y 4 de CCOO. En junio se formalizó la constitución del Comité, designando los cargos de presidencia, secretaría y representantes para el Comité de Seguridad y Salud (1 de CCOO y 2 de UGT), así como para el seguimiento de la contratación. Además, se aprobó y registró ante la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral el Reglamento Interno del Comité.

### México

En México, durante 2024 no existe aún una representación sindical formal. No obstante, especialmente en el principal centro de producción, se prevé la formalización de un acuerdo sindical en 2025. Mientras tanto, se mantiene una dinámica de diálogo constante, incluyendo al menos una reunión anual para revisar condiciones contractuales y atender asuntos específicos del personal.

### República Dominicana

En República Dominicana, existe un comité sindical compuesto por 15 colaboradores. Además, se realizan reuniones semanales con supervisores y trabajadores de línea en los distintos centros de producción, promoviendo una comunicación abierta y continua.



## 3.6 Formación

El Grupo impulsa una estrategia de profesionalización diferenciada en el sector, proporcionando a su equipo herramientas y recursos que favorecen un desempeño óptimo. Esta iniciativa no solo mejora la motivación y el desarrollo de los trabajadores, sino que también fortalece una cultura organizativa basada en la responsabilidad, la eficiencia y la sostenibilidad, alineando el talento con los estándares internacionales más deseados por la industria.

El departamento de cultura y talento, reforzando su apuesta por dar continuidad a las actividades realizadas en 2023 e incorporar los resultados del diagnóstico de necesidades formativas de 2024, ha estructurado un plan de formación con la finalidad de mejorar la productividad, la eficiencia y el bienestar laboral del equipo humano de Polarier.



### 3.6.1 Polarier Academy

Desde su creación en 2023, Polarier Academy ha contribuido activamente al desarrollo del talento dentro del Grupo, ofreciendo un programa de formación continua adaptado a cada perfil profesional. En 2024, se incorporó una nueva línea formativa centrada en contenidos normativos (PRL, normativa laboral, entre otros), que complementa las áreas ya existentes: la vertiente técnica (procesos de lavandería, manejo de equipos, etc.) y la competencial (comunicación, liderazgo, gestión del estrés, planificación, etc.).

Las formaciones se imparten tanto con personal interno como con apoyo de empresas especializadas, y permiten a los empleados obtener certificados internos que acreditan los conocimientos adquiridos.



**Mejoramos las experiencias de integración.**



Además, al ser una empresa internacional, **Polarier** ofrece a sus empleados oportunidades de desarrollo en el extranjero, permitiéndoles participar en proyectos de amplia diversidad que promueven el intercambio de conocimientos, la movilidad interna y el desarrollo de competencias interculturales.

**Distribución de horas de formación 2024**

Dirección y Mando intermedio (1)	455
Personal administrativo (2)	1.500
Encargado (1L)	772
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	701
Personal operativo (3L)	1.117

**El 57% de las horas de formación de Polarier durante 2024 fueron recibidas por el personal de lavandería.**



**4.545 horas de formación impartidas durante el 2024**

**39%**  
Eje competencial

**19%**  
Eje normativo

**42%**  
Eje técnico

# 4. Buen Gobierno



**Polarier** continúa avanzando en el fortalecimiento de su gobernanza corporativa, centrandó sus esfuerzos en la mejora del cumplimiento normativo y en el alineamiento progresivo con los requisitos de la Directiva CSRD. Para ello, el Grupo ha reforzado sus mecanismos de control y reporte, y ha impulsado la creación del departamento de sostenibilidad, responsable de supervisar el cumplimiento de los estándares ESG y la gestión de riesgos asociados.

Asimismo, la ampliación del alcance del código ético y del canal de denuncias contribuye a garantizar un entorno más transparente, seguro y accesible para todos los grupos de interés. A través de la digitalización y el uso de herramientas como *My Polarier*, se mejora la trazabilidad operativa, asegurando una gestión eficiente y en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de buen gobierno.

## 4.1 Igualdad

**Polarier** respeta y promueve la diversidad y la igualdad de oportunidades laborales en todas las áreas de la organización. Sobre la base de la igualdad de oportunidades, en **Polarier** existe el compromiso de asegurar, en los términos que exija la legislación, un puesto de trabajo libre de discriminación por cuestiones de edad, raza, nacionalidad, etnia, sexo, religión o creencia, orientación sexual o discapacidad.

### 4.1.1 Igualdad de género

Durante el 2024, se iniciaron los preparativos para actualizar el Plan de igualdad<sup>23</sup> con el objetivo de seguir garantizando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como integrar de forma transversal la igualdad de oportunidades en toda la organización.

<sup>23</sup>. Aplicable exclusivamente a la sociedad Polarier Tilsa S.L.

Se proyecta que este nuevo plan estará listo antes de finalizar el año 2025, y su contenido estará basado en la misma información del presente informe.

Los temas que se abordarán contemplan procesos de seguimiento y evaluación de resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

### Objetivos del Plan de Igualdad

- Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en Polariet.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos donde exista una menor representación.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Polariet y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

### Medidas y acciones adoptadas para el cumplimiento de objetivos

- Sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de selección para garantizar la igualdad de oportunidades y tratar de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos. Para ello se cuenta con la supervisión de un responsable de RRHH en el proceso de selección.
- En caso de externalizar el proceso de selección de personal, se incluye una cláusula de igualdad en los contratos con dichos proveedores.
- Se incluye como principio en los procesos de contratación: En condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona de sexo menos representado en el área de negocio y puesto (compensación de género).
- Se incluye como principio en los procesos de promoción: En condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde están subrepresentadas.
- Formaciones en materia de igualdad.
- Seguimiento y reporte anual de análisis de estructura salarial. En caso de detectar desigualdades se valorará la realización de un plan de medidas correctoras.
- Se difunden proactivamente entre los empleados, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existentes.
- Recopilación de información periódica de la plantilla sobre las necesidades de conciliación.
- Difusión de mensajes en materia de igualdad para promover la sensibilización de la plantilla.

Si bien en México y República Dominicana el Grupo aún no cuenta con un Plan de Igualdad formalmente establecido, mantiene su compromiso con la igualdad y la equidad laboral, aplicando los mismos principios que rigen en España. En línea con este enfoque, en México se ha implementado una Política de No Hostigamiento, Acoso y Violencia Laboral, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos los empleados.

### 4.1.2 Programa de Inserción de la Discapacidad (PROINDI)

Conscientes de que existen diversas circunstancias que pueden dificultar la inserción laboral, durante este ejercicio **Polariet** ha dado un paso significativo al resignificar la contratación de personas con discapacidad, consolidando así su compromiso con la inclusión y la diversidad.

Esta iniciativa no solo representó un avance en la cultura corporativa del Grupo, sino que también implicó desafíos a nivel operativo. Para su implementación, se establecieron colaboraciones con fundaciones especializadas que facilitaron la identificación de candidatos acordes a los perfiles disponibles. Asimismo, se abordaron procesos de adaptación de puestos de trabajo y se promovieron acciones de sensibilización interna, con el fin de garantizar una integración efectiva en los equipos.

## Polarier ofertó puestos de trabajo PROINDI en las áreas de Producción y Almacén.

La prueba piloto de PROINDI en España ha obtenido unos resultados que llenan de orgullo a todos los miembros de **Polarier**, pues es gracias al esfuerzo y compromiso de todas las personas implicadas, el Grupo ha logrado abrir un nuevo camino en su apuesta por la inclusión y el desarrollo profesional.

**Polarier** está comprometido en seguir impulsando acciones que fomenten la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de todas las personas dentro de la organización, haciéndolas sentir parte activa de esta gran familia.



**100%**  
efectividad  
en contratación

## 4.2 Derechos Humanos

### Políticas y compromisos en materia de Derechos Humanos

El Grupo mantiene su firme compromiso con la erradicación de la discriminación y la promoción de una cultura corporativa basada en la equidad y el respeto. A través de sus valores organizacionales, se trabaja activamente por una sociedad más inclusiva, garantizando un entorno de trabajo seguro y saludable, como una forma de actuar con garantía de buena reputación.

Este compromiso implica garantizar el respeto de los Derechos Humanos de todas las personas y defender su dignidad con cada una de nuestras actuaciones.

**Polarier** respeta y garantiza la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de sus empleados, así como el papel de los representantes de los trabajadores, en cumplimiento con la normativa vigente. Además, sigue implementando medidas para reducir al máximo los riesgos laborales físicos y psicosociales, priorizando la seguridad y el bienestar de la plantilla.

En este marco, en 2023 se aprobó el Código Ético en España, se sigue difundiendo a todos los nuevos empleados a través de la App de RRHH. Este documento refuerza los principios de integridad y responsabilidad en la compañía, estableciendo un marco claro de actuación frente a cualquier conducta contraria a nuestros valores por Parte del Grupo o uno de sus miembros.

Asimismo, se ha consolidado el canal de denuncias como un medio accesible para empleados y proveedores que operan en las instalaciones, garantizando la imparcialidad, confidencialidad y la adecuada gestión de cualquier comunicación. Durante 2024, no se ha registrado ninguna denuncia, lo que refleja la solidez de nuestra cultura organizativa y la efectividad de nuestras políticas preventivas.



**En Polarier no se tolera ningún tipo de trabajo forzoso u obligatorio, ni el trabajo infantil.**

### 4.3 Código ético y canal de denuncias

**Polarier** promueve una conducta ética y ejemplar en todas sus relaciones profesionales, con una política de tolerancia cero frente al fraude, la corrupción y las prácticas anticompetitivas. El Grupo refuerza su compromiso con los derechos humanos, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad, impulsando condiciones laborales justas y acciones para reducir su impacto ambiental.

Con el fin de garantizar su cumplimiento, existe un canal de comunicación específico que sirve de instrumento para formular consultas, plantear dudas y/o presentar quejas relacionadas con la aplicación del Código Ético, así como con cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas que rigen este Grupo, incluyendo en particular posibles casos de fraude o corrupción, prácticas anticompetitivas, violaciones de los derechos humanos o daños al medio ambiente.

Para su admisión y tramitación la comunicación/denuncia deberá contener unos datos mínimos tal y como lo indica el texto del Código Ético, y a su vez deberá ser enviada por uno de los siguientes canales habilitados por El Grupo:

- Página web: [www.polarier.com](http://www.polarier.com)
- Correo electrónico: [canal.ético@polarier.com](mailto:canal.ético@polarier.com)
- Correo postal dirigido a: **POLARIER A/A Órgano de prevención de riesgos penales C/Gremi Ferrers, 37 07009-Palma de Mallorca.**
- Verbalmente, a través del sistema de mensajería de voz, llamando al teléfono **660939252** en España.

Recibida la denuncia, el responsable del sistema interno de información comunica el acuse de recibo al denunciante en menos de 7 días, luego emite un informe que estima o desestima la denuncia interpuesta, justificando la decisión adoptada. El informe se notifica al denunciante y al denunciado en un plazo máximo de 3 meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta 3 meses más.

Durante el año 2024, no se han recibido a través de los canales disponibles, denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.

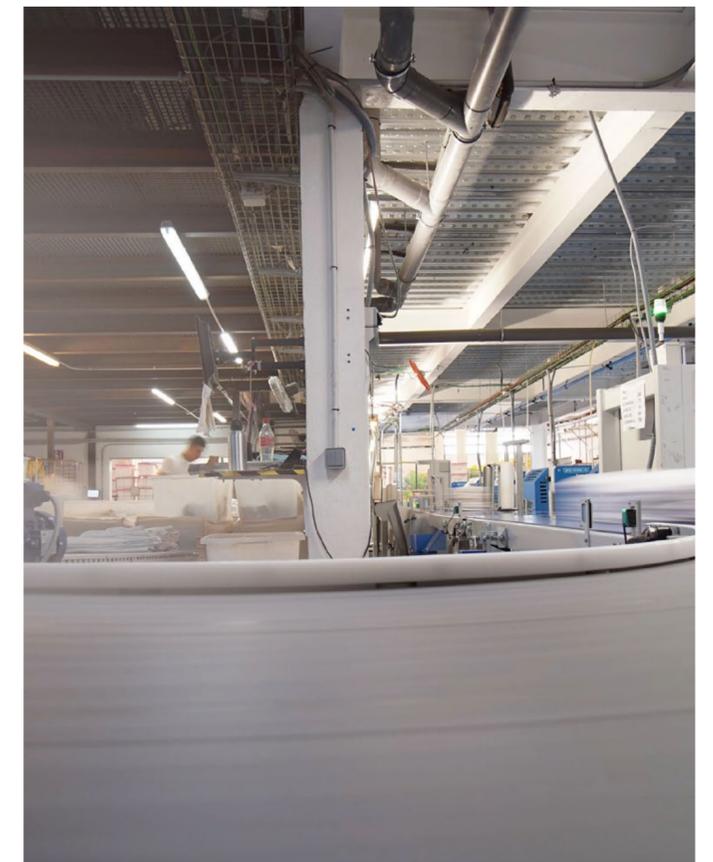
### 4.4 Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo de capitales

Para garantizar la aplicación y cumplimiento del Código Ético de **Polarier**, así como la supervisión y control de dicho cumplimiento, en junio de 2023 se constituyó el Órgano de riesgos penales/ Comité de cumplimiento. Integrado en representación del Grupo por personas de las áreas de: Cultura y talento, y Administración. En representación de la empresa Protocolos de Seguridad Informática PROTECMIR SL., el abogado externo. La frecuencia para la convocatoria de reunión corresponderá a la recepción de una comunicación/ denuncia y anualmente se realizará un balance del año.

Este órgano conocerá, gestionará y resolverá las denuncias de incumplimiento del Código Ético, y actuará con total independencia y pleno respeto por las personas afectadas, garantizando la confidencialidad de la denuncia.

Los canales de denuncia disponibles son los indicados en apartado **4.3 Código ético y canal de denuncias**.

No se han recibido a través de los canales disponibles, denuncias en materia de corrupción y soborno durante 2024.



#### 4.4.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

En **Polarier** se llevan a cabo negocios de forma abierta, ética y honesta, cumpliendo las expectativas tanto de los clientes como proveedores y de la sociedad en general. Cualquier tipo de corrupción entra en conflicto con nuestro objetivo responsable, además de dañar la confianza con los grupos de interés.

Dentro de las normas de conducta recogidas y exigidas en el Código Ético de **Polarier** se encuentran:

- **Tolerancia cero ante prácticas de soborno y corrupción:** Polarier debe actuar con los más altos estándares de integridad y de honestidad.
- **Transparencia de la información:** La confianza depositada en Polarier por los diferentes grupos de interés, se basa en la información transparente, veraz y completa que **Polarier** proporciona en todos los ámbitos de su actividad.
- **Obsequios y atenciones:** Ningún colaborador de la empresa, puede solicitar, proporcionar o aceptar regalos de o hacia ningún proveedor ni terceros.

#### 4.4.2 Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales



Como se manifiesta en el Código Ético, **Polarier** mantiene un firme compromiso con la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. En este sentido, la empresa rechaza cualquier vinculación con actividades ilícitas y refuerza sus procedimientos de control para evitar que sus servicios sean utilizados con fines ilegales.

Durante este ejercicio, **Polarier** ha incorporado el uso del Registro LEI (*Legal Entity Identifier*) como una medida adicional para fortalecer la transparencia y trazabilidad en sus operaciones financieras. De este modo la compañía supervisa y monitoriza sus operaciones con el fin de detectar y prevenir transacciones sospechosas, así como facilitar el cumplimiento de normativas internacionales para que el relacionamiento con clientes, proveedores y socios comerciales esté dentro de los más altos estándares de integridad y legalidad.

## 4.5 Fiscalidad responsable

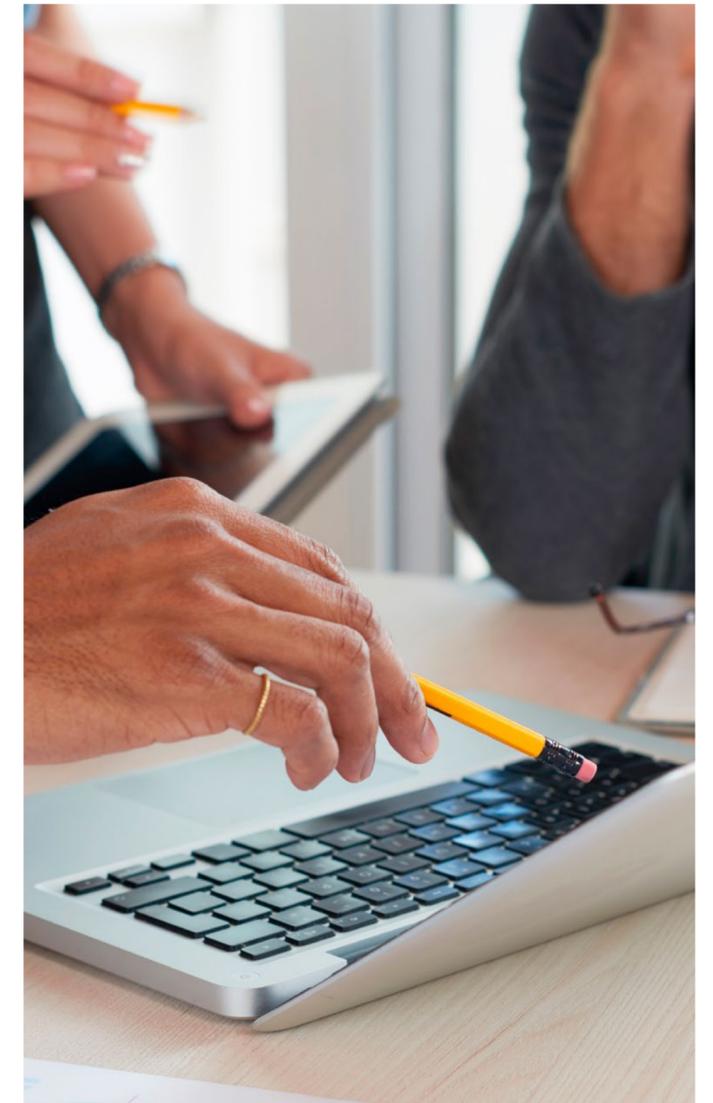
El cumplimiento riguroso de las obligaciones tributarias en todos los mercados donde opera el Grupo es un pilar central de su política fiscal, reflejo de su compromiso con la transformación social positiva en los entornos donde está presente.

A través del pago responsable de impuestos, **Polarier** contribuye al desarrollo económico y social de las comunidades, apoyando la creación de infraestructuras y servicios públicos que mejoran la calidad de vida de la sociedad. Por ello, la adopción de buenas prácticas fiscales se entiende como una extensión natural de su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

<b>Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
BAI consolidado	2.052.681 €	3.093.307 €	4.785.356 €	6.131.386€
IS consolidado	-522.416 €	-693.779 €	-1.370.083 €	-1.590.316€
BN consolidado	1.530.265 €	2.399.528 €	3.415.273 €	4.541.069€

<b>Subvenciones públicas 2024</b>	<b>Expediente</b>	<b>Monto</b>
Conselleria d'Educació i Universitats	DGPIEAS 03/2023	912 €
SOIB formació i ocupació	FDS-22/22	2.261 €
Conselleria de Turisme, Cultura i Esports	TUR_AJD_IDI_9/2024	102.307 €

Contribuyendo al **desarrollo de infraestructuras y servicios públicos** que **mejoran la calidad de vida** en las comunidades donde opera **Polarier**.



# 5. Sociedad



## 5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo local

El Grupo busca formas de inclusión que lo impulsen a generar nuevos empleos en los distintos enclaves geográficos donde opera. De esta forma, logra generar oportunidades y mejorar el bienestar de las comunidades donde está emplazado, realizando actividades solidarias en las que colaboran los empleados o a través de donaciones y patrocinios.

Esta proyección lo encamina a realizar inversiones a través de colaboraciones en iniciativas que priorizan proyectos y alianzas estratégicas con administraciones, entidades del sector público, universidades, fundaciones, organizaciones empresariales, entre otras. Con el objetivo de compartir conocimiento, mantener buenas prácticas y promover modelos de gestión sostenibles e inclusivos.

### 5.1.1 Donación de material-residuo textil

Durante el 2024, el Grupo ha formalizado un procedimiento para las donaciones en el cual se

establecen los requisitos mínimos para mantener un mayor control de este tipo de operaciones. La operativa del proceso, así como los registros generados por las transacciones realizadas, son responsabilidad de la persona que lidera la gestión de los residuos en cada país, sus tareas son:

- 1 Identificar la cantidad de material a donar
- 2 Verificar que el beneficiario está dentro de la lista de entidades aprobadas
- 3 Proceder con la entrega en las condiciones pactadas
- 4 Solicitar o diligenciar el registro/certificado en las condiciones necesarias para la transacción
- 5 Guardar en el repositorio digital copia de la información documentada

En 2024, el Grupo alcanzó una cifra récord de 24,95 toneladas de residuo textil donado, lo que representa un incremento del 119% respecto al año anterior. Esta acción refuerza su compromiso con la economía circular, mediante la colaboración con proyectos sociales y de investigación que promueven la reutilización y el reciclaje textil, generando un impacto positivo tanto en el medioambiente como en la sociedad.



**+119%**  
**toneladas**  
**de ropa donada**  
**vs 2023**



**7,65 t** | 2022  
**11,39 t** | 2023  
**24,95 t** | 2024

**Polarier ha donado el 27% de sus residuos textiles a proyectos sociales y de investigación en 2024.**

## 5.1.2 El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

En España, **Polarier** mantiene un firme compromiso con la inclusión social, colaborando activamente con entidades especializadas en la orientación y apoyo a personas en riesgo de exclusión. A través de estas alianzas, se facilita la inserción laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad, incluyendo víctimas de violencia de género, personas pertenecientes a minorías étnicas, mayores de 40 años en búsqueda de empleo, personas rehabilitadas de adicciones, entre otros.

La compañía integra estos esfuerzos tanto en sus procesos de selección interna como en la facilitación de prácticas profesionales para los beneficiarios de estos programas, promoviendo así oportunidades reales de desarrollo laboral.

Como resultado del proyecto de Formación Profesional (FP) Dual —una iniciativa mixta de empleo y formación orientada a la cualificación profesional en gestión de almacén mediante un modelo de alternancia entre trabajo y formación— se ha incorporado de forma definitiva a la única persona que completó con éxito el programa.

En México, gracias al convenio de colaboración firmado con la Universidad Tecnológica de Cancún para la realización de prácticas profesionales, se recibieron los primeros estudiantes, quienes completaron con éxito su estadía formativa en la compañía.

**20** | **Personas contratadas**  
**4** | **Entidades colaboradoras**  
**50%** | **Éxito en contratación**

**3** | **Estadías profesionales en México**   
**1** | **FP Dual en España** 

## 5.2 Aportaciones a fundaciones, entidades sin ánimo de lucro y otras asociaciones

### Aportaciones a fundaciones

En 2024, **Polarier** España realizó una donación de 4.000 € a la **Fundación Impulsa Balears**, reafirmando así su compromiso con el desarrollo sostenible de la región. Además, ha mantenido su rol como patrono de esta entidad, referente en la promoción de la sostenibilidad y la economía circular en Baleares, con el objetivo de posicionar al archipiélago como un modelo a seguir a nivel internacional. Este compromiso se comparte con reconocidas cadenas hoteleras y empresas de servicios del ámbito regional y del sector turístico nacional.

En este marco de colaboración, **Polarier** también participó como entidad colaboradora en un Hackatón organizado por la fundación, apoyando a la comunidad estudiantil y apostando por la innovación como motor de transformación.

Se donaron 1.000€ a beneficio de la **Fundación Rafa Nadal** a través del XXXIV ROBINSON Torneo de Golf Clásico.



**5.000 €**  
donados  
en 2024

### Actividades de asociación



- **APD** (Asociación para el Progreso de la Dirección). Dónde se generan contactos y alianzas con empresas clave que permiten crear sinergias para conseguir objetivos empresariales y de sostenibilidad, con una membresía anual de 1.626,08€.



- **ASIMA** (Asociación Industriales de Mallorca). Con el objetivo de ser parte activa de la comunidad industrial de Mallorca, con una cuota simbólica anual de 100€.

### Actividades de patrocinio



- Polarier España patrocina al **Club Palmer Basket** durante la temporada 2024/2025 por un importe de 9.075€. Esta iniciativa se alinea con su compromiso de fomentar el deporte como estilo de vida saludable y apoyar equipos locales.



- Patrocinio del III **Ágora de Turismo Sostenible Green & Human** – Hosteltur por un importe de 4.250€.

## 5.3 Cadena de suministro responsable

Las principales compras de **Polarier**, en términos de volumen económico, corresponden al sector textil y a la adquisición de maquinaria, esenciales para el desarrollo de su actividad. La elección de proveedores locales para el suministro de estos insumos representa una contribución significativa al desarrollo económico y social de las comunidades donde el Grupo opera. Esta práctica impulsa el crecimiento regional, fomenta la generación de empleo directo e indirecto y fortalece el tejido empresarial local. Además, ayuda a reducir la huella ambiental al acortar las distancias logísticas y permite mitigar riesgos operativos como posibles retrasos en los tiempos de entrega, facilitando relaciones más cercanas y colaborativas mediante un acompañamiento continuo.

Se considera proveedor local aquel cuya razón fiscal (CIF o NIF) esté registrada en el mismo territorio nacional en el que se encuentra el centro operativo del Grupo que realiza la compra.

En España el 98% de las compras (en número de transacciones) fue realizado a proveedores locales, destinando el 95% del capital presupuestado

a la economía local, ver **Anexo IV.1 Compras a proveedores** para obtener información detallada.

En República Dominicana y México, el 95% y el 96% de las compras, respectivamente, se realizaron a proveedores locales. Además, el 79% del capital presupuestado en República Dominicana y el 57% en México se destinó a la economía local, reforzando así el compromiso de **Polarier** con el desarrollo de su entorno más cercano.

Para **Polarier**, los colaboradores y proveedores son considerados agentes clave, por lo que se promueve que sus principios y políticas de actuación se alineen con los establecidos en el Código Ético del Grupo. En este marco, se fomenta una relación basada en la transparencia y la confianza mutua, garantizando la entrega de información veraz y exigiendo, en reciprocidad, el cumplimiento riguroso de la normativa vigente,

el respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos y la adhesión a estándares éticos compartidos.

Esta visión se articula con el compromiso de mantener compras responsables y se integra en los sistemas de gestión certificados bajo las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, que establecen procedimientos de control, trazabilidad y evaluación de proveedores.

Los principales criterios de selección de proveedores para las compras son: Calidad, precio y disponibilidad (tiempo de entrega). Debido a que los proveedores con los que trabaja el Grupo no son considerados de alto riesgo, no se les realizan auditorías. Con la implementación de la política integrada del Sistema de Gestión, **Polarier** se compromete involucrar a todas las empresas subcontratadas en el sistema y asegurar

un correcto desempeño ambiental, de calidad, de seguridad y salud en el trabajo.

La persona responsable de la relación con un proveedor seleccionado utiliza los siguientes criterios para su evaluación:

**1** Requisitos técnicos y criterios de sostenibilidad

**2** Plazos de entrega

**3** Correcta entrega (cantidad y calidad)

**4** Correcta facturación

**5** Capacidad de respuesta y disponibilidad

**En 2024 más del 96% de las compras de Polarier fueron realizadas a proveedores locales.**

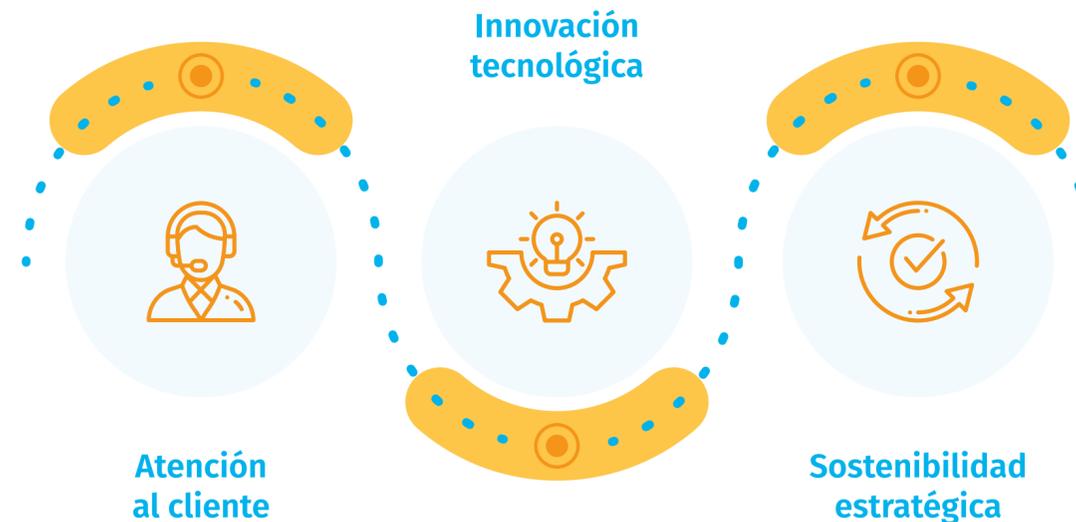
El Grupo continúa avanzando en la optimización de su estrategia de aprovisionamiento, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y contribuir activamente a la reducción del impacto ambiental. Promoviendo una planificación más estructurada de las compras y, siempre que las condiciones lo permiten, priorizando el uso del transporte marítimo frente al aéreo para el traslado de mercancías, dada su menor huella de carbono<sup>24</sup>.

## 5.4 Clientes y usuarios finales

**Polarier** se ha consolidado como un referente en soluciones de lavandería industrial y gestión textil para el sector hotelero, ofreciendo un servicio especializado y alineado con los más altos estándares de calidad. Su enfoque exclusivo en hoteles, en su mayoría pertenecientes a grandes cadenas internacionales, le ha permitido comprender a fondo sus necesidades y anticiparse a las tendencias del sector.

La propuesta de valor de **Polarier** se apoya en tres pilares fundamentales que guían todas sus decisiones, con el objetivo de mejorar la experiencia de sus clientes y, de forma indirecta, la de los huéspedes, principales usuarios de los textiles. Por ello, el Grupo trabaja de manera constante para garantizar que el contacto con sus prendas sea siempre una experiencia óptima.

A través del *claim* **“LOVE YOUR LINEN”**, Polarier pone el **foco** en la **experiencia final del huésped**.



24. European Environment Agency. (2020). *Greenhouse gas emissions from transport in Europe*. <https://www.eea.europa.eu/publications/greenhouse-gas-emissions-from-transport>.

## 5.4.1 Comprometidos con la calidad

Con el objetivo de garantizar la máxima satisfacción de sus clientes, **Polarier** centra sus esfuerzos en el cumplimiento riguroso de los estándares de calidad en sus productos y servicios. Como muestra de este compromiso, la empresa cuenta con la certificación ISO 9001<sup>25</sup>. Esta orientación permite asegurar la protección de la salud y seguridad de los usuarios finales. Durante el periodo informado, no se han identificado incumplimientos de la normativa aplicable en esta materia.



**1** Diseñar soluciones alineadas con los objetivos de los clientes

**2** Ofrecer un servicio de calidad a través de soluciones personalizadas

**3** Cumplir con los compromisos adquiridos, la legislación y normativas aplicables

**4** Apostar por una calidad sostenible y eficiente, con impacto positivo en personas y medioambiente

**5** Fomentar la mejora continua y la implicación del equipo en la detección de fallos y mejoras

**6** Priorizar la seguridad y salud preventiva de clientes y usuarios

**Polarier** identifica una serie de factores clave de éxito que le permiten adaptarse de forma ágil a las nuevas necesidades y exigencias del sector:

- **Experiencia y comparabilidad:** **Polarier** trabaja directamente cada día más de 160 hoteles de las principales cadenas hoteleras internacionales y en los principales destinos turísticos de España y Caribe. Esto le permite gestionar un gran volumen de información que integra en sus procedimientos y estándares de servicio en favor de todos nuestros clientes.
- **Conocimiento del cliente:** **Polarier** está especializado en el sector hotelero, gracias al gran volumen de clientes y datos, la experiencia le permite identificar nuevas necesidades y requerimientos del sector para brindar soluciones de forma ágil y oportuna.

- **Responsabilidad:** Como referente en el sector, el Grupo cumple con todos los requisitos legales de aplicación en cada país donde opera, incorpora en sus procedimientos de trabajo las recomendaciones establecidas por las principales organizaciones internacionales y se alinea con los estándares de las certificaciones internacionales en materia de calidad, medioambiente y seguridad laboral.



<sup>25</sup>. Aplicable exclusivamente a las sociedades Polarier Tilsa, Polarier Ibiza y a sus tres principales centros en Baleares.

## 5.4.2 Modelo de consumo textil más responsable

Gracias a su experiencia en la gestión diaria de más de 44.000 habitaciones, **Polarier** ha desarrollado un profundo conocimiento sobre la aplicación de estrategias para optimizar los consumos y adaptarlos a los estándares de calidad de cada cliente.

A través de *My Polarier*, su plataforma digital propia creada con el objetivo de obtener los datos en tiempo real, los clientes pueden supervisar y analizar de manera sencilla sus consumos de textil. Esta herramienta facilita la toma de decisiones para ajustar los consumos a los objetivos definidos, eliminando excesos y optimizando el impacto ambiental de la actividad de lavandería.

Además, el Grupo ofrece un servicio de asesoramiento personalizado para establecer objetivos de consumo y uso de textil por estancia, trabajando de la mano con cada cliente para garantizar la mayor eficiencia y sostenibilidad.

## 5.4.3 Evaluación y seguimiento de indicadores de calidad

Durante el año 2024, **Polarier** ha continuado fortaleciendo sus esfuerzos por medir de forma sistemática la calidad de los servicios ofrecidos. En línea con los requisitos establecidos por la norma ISO 9001, se han implementado mecanismos objetivos de evaluación a través de indicadores clave de satisfacción del cliente en sus principales lavanderías de España. Entre los indicadores analizados se encuentran: puntualidad en los horarios de entrega, cumplimiento en la entrega de pedidos, gestión de devoluciones de prendas y el porcentaje global de satisfacción de los clientes.

Para mejorar el indicador de horarios de entrega, y en consecuencia el de satisfacción de los clientes, este año se ha implementado una herramienta de control de las rutas en tiempo real en las lavanderías de Baleares, con previsión de expandir su uso al resto de lavanderías en España en 2025. Esta solución no solo optimiza las entregas y garantiza su cumplimiento, sino que también mejora la planificación de rutas, reduciendo tiempos y minimizando la huella de carbono.

Además del sistema interno de evaluación del nivel de servicio, la medición de la calidad se ha complementado con encuestas de satisfacción dirigidas a los clientes, llevadas a cabo en los principales centros de Baleares a lo largo de 2024.

El grado de satisfacción se evaluó mediante el envío de encuestas a 115 clientes a los que se prestó servicio, dirigidas específicamente a los responsables de Housekeeping de cada hotel. Estas encuestas incluían toda la información necesaria para valorar su experiencia con **Polarier**. Una vez finalizado el periodo de respuesta establecido, se obtuvo una tasa de participación del 95,7%.



**Polarier** mantiene su **compromiso** con la **mejora continua** y continuará trabajando para **eleva** la **experiencia del cliente**.

## Nuestros clientes nos reconocen por:



## Hemos alcanzado estos grados de cumplimiento:

82%

Experiencia positiva\*

83%

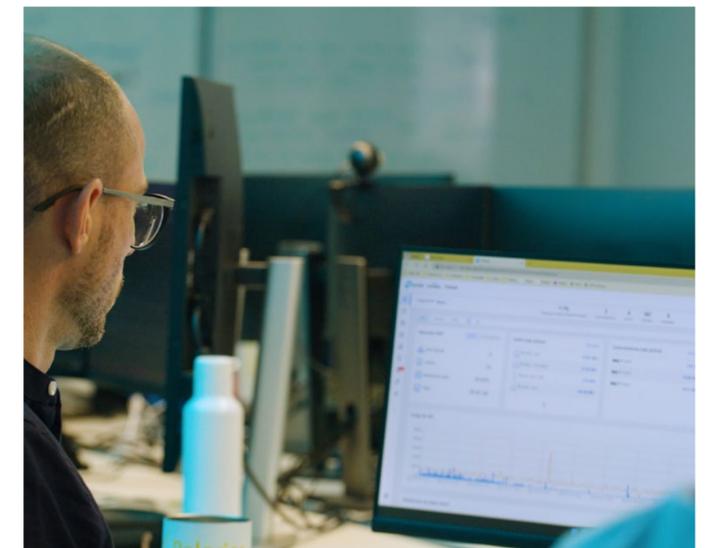
Satisfacción global de los clientes\*

## 5.4.4 Sistemas de seguimiento de incidencias y resolución de quejas

**Polarier** no recibe quejas directamente del consumidor final, ya que estas son gestionadas a través de los hoteles con los que mantiene contratos de prestación de servicios. Los contratos incluyen condiciones específicas y posibles sanciones en caso de incumplimiento, lo que garantiza un alto nivel de exigencia en la calidad del servicio y en la satisfacción de los clientes.

Las incidencias del servicio son gestionadas por el equipo de Atención al Cliente de **Polarier** y se resuelven directamente en los centros de producción. Para el próximo año, se trabajará en el desarrollo de un registro interno dentro de la plataforma corporativa del Grupo, con el propósito de establecer un sistema unificado que facilite la trazabilidad, el control y la gestión homogénea de las quejas a nivel internacional.

Para llevar un correcto control, cada semana se celebran reuniones entre los responsables de cada país, los centros de producción y el equipo de Atención al Cliente. Estas reuniones permiten al equipo de **Polarier** dar seguimiento resolución ágil a las principales problemáticas que afectan a los clientes y darles una solución.



\* En relación con la meta establecida.

# 6. Acerca de este informe



## 6.1 Alcance

De conformidad con la *Ley 11/2018 de 28 de diciembre*, THE EIGHT DAY S.L. emite el segundo Estado de Información no Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2023, como documento separado que forma parte del Informe de Gestión Consolidado que se presenta juntamente con las cuentas anuales consolidadas.

El alcance de la información reportada engloba el año fiscal iniciado el 1 de enero de 2024 y finalizado el 31 de diciembre de 2024, como una continuación del compromiso empresarial de alinear las estratégicas de trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por la Organización de Naciones Unidas mediante la Agenda 2030.

**THE EIGHT DAY S.L.**, no posee empleados al 31 de diciembre de 2024, y es la entidad holding que posee el 100% del Capital Social de **SIRIER STAR S.L** y el 80% del Capital Social de **POLARIER TILSA, S.L.** Esta última conforma un grupo de sociedades en los términos previstos en el artículo 43 del Código de Comercio.

### Sociedades de POLARIER TILSA S.L.

- Una participación directa del 99% de la Sociedad **Polarier México S. A. De C. V.**
- Una participación directa del 99,95% de la Sociedad **Polarier Dominicana, S. R. L.**
- Una participación directa del 100% de la Sociedad **POLARIER IBIZA S. L.** (Desde noviembre de 2023).
- Una participación directa del 50% de la **Sociedad Ecoquimic Caribe S.A. de C.V.**
- Una participación directa del 50% en la **Sociedad Ecostar Laundry Services, S. R. L.**
- Una participación directa del 51% en la **Sociedad Polarier Andalucía S. L.**

El presente informe engloba los requerimientos para aquellas sociedades relevantes desde el punto de vista del riesgo y el impacto en materia de sostenibilidad, sobre las que **POLARIER TILSA, S.L.** posee más de un 50% de participación y que representan más del 90% de empleados e ingresos.

Por lo tanto, las sociedades incluidas en el presente informe son las siguientes:

- **POLARIER TILSA S.L.** – Sociedad dominante.

---

- **POLARIER MÉXICO S.A. DE CV.**

---

- **POLARIER DOMINICANA S.R.L.**

---

- **POLARIER IBIZA S.L.**

---

- **POLARIER ANDALUCÍA S.L.**

Siguiendo el criterio mencionado, las sociedades indicadas anteriormente con una participación inferior o igual al 50% por parte de **POLARIER TILSA, S.L.** así como **THE EIGHT DAY S.L.** (sociedad dominante) y **SIRIER STAR S.L.** se consideran no materiales a efectos del presente informe. Los centros de coste incluidos en los países bajo el perímetro de alcance de este informe no financiero son:

**NOTA:** los centros marcados con (\*) no presentan datos de consumos energéticos (gas, agua, electricidad), ya que Polariet no es responsable directo de los mismos.

## España:

- **POLARIER TILSA S.L.**
  1. Can Valero – Lavandería
  2. Son Castelló – Oficinas centrales y lavandería
  3. Fénix – Almacén
  4. Robinson (\*) – Lavandería
  5. Serrano (\*) – Lavandería
  6. Isla Mallorca (\*) – Lavandería
  7. Alua Soul (\*) – Lavandería
  8. Louxo – Lavandería
  9. Manlleu – Oficina
  10. Leonardo (\*) – Lavandería
- **POLARIER IBIZA S.L.**
  11. Polariet Ibiza – Lavandería
- **POLARIER ANDALUCÍA S.L.**
  12. Polariet Málaga – Lavandería (Apertura en 2025)

## México:

- **POLARIER MÉXICO S.A. DE CV**
  1. Estructura – Oficinas
  2. Bahía Príncipe Riviera Maya – Lavandería
  3. Majestic Costa Mujeres – Lavandería
  4. Secrets Moxché – Lavandería
  5. Dreams Sapphire – Lavandería
  6. Ziva – Lavandería
  7. Zilara – Lavandería

## República Dominicana:

- **POLARIER DOMINICANA S.L.**
  1. Estructura – Oficina
  2. Bahía Príncipe Bavaro – Lavandería
  3. Bahía Príncipe Cayo Levantado – Lavandería
  4. Majestic Punta Cana – Lavandería
  5. Dreams Macao – Lavandería
  6. Live Aqua – Lavandería
  7. Be Live Hamaca – Lavandería (Cerrado todo el año por obras)
  8. Be Live Marien – Lavandería
  9. Iberostar Costa Dorada – Lavandería
  10. Sunscape Coco Punta Cana – Lavandería
  11. Sunscape Dominicus Canoa – Lavandería



## 6.2 Análisis de materialidad

En 2023, el Grupo llevó a cabo un análisis de doble materialidad en el que se incorporaron los requerimientos de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés) y las Normas Europeas de Información en Sostenibilidad (NEIS). Este análisis se realizó considerando un enfoque de doble materialidad —de impacto y financiera—, e incluyó la identificación de los impactos, riesgos y oportunidades relevantes para Polariet en los tres países donde desarrolla sus actividades: España, México y República Dominicana.

Posteriormente, durante el ejercicio 2024, el Grupo realizó una revisión interna con el objetivo de evaluar posibles cambios en su entorno operativo y estructura organizativa. Como resultado de este análisis, se concluyó que no se han producido cambios significativos en el modelo de negocio, el cual se ha mantenido estable y continuista en cuanto a sus líneas de actividad, sectores estratégicos y mercados. En consecuencia, los asuntos materiales identificados en el análisis de doble materialidad de 2023 siguen siendo aplicables y pertinentes en el contexto de 2024.

En el marco del análisis de doble materialidad 2023, se involucró activamente a los grupos de interés con los que se mantiene una relación estrecha, con el propósito de recoger sus perspectivas, inquietudes y expectativas. Esta participación permitió integrar sus aportaciones en la identificación de prioridades y en la definición de acciones específicas alineadas con sus intereses y con los objetivos de sostenibilidad de la organización.

La participación e intercambio con los grupos de interés se realizó a través de los siguientes canales de comunicación:

### Comunicación interna:

- **Plataforma de gestión interna** para comunicación con empleados con actualizaciones del Grupo, políticas internas y otros datos de interés.
- **Tablones informativos** en los centros de trabajo (oficinas y lavanderías).

### Comunicación externa:

- **LinkedIn:** Comunicación y participación a través de publicaciones referentes al área de negocio y puntualmente de acciones llevadas a cabo por **Polariet**.
- **Participación en ferias de trabajo sectoriales.**
- **Página web, correo electrónico, número telefónico.**
- **Campañas de marketing.**



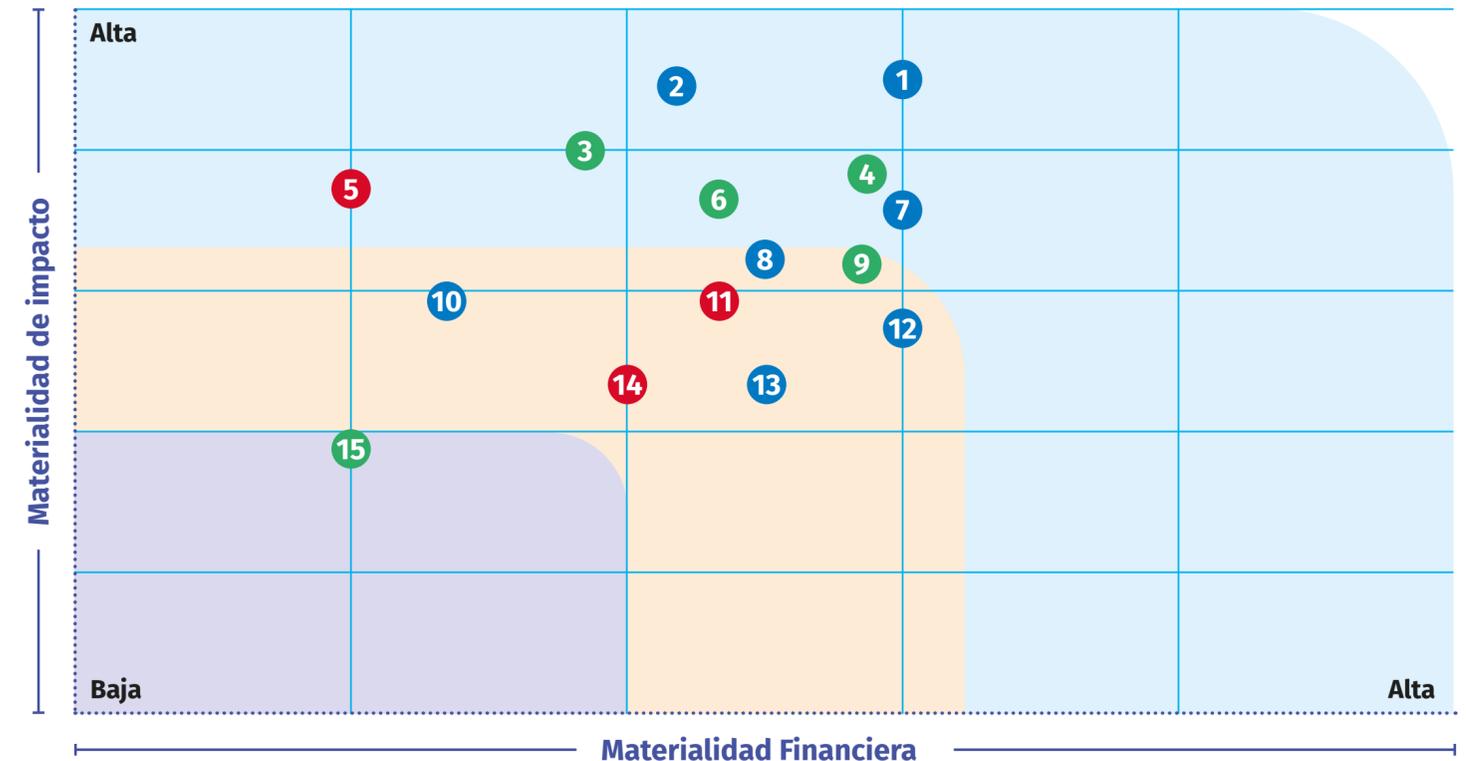
La evaluación de doble materialidad no se limitó a operaciones propias del Grupo sino que se incluyó también su cadena de valor ascendente y descendente; integrando así el doble enfoque:

- **Materialidad de impacto (perspectiva interna):** se refiere a la importancia relativa en términos de los impactos, reales o potenciales, negativos o positivos del Grupo sobre las personas y el medio ambiente a corto, medio y largo plazo; y aquellos relacionados con las operaciones propias de la empresa y la cadena de valor.
- **Materialidad financiera (perspectiva externa):** se refiere a la importancia relativa en término del impacto financiero (pérdidas o beneficios) sobre las actividades desarrolladas por el Grupo que puede generar cambios en el entorno.

Considerando este doble enfoque, y para unos asuntos previamente identificados, los resultados obtenidos son los siguientes:

1. Atracción, desarrollo y retención del Capital Humano.
2. Derechos Humanos.
3. Economía circular.
4. Energía y cambio climático.
5. Innovación y tecnología.
6. Agua.
7. Calidad y satisfacción de los clientes.
8. Salud y seguridad de los trabajadores.
9. Contaminación.
10. Igualdad y diversidad.
11. Ética e integridad.
12. Cadena de suministro responsable.
13. Desarrollo de las comunidades locales.
14. Fiscalidad responsable y transparente.
15. Biodiversidad.

● Gobernanza ● Ambiental ● Social



Los asuntos más significativos han sido:

- **Atracción, desarrollo y retención del capital humano:** Calidad del empleo; beneficios sociales disponibles para los trabajadores; sensibilización y capacitación de los trabajadores; desconexión laboral.
- **Derechos humanos:** Mecanismos para proteger, respetar y remediar los riesgos en materia de Derechos humanos: libre asociación, trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, entre otros.
- **Economía circular:** Consumo responsable de materiales; eficiencia en los procesos para la minimización del uso de recursos; medidas de prevención, reciclaje y reutilización de los residuos.
- **Energía y cambio climático:** Estrategia para la descarbonización (Net Zero); medidas de eficiencia energética; fomento de las energías renovables; adaptación a los riesgos climáticos.
- **Innovación y tecnología:** Eficiencia en los procesos internos y en las instalaciones a través de maquinaria de última tecnología; inversión en innovación e I+D.



- **Agua:** Uso eficiente del agua; y minimización del impacto en zonas de estrés hídrico (zonas de alta demanda y/o poca disponibilidad de agua).
- **Calidad y satisfacción de los clientes:** Calidad del servicio (servicios eficientes, sostenibles y seguros); satisfacción del cliente a largo plazo.

A partir de estos resultados, Grupo se encuentra trabajando un proceso orientado a gestionar de manera proactiva los riesgos identificados, con el objetivo de mitigarlos y reducir su posible impacto en la organización. Al mismo tiempo, se están impulsando iniciativas que permitan aprovechar las oportunidades detectadas.

# Anexo I.

## Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI <sup>26</sup>	Observaciones/Razón de omisión
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>				
Descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	1.1. Modelo de negocio	GRI 2-1. Detalles organizacionales	No aplica
			GRI 2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	
			GRI 2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales: a), b) i	
Mercados en los que opera	Material	1.3. Mercados en los que opera	GRI 2-1. Detalles organizacionales	No aplica
			GRI 2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales: b) i	
Objetivos y estrategias de la organización	Material	1.5. Objetivos y estrategias	GRI 2-23. Compromisos y políticas: a)	No aplica
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	1.4. Principales factores y tendencias	GRI 2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	No aplica
Marco de reporting utilizado	Material	6.1 Alcance	GRI 1. Sección 3: elaboración de informes conforme a los estándares GRI	No aplica
		6.2 Análisis de materialidad		
Principio de materialidad	Material	6.1 Alcance	GRI 3-1. Proceso de determinación de los temas materiales	No aplica
		6.2 Análisis de materialidad	GRI 3-2. Lista de temas materiales	
<b>MEDIO AMBIENTE</b>				
<b>Gestión Ambiental</b>				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	2.1.1 Riesgos, políticas y compromisos en materia medioambiental	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
		2.1.2 Objetivos generales de la compañía en materia de sostenibilidad y medioambiente	GRI 2-23. Compromisos y políticas	

<sup>26</sup>. GRI-Global reporting initiative. Todos ellos en la última versión disponible.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	2.1.1 Riesgos, políticas y compromisos en materia medioambiental 2.1.2 Objetivos generales de la compañía en materia de sostenibilidad y medioambiente	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	2.1.3 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	2.1.4 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Aplicación del principio de precaución	Material	2.1.4 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales 2.1.5 Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-23. Compromisos y políticas GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	2.1.5 Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
<b>Contaminación</b>				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	2.2. Uso sostenible de recursos	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
<b>Economía circular y prevención de residuos</b>				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	2.2. Uso sostenible de recursos 2.3 Gestión de residuos y economía circular	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos a) y b), GRI 306-3 Residuos generados a)	No aplica
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Conforme al análisis de materialidad realizado, el Grupo no genera un impacto relevante en este asunto	No aplica	No aplica	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
<b>Uso sostenible de los recursos</b>				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	2.2. Uso sostenible de recursos	GRI 303-5. Consumo de agua a)	No aplica
		2.2.1 Agua		
		2.2.4 Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		
		Anexo 2.I Principales indicadores ambientales de Polarier		
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	2.2. Uso sostenible de recursos	GRI 301-1. Materiales utilizados por peso o volumen a)	No aplica
		Anexo 2.I Principales indicadores ambientales de Polarier		
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	2.2. Uso sostenible de recursos	GRI 302-1. Consumo energético dentro de la organización a) b) c) e)	No aplica
		2.2.3 Energía y eficiencia energética		
		Anexo 2.I Principales indicadores ambientales de Polarier		
		Anexo 2.I Principales indicadores ambientales de Polarier	GRI 302-3. Intensidad energética a)	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	2.2.3 Energía y eficiencia energética	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
		Anexo 2.I Principales indicadores ambientales de Polarier		
Uso de energías renovables	Material	2.2.3 Energía y eficiencia energética	GRI 302-1. Consumo energético dentro de la organización a) y b)	No aplica
		Anexo 2.I Principales indicadores ambientales de Polarier		
<b>Cambio climático</b>				
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	2.4.1 Emisiones de gases de efecto invernadero	GRI 305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1) a)	No aplica
		Anexo. 2 Huella de carbono	GRI 305-2. Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) a)	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	2.4.2. Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	2.1.1 Riesgos, políticas y compromisos en materia medioambiental	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
<b>Biodiversidad</b>				
Protección de la biodiversidad: Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Conforme al análisis de materialidad realizado, el Grupo no genera un impacto relevante en este asunto	No aplica	No aplica	No aplica
Protección de la biodiversidad: Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Conforme al análisis de materialidad realizado, el Grupo no genera un impacto relevante en este asunto	No aplica	No aplica	No aplica
<b>SOCIAL Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>				
<b>Empleo</b>				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	3.1 Gestión social y de personal	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 2-23. Compromisos y políticas: a) i	No aplica
Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	Material	3.2 Equipo de Polarier Anexo III.2 Datos a fecha de cierre Anexo III.1 Categorías profesionales	GRI 2-7. Empleados: a) y b) i ii iv v GRI 405-1. Diversidad de órganos de gobierno y empleados	No aplica
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	3.2 Equipo de Polarier Anexo III.3 Datos promedio Anexo III.1 Categorías profesionales	GRI 2-7. Empleados: a) y b) i ii iv v	No aplica
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	Anexo III.4 Número de despidos desagregados por sexo, edad y clasificación profesional Anexo III.1 categorías profesionales	GRI 2-7. Empleados: a)	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	3.2 Equipo de Polarier Anexo III.5 Información salarial: remuneraciones medias por país, desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional. Anexo III.1 Categorías profesionales	GRI 405-2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres a)	No aplica
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	3.2 Equipo de Polarier Anexo III.6 Brecha salarial Anexo III.1 Categorías profesionales.	GRI 405-2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres a)	No aplica
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	3.2 Equipo de Polarier	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 405-2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres a)	No aplica
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	3.3.2. Conciliación y desconexión laboral	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Empleados con discapacidad	Material	3.2 Equipo de Polarier	GRI 405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados b) iii	No aplica
<b>Organización del trabajo</b>				
Organización del tiempo de trabajo	Material	3.3.1 Descripción de la organización del trabajo	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Número de horas de absentismo	Material	3.3.3 Absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral a) i	No aplica
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	3.3.2 Conciliación y desconexión laboral	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
<b>Salud y seguridad</b>				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	3.4.1 Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	Material	3.4.2 Accidentes de trabajo Anexo III.7 Información de accidentabilidad	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral a) i GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales a) ii	No aplica
<b>Relaciones sociales</b>				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	3.5 Dialogo social	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	3.5 Dialogo social	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva a)	No aplica
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	3.5 Dialogo social	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
<b>Formación</b>				
Las políticas implementadas en el campo de la formación	Material	3.6. Formación	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 404-2 Programa de competencias de empleados a)	No aplica
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Material	3.6. Formación Anexo III.8 Desglose de horas de formación Anexo III.1 Categorías profesionales	GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado a) ii	No aplica
<b>Accesibilidad universal</b>				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	3.2. Equipo de Polarier 4. Buen gobierno	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados b) iii	No aplica
<b>Igualdad</b>				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	4.1. Igualdad	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.1. Igualdad	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	4.1. Igualdad	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
<b>DERECHOS HUMANOS</b>				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	4.2. Derechos Humanos	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas a)	No aplica
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	4.2 Derechos Humanos 4.3 Código ético y canal de denuncias	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes a) ii	No aplica
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	4.2 Derechos Humanos 4.3 Código ético y canal de denuncias	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas a)	No aplica
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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	4.2 Derechos Humanos	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
<b>CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b>				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	4.4 Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo de capitales	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	4.4 Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo de capitales	GRI 2-23 Compromisos y políticas a)	No aplica
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		4.3 Código ético y canal de denuncias	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes a) ii	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
<b>SOCIEDAD</b>				
<b>Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible</b>				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo local	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas a)	No aplica
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo local	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores a), b) locales	No aplica
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo local 5.2 Aportaciones a fundaciones, entidades sin ánimo de lucro y otras asociaciones	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	5.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo local 5.2 Aportaciones a fundaciones, entidades sin ánimo de lucro y otras asociaciones	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	No aplica
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	5.2 Aportaciones a fundaciones, entidades sin ánimo de lucro y otras asociaciones	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones a)	No aplica
<b>Subcontratación y proveedores</b>				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	5.3 Cadena de suministro responsable Anexo IV.1 Compras a proveedores	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores a), b) locales	No aplica

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	5.3 Cadena de suministro responsable	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	No aplica
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de estas.	Material	5.3 Cadena de suministro responsable	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	No aplica
<b>Consumidores</b>				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	5.4 Clientes y usuarios finales	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	Material	5.4 Clientes y usuarios finales	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 2-25	No aplica
<b>Información fiscal</b>				
Los beneficios obtenidos país por país	Material	4.5 Fiscalidad responsable Anexo V. Información Fiscal	GRI 207-4 Presentación de informes país por país b) vi	No aplica
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	4.5 Fiscalidad responsable Anexo V. Información Fiscal	GRI 207-4 Presentación de informes país por país b) viii	No aplica
Las subvenciones públicas recibidas	Material	4.5 Fiscalidad responsable	GRI 201-04 Asistencia financiera recibida del Gobierno b)	No aplica

# Anexo II.

## Información detallada de las cuestiones ambientales

**NOTA.** En el anexo II, los datos se presentan con dos decimales con el fin de aportar mayor precisión y facilitar su interpretación.

### II.1 Principales indicadores ambientales de Polarier

	Unidad	2021	2022	2023	2024	Variación
<b>PRODUCCIÓN</b>						
Ropa procesada en lavandería	Ton	19.228	39.638	46.626	51.252	9,92%
<b>RESIDUOS</b>						
Total de residuos generados <sup>27</sup>	Ton	18,46	74,21	78,59	89,61	14,02%
Ratio generación de residuos	Kg residuos / Ton ropa procesada	2,85	5,80	5,77	5,97	3,54%
<b>CONSUMOS</b>						
<b>Recursos productivos químicos</b>						
Total consumo de químicos <sup>28</sup>	Ton	729,69	1250,91	1429,42	1512,95	5,84%
Ratio químicos consumidos por tonelada procesada	Kg químicos / Ton ropa procesada	37,95	31,56	30,66	29,52	-3,71%
<b>Agua</b>						
Total consumo de agua	Dam <sup>3</sup>	155,56	369,51	423,94	403,53	-4,81%
Consumo de agua por tonelada procesada	Dam <sup>3</sup> /Ton ropa procesada	0,0081	0,0093	0,0091	0,0079	-13,19%
<b>Electricidad</b>						
Total consumo eléctrico	Kwh	2.653.864	4.934.671	5.059.349	5.899.023	16,60%
Ratio Kwh por tonelada procesada	Kwh/Ton ropa procesada	138,02	124,49	108,51	115,10	6,07%

**27.** Las cifras de residuos correspondientes a los años 2022 y 2023 han sido actualizadas respecto a lo reportado previamente en el EINF 2023. Esta revisión se debe a mejoras en los procesos de recopilación de información y en los sistemas de registro, que han permitido contar con datos más precisos y representativos.

**28.** Las cifras correspondientes al año 2023 han sido ajustadas con respecto al reporte anterior debido a una reclasificación de los productos químicos utilizados.

	Unidad	2021	2022	2023	2024	Variación
<b>Gas</b>						
Total consumo gas <sup>29</sup>	Kwh	15.395.595	43.675.724	40.883.746	41.334.714	1,10%
Ratio Kwh por tonelada procesada	Kwh/Ton ropa procesada	800,69	1.101,86	876,84	806,50	-8,02%
<b>Cambio climático</b>						
CO <sub>2</sub> eq	Ton	4.824	11.771	11.224	11.529	2,71%
Toneladas de CO <sub>2</sub> eq generado por tonelada de ropa procesada	Ton CO <sub>2</sub> /Ton ropa procesada	0,25	0,30	0,24	0,22	-6,56%

## II.2 Residuos generados

Residuos generados (Ton)	2021	2022	2023 <sup>30</sup>	2024 <sup>31</sup>
Hierro	1,10	-	9,46	44,31
Madera	-	0,06	-	0,24
Madera palet	-	-	-	0,94
Papel y cartón	-	6,63	0,02	1,62
Plástico PET	-	-	-	0,01
Plástico PEAD caja	-	-	-	17,32
Plástico PEBD/LDPE (Emplayo)	-	-	-	0,08
RAEE-pequeños domestico	-	-	0,17	-

**29.** Las cifras correspondientes al año 2023 han sido ajustadas con respecto al reporte anterior debido a una modificación en la conversión de unidades.

**30.** Las cifras de residuos correspondientes al año 2023 han sido actualizadas respecto a lo reportado previamente en el EINF 2023. Esta revisión se debe a mejoras en los procesos de recopilación de información y en los sistemas de registro, que han permitido contar con datos más precisos y representativos.

**31.** Se incluyen los residuos generados por la empresa Polariér Andalucía S.L.

<b>Residuos generados (Ton)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023<sup>30</sup></b>	<b>2024<sup>31</sup></b>
Residuo textil		34,32	53,50	68,18
Residuos banales	10,10	11,78	0,10	8,02
Mezcla residuos municipales	7,26	11,96	-	-
Plástico municipal	-	6,84	10,20	5,41
Residuos construcción y demolición	-	1,52	0,46	-
Residuo textil-Uniformidad	-	-	0,08	-
Aluminio	-	-	0,00	
Absorbentes y trapos contaminados	-	-	-	0,41
Aceite mineral no clorado de motor	-	1,10	0,40	1,56
Aparatos de informática y telecomunicaciones pequeños con componentes peligrosos. Profesional	-	-	-	0,01
Envases de aerosoles vacíos	-	-	-	0,01
Envases metálicos contaminados	-	-	0,09	0,22
Envases plásticos contaminados	-	-	0,66	3,32
Gases recipientes a presión	-	-	-	0,22
Otros ácidos	-	-	3,40	2,14
Peróxidos agua oxigenada	-	-	-	1,43
RAEE FR2 monitores no CRT no LED doméstico	-	-	-	0,09
RAEE-pequeños domestico	-	-	-	0,11
Residuos de pintura y barniz con disolvente	-	-	-	0,04
Sosa cáustica	-	-	-	2,17
Aceites y grasas	-	-	0,04	-
<b>Total general</b>	<b>18,46</b>	<b>74,21</b>	<b>78,59</b>	<b>157,87</b>

## II.3 Huella de carbono

### Emisión de Gases Efecto Invernadero

2021	Gas natural (KWh)	Gas natural (KWh)			Gasoil C (L)	Gasoil C (L)		GLP (L)	Alcance 1		Alcance 2	Ton CO <sub>2</sub> eq
		Vehículos M1	Vehículos N1	Vehículos N2		Vehículos M1	Vehículos N1		Propano (KWh)	Electricidad (KWh)		
España	1.303.580,46	15.819,38	41.919,04	121.134,61	0,00	1.723,48	0,00	0,00	296.294,50	229.709,71	<b>2.010,18</b>	
México	0,00	0,00	0,00	24.215,07	0,00	0,00	0,00	291.499,91	0,00	142.092,89	<b>457,81</b>	
R. Dominicana	1.265.181,79	0,00	0,00	75.553,40	0,00	0,00	0,00	97.535,44	0,00	917.814,67	<b>2.356,09</b>	
<b>Polarier</b>	<b>2.568.762,25</b>	<b>15.819,38</b>	<b>41.919,04</b>	<b>220.903,08</b>	<b>0,00</b>	<b>1.723,48</b>	<b>0,00</b>	<b>389.035,36</b>	<b>296.294,50</b>	<b>1.289.617,27</b>	<b>4.824,07</b>	

2022	Gas natural (KWh)	Gas natural (KWh)			Gasoil C (L)	Gasoil C (L)		GLP (L)	Alcance 1		Alcance 2	Ton CO <sub>2</sub> eq
		Vehículos M1	Vehículos N1	Vehículos N2		Vehículos M1	Vehículos N1		Propano (KWh)	Electricidad (KWh)		
España	2.324.987,41	21.490,17	47.795,52	315.836,09	167.643,53	2.165,51	0,00	0,00	513.848,59	42.203,54	<b>3.435,97</b>	
México	0,00	0,00	0,00	68.152,48	0,00	0,00	0,00	2.168.831,21	0,00	518.695,83	<b>2.755,68</b>	
R. Dominicana	3.576.480,96	0,00	0,00	76.902,05	0,00	0,00	0,00	533.061,92	0,00	1.393.123,47	<b>5.579,57</b>	
<b>Polarier</b>	<b>5.901.468,37</b>	<b>21.490,17</b>	<b>47.795,52</b>	<b>460.890,61</b>	<b>167.643,53</b>	<b>2.165,51</b>	<b>0</b>	<b>2.701.893,13</b>	<b>513.848,59</b>	<b>1.954.022,83</b>	<b>11.771,22</b>	

2023	Alcance 1										Ton CO <sub>2</sub> eq
	Gas natural (KWh)	Gas natural (KWh)			Gasoil C (L)	Gasoil C (L)		GLP (L)	Propano (KWh)	Electricidad (KWh)	
		Vehículos M1	a N1	Vehículos N2		Vehículos M1	Vehículos N1				
España	2.176.048,24	17.467,85	69.482,62	302.985,34	212.548,19	445,03	26,68	0,00	472.254,47	53.507,79	3.304,77
México	0,00	75.387,58	0,00	23.662,54	0,00	0,00	0,00	2.272.068,31	0,00	730.667,22	3.101,79
R. Dominicana	2.310.794,21	49.282,39	2.258,86	38.750,96	0,00	0,00	0,00	1.283.977,60	0,00	1.132.773,58	4.817,84
<b>Polarier</b>	<b>4.486.842,45</b>	<b>142.137,83</b>	<b>71.741,48</b>	<b>365.398,83</b>	<b>212.548,19</b>	<b>445,03</b>	<b>26,68</b>	<b>3.556.045,90</b>	<b>472.254,47</b>	<b>1.916.948,59</b>	<b>11.224,39</b>

2024	Alcance 1										Ton CO <sub>2</sub> eq
	Gas natural (KWh)	Gas natural (KWh)			Gasoil C (L)	Gasoil C (L)		GLP (L)	Propano (KWh)	Electricidad (KWh)	
		Vehículos M1	a N1	Vehículos N2		Vehículos M1	Vehículos N1				
España	2.506.775,83	20.706,52	97.794,23	304.922,52	113.310,60	3.273,27	0,00	0,00	421.977,68	46.989,87	3.515,75
México	0,00	679,97	12.798,79	33.874,37	0,00	68.253,27	7.788,85	2.395.261,20	0,00	848.705,62	3.367,36
R. Dominicana	2.138.294,86	23.812,09	62.589,50	42.577,21	0,00	81.978,34	766,34	896.107,17	0,00	1.399.459,31	4.645,58
<b>Polarier</b>	<b>4.645.070,69</b>	<b>45.198,58</b>	<b>173.182,53</b>	<b>381.374,10</b>	<b>113.310,60</b>	<b>153.504,88</b>	<b>8.555,19</b>	<b>3.291.368,37</b>	<b>421.977,68</b>	<b>2.295.154,80</b>	<b>11.528,70</b>

Factor de Emisión (kg CO <sub>2</sub> eq/unidad)		Gas natural (KWh)	Diésel (Gasoil A) (L)			Gasoil C (L)	Gasoil C (L)		GLP (L)	Propano (KWh)	Electricidad (KWh)
			Vehículos M1	Vehículos N1	Vehículos N2		Vehículos M1	Vehículos N1			
2021	España	0,18	2,52	2,51	2,52	2,72	2,25	2,27	1,55	2,97	0,25
2021	México	0,21	2,60	2,60	2,60	2,60	2,32	2,32	1,58	No aplica	0,42
2021	R. Dominicana	0,20	2,67	2,67	2,67	No aplica	2,23	2,23	1,48	No aplica	0,66
2022	España	0,18	2,52	2,51	2,52	2,72	2,25	2,27	1,55	2,97	*0,27
2022	México	0,21	2,60	2,60	2,60	2,60	2,32	2,32	1,58	No aplica	0,44
2022	R. Dominicana	0,20	2,67	2,67	2,67	No aplica	2,23	2,23	1,48	No aplica	0,66
2023	España <sup>32</sup>	0,18	2,52	2,51	2,52	2,72	2,25	2,27	1,55	2,97	*0,27
2023	México <sup>33</sup>	0,21	2,60	2,60	2,60	2,60	2,32	2,32	1,58	No aplica	0,44
2023	R. Dominicana <sup>34</sup>	0,20	2,67	2,67	2,67	No aplica	2,23	2,23	1,48	No aplica	0,66
2024	España <sup>17, 35</sup>	0,18	2,52	2,50	2,52	2,72	2,25	2,25	1,54	2,97	*0,26
2024	México <sup>18, 36</sup>	No aplica	2,60	2,60	2,60	No aplica	2,32	2,32	1,58	No aplica	0,44
2024	R. Dominicana <sup>20, 37</sup>	0,18	2,51	2,51	2,51	No aplica	2,35	2,35	1,56	No aplica	0,64

32. "FACTORES DE EMISIÓN REGISTRO DE HUELLA DE CARBONO, COMPENSACIÓN Y PROYECTOS DE ABSORCIÓN DE DIÓXIDO DE CARBONO"- Versión 23, Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico, Gobierno de España.

33. "Factores de emisión para los diferentes tipos de combustibles fósiles y alternativos que se consumen en México" – 2014, Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático, Estados Unidos Mexicanos.

34. "DIAGNÓSTICO Y DEFINICIÓN DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS SOBRE EL USO RACIONAL DE ENERGÍA (URE) EN REPÚBLICA DOMINICANA", Comisión Nacional de Energía.

35. Department for Environment, Food & Rural Affairs. (2022). Annual report and accounts 2021 to 2022. GOV.UK.

36. Gobierno de México. (2024). Aviso para la presentación de los Fideicomisos, Mandatos y Análogos Estatales y Municipales (FESEN) 2024. Gobierno de México. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981194/aviso\\_fesen\\_2024.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981194/aviso_fesen_2024.pdf)

37. Fundación Popular. (2020). Informe de emisiones CO<sub>2</sub> 2020. Fundación Popular.

\* Se considera un factor de generación mixta equivalente a una comercializadora sin GdO.

# Anexo III.

## Información detallada de las cuestiones sociales y del personal

### III.1 Categorías profesionales

Categorías genéricas	Polarier España Convenio	Polarier República Dominicana	Polarier México
<b>Lavanderías</b>			
<b>1L. Gerente</b>	Jefe de sección	Gerente de lavandería	Coordinador de operaciones
Encargado	Jefe de planta	Coordinador de obra y mantenimiento	Coordinador de Lavandería
	Jefe de mantenimiento	Asistente de Lavandería	Jefe de mantenimiento
<b>2L. Supervisor</b>	Oficial 1ª	Supervisor de logística	Coordinador de lavandería B
Jefe de equipo	Oficial 2ª	Responsable técnico	Coordinador de lavandería C
Técnico de mantenimiento (Personal técnico)	Técnico	Responsable de calidad	Técnico de mantenimiento
		Encargado de lavandería	Supervisor
		Supervisor de lavandería	Supervisor de logística
		Secretaria	Supervisor de Lavandería
		Técnico de lavandería	Supervisor Valet
		Supervisor Valet	Encargado Valet
		Supervisor transporte	
<b>3L. Personal operativo</b>	Especialista	Técnico de vehículo	Auxiliar de lavandería
	Auxiliar de servicios	Chofer	Clasificador de ropa
	Auxiliar de administrativo	Auxiliar de lavandería	Especialista de lavandería
	Auxiliar de Mantenimiento	Lavandero / Contador	Doblador
	Conductor 1ª	Auxiliar de limpieza	Lavador
	Conductor 2ª	Chofer de lavandería	Valet ropería
		Operador de lavandería	Valet Lavandería
		Valet	Planchador
		Ayudante técnico	Operario de valet

Categorías genéricas	Polarier España Convenio	Polarier República Dominicana	Polarier México
			*Especialista de valet *Auxiliar de mantenimiento *Auxiliar de logística *Chofer *Ayudante de lavandería *Operario Lavandería *Operario Logística *Asistente Lavandería *Ayudante de chofer *Especialista de logística
<b>Oficinas</b>			
<b>1. Dirección y mandos intermedios</b>	Incluye miembros del Comité de Dirección <sup>38</sup>	*Responsable de RRHH *Contadora/Administradora *Responsable de compras *Coordinadora de capacitación	*Coordinador de RRHH *Encargado de compras *Coordinador PFA Mantenimiento *Especialista PFA *Coordinador administrativo *Ingeniero LEAN
<b>2. Personal administrativo</b>		*Asistente RRHH *Auxiliar RRHH *Asistente administrativa *Auxiliar administrativa *Asistente de tecnología	*Asistente de RRHH *Auxiliar de RRHH *Auxiliar contable *Asistente administrativo *Diseñador gráfico Jr. *Técnico en sistemas *Analista de Seguridad e Higiene *PFA coach

**38.** Se trabajará en próximos ejercicios en una reclasificación global de categorías valorando reportar de forma independiente la remuneración de todos los miembros del Comité de Dirección.

## III.2 Datos a fecha de cierre

Tipo de contrato / Sexo	Mujeres	Hombres	Total 2021	Mujeres	Hombres	Total 2022	Mujeres	Hombres	Total 2023	Mujeres	Hombres	Total 2024
<b>Indefinido</b>	<b>119</b>	<b>289</b>	<b>408</b>	<b>210</b>	<b>412</b>	<b>622</b>	<b>321</b>	<b>566</b>	<b>887</b>	<b>320</b>	<b>604</b>	<b>924</b>
Completa	119	289	408	209	412	621	320	566	886	320	604	924
Parcial	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	-	-
<b>Temporal</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>119</b>	<b>80</b>	<b>199</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Completa	8	11	19	119	80	199	4	3	7	2	1	3
Parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>300</b>	<b>427</b>	<b>329</b>	<b>492</b>	<b>821</b>	<b>325</b>	<b>569</b>	<b>894</b>	<b>322</b>	<b>605</b>	<b>927</b>

Tipo de contrato / Rango edad	<30	30-50	>50	Total 2021	<30	30-50	>50	Total 2022	<30	30-50	>50	Total 2023	<30	30-50	>50	Total 2024
<b>Indefinido</b>	<b>173</b>	<b>190</b>	<b>45</b>	<b>408</b>	<b>247</b>	<b>275</b>	<b>100</b>	<b>622</b>	<b>331</b>	<b>452</b>	<b>104</b>	<b>887</b>	<b>331</b>	<b>462</b>	<b>131</b>	<b>924</b>
Completa	173	190	45	408	247	274	100	621	330	452	104	886	331	462	131	924
Parcial	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-
<b>Temporal</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>90</b>	<b>94</b>	<b>15</b>	<b>199</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Completa	6	11	2	19	90	94	15	199	3	2	2	7	1	1	1	3
Parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>201</b>	<b>47</b>	<b>427</b>	<b>337</b>	<b>369</b>	<b>115</b>	<b>821</b>	<b>334</b>	<b>454</b>	<b>106</b>	<b>894</b>	<b>332</b>	<b>463</b>	<b>132</b>	<b>927</b>

Tipo de contrato / Categoría profesional	Dirección	Responsable Departamental / Supervisor	Personal Técnico	Personal de logística	Administrativo	Auxiliar / Apoyo	Total 2021
<b>Indefinido</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>294</b>	<b>408</b>
Completa	4	34	11	56	9	294	408
Parcial	-	-	-	-	-	-	-
<b>Temporal</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>19</b>
Completa	-	-	2	1	-	16	19
Parcial	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>57</b>	<b>9</b>	<b>310</b>	<b>427</b>

Tipo de contrato / Categoría profesional	Dirección	Responsable Departamental / Supervisor	Personal Técnico	Personal de logística	Administrativo	Auxiliar / Apoyo	Total 2022
<b>Indefinido</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>74</b>	<b>13</b>	<b>477</b>	<b>622</b>
Completa	5	33	20	74	12	477	621
Parcial	-	-	-	-	1	-	1
<b>Temporal</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>185</b>	<b>199</b>
Completa	-	1	4	4	5	185	199
Parcial	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>24</b>	<b>78</b>	<b>18</b>	<b>662</b>	<b>821</b>

Tipo de contrato/ Categoría profesional	Oficinas			Lavanderías		Total 2023
	Dirección y mando intermedio (1)	Personal administrativo (2)	Encargado (1L)	Supervisor- Jefe equipo-Técnico (2L)	Personal operativo (3L)	
<b>Indefinido</b>	24	24	25	117	697	887
Completa	24	24	25	117	696	886
Parcial	-	-	-	-	1	1
<b>Temporal</b>	-	-	-	-	7	7
Completa	-	-	-	-	7	7
Parcial	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>117</b>	<b>704</b>	<b>894</b>

Tipo de contrato/ Categoría profesional	Oficinas			Lavanderías		Total 2024
	Dirección y mando intermedio (1)	Personal administrativo (2)	Encargado (1L)	Supervisor- Jefe equipo-Técnico (2L)	Personal operativo (3L)	
<b>Indefinido</b>	26	36	31	111	720	924
Completa	26	36	31	111	720	924
Parcial	-	-	-	-	-	-
<b>Temporal</b>	-	-	-	-	3	3
Completa	-	-	-	-	3	3
Parcial	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>111</b>	<b>723</b>	<b>927</b>

## III.3 Datos promedio

Tipo de contrato / Sexo	Promedio			Promedio			Promedio			Promedio		
	Mujeres	Hombres	2021	Mujeres	Hombres	2022	Mujeres	Hombres	2023	Mujeres	Hombres	2024
<b>Indefinido</b>	87	226	313	157	384	541	313	525	838	261	555	816
Completa	87	226	313	156	384	540	312	525	837	261	555	816
Parcial	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	-	-
<b>Temporal</b>	18	21	39	100	78	178	5	6	11	4	4	8
Completa	18	21	39	100	78	178	5	6	11	4	4	8
Parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>247</b>	<b>352</b>	<b>257</b>	<b>462</b>	<b>719</b>	<b>318</b>	<b>531</b>	<b>849</b>	<b>265</b>	<b>559</b>	<b>824</b>

Tipo de contrato/ Rango edad	Promedio			Promedio			Promedio			Promedio						
	<30	30-50	>50	2021	<30	30-50	>50	2022	<30	30-50	>50	2023	<30	30-50	>50	2024
<b>Indefinido</b>	115	159	39	313	236	231	74	541	329	421	88	838	313	399	104	816
Completa	115	159	39	313	236	230	74	540	328	421	88	837	313	399	104	816
Parcial	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-
<b>Temporal</b>	15	21	3	39	89	80	9	178	4	5	1	11	2	4	2	8
Completa	15	21	3	39	89	80	9	178	4	5	1	11	2	4	2	8
Parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>180</b>	<b>42</b>	<b>352</b>	<b>325</b>	<b>311</b>	<b>83</b>	<b>719</b>	<b>333</b>	<b>426</b>	<b>89</b>	<b>849</b>	<b>315</b>	<b>403</b>	<b>106</b>	<b>824</b>

País / Número de contratos	Promedio 2021	Promedio 2022	Promedio 2023	Promedio 2024
España	135	210	255	290
México	12	170	272	188
República Dominicana	205	339	322	347
<b>Total empleados</b>	<b>352</b>	<b>719</b>	<b>849</b>	<b>824</b>

Tipo de contrato/ Categoría profesional	Dirección	Responsable Departamental / Supervisor	Personal Técnico	Personal de logística	Administrativo	Auxiliar / Apoyo	Promedio 2021
<b>Indefinido</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>206</b>	<b>313</b>
Completa	4	35	13	47	8	206	-
Parcial	-	-	-	-	-	-	-
<b>Temporal</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>33</b>	<b>39</b>
Completa	-	-	-	6	-	33	-
Parcial	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>53</b>	<b>8</b>	<b>239</b>	<b>352</b>

Tipo de contrato/ Categoría profesional	Dirección	Responsable Departamental / Supervisor	Personal Técnico	Personal de logística	Administrativo	Auxiliar / Apoyo	Promedio 2022
<b>Indefnido</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>73</b>	<b>11</b>	<b>401</b>	<b>543</b>
Completa	5	34	19	73	10	401	542
Parcial	-	-	-	-	1	-	1
<b>Temporal</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>164</b>	<b>178</b>
Completa	-	1	2	8	3	164	178
Parcial	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>81</b>	<b>14</b>	<b>565</b>	<b>721</b>

Tipo de contrato/ Categoría profesional	Oficinas			Lavanderías			Total 2023
	Dirección y mando intermedio (1)	Personal administrativo (2)	Encargado (1L)	Supervisor- Jefe equipo-Técnico (2L)	Personal operativo (3L)		
<b>Indefnido</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>115</b>	<b>647</b>	<b>838</b>	
Completa	24	25	27	115	646	837	
Parcial	-	-	-	-	1	1	
<b>Temporal</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	
Completa	-	-	-	-	11	11	
Parcial	-	-	-	-	-	-	
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>115</b>	<b>657</b>	<b>849</b>	

Tipo de contrato/ Categoría profesional	Oficinas			Lavanderías		Total 2024
	Dirección y mando intermedio (1)	Personal administrativo (2)	Encargado (1L)	Supervisor- Jefe equipo-Técnico (2L)	Personal operativo (3L)	
<b>Indefinido</b>	25	34	32	108	617	816
Completa	25	34	32	108	617	816
Parcial	-	-	-	-	-	-
<b>Temporal</b>	-	-	-	-	8	8
Completa	-	-	-	-	8	8
Parcial	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>108</b>	<b>625</b>	<b>824</b>

### III.4 Número de despidos desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

Número de despidos por país	2021	2022	2023	2024	Número de despidos por sexo	2021	2022	2023	2024	Número de despidos por edad	2021	2022	2023	2024
España	0	11	61	45	Mujer	1	14	26	10	< 30	11	44	31	25
México	9	27	19	0	Hombre	17	47	57	62	30 - 50	7	15	36	41
República Dominicana	9	23	3	27	<b>Total despidos</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>83</b>	<b>72</b>	> 50	0	2	16	6
<b>Total despidos</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>83</b>	<b>72</b>	<b>Total despidos</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>83</b>	<b>72</b>	<b>Total despidos</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>83</b>	<b>72</b>

Número de despidos por clasificación profesional	2021	2022	2023	2024
Responsable Departamento o Supervisor	2	1	*	*
Personal de logística	4	17	*	*
Administrativo	0	1	*	*
Personal auxiliar o apoyo	12	42	*	*
Dirección y mando intermedio (1)	*	*	0	0
Personal administrativo (2)	*	*	2	0
Encargado (1L)	*	*	0	1
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	*	*	4	2
Personal operativo (3L)	*	*	77	69
<b>Total despidos</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>83</b>	<b>72</b>

### III.5 Información salarial: Remuneraciones medias<sup>39</sup> por país, desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional

Número de despidos por país	Remuneración media 2021				Remuneración media 2022				Remuneración media 2023				Remuneración media 2024			
	<30	30-50	>50	Total 2021	<30	30-50	>50	Total 2022	<30	30-50	>50	Total 2023	<30	30-50	>50	Total 2024
España	13.559	14.672	15.819	14.584	14.301	16.940	15.819	16.022	17.191	20.135	19.052	19.082	18.728	22.267	20.936	21.163
México	3.850	4.274	3.667	4.048	4.190	5.808	3.667	4.622	6.884	8.228	10.571	7.675	8.397	9.830	10.455	9.223
República Dominicana	3.109	4.020	7.780	3.755	3.696	9.403	7.780	4.655	4.956	6.355	6.515	5.547	5.823	7.886	9.125	6.673

\* Información no disponible, para cambios en la definición de las categorías profesionales ver apartado 3.2 Equipo de Polarier.

<sup>39</sup>. Todas las remuneraciones se muestran en euros, y han sido convertidas en el caso de México y República Dominicana, utilizando el tipo de cambio promedio de cada año (fuente: Banco de España).

Remuneración media / Clasificación profesional	2021	2022	2023	2024
<b>España</b>	<b>14.584</b>	<b>16.022</b>	<b>19.461</b>	<b>21.163</b>
Administrativo	18.930	22.431	*	*
Dirección	55.358	48.625	*	*
Personal auxiliar o apoyo	13.126	13.950	*	*
Personal de logística	16.561	16.891	*	*
Personal técnico	22.855	32.075	*	*
Responsable Departamento o Supervisor	27.758	30.082	*	*
Dirección y mando intermedio (1)	*	*	56.734	60.362
Personal administrativo (2)	*	*	28.335	27.751
Encargado (1L)	*	*	32.659	33.579
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	*	*	22.705	23.620
Personal operativo (3L)	*	*	17.608	19.130

Remuneración media / Clasificación profesional	2021	2022	2023	2024
<b>México</b>	<b>4.048</b>	<b>4.622</b>	<b>7.675</b>	<b>9.223</b>
Administrativo	-	6.595	*	*
Personal auxiliar o apoyo	3.900	4.357	*	*
Personal de logística	-	5.742	*	*
Personal técnico	8.860	10.996	*	*
Responsable Departamento o Supervisor	-	29.388	*	*
Dirección y mando intermedio (1)	*	*	25.481	33.613
Personal administrativo (2)	*	*	8.450	11.277
Encargado (1L)	*	*	30.583	30.106
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	*	*	11.410	14.406
Personal operativo (3L)	*	*	6.740	7.812

Remuneración media / Clasificación profesional	2021	2022	2023	2024
<b>República Dominicana</b>	<b>3.755</b>	<b>4.655</b>	<b>5.547</b>	<b>6.673</b>
Administrativo	6.245	9.362	*	*
Personal auxiliar o apoyo	3.052	3.825	*	*
Personal de logística	3.407	3.820	*	*
Personal técnico	10.491	12.809	*	*
Responsable Departamento o Supervisor	12.989	18.478	*	*
Dirección y mando intermedio (1)	*	*	13.468	16.516
Personal administrativo (2)	*	*	7.780	9.788
Encargado (1L)	*	*	16.165	19.985
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	*	*	9.335	11.344
Personal operativo (3L)	*	*	4.830	5.649

\* Información no disponible, para cambios en la definición de las categorías profesionales ver apartado 3.2 Equipo de Polarier.

III.6 Brecha salarial<sup>40</sup>

España	2021	2022	2023	2024
<b>General</b>	<b>12%</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>
Administrativo	3%	24%	*	*
Dirección	a	a	*	*
Personal auxiliar o apoyo	1%	2%	*	*
Personal de logística	10%	19%	*	*
Personal técnico	a	a	*	*
Responsable Departamento o Supervisor	21%	27%	*	*
Dirección y mando intermedio (1)	*	*	39%	38%
Personal administrativo (2)	*	*	35%	22%
Encargado (1L)	*	*	27%	32%
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	*	*	0%	-1%
Personal operativo (3L)	*	*	7%	5%

México	2021	2022	2023	2024
<b>General</b>	<b>7%</b>	<b>15%</b>	<b>19%</b>	<b>21%</b>
Administrativo	c	b	*	*
Personal auxiliar o apoyo	2%	8%	*	*
Personal de logística	c	a	*	*
Personal técnico	a	a	*	*
Responsable Departamento o Supervisor	c	a	*	*
Dirección y mando intermedio (1)	*	*	55%	52%
Personal administrativo (2)	*	*	21%	23%
Encargado (1L)	*	*	-14%	0%
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	*	*	5%	13%
Personal operativo (3L)	*	*	7%	6%

República Dominicana	2021	2022	2023	2024
<b>General</b>	<b>2%</b>	<b>-34%</b>	<b>-11%</b>	<b>-13%</b>
Administrativo	b	28%	*	*
Personal auxiliar o apoyo	17%	-9%	*	*
Personal de logística	35%	a	*	*
Personal técnico	a	a	*	*
Responsable Departamento o Supervisor	-22%	-46%	*	*
Dirección y mando intermedio (1)	*	*	b	b
Personal administrativo (2)	*	*	19%	23%
Encargado (1L)	*	*	-53%	-43%
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	*	*	19%	17%
Personal operativo (3L)	*	*	6%	10%

Durante los años 2023 y 2024, se han identificado brechas en las remuneraciones medias en distintas categorías y países donde opera la compañía, atribuibles principalmente a factores estructurales y de composición de la plantilla.

En España, la brecha salarial en la categoría 1 se explica porque incluye a miembros del Comité de Dirección (siendo todos hombres). En la categoría

2 y 1L, la brecha se relaciona con la concentración de hombres en los diferentes puestos.

En México, la brecha salarial en la categoría 1 también ha sido significativa, explicada por la mayor presencia de hombres en puestos de alta responsabilidad. En la categoría 2, la diferencia responde tanto al tipo de puesto como a la mayor antigüedad de los trabajadores hombres.

En República Dominicana, la brecha salarial en 2024 ha mantenido la tendencia observada en 2023, siendo favorable a las mujeres. Esta situación se explica principalmente por la composición de la categoría 1L, donde en 2024 predominan mujeres que ocupan puestos de gerentes de lavandería, los cuales tienen una mejor remuneración. En contraste, los hombres en esta categoría desempeñan funciones como coordinadores o

asistentes de lavandería, con niveles salariales inferiores.

\* Información no disponible, para cambios en la definición de las categorías profesionales ver apartado 3.2 Equipo de Polarier.

**40.** Brecha salarial = (Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres / Remuneración media hombres) x 100%.

**(a)** Solo hay representación masculina en esta categoría.

**(b)** Solo hay representación femenina en esta categoría.

**(c)** No hay trabajadores en esta categoría profesional.

### III.7 Información de accidentabilidad

**NOTA:** En el siguiente apartado, los datos se presentan con dos decimales con el fin de aportar mayor precisión y facilitar su interpretación.

Índices de accidentabilidad España	2021		2022		2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia <sup>a</sup>	48,22	15,90	93,19	97,14	65,65	111,60	88,74	89,49
Índice de gravedad <sup>b</sup>	1,88	0,32	2,66	3,44	2,69	4,66	2,57	2,06
N.º de accidentes con baja (sin in itinere)	5	2	16	18	12	28	17	27
N.º de enfermedades profesionales detectadas	0	0	0	0	0	0	1	0
N.º de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0
Frecuencia de accidentabilidad <sup>c</sup>	5,20		16,20		15,70		15,10	

Índices de accidentabilidad R. Dominicana	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia <sup>a</sup>	9,13	43,04	33,43	31,45
Índice de gravedad <sup>b</sup>	0,04	0,76	1,36	1,52
N.º de accidentes con baja (sin in itinere)	1	23	3	19
N.º de enfermedades profesionales detectadas	0	0	0	0
N.º de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0
Frecuencia de accidentabilidad	7,50		6,40	

Índices de accidentabilidad México	2023		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia <sup>a</sup>	12,06	8,02	8,36	16,84
Índice de gravedad <sup>b</sup>	0,52	0,04	0,05	1,67
N.º de accidentes con baja (sin in itinere)	4	2	2	2
N.º de enfermedades profesionales detectadas	0	0	0	0
N.º de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0
Frecuencia de accidentabilidad	2,20		2,70	

(a) Índice de frecuencia =  $\frac{[\text{Accidentes en jornada de trabajo con baja (Sin contar in itinere) por sexo} \times 10^6]}{\text{Número de horas efectivas trabajadas por sexo}}$

(b) Índice de gravedad =  $\frac{(\text{Número de días perdidos por accidente con baja} \times 10^3)}{\text{Número de horas efectivas trabajadas por sexo}}$

(c) Frecuencia de accidentalidad =  $\frac{\text{Número de accidentes de trabajo} \times 100}{\text{Número medio de trabajadores}}$

### III.8 Desglose de horas de formación

Categoría genérica	Polarier / Horas	España / Horas	México / Horas	R. Dominicana / Horas
Dirección y mando intermedio (1)	455	355	100	-
Personal administrativo (2)	1.500	1.178	135	187
Encargado (1L)	772	679	69	24
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	701	348	202	151
Personal operativo (3L)	1.117	39	316	762
<b>Total de horas de formación</b>	<b>4.545</b>	<b>2.599</b>	<b>822</b>	<b>1.124</b>

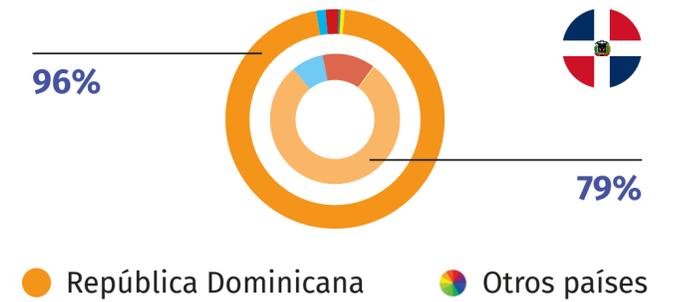
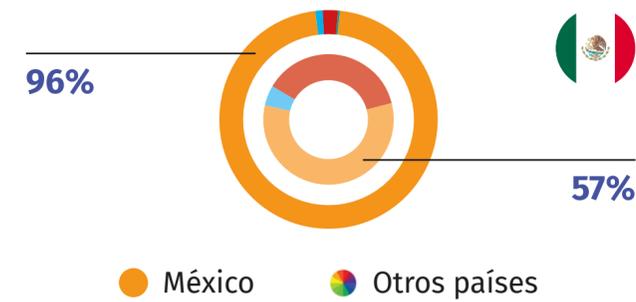
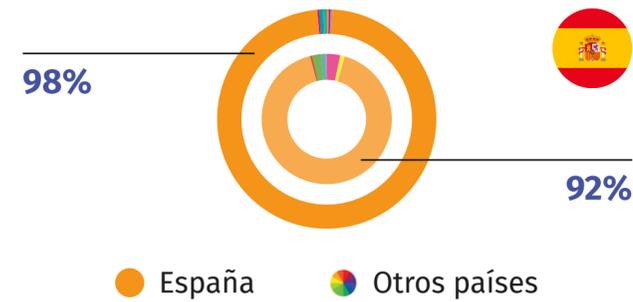
# Anexo IV.

## Información detallada de la relación con la sociedad

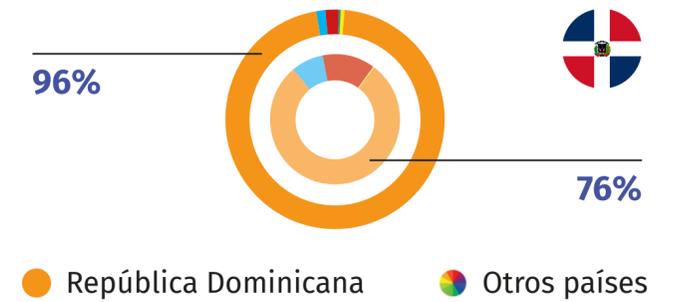
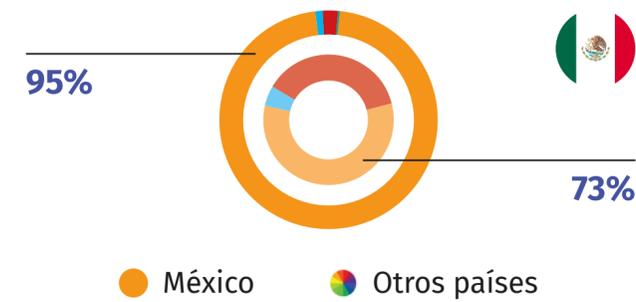
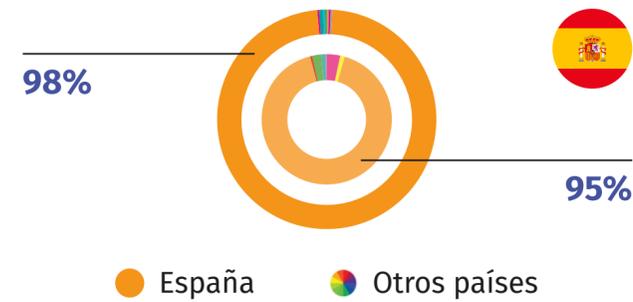
### IV.1 Compras a proveedores

En los siguientes gráficos, el aro exterior representa el porcentaje de transacciones realizadas con proveedores locales y el aro interior representa el porcentaje del total de gasto destinado a dichos proveedores.

2023



2024



# Anexo V.

## Información fiscal

**NOTA.** Se recoge exclusivamente la información relativa a las sociedades incluidas en el alcance del EINF. Todas las cifras están expresadas en la moneda oficial de cada país.

	2021			2022			2023			2024		
	BAI	IS	BN	BAI	IS	BN	BAI	IS	BN	BAI	IS	BN
	718.365 €	212.511 €	505.855 €	906.670 €	234.542 €	672.128 €	3.652.253 €	738.094 €	2.914.159 €	3.793.065 €	565.751 €	3.227.314 €
	13.172.697 MXN	2.169.325 MXN	11.003.372 MXN	4.530.580 MXN	-	4.530.580 MXN	9.296.393 MXN	4.101.857 MXN	5.194.537 MXN	20.561.682 MXN	9.020.250 MXN	11.541.432 MXN
	51.499.947 DOP	13.399.262 DOP	38.100.685 DOP	107.533.048 DOP	24.603.765 DOP	82.929.283 DOP	74.248.241 DOP	17.751.077 DOP	56.497.164 DOP	131.089.940 DOP	34.709.653 DOP	96.380.287 DOP

# Polarier

*Love your linen*

C/ Gremi de Ferrers, 37  
07009. Palma de Mallorca  
+34 971 900 279

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

