



Grupo Polarier

The Eight Day S.L. y Sociedades dependientes

**Estado
de Información
No Financiera
2025**

Contenido

1. Información general y modelo de negocio	5
1.1. Modelo de negocio y principales resultados.	5
1.2. Actividad	6
1.3. Modelo de gobierno y estructura corporativa.	9
1.4. Mercados en los que operamos	11
1.5. Principales factores y tendencias	12
1.6. Estrategia y objetivos.	13
2. Gestión de la sostenibilidad	16
2.1. Plan de Sostenibilidad Evolve 360 como marco estratégico	16
2.2. Rol del órgano de administración en sostenibilidad	18
2.3. Sistema de gestión de riesgos ESG	18
2.4. Sistema de control interno de la Información No Financiera (SCIINF)	19
3. Medio ambiente – cambio climático y gestión ambiental.	20
3.1. Políticas, riesgos y compromisos ambientales.	20
3.2. Cambio climático	22
3.2.1. Riesgos y oportunidades climáticas.	22
3.2.2. Emisiones GEI (alcances 1 y 2).	22
3.2.3. Emisiones GEI (alcance 3)	24
3.3. Uso sostenible de los recursos.	24
3.3.1. Agua.	24
3.3.2. Energía y eficiencia energética	25
3.3.3. Textil	28
3.3.4. Productos químicos	28
3.4. Residuos y economía circular	29
3.4.1. Gestión de residuos	29
3.4.2. Tipología de residuos	31
3.4.3. Circularidad: Proyecto Re-Linen.	32
3.5. Biodiversidad	33
4. Personal y aspectos sociales	34
4.1. Gestión social y de personal	34
4.1.1. Plan de Engagement	34
4.2. Equipo de Polariet.	36
4.2.1. Estructura de la plantilla	36
4.2.2. Inserción de personas con discapacidad	39
4.2.3. Remuneración salarial	39
4.3. Organización del trabajo, conciliación y absentismo	40
4.3.1. Organización del trabajo.	40
4.3.2. Conciliación y desconexión laboral	40
4.3.3. Absentismo	43
4.4. Salud y seguridad	43
4.4.1. Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	43
4.4.2. Accidentes de trabajo	45
4.5. Diálogo social	46
4.6. Formación	47
4.6.1. Polariet Academy.	47
5. Gobernanza	48
5.1. Derechos humanos, igualdad y diversidad.	48
5.1.1. Derechos humanos.	48
5.1.2. Igualdad de género	49
5.1.3. Diversidad e inclusión	50
5.2. Conducta empresarial y fiscalidad responsable	51
5.2.1. Código ético y canal de denuncias	51
5.2.2. Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo	53
5.2.3. Fiscalidad responsable.	54
6. Sociedad, clientes y cadena de valor	55
6.1. Compromisos con el desarrollo local	55
6.1.1. Donaciones de textil	56
6.1.2. El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	57
6.2. Contribución social	57
6.3. Cadena de suministro responsable (nivel marco)	58
6.4. Clientes y usuarios finales	59
6.4.1. Comprometidos con la calidad	60
6.4.2. Modelo de consumo textil más responsable.	60
6.4.3. Evaluación y seguimiento de indicadores de calidad	60
6.4.4. Sistemas de seguimiento de incidencias y resolución de quejas.	61
7. Acerca de este informe	62
7.1. Alcance	62
7.2. Marco normativo y metodológico	64
7.3. Doble materialidad	64
7.3.1. Metodología de doble materialidad	64
8. Anexos	67
Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018	67
Anexo II. Información detallada de las cuestiones ambientales.	76
Anexo III. Información detallada de las cuestiones sociales y del personal	82
Anexo IV. Información detallada de la relación con la sociedad	95
Anexo V. Información fiscal	96

Carta del CEO



David Arbó Bennasar
CEO

Estimado/a amigo/a,

Cada ejercicio nos deja aprendizajes, retos superados y también la oportunidad de detenernos un momento para observar con perspectiva la evolución de nuestra organización. 2025 ha sido, para Polariet, un año de consolidación y transformación. Un año en el que hemos continuado creciendo de forma sostenida, reforzando nuestra posición en el sector y avanzando con una visión cada vez más clara sobre la compañía que queremos construir a largo plazo.

Seguimos convencidos de que crecer no consiste únicamente en ampliar nuestra actividad o alcanzar nuevos resultados, sino en hacerlo de manera coherente con nuestros valores, manteniendo la capacidad de adaptarnos, innovar y generar impacto positivo en todo aquello que hacemos.

Durante este año hemos seguido fortaleciendo nuestra presencia en todos los mercados donde operamos, consolidándonos como un partner estratégico para el sector hotelero gracias a un modelo basado en la confiabilidad, la eficiencia operativa y la mejora continua. Además, hemos continuado reforzando nuestra expansión en mercados estratégicos y avanzando en nuevos polos de crecimiento como Andalucía, Canarias y Jamaica.

Cerramos el ejercicio alcanzando una facturación de 45,6 millones de euros, lo que representa un crecimiento del 11% respecto a 2024. Asimismo, procesamos más de 54.000 toneladas de ropa, incrementando nuestra producción en un 5% frente al ejercicio anterior, y ampliamos nuestra actividad hasta los 187 hoteles y más de 47.000 habitaciones, un crecimiento del 14% respecto

a 2024. Estos resultados reflejan el crecimiento de nuestra actividad, pero también la confianza que nuestros clientes depositan en nosotros y el compromiso de nuestros equipos en cada uno de los países donde estamos presentes.

Este avance también se refleja en la percepción de nuestros clientes. Durante 2025 hemos mejorado nuestros niveles de satisfacción respecto al ejercicio anterior, situándonos por encima de una valoración media de 4 sobre 5, un indicador especialmente relevante para nosotros porque refleja la confianza, la cercanía y la capacidad de respuesta que buscamos ofrecer cada día.

Más allá del crecimiento.

2025 ha marcado también una etapa relevante en el desarrollo de Polariet en materia de

sostenibilidad. Durante este ejercicio hemos impulsado el lanzamiento de Evolve 360, nuestro nuevo Plan de Sostenibilidad 2026–2027, una hoja de ruta que nace con el objetivo de estructurar, alinear y priorizar todas aquellas iniciativas que deben ayudarnos a seguir evolucionando como una compañía más eficiente, responsable y preparada para el futuro.

Evolve 360 no surge desde cero. Es el resultado natural de un camino que llevamos años recorriendo y que hoy queremos consolidar bajo una visión más transversal, medible y alineada con nuestra estrategia de negocio. Entendemos la sostenibilidad no como un área aislada, sino como una forma de gestionar la compañía: integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en la toma de decisiones y en nuestra manera de operar.

Este enfoque se refleja ya en distintos ámbitos de nuestra actividad. Durante 2025 hemos continuado avanzando en eficiencia energética, optimización del consumo de agua, reducción de emisiones y mejora de la gestión de residuos. En España, uno de nuestros principales mercados, logramos reducir un 2,3% las emisiones de CO₂ por tonelada procesada, consolidando la mejora

progresiva de la eficiencia operativa y energética de nuestros centros. Asimismo, seguimos reforzando iniciativas vinculadas a economía circular y valorización textil, como el proyecto Re-Linen.

Tecnología para transformar.

La innovación y la digitalización siguen siendo una de las principales palancas de transformación de **Polarier**. A lo largo del ejercicio hemos continuado desarrollando herramientas propias y mejorando nuestros sistemas de gestión y análisis de datos, permitiéndonos operar de una manera cada vez más ágil, eficiente y conectada.

La tecnología nos ayuda no solo a optimizar procesos, sino también a anticiparnos, tomar mejores decisiones y ofrecer un servicio de mayor calidad y trazabilidad a nuestros clientes. En un entorno cada vez más exigente, esta capacidad de adaptación resulta clave para seguir siendo competitivos y aportar valor diferencial.

Personas que hacen posible el proyecto.

Nada de lo que conseguimos tendría sentido sin las personas que forman parte de **Polarier**. Nuestro crecimiento se sostiene sobre el esfuerzo, el

compromiso y la capacidad de adaptación de unos equipos que, día a día, hacen posible que la compañía siga evolucionando.

Durante 2025 hemos seguido reforzando la formación, el desarrollo profesional, la seguridad y el bienestar de nuestras personas, consolidando una cultura basada en la cercanía, la responsabilidad y el trabajo en equipo. Seguimos creyendo firmemente que una organización fuerte se construye desde las personas y desde la capacidad de generar entornos de trabajo seguros, inclusivos y orientados al crecimiento compartido.

Miramos al futuro con responsabilidad.

Somos conscientes de los retos que afronta nuestro sector y también de la responsabilidad que tenemos como organización para seguir evolucionando de forma sostenible y generar valor a largo plazo para clientes, equipos, partners y comunidades.

Afrontamos esta nueva etapa con ambición, pero también con la convicción de que el crecimiento solo tiene sentido cuando se construye desde la coherencia, la innovación y el compromiso con las personas y el entorno.

Gracias a nuestros clientes por seguir confiando en **Polarier**. Gracias a nuestros colaboradores y aliados por acompañarnos en este camino. Y, especialmente, gracias a todas las personas que forman parte de este proyecto por hacer posible, cada día, el crecimiento y la evolución de nuestra compañía.

Porque el crecimiento sostenible solo es posible cuando se construye de manera compartida.

1.

Información general y modelo de negocio



1.1 Modelo de negocio y principales resultados

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

La actividad principal de las diferentes sociedades del Grupo¹ 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.



187
hoteles
Aumento del **14%**
en **número de hoteles** respecto a 2024



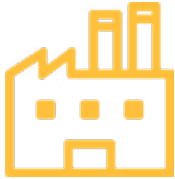
47.040
habitaciones
Aumento del **7%**
en **número de habitaciones** respecto a 2024



54.000
toneladas de ropa
Aumento del **5%**
en **ropa procesada** respecto a 2024



1.114
empleados



28
centros de producción
Apertura de **5 nuevos centros de producción** respecto a 2024



45,6 M €
Cifra de negocio
Aumento del **11%**
en **cifra de negocio** respecto a 2024

1. Las sociedades incluidas en el perímetro del presente EINF se detalla en el apartado 7.1 Alcance.



1.2. Actividad

La actividad del Grupo se mide principalmente a través del volumen de ropa procesada, indicador clave que permite evaluar la evolución del negocio y su desempeño operativo.

Durante el ejercicio, **Polarier** ha continuado con su crecimiento, incrementando el volumen total de toneladas de ropa procesada en línea con la evolución de su actividad.

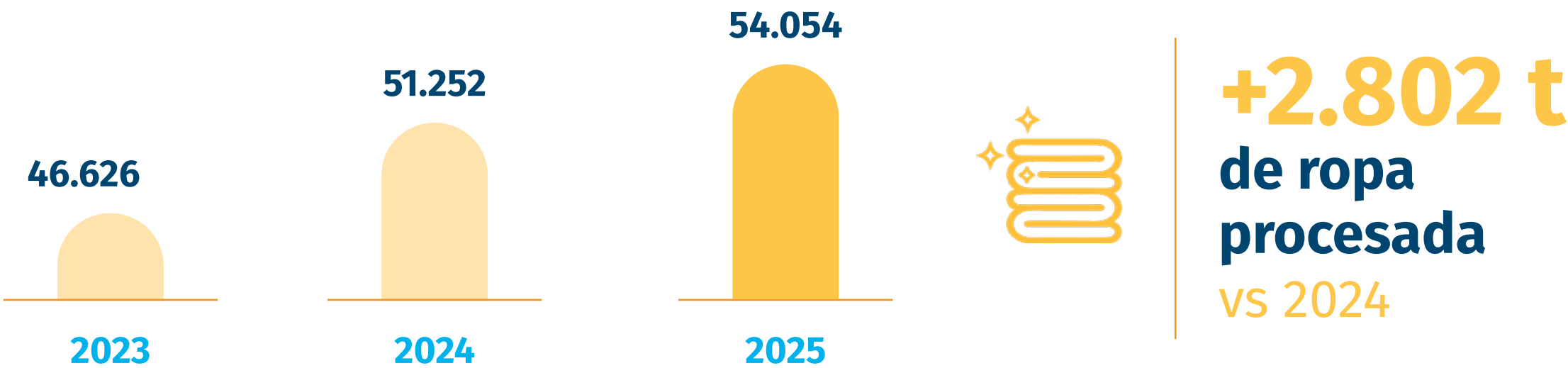
Este indicador constituye, además, la base para el análisis de eficiencia operativa y ambiental del Grupo, al permitir la normalización de los principales consumos y emisiones en términos relativos (por tonelada procesada), facilitando así una evaluación más precisa del rendimiento y la mejora continua.

Durante el año 2025, las toneladas de ropa procesadas en las lavanderías de las sociedades bajo perímetro del presente informe han sido:

Ropa procesada (t²)	2023	2024	2025
España	13.311	14.599	17.802
México	13.591	13.785	11.444
República Dominicana	19.724	22.868	24.808
Total ropa procesada	46.626	51.252	54.054

La producción total (toneladas de ropa procesada) se ha incrementado un 5.5%, respecto al año anterior. Continuando la tendencia de crecimiento que experimenta el Grupo.

Toneladas de ropa procesada



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



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.



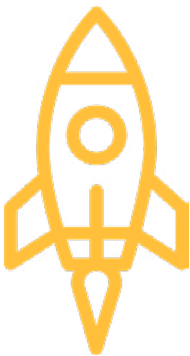
Proactividad

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 ofrece soluciones adaptadas a cada proyecto.



1.3 Modelo de gobierno y estructura corporativa

El modelo de gobierno de **Polarier** se basa en una cultura de empresa familiar profesionalizada, orientada a la eficiencia, la proximidad al cliente y la agilidad en la toma de decisiones. El Comité de Dirección³ define el rumbo estratégico de la Compañía a medio y largo plazo, velando por su competitividad, viabilidad y sostenibilidad, mientras que el CEO asume la responsabilidad última sobre la ejecución de la estrategia.

A cierre de 2025, y como evolución del modelo organizativo previo, Polarier ha adaptado su

estructura para reforzar su capacidad de crecimiento y su proximidad a los mercados. En línea con el principio think globally, act locally, la Compañía se organiza en dos regiones de negocio (Business Regions), cada una liderada por un Chief Regional Officer (CRO), como máximo responsable de los resultados, la gestión operativa y la prestación del servicio en su ámbito.

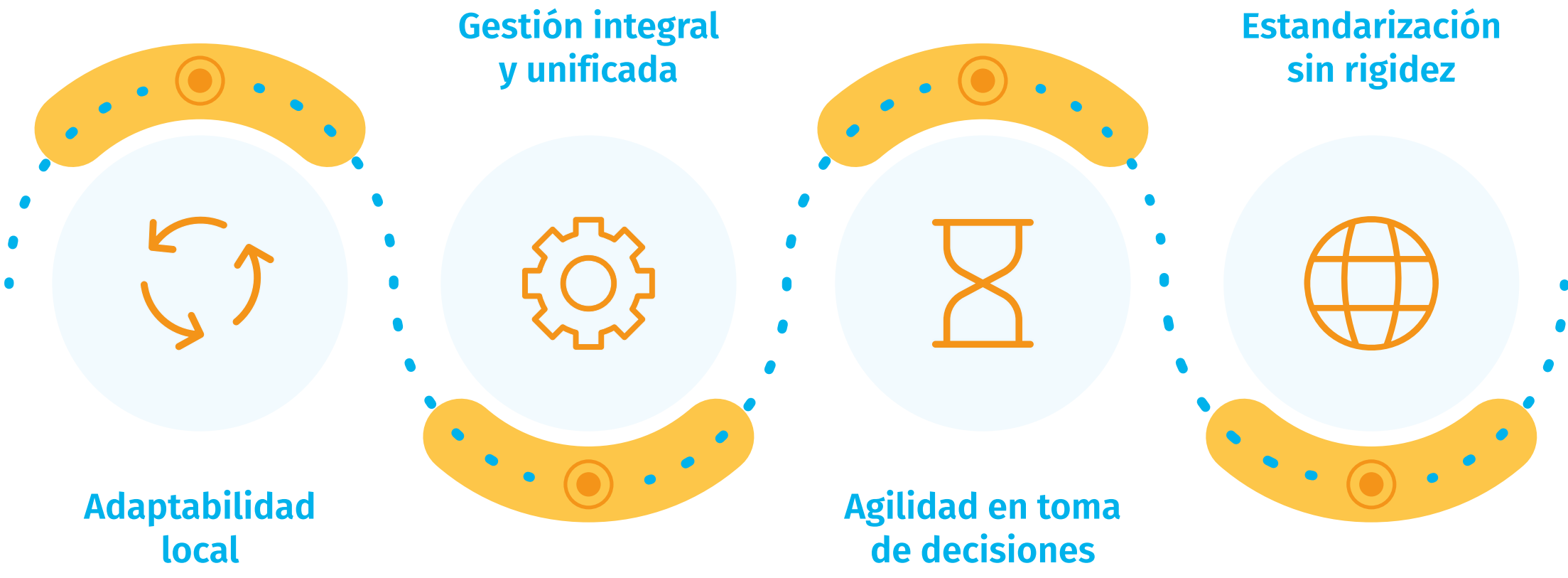
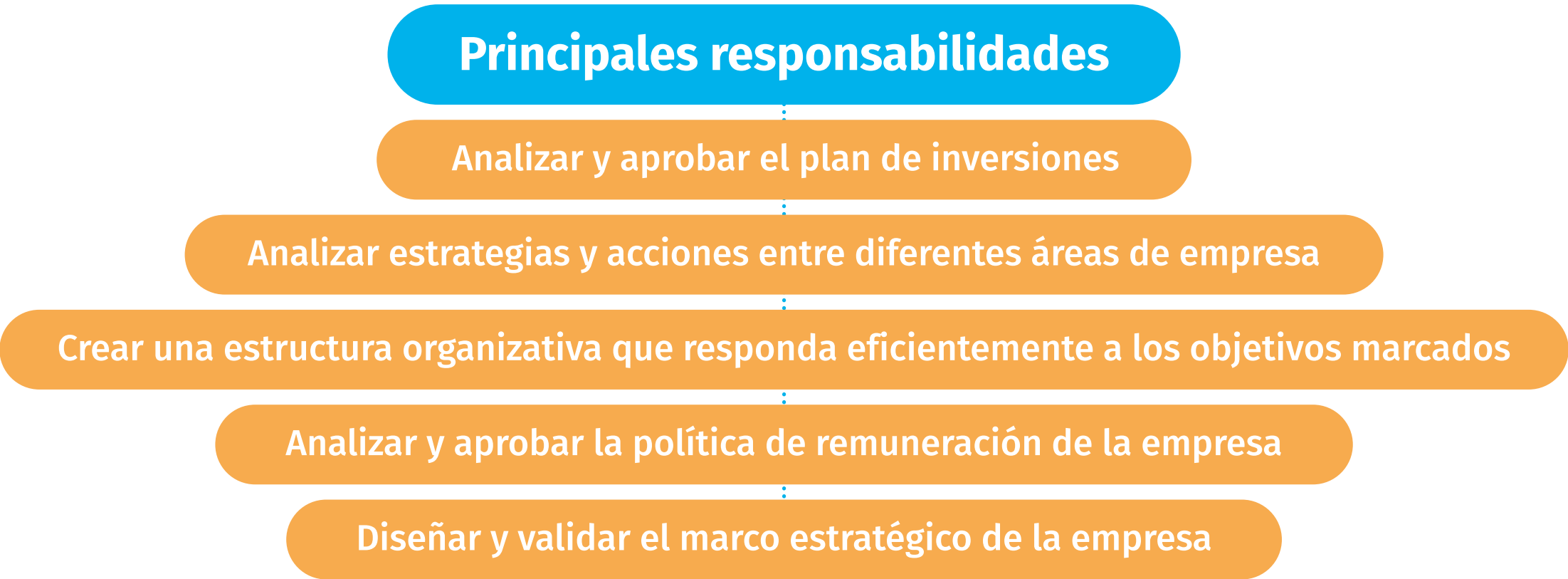
Estas regiones se apoyan en áreas funcionales corporativas que definen el marco común en materia de estrategia, finanzas, inversiones y desarrollo

de negocio, garantizando coherencia y alineación en el conjunto de la organización. En este contexto, se ha incorporado la figura de Chief Investment Officer (CIO), con el objetivo de reforzar la disciplina en la toma de decisiones de inversión y mejorar el seguimiento y la rentabilidad de las mismas a nivel de grupo. La operación se mantiene descentralizada a nivel local, reforzando la capacidad de adaptación a cada mercado.

Esta evolución organizativa no implica cambios en las personas clave, sino una reasignación de

responsabilidades orientada a mejorar la claridad organizativa, la eficiencia operativa y la capacidad de ejecución de la compañía.

El Comité de Dirección tiene como misión definir y supervisar el rumbo del Grupo a medio y largo plazo, velando por su competitividad, viabilidad y sostenibilidad. Este órgano se reúne con periodicidad mensual para realizar el seguimiento de los planes estratégicos y operativos, favoreciendo una toma de decisiones ágil y eficaz.



3. Integrado por cinco directores.

--	--	--	--	--	--	--	--

Organigrama corporativo



BR1: España

BR2: México, República Dominicana, Cuba y Jamaica

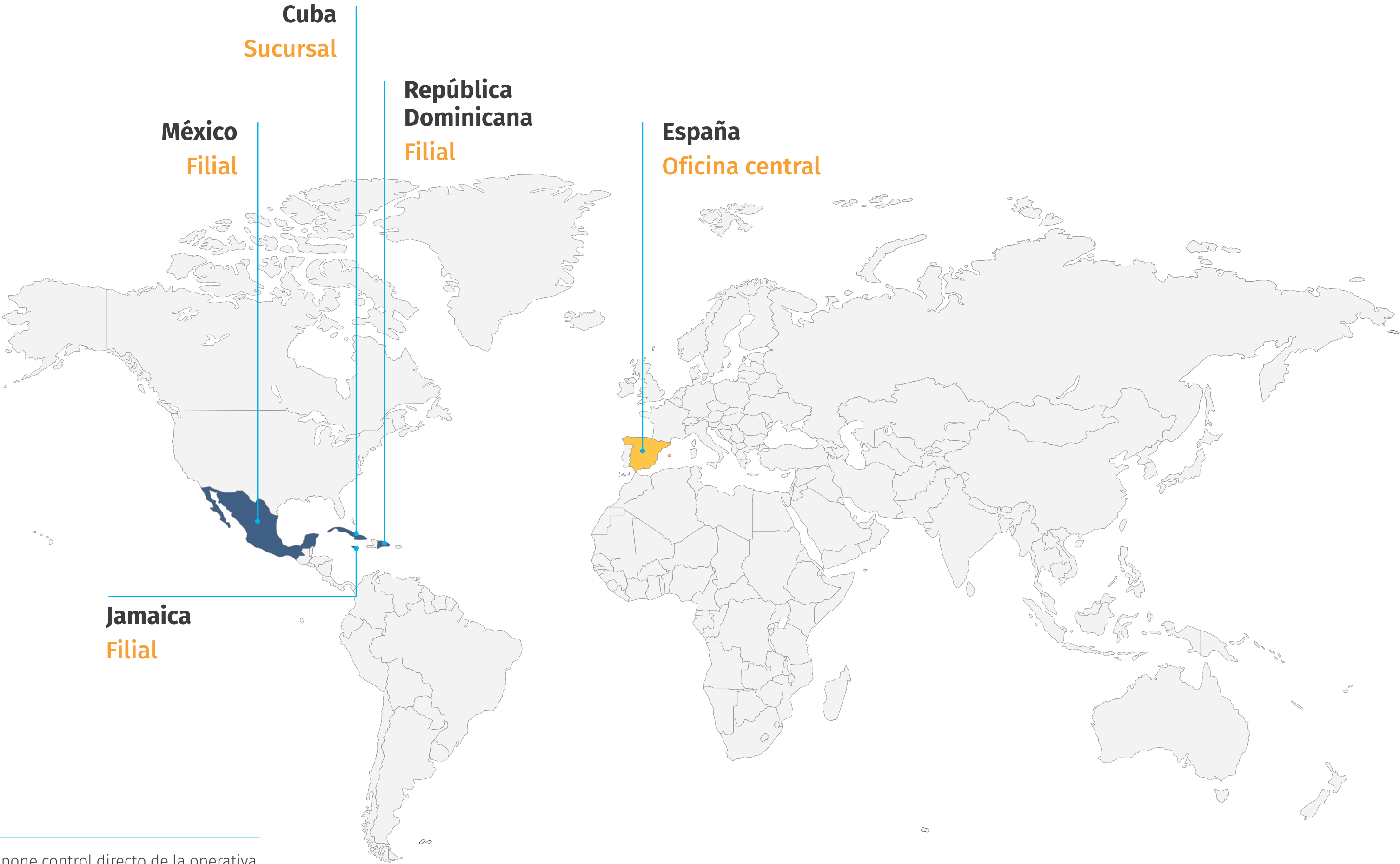


1.4 Mercados en los que operamos

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 cuenta con presencia internacional a través de filiales en España —donde se ubican sus oficinas centrales en Mallorca—, México y República Dominicana, así como con una sucursal en Cuba⁴.

Asimismo, cabe destacar la apertura de Jamaica, con el inicio de operaciones directas previsto en el país a partir del 1 de abril de 2026.



4. No incluido en el perímetro de alcance de este informe por ser sucursal de la que no se dispone control directo de la operativa.

--	--	--	--	--	--	--

Algunos clientes de Polarier



1.5 Principales factores y tendencias

Durante 2025, el turismo continúa consolidándose como uno de los principales motores de la economía global, con especial dinamismo en destinos vacacionales como España y el Caribe. La recuperación de la demanda internacional, la fortaleza del segmento vacacional y la normalización de la movilidad siguen impulsando el crecimiento del sector.

Este contexto positivo convive, no obstante, con retos relevantes, entre los que destacan la presión sobre los costes operativos —energía, agua, suministros y costes laborales—, la volatilidad en las cadenas de aprovisionamiento y la persistencia de incertidumbres geopolíticas que afectan a la demanda y a la planificación operativa.

Asimismo, se intensifica la exigencia en materia de sostenibilidad, tanto regulatoria como de mercado, junto con una mayor sensibilidad del cliente hacia el impacto ambiental y social. En este entorno, cobran especial relevancia la eficiencia energética, la gestión del agua y la economía circular, reforzando el papel de los

proveedores en la optimización de recursos y el cumplimiento de criterios ESG.

Paralelamente, la digitalización y la innovación tecnológica, junto con la estandarización de procesos, se consolidan como palancas clave para mejorar la eficiencia operativa, avanzar hacia modelos de gestión basados en datos y reforzar la resiliencia del sector.

En este contexto, **Polarier** refuerza su posicionamiento como socio estratégico del sector hotelero, apoyándose en la confiabilidad del servicio, el desarrollo de soluciones sostenibles y la incorporación de tecnología como ejes de su modelo de negocio.



1.6 Estrategia y objetivos

En 2025, **Polarier** ha continuado avanzando de forma consistente en sus tres pilares estratégicos, manteniendo el foco en las prioridades del negocio y dando pasos significativos en sostenibilidad, tecnología y confiabilidad del servicio. En este marco, el **Plan Evolve 360** ha actuado como palanca transversal, integrando la sostenibilidad en la operativa y alineándola con la eficiencia y la excelencia en el servicio.

Este avance se ha reflejado en la mejora de la propuesta de valor y en el desarrollo del plan de crecimiento. Polarier ha consolidado su presencia en mercados estratégicos y ha reforzado su expansión con la apertura de nuevos polos en España, como Andalucía y Canarias, así como en Jamaica, fortaleciendo su posicionamiento en el Caribe.

De este modo, Polarier refuerza su posicionamiento como referente en el sector hotelero, prestando un servicio fiable y de calidad, y consolidando su apuesta por la eficiencia, la sostenibilidad y la atención al cliente mediante el uso de tecnología avanzada y respetuosa con el

entorno. Para ello, mantiene como eje vertebral de su estrategia empresarial tres compromisos fundamentales.

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.

Confiabilidad 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.





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.



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.



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.



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.



2. Gestión de la sostenibilidad



2.1 Plan Evolve 360 como marco estratégico

El **Plan de Sostenibilidad** de la Compañía, en adelante **Plan Evolve 360** constituye el marco estratégico único que articula la gestión de la sostenibilidad en **Polarier**. No se trata de un conjunto de iniciativas aisladas, sino de un sistema integrado que ordena, prioriza y despliega los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza del Grupo en todas las áreas y países.

El Plan nace con una doble finalidad: dar coherencia a las iniciativas ya existentes y definir una hoja de ruta clara, medible y alineada con la estrategia del negocio para los próximos años. Sobre esta base, el plan integra objetivos, compromisos, acciones e indicadores bajo una misma visión, permitiendo avanzar de forma estructurada y evaluable.

Su diseño se fundamenta en:

- Los resultados del análisis de doble materialidad, que priorizan los ámbitos con mayor impacto para el negocio y sus grupos de interés.

- Un análisis interno de madurez, que identifica fortalezas y áreas de mejora.
- La alineación con el contexto regulatorio y las mejores prácticas (incluyendo la CSRD).

El Plan se organiza en tres áreas estratégicas (Entorno, Personas y Gestión responsable) que se concretan en ámbitos prioritarios, compromisos y acciones. Este enfoque permite traducir la estrategia en actuaciones operativas con responsables asignados y mecanismos de seguimiento continuo.

La gobernanza del plan se articula a través de:

- Dirección General, que aprueba el Plan y define el nivel de ambición.
- Departamento de Sostenibilidad, responsable de supervisar su desarrollo, hacer seguimiento del avance, revisar indicadores y proponer ajustes.

2.2 Rol del órgano de administración en sostenibilidad

La responsabilidad última en materia de sostenibilidad recae en el Administrador único y CEO, quien asegura la alineación de los objetivos ESG con la estrategia del Grupo y supervisa su integración en la toma de decisiones.

El área de Sostenibilidad se integra en el área de Estrategia Corporativa, siendo el Chief Strategy Officer (CSO) responsable del diseño y propuesta del Plan de Sostenibilidad, garantizando su coherencia con las líneas estratégicas de la compañía y su adecuada integración en el modelo de negocio. El CEO asume la validación final del Plan y de sus principales líneas de actuación.

El Comité de Dirección apoya este modelo mediante el seguimiento periódico de los objetivos y planes asociados a la sostenibilidad, incorporando criterios ESG en la planificación estratégica y operativa. En este marco, revisa la evolución de los principales indicadores, identifica riesgos y oportunidades y valida las prioridades de actuación.

En el marco del **Plan Evolve 360**, el Comité de Sostenibilidad —con representación de las principales áreas— es responsable de:

- Supervisar el grado de avance de los objetivos y acciones.
- Revisar indicadores y resultados de forma periódica.
- Proponer ajustes o medidas correctoras cuando sea necesario.
- Impulsar la integración de la sostenibilidad en las distintas áreas del negocio.

Este modelo de gobierno permite una asignación clara de responsabilidades, garantiza la transversalidad en la ejecución y refuerza la rendición de cuentas, asegurando que la sostenibilidad forme parte efectiva de la gestión del Grupo.

2.3 Sistema de gestión de riesgos ESG



El Grupo integra la identificación y gestión de los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en su modelo de gestión, con el objetivo de anticipar posibles impactos y reforzar la resiliencia del negocio.

Este enfoque se apoya en el análisis de doble materialidad, que permite identificar los

principales impactos, riesgos y oportunidades asociados a la actividad del Grupo, tanto desde una perspectiva de impacto como financiera. A partir de este análisis, se priorizan los ámbitos más relevantes, entre los que destacan aspectos relacionados con el uso de recursos (agua y energía), el cambio climático, la gestión del capital humano, la salud y seguridad, así como la ética y el cumplimiento normativo.

La gestión de estos riesgos se articula a través del **Plan Evolve 360**, que establece compromisos, acciones e indicadores específicos para cada uno de los ámbitos prioritarios, facilitando su seguimiento y la definición de medidas de mitigación.

A nivel de desarrollo, el Grupo tiene previsto avanzar en la gestión estructurada de estos riesgos, trabajando sobre las líneas identificadas en el análisis de doble materialidad y desarrollando un plan de actuación específico en base a los riesgos y oportunidades identificados. Este proceso se enmarca dentro del alcance del **Plan Evolve 360** para el periodo 2026-2027.

2.4 Sistema de control interno de la información no financiera (SCIINF)

El Grupo dispone de un sistema de control interno orientado a garantizar la fiabilidad, consistencia y trazabilidad de la información no financiera reportada.

La recopilación de la información se realiza a partir de la solicitud de la información desde el Departamento de Sostenibilidad a los distintos centros operativos y áreas funcionales, que son responsables de la generación y validación de los datos en sus respectivos ámbitos. Esta información se consolida a nivel corporativo mediante herramientas internas de seguimiento que son auditadas por una Consultoría externa con el objetivo de verificar la información.

El proceso de elaboración del informe incluye mecanismos de revisión y validación interna, con el objetivo de asegurar la coherencia de la información y su alineación con los criterios establecidos en la normativa aplicable.

En línea con el **Plan Evolve 360**, el Grupo continuará reforzando sus sistemas de recopilación, gestión y control de la información ESG, avanzando

progresivamente hacia su alineación con los requerimientos de la CSRD. Este desarrollo se enmarca específicamente en el Compromiso 9 del Plan, dentro del ámbito de *Ética, transparencia y cumplimiento normativo*, orientado a consolidar una transparencia sólida, mejorar el control de datos y mantener las certificaciones del Grupo.

Polarier avanza hacia una gestión ESG más sólida, transparente y alineada con la CSRD.



3.

Medio ambiente – Cambio climático y gestión ambiental



3.1 Políticas, riesgos y compromisos ambientales

En base al análisis de doble materialidad, los principales aspectos ambientales para el Grupo se centran en el uso intensivo de recursos (especialmente agua y energía), el impacto asociado a las emisiones y la gestión de residuos derivados de la actividad.

En este contexto, **Polarier** integra la gestión ambiental en su modelo operativo, apoyándose en su política SIG-Ambiental y en el marco del **Plan Evolve 360**, que establece compromisos, acciones y mecanismos de seguimiento para la mejora continua del desempeño ambiental.

Principales riesgos ambientales

Los principales riesgos identificados por el Grupo están relacionados con:

- El incremento de costes de recursos clave como el agua, la energía (electricidad y gas) y las materias primas (detergentes, productos químicos y textil), en un contexto de presión inflacionaria y escasez de recursos.

- La creciente exigencia ambiental por parte del sector hotelero, que demanda a sus proveedores el cumplimiento de estándares más elevados para poder operar.
- La evolución del marco regulatorio en materia ambiental, que requiere una adaptación continua de los procesos y sistemas de control.

Gestión y mitigación de riesgos

La revisión de los consumos energéticos y de agua constituye una actividad clave para prevenir sobreconsumos de recursos, así como posibles fugas o vertidos asociados a la operativa. Para ello, el Grupo dispone de un cuadro de mando operativo integrado en My Polarier, que permite a los gerentes de cada centro de producción realizar un seguimiento diario de los consumos por recurso y analizar las desviaciones respecto a los valores de referencia establecidos. Asimismo, se mantienen las dos reuniones de seguimiento y control implantadas, dedicando aproximadamente entre 15 y 20 horas mensuales a tareas de prevención, supervisión y análisis:



- **Reunión semanal de control:** participan los gerentes de cada centro junto con el responsable de operaciones de cada área, con una duración aproximada de 20-30 minutos.
- **Reunión mensual de control:** participan los responsables de operaciones de cada área y el departamento de control, con el objetivo de revisar los consumos de energía, agua, productos químicos y otros indicadores operativos relevantes. La duración estimada es de 60 minutos.

Compromisos ambientales

El Grupo mantiene un compromiso activo con la minimización de su impacto ambiental, basado en:

- El cumplimiento de la normativa ambiental aplicable en todos los países donde opera.
- La mejora continua del desempeño ambiental de sus operaciones.
- La implementación de medidas concretas orientadas a reducir el impacto de su actividad.
- El impulso de prácticas de economía circular y reducción de residuos.

Estos compromisos se concretan en líneas de actuación prioritarias alineadas con el **Plan Evolve 360**, especialmente en ámbitos como la reducción de emisiones, la transición hacia energías más sostenibles, la optimización del consumo de agua y la mejora en la gestión de residuos. Dichas líneas se traducen en objetivos operativos como la reducción progresiva de emisiones de CO2, el incremento del uso de energía renovable, la mejora de la eficiencia hídrica y la implantación de planes de gestión de residuos en todos los centros.

Medidas para prevenir contaminación y otras emisiones

La actividad de **Polarier** se desarrolla en instalaciones de lavandería industrial, ya sea en centros propios o en instalaciones integradas dentro de establecimientos hoteleros. En ambos casos, la actividad se realiza en espacios interiores que no generan impactos significativos sobre el entorno exterior en materia de contaminación lumínica.

Respecto a la contaminación acústica, el Grupo gestiona las condiciones sonoras de los puestos de trabajo en el marco de su sistema de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la certificación

ISO 45001, mediante la realización de mediciones periódicas de los niveles sonoros. Asimismo, en las lavanderías propias, se cumple con los límites de emisión acústica establecidos por la normativa aplicable, no habiéndose registrado durante el 2025 incumplimientos normativos ni reclamaciones relacionadas con la contaminación acústica generada por la actividad del Grupo.

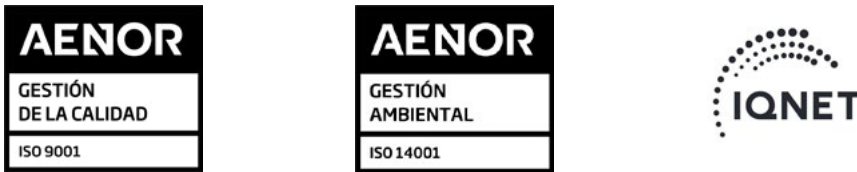
Dado el carácter de la actividad desarrollada, no se identifican otras emisiones ambientales significativas distintas de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Certificaciones

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 2025, fruto de este compromiso, el Grupo ha renovado las certificaciones ISO 14001⁵ e ISO 9001⁵, 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.



Provisiones y garantías para riesgos ambientales

El Grupo cuenta con coberturas específicas en cada país para hacer frente a posibles riesgos ambientales derivados de la actividad, reforzando la gestión preventiva y la resiliencia operativa.

En España, se dispone de un seguro de responsabilidad civil a terceros por contaminación accidental y repentina para cada sociedad, 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, incendios y explosiones, con una cobertura de 300.000 USD.

5. Aplicable a las sociedades Polarier Tilsa, Polarier Ibiza y Polarier Andalucía, incluyendo sus tres principales centros en Baleares y el centro de Málaga.



3.2 Cambio climático

El cambio climático representa uno de los principales retos ambientales para el Grupo, tanto por su impacto en la operativa como por la creciente exigencia regulatoria y de mercado en materia de descarbonización.

En este contexto, **Polarier** integra la gestión del cambio climático dentro de su estrategia ambiental, orientando sus actuaciones hacia la reducción de emisiones, la mejora de la eficiencia energética y la adaptación a los riesgos derivados del entorno climático.

3.2.1 Riesgos y oportunidades climáticas



El Grupo identifica los principales riesgos y oportunidades asociados al cambio climático a partir del análisis de doble materialidad, considerando tanto su impacto en la operativa como su efecto potencial en el desempeño económico.

Entre los principales riesgos destacan:

- **Riesgos físicos**, vinculados a la disponibilidad de recursos clave como el agua, especialmente en zonas con estrés hídrico, así como el impacto de temperaturas extremas en la operativa de los centros.
- **Riesgos de transición**, derivados del incremento de los costes energéticos, la evolución del marco regulatorio y la creciente exigencia de los clientes en materia de sostenibilidad.

En paralelo, el Grupo identifica oportunidades relacionadas con la mejora de la eficiencia energética, la optimización de procesos y el refuerzo de su posicionamiento como proveedor responsable en el sector hotelero.

La gestión de estos riesgos y oportunidades se integra progresivamente en la planificación operativa, apoyándose en el **Plan Evolve 360** como marco de actuación.

3.2.2 Emisiones GEI (alcances 1 y 2)

El Grupo realiza el seguimiento de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas al consumo de energía (alcances 1 y 2), integrando este análisis en sus indicadores de desempeño ambiental.

En línea con su enfoque de eficiencia operativa, **Polarier** evalúa la evolución de estas emisiones en términos relativos, mediante ratios por tonelada de ropa procesada, lo que permite medir con mayor precisión las mejoras en eficiencia energética. Durante el ejercicio, y como resultado de las medidas continuas de optimización energética en los centros, se han registrado reducciones de emisiones por tonelada procesada en España del **2,3%** y en México del **1,7%** respecto a 2024.

En República Dominicana, la reciente apertura de un centro y su fase de puesta en marcha (*run-up*) han condicionado temporalmente estos



resultados, dificultando la reducción respecto al año anterior; no obstante, el Grupo continuará reforzando el seguimiento y las acciones de mejora para seguir avanzando en la mejora del desempeño.

En el marco del **Plan Evolve 360**, y dentro del ámbito prioritario de Energía y Cambio Climático, el Grupo ha asumido el compromiso de reducir su huella de carbono, definiendo como indicador clave las emisiones de CO₂ por kilogramo procesado, con un seguimiento mensual de su evolución.

Para avanzar en este objetivo, se han definido distintas líneas de actuación, entre las que destacan el desarrollo del plan de descarbonización del Grupo, la definición de objetivos alineados con la iniciativa Science Based Targets (SBTi) y la implementación de medidas de eficiencia energética y reducción de emisiones en los centros operativos existentes. Asimismo, estos criterios se están incorporando progresivamente en el desarrollo de nuevos proyectos e instalaciones.

En relación con el marco normativo español, durante el ejercicio 2025 el Grupo ha continuado avanzando en su adaptación a los requerimientos establecidos en el Real Decreto 214/2025, de

18 de marzo, por el que se regula el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de Dióxido de Carbono para determinadas entidades.

En este contexto, Polarium calcula su huella de carbono organizacional a partir de los consumos energéticos asociados a sus actividades en España, aplicando metodologías reconocidas internacionalmente e incluyendo las emisiones correspondientes a los alcances 1 y 2. Asimismo, el Grupo prevé realizar, en el ejercicio correspondiente, la inscripción de dicha huella en el Registro oficial del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

Actualmente, el Grupo no dispone aún de un Plan de Reducción de Huella de Carbono formalizado en los términos requeridos por la norma; no obstante, se encuentra trabajando activamente en su elaboración, en línea con el plan de descarbonización mencionado anteriormente, con el objetivo de ponerlo a disposición del público en su página web corporativa una vez completado.

Estas líneas de actuación constituyen un foco prioritario para los próximos años, reforzando el compromiso del Grupo con la mejora continua de su desempeño climático.

Gracias al control directo de las mejoras en instalaciones en España, se ha logrado una **reducción del 2,3%** en las **emisiones** respecto a 2024.

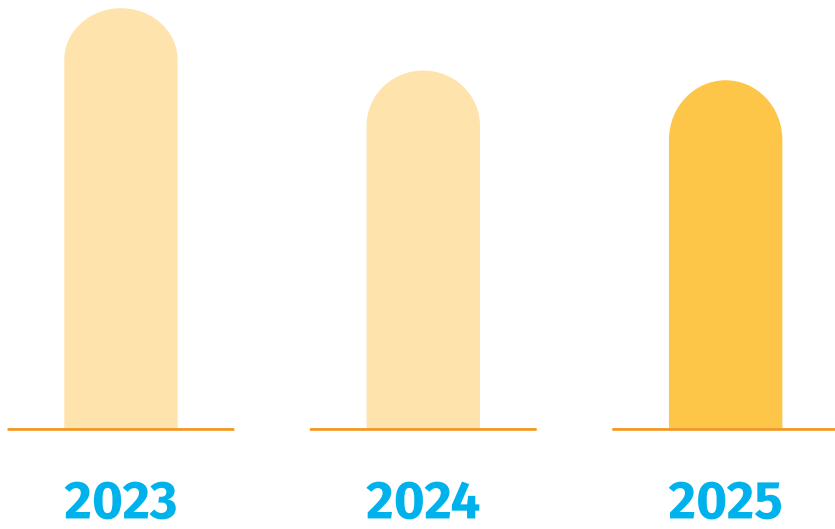
España



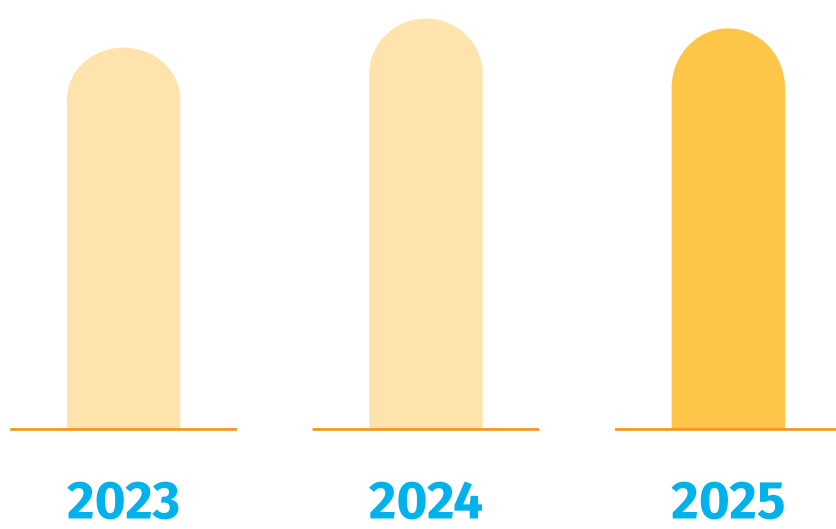
-4,5 Kg
de CO_{2eq}
por tonelada
de ropa
vs 2024

t de CO₂ eq / t de ropa procesada

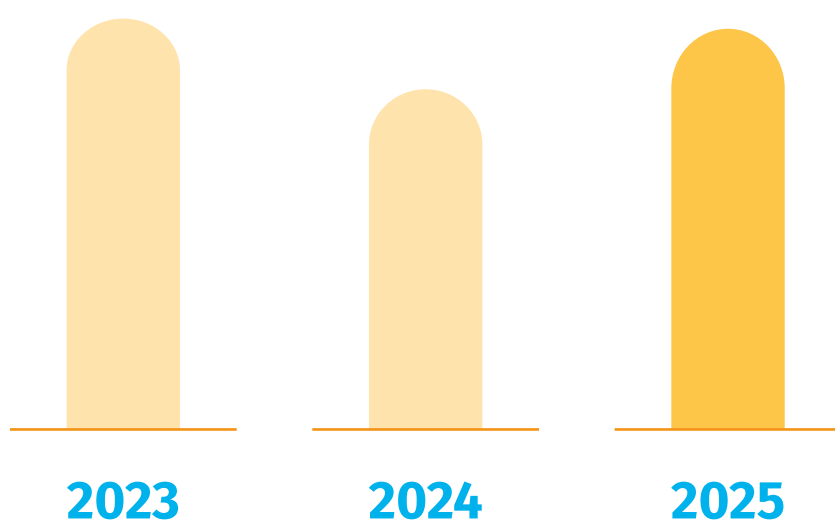
España



México



República Dominicana



3.2.3 Emisiones GEI (alcance 3)

El Grupo, en el marco del **Plan Evolve 360**, adoptará un enfoque progresivo en la gestión de las emisiones de alcance 3. En una primera fase, **Polarier** está centrando sus esfuerzos en el desarrollo e implementación del plan de descarbonización (alcances 1 y 2), priorizando la eficiencia energética, la reducción de emisiones directas y la integración de criterios de descarbonización en la operativa y en nuevos proyectos.

De forma paralela, se avanzará en la identificación de las principales fuentes de emisiones indirectas a lo largo de la cadena de valor, con el objetivo de definir un perímetro de cálculo robusto y alineado con el proceso de adaptación progresiva a la normativa CSRD.

En una segunda fase, el Grupo incorporará progresivamente el alcance 3 mediante el análisis y evaluación de su base de proveedores, incluyendo criterios ESG en los procesos de compra y desarrollando mecanismos de recopilación de información que permitan estimar y gestionar estas emisiones.

3.3 Uso sostenible de los recursos

Dada la naturaleza de su actividad, intensiva en el uso de recursos, **Polarier** sitúa la eficiencia en el consumo de agua, energía, textil y productos químicos como un eje clave de su gestión operativa y ambiental.

El Grupo orienta su estrategia hacia la optimización de estos recursos, integrando criterios de eficiencia y sostenibilidad en sus procesos productivos, con el objetivo de reducir su impacto ambiental sin comprometer la calidad del servicio.

Polarier integra criterios de eficiencia y sostenibilidad en sus procesos productivos.

3.3.1 Agua

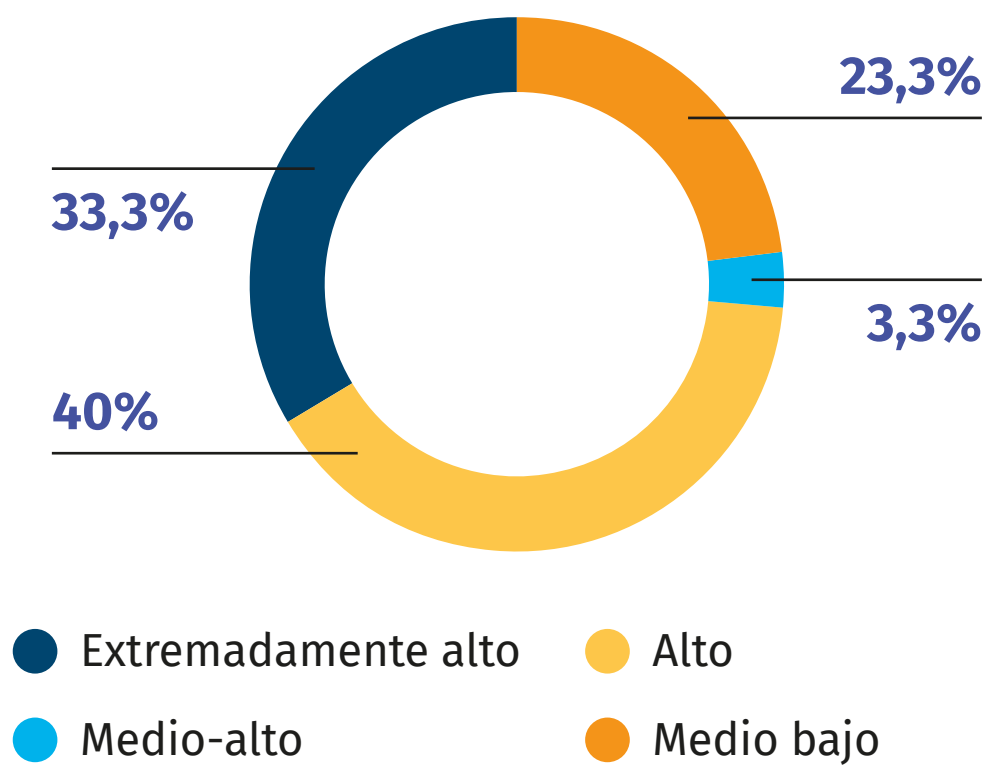
El agua constituye el principal recurso natural utilizado en la actividad del Grupo, siendo un elemento crítico tanto para la operativa como para el entorno.

En este sentido, **Polarier** ha actualizado el grado de estrés hídrico de las zonas donde opera. Esta valoración se ha realizado a través de la plataforma Aqueduct 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. Se ha identificado que una parte significativa de sus centros se ubican en áreas con niveles elevados de estrés hídrico, lo que refuerza la necesidad de una gestión responsable y eficiente de este recurso.

Para dar respuesta a este contexto, el Grupo impulsa medidas orientadas a la optimización del consumo hídrico, apoyándose en la

incorporación de maquinaria más eficiente, el diseño de programas de lavado adaptados y la mejora continua de los procesos productivos. Asimismo, en el marco del **Plan Evolve 360** y dentro del ámbito prioritario de agua, **Polarier** refuerza su compromiso de reducción de la huella hídrica mediante el seguimiento de indicadores

Nivel del estrés hídrico



clave de consumo —ya integrados en la operativa diaria—, ampliando su supervisión desde el área de Sostenibilidad en los distintos países en los que opera.

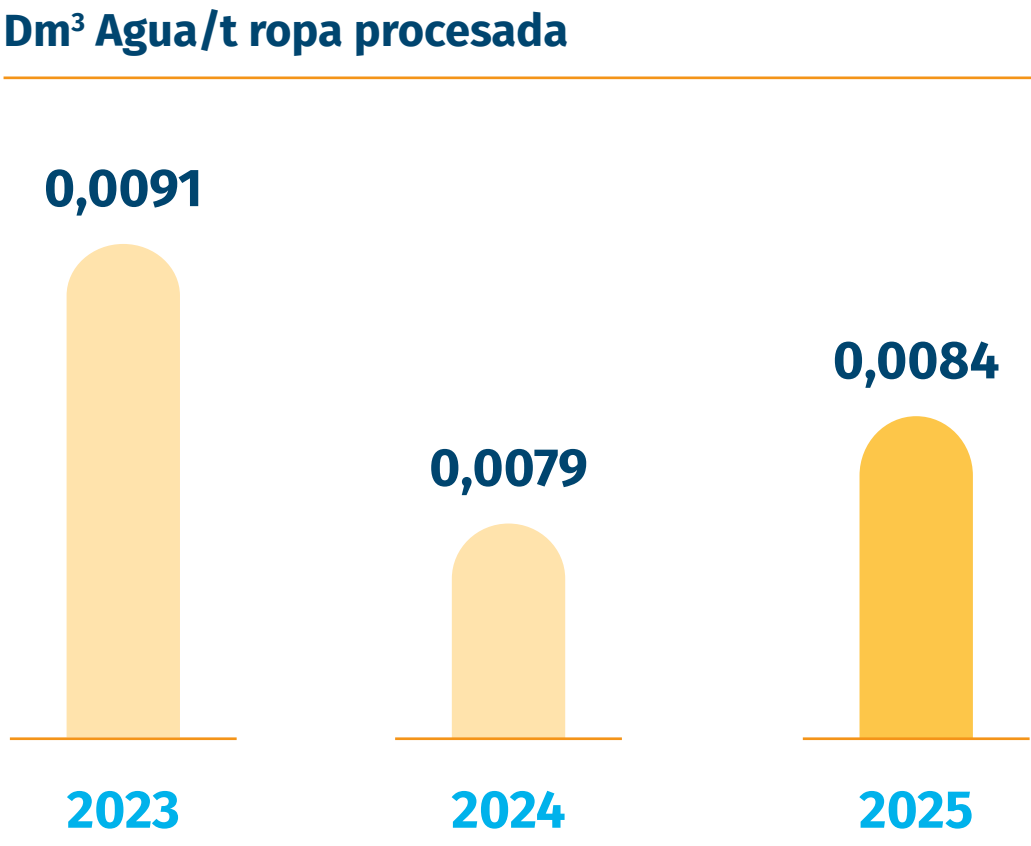
En relación con el consumo de agua, el Grupo mantiene su compromiso con la mejora continua de la eficiencia hídrica. Durante el ejercicio, el incremento del consumo total se explica principalmente por el crecimiento de la actividad y, en particular, por un cambio en el mix de la cartera de proyectos, con un mayor peso relativo de operaciones basadas en lavadoras convencionales frente a instalaciones con túnel de lavado.

Este tipo de proyectos presenta, por su propia configuración tecnológica, un consumo de agua por kilogramo procesado superior al 30% respecto a los modelos basados en túnel. No obstante, este efecto de mix se produce en un contexto en el que los centros maduros continúan mejorando sus niveles de eficiencia, reflejando la capacidad del Grupo para optimizar progresivamente sus operaciones.

En este sentido, **Polarier** continúa orientando su estrategia de inversión hacia aquellos centros en los que dispone de mayor capacidad de

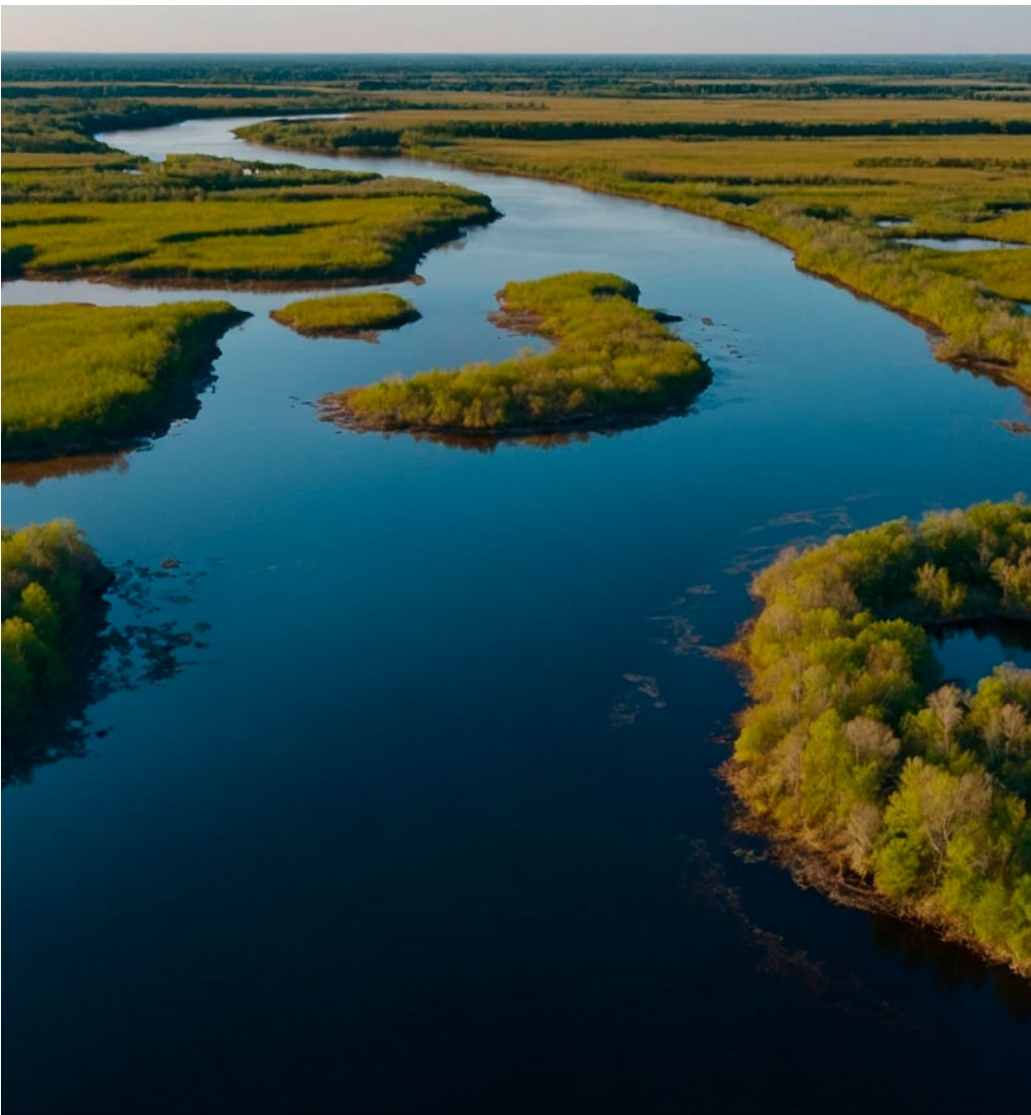
decisión, priorizando la implantación de túneles de lavado como tecnología más eficiente en el uso de recursos.

Adicionalmente, con el objetivo de optimizar el consumo de agua en proyectos basados en lavadoras industriales, durante 2025 el Grupo ha puesto en marcha en México su primer proyecto piloto con sistemas de recuperación de agua. Los resultados preliminares, obtenidos en condiciones operativas comparables y frente a instalaciones propias sin esta tecnología, apuntan a reducciones de consumo superiores al 30%.



Una vez validada la solución, y en el marco del **Plan Evolve 360**, el Grupo prevé analizar su viabilidad técnica y económica para su implantación progresiva en este tipo de operaciones, reforzando así su hoja de ruta hacia una mayor eficiencia hídrica.

Para consultar la evolución de los consumos, véase el [anexo II. Información detallada de las cuestiones ambientales](#).



3.3.2 Energía y eficiencia energética

La energía constituye uno de los principales vectores de impacto ambiental y, al mismo tiempo, uno de los factores más relevantes en la estructura de costes operativos del Grupo.

En este sentido, la evolución de los consumos energéticos está directamente vinculada al crecimiento de la actividad, por lo que es esperable un incremento en términos absolutos. No obstante, el Grupo centra su análisis en términos relativos, evaluando el consumo por tonelada de ropa procesada como indicador clave de eficiencia.

En línea con este enfoque, **Polarier** ha logrado consolidar una tendencia de mejora en la eficiencia energética en los últimos años gracias a la optimización de procesos, si bien determinados ejercicios pueden presentar variaciones puntuales derivadas del crecimiento operativo o de la puesta en marcha de nuevos centros, como ha ocurrido en este ejercicio.

La evolución del consumo energético del Grupo se detalla a continuación:

Consumo de energía ⁶	Unidad	2023	2024	2025
Electricidad	KWh	5.059.349	5.899.023	6.887.685
De la cual, es de origen renovable ⁷	KWh	1.469.086	1.504.000	2.407.120
Gas Natural	KWh	23.398.150	25.464.554 ⁸	27.997.132
GLP	L	2.304.882	2.091.475	2.431.730
Propano	KWh	152.883	142.272	320.963

La estructura del consumo energético del Grupo varía en función del país y de la configuración de las instalaciones. En España, el consumo se concentra principalmente en electricidad y gas natural, incorporándose el uso de propano en determinados proyectos. Por su parte, en México predomina el uso de GLP, mientras que en República Dominicana se combina el consumo de gas natural y GLP en función de las características de cada centro, siendo estas fuentes utilizadas principalmente en los procesos térmicos asociados a la actividad de lavandería.

Tal y como se ha expuesto en el apartado de cambio climático, en el marco del **Plan Evolve 360** y dentro del ámbito prioritario de Energía y Cambio Climático, **Polarier** refuerza su compromiso con la reducción de la huella de carbono mediante el seguimiento de indicadores clave de consumo —ya integrados en la operativa diaria—, ampliando su supervisión desde el área de Sostenibilidad en los distintos países en los que opera.

Asimismo, el Grupo impulsa la implementación de medidas específicas de eficiencia energética

y descarbonización identificadas para cada centro, así como su evaluación en nuevos proyectos. Este proceso se ha desarrollado mediante la colaboración entre los equipos de procesos y mejora continua, la dirección de operaciones y los responsables de cada país, integrando el conocimiento técnico y el análisis de viabilidad en las fases de planificación y desarrollo del Plan de Sostenibilidad.

Entre las principales líneas de actuación destacan:

- La incorporación de maquinaria y equipos de mayor rendimiento energético.
- La mejora de las instalaciones técnicas, incluyendo sistemas de iluminación, ventilación y extracción.
- La digitalización y monitorización continua de consumos mediante herramientas internas, que permiten optimizar el uso de los recursos en tiempo real.

Desde 2021, la mayor parte de la energía eléctrica contratada por **Polarier** en España procede de fuentes 100% renovables, certificadas por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

El Grupo continúa avanzando de forma decidida en su transición hacia un modelo energético más sostenible, con el objetivo de que, en los próximos años, el 100% de la energía contratada en España —donde dispone de plena capacidad de decisión sobre la contratación— provenga de fuentes renovables certificadas.

En este sentido, durante el ejercicio 2025, el 89% de la energía contratada en España ha tenido origen renovable, lo que supone un incremento del 60% respecto a 2024 y evidencia un elevado grado de avance en la consecución de este objetivo.

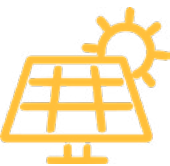
En otras geografías, como el Caribe, el Grupo continúa trabajando en la misma línea, si bien la disponibilidad de opciones renovables está

6. 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.
7. La energía eléctrica de origen renovable corresponde únicamente a los centros de España donde Polarier es responsable directo del suministro eléctrico.
8. 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.



condicionada por las infraestructuras energéticas existentes en los complejos hoteleros, lo que requiere una adaptación progresiva a las soluciones disponibles en cada ubicación.

Esta apuesta decidida por la energía limpia contribuye a la descarbonización de las operaciones, impulsa la transición energética y refuerza el compromiso de **Polarier** con los estándares regulatorios y la confianza de sus grupos de interés.



+903.120 kWh
renovables
contratados
vs 2024

En relación con los combustibles, su evolución está condicionada tanto por la actividad operativa como por la mejora en los sistemas de control y registro, que permiten una mayor trazabilidad y desagregación de los consumos.

Durante el ejercicio, el Grupo ha continuado trabajando con una plataforma de seguimiento de la flota que permite la localización en tiempo

real de los vehículos, la optimización de rutas y el control del combustible consumido y repostado. Esta herramienta contribuye a mejorar la calidad de la información del área de logística, facilitando la toma de decisiones y la identificación de oportunidades de eficiencia.

Asimismo, el Grupo se encuentra desarrollando una herramienta interna de gestión del transporte que permitirá optimizar de forma más avanzada la planificación de rutas y, en consecuencia, reducir el consumo de combustible de la flota. Se prevé su puesta en marcha durante el ejercicio 2026.

Desde el punto de vista del consumo, durante el ejercicio se observa un incremento en el uso de gasoil y una reducción en el consumo de gasolina, evolución que responde principalmente a la

renovación y adaptación progresiva de la flota hacia vehículos diésel.

La evolución del consumo de combustibles se detalla a continuación:

Consumo de combustible	Unidad	2023	2024	2025
Gasoil Fuentes Fijas (Tipo C)	L	78.114	41.643	0
Gasoil fuentes móviles (Tipo A)	L	226.938	237.840	281.765
Total Gasoil	L	305.052	279.483	281.765
Gasolina fuentes fijas	L	0	0	0
Gasolina fuentes móviles	L	210	69.359	66.655
Total Gasolina	L	210	69.359	66.655

El Grupo continuará evaluando alternativas que contribuyan a la **reducción del impacto ambiental asociado al transporte.**

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



3.3.3 Textil

El textil es el núcleo del modelo operativo del Grupo y, por tanto, se gestiona como un recurso clave dentro de su actividad.

Para ello, **Polarier** adopta un enfoque basado en el ciclo de vida del textil, abarcando desde la selección de proveedores hasta su uso y gestión final. En la fase de aprovisionamiento, se priorizan materiales de alta calidad, adaptados a las distintas necesidades operativas.

En la operación, la gestión del textil se centra en prolongar su vida útil y mantener un rendimiento estable a lo largo de los ciclos de uso. Para ello, se afinan los procesos de lavado —temperatura, dosificación de productos químicos y tiempos de

ciclo— con el objetivo de minimizar el desgaste y conservar las propiedades de las prendas. Este control permite reducir la reposición y mejorar la eficiencia global del recurso.

Además, en determinados proyectos, en México como en España, se han incorporado sistemas RFID, que facilitan el registro del número de lavados y el seguimiento del comportamiento de cada prenda, aportando información útil para una gestión más precisa y preventiva.

Este enfoque permite tratar el textil no solo como un coste operativo, sino como un recurso gestionado que aporta eficiencia, reduce impactos y se alinea con los principios de economía circular del Grupo.

3.3.4 Productos químicos

El uso de productos químicos es un elemento esencial en el proceso productivo del Grupo, especialmente en los procesos de lavado y tratamiento del textil. Por ello, su gestión se aborda desde una doble perspectiva: garantizar la calidad del servicio y minimizar el impacto ambiental asociado.

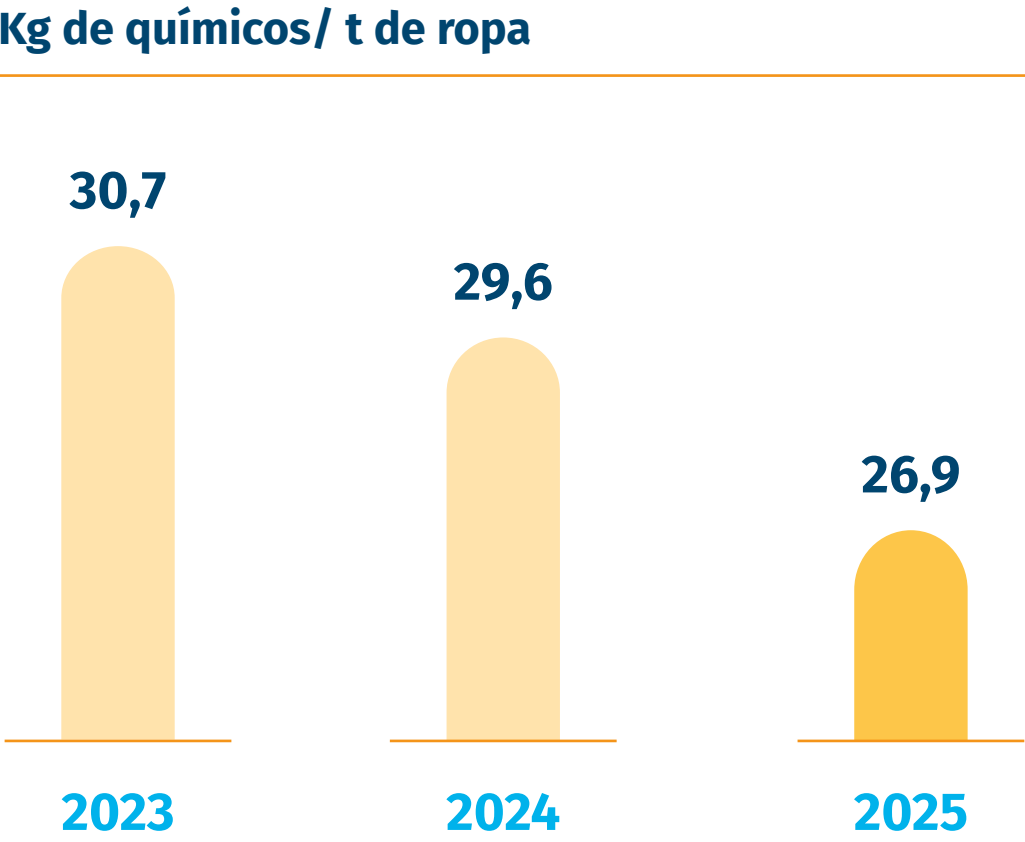
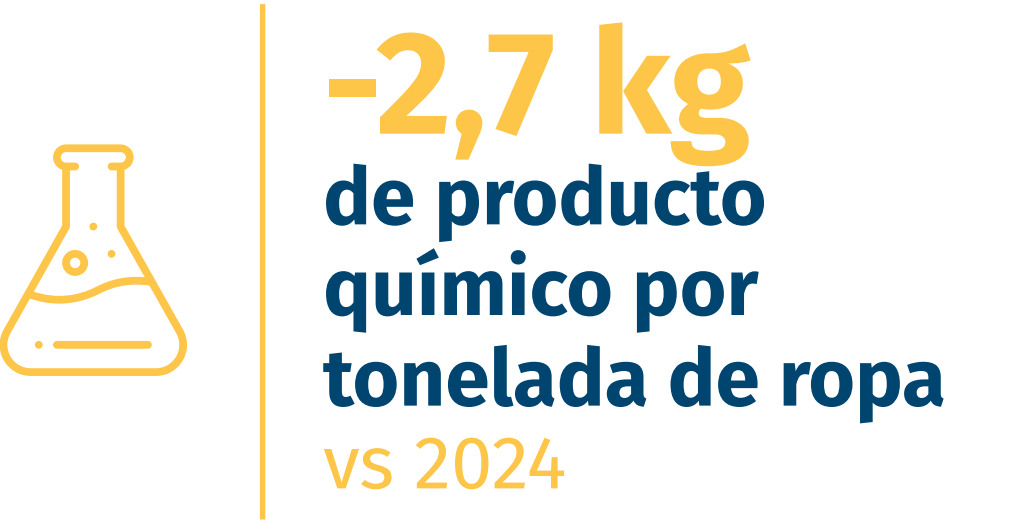
En este sentido, **Polarier** trabaja en la optimización del consumo de productos de lavandería industrial, ajustando su dosificación en función del tipo de tejido, el nivel de suciedad y las condiciones operativas de cada proceso. Este enfoque permite reducir el uso innecesario de productos sin comprometer los estándares de higiene y calidad exigidos por los clientes.

La gestión de los productos químicos se apoya, además, en sistemas de control y monitorización que permiten un seguimiento continuo del consumo y la detección de desviaciones, contribuyendo a una mejora progresiva en la eficiencia de los procesos.

Durante el ejercicio, esta gestión se ha traducido en mejoras concretas en el desempeño del Grupo. En términos relativos, el consumo de productos químicos por tonelada de ropa procesada se ha reducido en 2,7 kg de producto químico, representando una reducción del 9,1% respecto a 2024, reflejando una mayor eficiencia en los procesos de lavado y una optimización en el uso de recursos.

Tipo de químico (t)	2023	2024	2025
Blanqueador	318,3	318,0	326,8
Desinfectante	161,6	155,9	122,5
Detergente	601,1	683,3	649,3
Neutralizante	206,7	210,9	227,4
Suavizante	99,5	144,8	125,8
Total general	1429,4	1512,9	1451,6

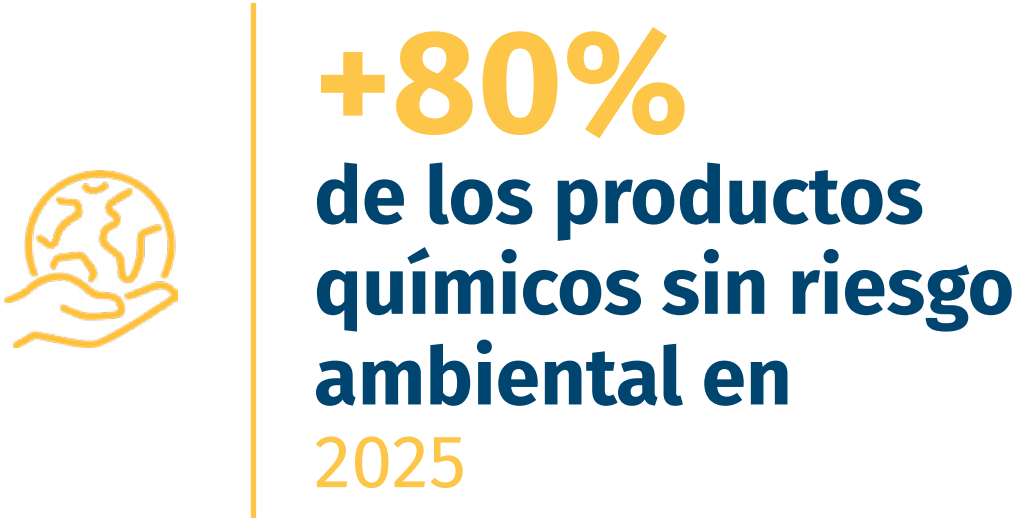




Se sigue avanzando en la incorporación de productos químicos de menor impacto ambiental frente a las soluciones tradicionales. En este sentido, más del 80,3% de los productos utilizados en lavandería no presentan riesgo ambiental.



Además, el 40,8% de los productos empleados son totalmente biodegradables, porcentaje que ha aumentado un 47,6% respecto a 2024, reflejando la progresiva sustitución de productos convencionales por alternativas con menor impacto ambiental.



3.4 Residuos y economía circular

3.4.1 Gestión de residuos

La gestión de residuos en **Polarier** continúa evolucionando hacia un modelo más estructurado, con un mayor control sobre la información generada y una mejora progresiva en los procesos de gestión.

En este sentido, en el marco del **Plan Evolve 360** y dentro del ámbito prioritario de residuos y economía circular, el Grupo ha definido como objetivo la implantación de un Plan de Gestión de Residuos en todos los países en los que opera. Para ello, se están desarrollando distintas acciones, entre las que destacan la revisión y actualización del plan actual, su adaptación a las particularidades de cada país, la puesta en marcha de programas formativos específicos y el refuerzo del control en la gestión del residuo textil.

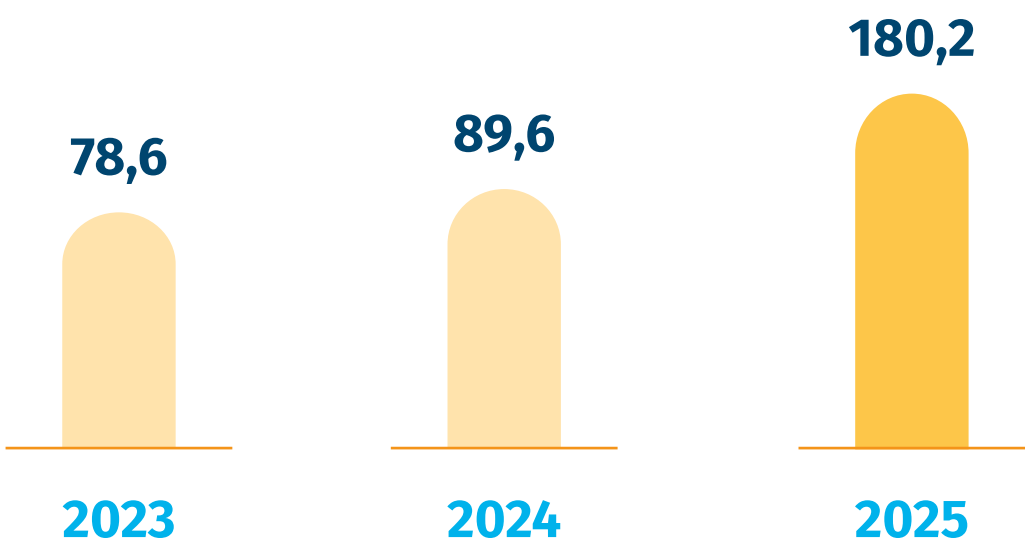
Durante el ejercicio, se ha seguido trabajando en la mejora de los procesos de identificación,

clasificación y trazabilidad de los residuos por tipología. Este avance ha permitido disponer de una información más completa y detallada, lo que en algunos casos se traduce en un aumento de los residuos reportados, no tanto por un incremento real en su generación, sino por una mayor capacidad de control y registro. Esto se ve reflejado en el indicador de intensidad de residuos gestionados de este ejercicio, se ha situado en 9,8 kg por tonelada de ropa procesada, lo que representa una mejora en el entorno de control del dato respecto al ejercicio anterior.

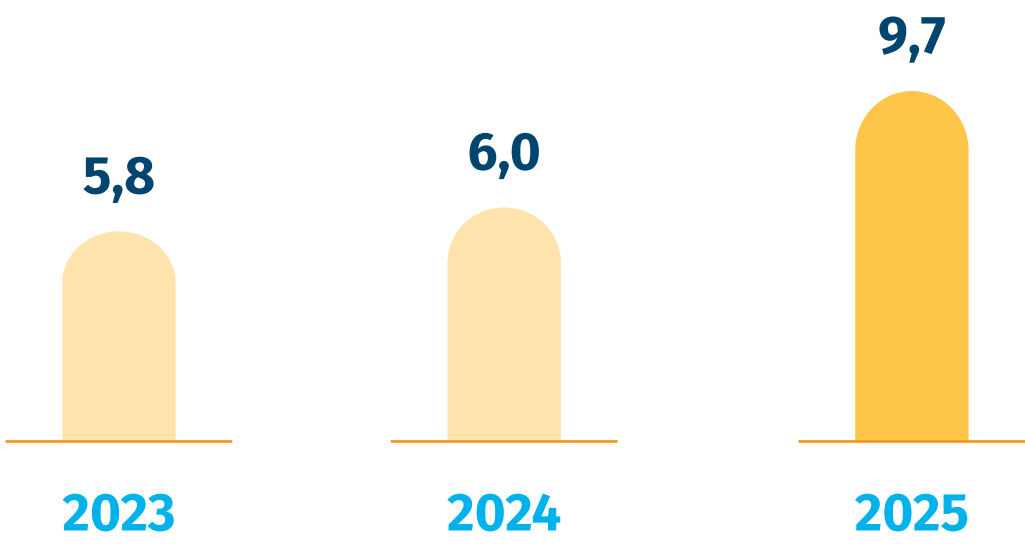
En este contexto, el Grupo pone el foco en la correcta gestión de los residuos generados, destacando especialmente el peso de aquellos que son destinados a operaciones de valorización. En 2025, el 89,8% de los residuos han sido gestionados a través de procesos de valorización, principalmente reciclaje, lo que supone un aumento respecto al 87,1% registrado en 2024.



Toneladas de residuos



Kg de residuo / t ropa procesada



+90%
de los residuos
son destinados a
operaciones de
valorización

La clasificación y gestión de los residuos puede variar en función de las capacidades operativas de cada país y del tipo de lavandería. A continuación, se detalla cómo se lleva a cabo esta gestión en cada uno de los países en los que opera el Grupo.

España

El Grupo continúa garantizando la correcta separación de residuos mediante la aplicación de su Plan de Gestión de Residuos, supervisado por el área de Sostenibilidad. Para ello, se llevan a cabo auditorías internas y un seguimiento continuo de los residuos generados, asegurando la adecuada documentación, así como la planificación y coordinación de las recogidas con gestores autorizados.

En el caso de los residuos gestionados a través de los sistemas municipales de recogida selectiva —envases ligeros, papel y cartón, vidrio y fracción resto—, su tratamiento se realiza conforme a los circuitos establecidos por las entidades locales, garantizando su correcta gestión. El Grupo mantiene la supervisión de estos flujos, si bien el nivel de detalle de la información disponible está condicionado por los sistemas de reporte de los propios ayuntamientos.

Asimismo, se continúa velando por el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de residuos, disponiendo todos los centros de los correspondientes Números de Identificación Medioambiental (NIMA) como productores de residuos.

México y República Dominicana

En línea con el ejercicio anterior, se ha continuado avanzando en la adaptación del Plan de Gestión de Residuos, con el objetivo de ajustarlo a las particularidades de cada país y a las características de cada centro.

En el caso de las lavanderías ubicadas en instalaciones hoteleras, **Polarier** continúa adaptándose a los procedimientos y políticas de gestión de residuos definidos por cada establecimiento. No obstante, determinados residuos, como el hierro o los plásticos, son gestionados directamente por las lavanderías, manteniendo un registro específico por tipo de residuo.

Todos los centros productores de residuos de España cuentan con registro NIMA.



3.4.2 Tipología de residuos

Dentro del ejercicio de identificación de los residuos, se ha seguido avanzando en su gestión por tipología, reforzando su clasificación y control. En este sentido, cabe destacar que el 95% de los residuos generados en 2025 han sido considerados no peligrosos, mientras que el 5% restante corresponde a residuos peligrosos, siendo todos ellos gestionados conforme a la normativa vigente a través de gestores autorizados.

Por su relevancia para el Grupo y su elevado potencial de reciclaje, destacan especialmente:

- **La gestión del plástico.** La reducción del uso de plásticos de un solo uso sigue siendo una línea de trabajo en la operativa diaria y en el diseño de nuevos procesos productivos, donde se priorizan criterios como la durabilidad, la capacidad y la facilidad de manipulación.



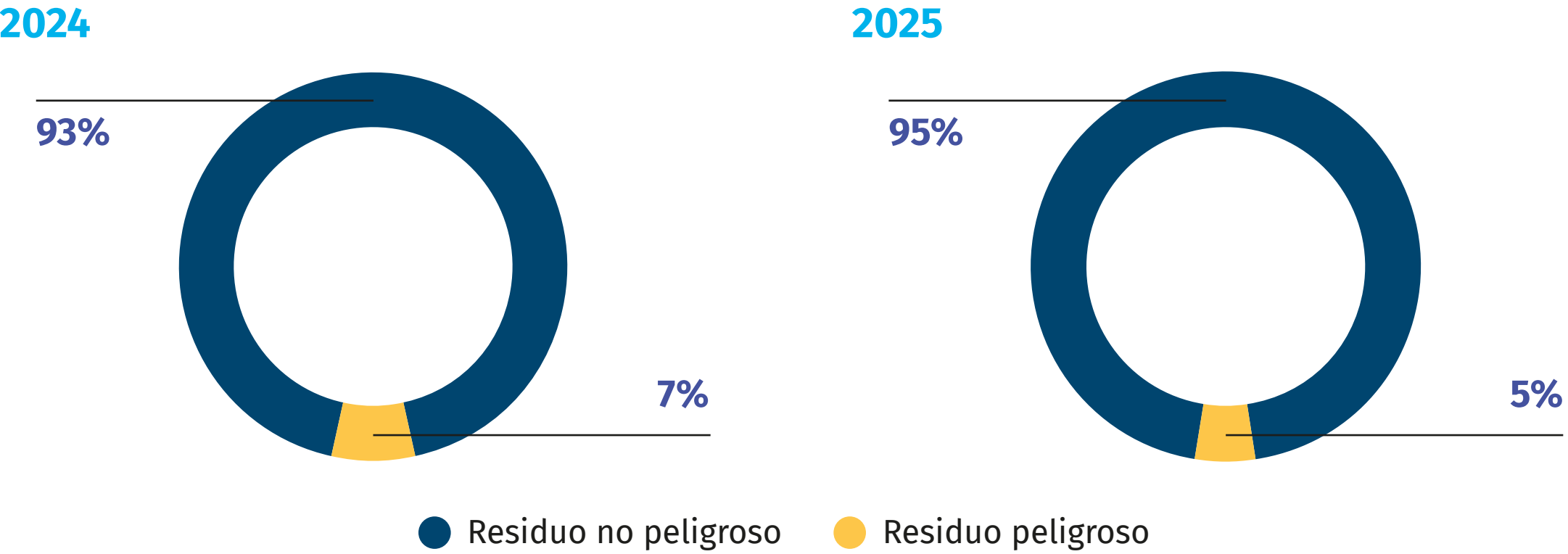
En este sentido, desde 2021 se han ido sustituyendo distintos elementos logísticos por alternativas más sostenibles, como elementos de almacenaje plásticos de alta resistencia 100% reciclables, siendo en la actualidad los materiales utilizados de forma generalizada en los proyectos.

En cuanto a la cantidad de residuos plásticos generados, se ha registrado una reducción del 16% respecto a 2024, pasando de 22,2 a 18,7 toneladas gestionadas. Esta evolución refleja las mejoras implementadas en la gestión y optimización de este tipo de residuo.

Una vez que el textil es identificado como residuo, en función de sus condiciones, se procede a su clasificación y almacenamiento adecuado, facilitando su posterior recogida por gestores autorizados. Además de su gestión a través de estos gestores, una parte del residuo textil se destina a donaciones a entidades y asociaciones, contribuyendo así a su reutilización (este aspecto se desarrolla con mayor detalle en el apartado [6.1.1 Donaciones de textil](#)).

Asimismo, el Grupo ha seguido impulsando iniciativas específicas en este ámbito, como el proyecto Re-Linen, que ha permitido avanzar en el conocimiento sobre las posibilidades de valorización del residuo textil y su integración en un modelo de economía circular (desarrollado en el siguiente apartado).

- **La gestión del residuo textil.** Dada la naturaleza de la actividad del Grupo, el residuo textil constituye uno de los principales focos de atención dentro de la gestión de residuos. Durante el ejercicio, se ha continuado avanzando en su correcta identificación y clasificación, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Gestión de Residuos.



3.4.3 Circularidad: Proyecto Re-Linen

Polarier ha liderado desde 2024 el proyecto Re-Linen, una iniciativa pionera orientada a dar una segunda vida al residuo textil hotelero generado en Baleares. El proyecto se ha desarrollado en colaboración con la Fundación Impulsa, apoyado por una red de empresas del sector y con el soporte de un socio tecnológico especializado para el análisis y desarrollo de soluciones de valorización del textil.

Re-Linen ha supuesto un avance relevante en la aplicación práctica de la economía circular al sector textil hotelero, permitiendo al Grupo profundizar en el conocimiento del residuo y en sus posibilidades reales de valorización. A lo largo del proyecto, se han realizado pruebas en condiciones reales de operación industrial, combinando procesos de trinchado, desfibrado, hilatura y tejeduría, lo que ha permitido alcanzar composiciones de hasta un 50% de fibra reciclada en hilo.

Asimismo, se ha generado conocimiento aplicado sobre las características del residuo textil hotelero, sus limitaciones y su potencial, sentando las bases para futuros enfoques de ecodiseño orientados a mejorar su reciclabilidad desde origen.

Entre las principales conclusiones del proyecto, destacan:

- 1. Que la calidad del residuo es un factor determinante, ya que el desgaste del textil limita en muchos casos su reutilización o reciclaje en productos de alta calidad.
- 2. Que no todo el residuo es apto para ser reciclado en las mismas condiciones, lo que refuerza la importancia de su correcta clasificación desde origen.
- 3. Que el volumen actual de residuo no permite, en las condiciones actuales, abordar soluciones industriales propias, siendo más viables modelos basados en la colaboración con gestores externos y en el aprovechamiento de infraestructuras ya existentes.

En este contexto, el proyecto ha permitido definir una hoja de ruta más realista, orientada a la colaboración con proveedores propios especializados para el envío de residuo textil a sus instalaciones y su posterior reintroducción en determinadas



líneas de producto del Grupo. Como resultado de varios meses de trabajo, se han alcanzado acuerdos con algunos proveedores para incorporar, a partir de 2026, los primeros productos circulares en las colecciones de renting en España.

En 2026 se pondrán en circulación los **primeros productos circulares** derivados del residuo textil.





17

Zonas protegidas identificadas

10

Área marina protegida

7

Área terrestre y de aguas interiores protegida

3.5 Biodiversidad

El Grupo es consciente de la importancia de preservar el entorno natural en el que desarrolla su actividad, especialmente en aquellos territorios donde la presión sobre los ecosistemas puede ser mayor.

En este sentido, y siguiendo con el análisis que se realizó en el anterior ejercicio, se ha revisado la proximidad de sus centros operativos a áreas protegidas, con el objetivo de identificar posibles impactos y reforzar la gestión responsable del entorno.

Para ello, se ha utilizado la plataforma global *Protected Planet*, gestionada por el UNEP-WCMC (Centro Mundial de Monitoreo de la Conservación del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), que permite identificar y mapear zonas protegidas y de alto valor ecológico.

Como resultado de este análisis, se han identificado diversas áreas protegidas en un radio cercano a los centros operativos del Grupo. Si bien la actividad de **Polarier** no presenta afecciones directas sobre estos espacios, su localización y tipología se tienen en cuenta en la toma de

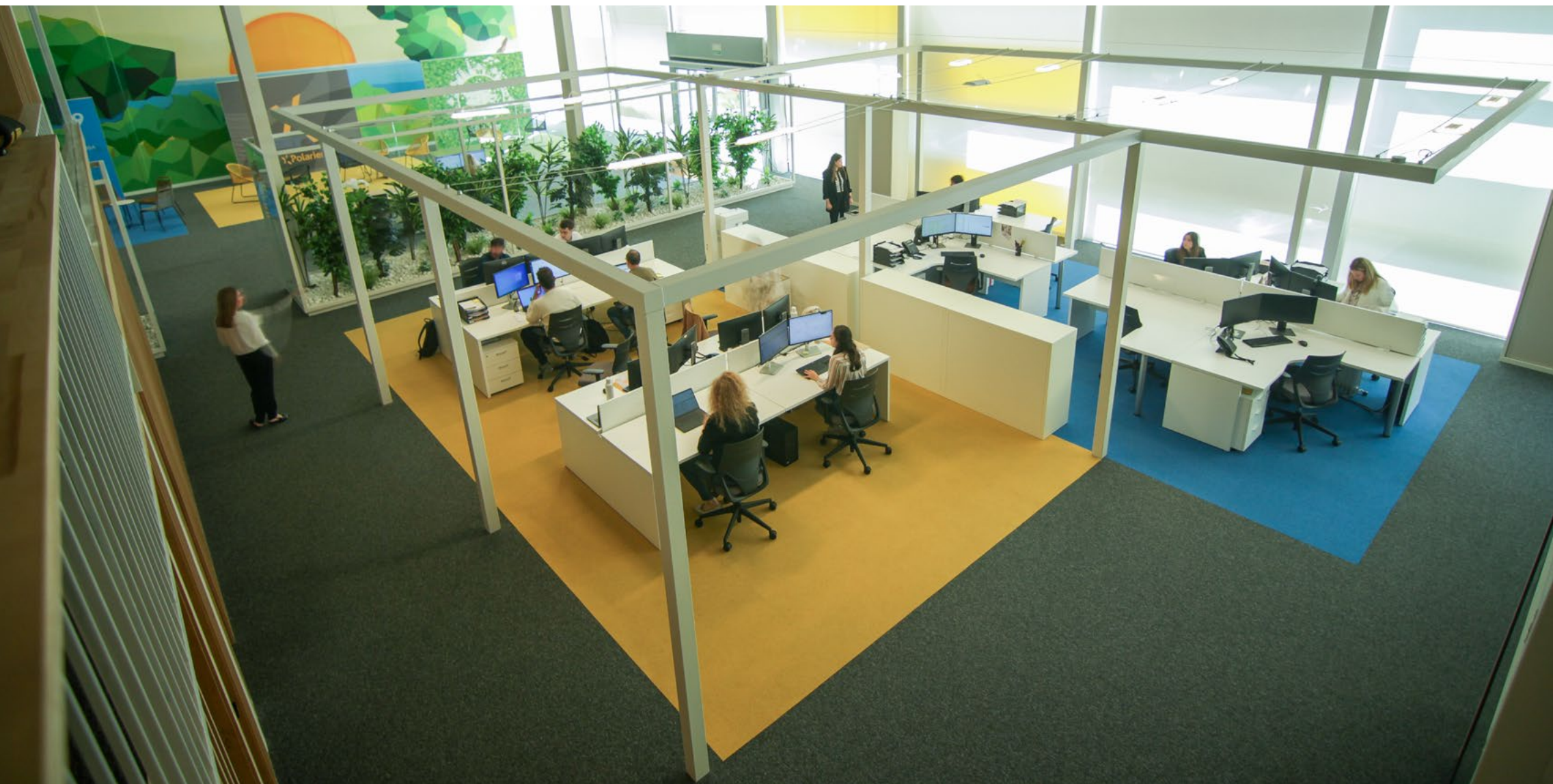
decisiones operativas y en el desarrollo de nuevos proyectos.

Cabe destacar que, si bien la biodiversidad no ha sido identificada como un aspecto material en el análisis de doble materialidad del Grupo,

Polarier continúa considerándola dentro de su ámbito de actuación, incorporándola como elemento de seguimiento en la gestión ambiental y en la toma de decisiones, con el objetivo de prevenir impactos futuros y, en caso de que sea necesario, definir medidas específicas de actuación.



4. Personal y aspectos sociales



4.1 Gestión social y de personal

Polarier continúa avanzando en la consolidación de un entorno de trabajo basado en la diversidad, la equidad y la integración, donde la seguridad, la salud y el desarrollo profesional constituyen pilares fundamentales en la gestión de las personas.

En este sentido, en el marco del **Plan Evolve 360**, el Grupo ha definido tres ámbitos prioritarios orientados a reforzar el enfoque en las personas: desarrollo profesional y bienestar del equipo, salud y seguridad, y diversidad, equidad e inclusión (DE&I) y derechos humanos. Estos ámbitos permiten estructurar la gestión de personas en torno a objetivos concretos y medibles, alineados con la estrategia del Grupo.

Asimismo, la renovación de la certificación **ISO 45001⁵** en 2025 refuerza el compromiso del Grupo con la prevención de riesgos laborales, la mejora continua de las condiciones de trabajo y la promoción del bienestar como elemento clave en la atracción y retención del talento.

En 2025, el Grupo ha renovado la certificación ISO 45001 en sus centros.

4.1.1 Plan de Engagement

De forma complementaria, **Polarier** impulsa distintas iniciativas orientadas a fortalecer el compromiso y la vinculación del equipo, entre las que destaca el **Plan de Engagement**, que constituye una herramienta clave tanto para medir la percepción interna como para mejorar la experiencia de las personas en la organización.



Este Plan se consolida como un elemento relevante en la mejora del clima laboral y del desempeño organizativo. En este sentido, las iniciativas desarrolladas contribuyen a incrementar la satisfacción y el bienestar de las personas, fomentar el trabajo en equipo y reforzar el compromiso con la compañía. Asimismo, favorecen la reducción del estrés, el aumento de la productividad y la atracción y retención del talento.

Adicionalmente, el Plan impulsa la cohesión organizacional, fortaleciendo el sentimiento de pertenencia y promoviendo entornos de trabajo más colaborativos y eficientes. Todo ello repercute positivamente en la imagen del Grupo, tanto a nivel interno como externo, reforzando su posicionamiento como empleador responsable.

El análisis interno realizado durante el ejercicio, a partir de encuestas en las que han participado 127 personas, refleja un nivel de satisfacción elevado y sostenido. En concreto, se ha obtenido una valoración de 4,5 sobre 5 en clima laboral para el personal de oficinas y ámbito corporativo, y de 4,1 sobre 5 en satisfacción laboral en los centros de lavandería, lo que supone una mejora respecto a los resultados de 2024.

Estos resultados evidencian la consolidación de un modelo alineado con las expectativas del equipo. En particular, durante 2025 se han reforzado las iniciativas vinculadas al reconocimiento, el agradecimiento y las experiencias compartidas, incrementando la percepción de cercanía y cuidado por parte de la organización.



El Plan de Engagement integra acciones orientadas a abordar de forma integral el bienestar de las personas, el desarrollo del equipo, la cohesión organizativa y la contribución social del Grupo.

En conjunto, estos resultados reflejan un alto nivel de compromiso del equipo y permiten al Grupo seguir evolucionando su modelo de gestión de personas, reforzando sus fortalezas y ajustando aquellas áreas con mayor potencial de mejora.



+7%
de mejora
en las encuestas
de clima laboral
vs 2024



4.2 Equipo de Polarier

4.2.1 Estructura de la plantilla

A cierre de 2025, el Grupo cuenta con una plantilla total de 1.114 empleados, distribuidos entre España, México y República Dominicana.

Esta distribución responde a la evolución de la actividad en cada país y a las necesidades operativas de los distintos centros, manteniendo una estructura adaptada a las características de cada mercado.

Los criterios de clasificación profesional definidos en el ejercicio anterior, basados en la agrupación de los empleados según la similitud de sus funciones y responsabilidades, han permitido mejorar la recopilación de la información y facilitar el análisis comparativo a nivel corporativo.

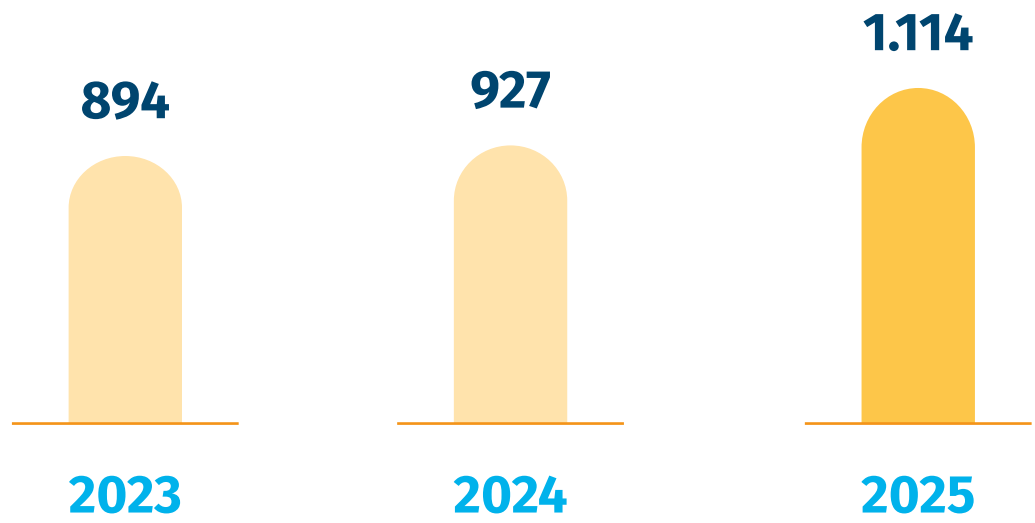
El detalle de la clasificación por grupos o categorías profesionales, así como los puestos asociados por país, se recoge en el [anexo III.1 Categorías profesionales](#).

A efectos de análisis, la plantilla se organiza en dos grandes colectivos: personal operativo (lavandería) y personal de soporte (oficinas). Esta diferenciación permite reflejar de forma más precisa la realidad del negocio, así como el impacto económico y salarial de las medidas laborales aplicadas en los distintos países donde opera el Grupo.

A continuación, se presentan los principales indicadores de empleo correspondientes al ejercicio 2025 a fecha de cierre, así como su evolución respecto a ejercicios anteriores. Estos indicadores recogen el número total de contratos por modalidad (temporal e indefinido) y tipo de jornada (completa y parcial), junto con su distribución por sexo, rango de edad y categoría profesional. Para más información, véase el [anexo III. Información detallada de las cuestiones sociales y del personal](#).

País	2023	2024	2025
España	340	416	570
México	206	175	156
República Dominicana	348	336	388
Total empleados ⁹	894	927	1.114

Número de empleados



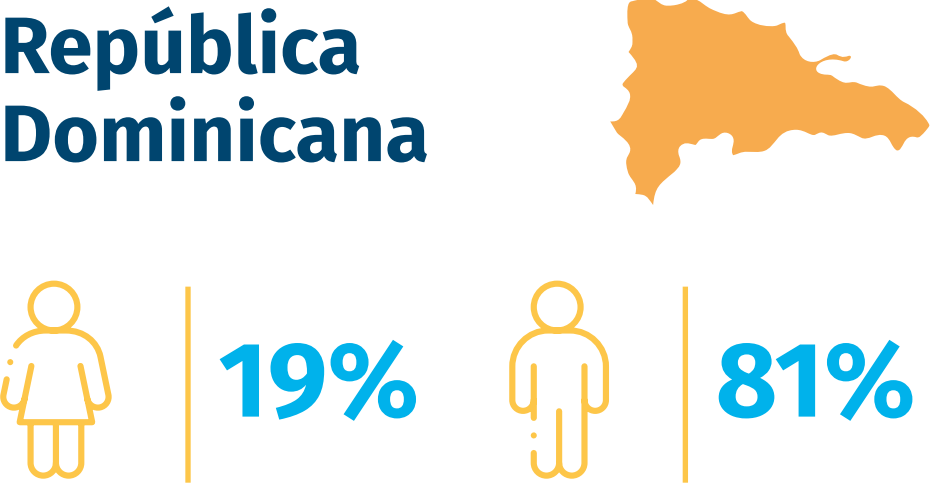
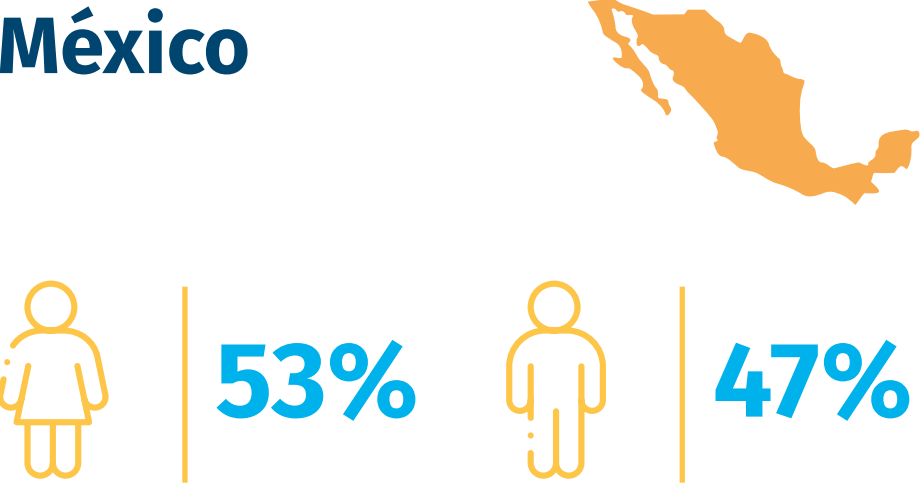
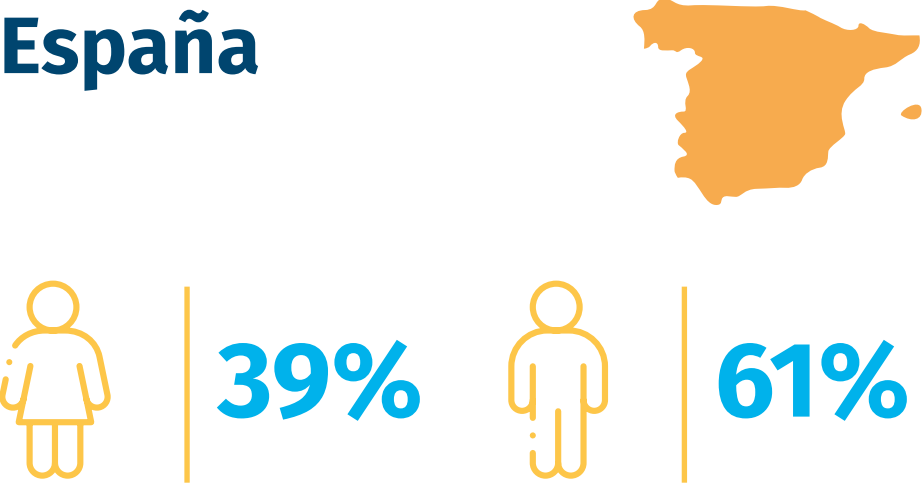
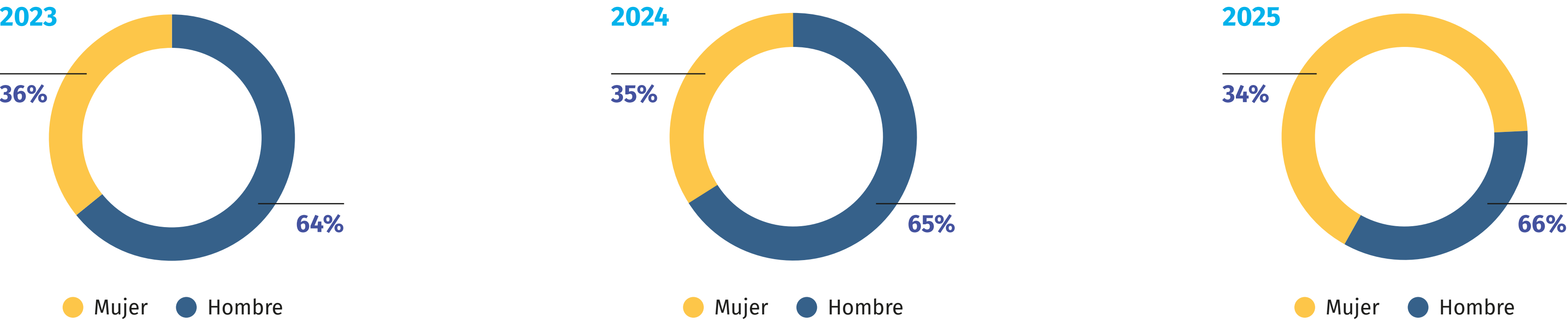
* Dentro de los contratos indefinidos se incluye 373 empleados con contrato fijo discontinuo en 2025.



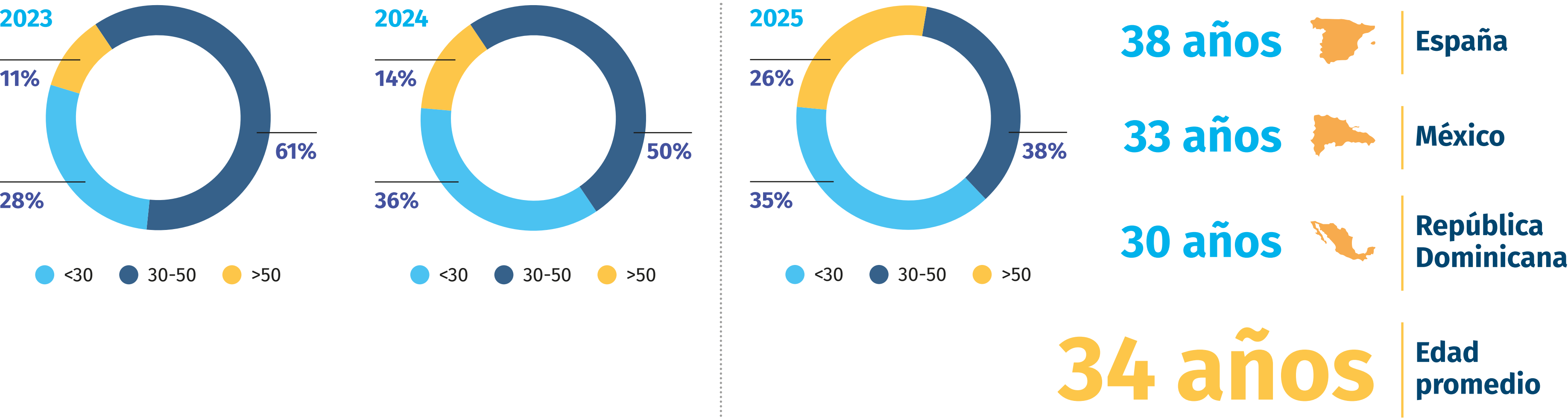
9. Debido a la estacionalidad de algunas zonas en las que se opera (principalmente Baleares), en el anexo III. Información detallada de las cuestiones sociales y del personal, se pueden ver los datos de la plantilla promedio anual.



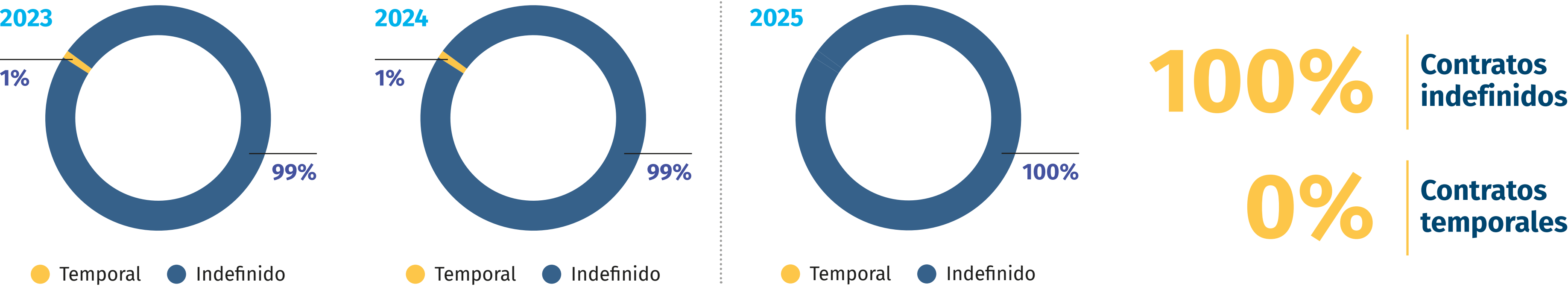
Distribución por sexo



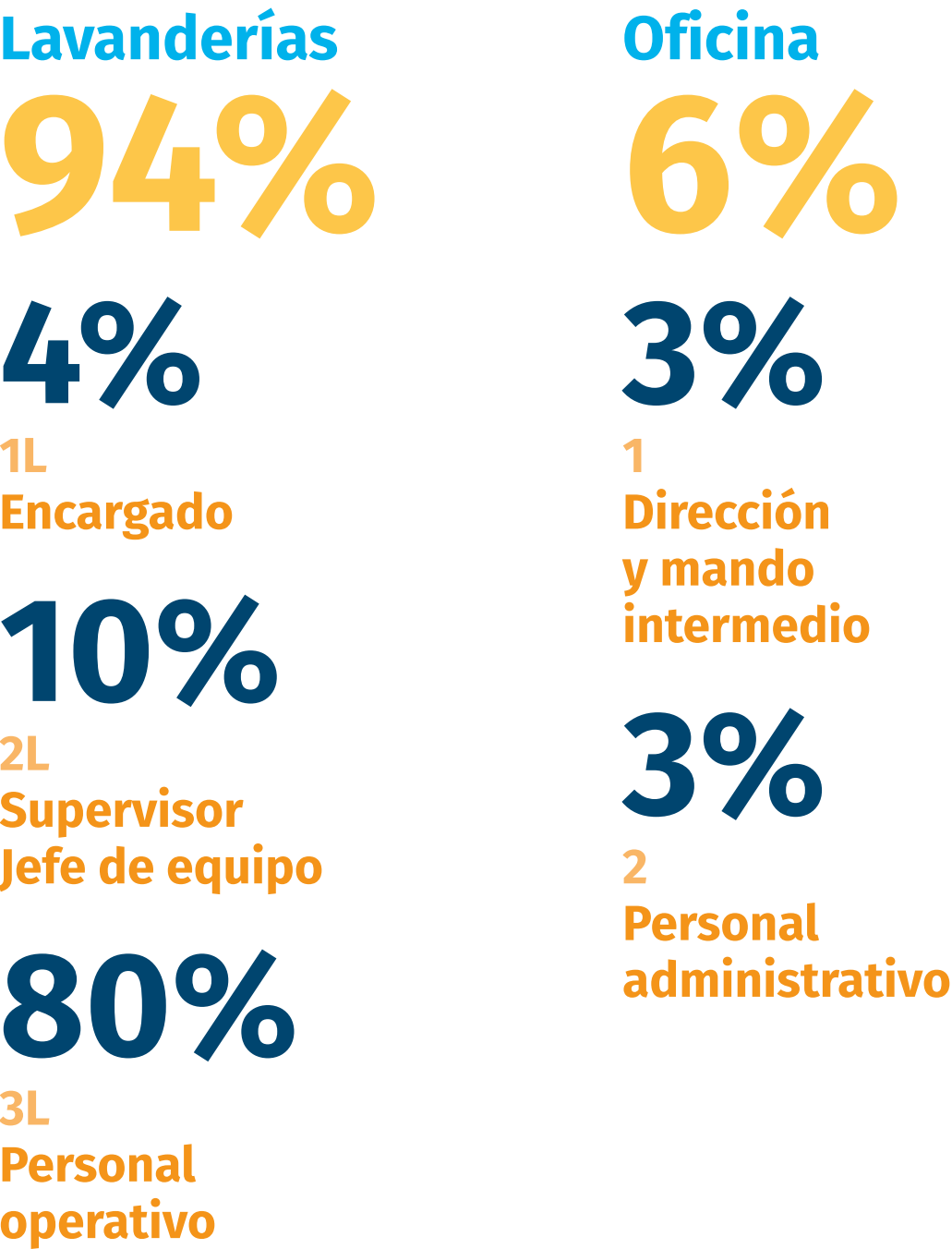
Distribución por rango de edad



Distribución por tipo de contrato



Distribución por categoría



4.2.2 Inserción de personas con discapacidad

La estrategia para la inserción de personas con discapacidad implementada por el Grupo durante el ejercicio se desarrolla en detalle en el apartado [5.1.3 Diversidad e inclusión](#).

En línea con su firme compromiso social, **Polarier** continúa impulsando iniciativas y proyectos orientados a facilitar y reforzar la integración laboral de personas con discapacidad, contribuyendo así a la construcción de un entorno más inclusivo y equitativo.

Adicionalmente, se prioriza la accesibilidad física en aquellas instalaciones sobre las que el Grupo dispone de capacidad de actuación directa, como las oficinas, donde se procura garantizar condiciones adecuadas de acceso, circulación y señalización.

Empleados contratados con discapacidad	2023	2024	2025
España	1	4	3
México	0	0	0
R. Dominicana	0	0	0



4.2.3 Remuneración salarial

En **Polarier**, 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, **Polarier** asegura niveles salariales por encima del salario mínimo legal en todos los países donde opera, complementados con beneficios sociales y programas de desarrollo profesional. Para consultar la información salarial, véase el [anexo III.5 Información salarial](#).

En relación con la remuneración del 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. Para más información, véase el [anexo III.5 Información salarial](#).

4.3 Organización del trabajo, conciliación y absentismo

4.3.1 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.
- **México:** Ley Federal del Trabajo y se complementa con los acuerdos sindicales firmados en cada centro.
- **República Dominicana:** Código de Trabajo de la República Dominicana, adicionalmente todos los colaboradores de lavandería están cubiertos por las condiciones del convenio sindical.

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 ^{10 11 12}	Días de vacaciones anuales
España	(40 horas semanales)	31
México	(48 horas semanales)	12
República Dominicana	(44 horas semanales)	14

10. En España las horas de trabajo anuales son por convenio.
11. En México las horas de trabajo semanales están estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.
12. En República Dominicana las horas de trabajo semanales y días de vacaciones corresponden a los artículos 147 y 177 del Código de trabajo.

4.3.2 Conciliación y desconexión laboral

El Grupo mantiene un firme compromiso con el equilibrio entre la vida profesional y personal, promoviendo su integración como elemento clave para generar un entorno laboral basado en el orgullo de pertenencia, la implicación y la iniciativa individual. Un equipo comprometido resulta esencial para la consecución de sus objetivos, por lo que impulsa una cultura organizativa en la que cada profesional contribuye activamente al éxito de la compañía a través de su dedicación y esfuerzo.

En este contexto, la organización sigue implementando las medidas de conciliación en todos sus centros y países que van más allá del cumplimiento normativo, entre las que destacan:

- El uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales (videoconferencias, multiconferencias, aplicaciones corporativas) para facilitar la comunicación y reducir la necesidad de desplazamientos y viajes.
- La promoción de la movilidad geográfica y la posibilidad de solicitar cambios de centro de trabajo cuando estén motivados por el cuidado de personas dependientes (menores o familiares), siempre que existan vacantes disponibles.
- La implantación de horarios flexibles de entrada y salida en aquellos puestos y áreas en los que la actividad lo permite.
- La provisión de medios de transporte financiados por **Polarier** para determinados puestos, con el objetivo de reducir los tiempos de desplazamiento y mejorar la seguridad de los empleados.



A través de estas iniciativas, **Polarier** refuerza su compromiso con el bienestar de su equipo, favoreciendo la conciliación y consolidando una cultura basada en la confianza, la flexibilidad y el respeto por las necesidades individuales.

Si bien actualmente no dispone de una política formal de desconexión digital, el Grupo promueve prácticas orientadas a garantizarla fuera del horario laboral, evitando la exigencia de responder comunicaciones profesionales —como correos electrónicos, llamadas o mensajes— salvo en situaciones excepcionales, con el fin de prevenir el estrés y el agotamiento.

Adicionalmente, se impulsan iniciativas orientadas a fomentar la satisfacción de los empleados, mejorar su experiencia en el trabajo y promover un entorno laboral positivo basado en la confianza y un buen clima organizativo. Algunas de las iniciativas son:

Polarier refuerza una cultura basada en la confianza, la flexibilidad y el bienestar del equipo.

España

- **Senior Day:** iniciativa que reconoce la fidelidad de la plantilla, otorgando un día adicional de vacaciones a los empleados con contrato fijo o fijo discontinuo por cada cinco años de antigüedad en la compañía.
- **Cheque bebé / Cheque boda:** beneficio social dirigido a empleados con más de un año de antigüedad, concebido como apoyo en momentos personales relevantes como el nacimiento de hijos o la celebración de matrimonio.
- **Programa Thank you:** sistema de reconocimiento que premia la trayectoria profesional mediante la entrega de bonos regalo con motivo de los quinquenios de permanencia en la organización.
- **Healthy Day:** iniciativa orientada a promover hábitos de vida saludables, que combina la difusión de contenidos sobre bienestar con acciones presenciales, como la organización de desayunos saludables en oficinas y centros de trabajo.

- **Polarier Day:** jornada diseñada para fomentar el conocimiento transversal del negocio, en la que el personal de oficinas participa en actividades operativas en lavanderías, fortaleciendo la comprensión de los procesos clave de la compañía.
- **Talent Day:** espacio de encuentro enfocado en el intercambio de experiencias, conocimientos y buenas prácticas, alineado con los compromisos y líneas de actuación de la organización.

- **Eventos de navidad:** organización de encuentros corporativos anuales, como comidas o cenas de empresa, así como actividades dirigidas a las familias, incluyendo iniciativas para los hijos de los empleados con el objetivo de reforzar el sentimiento de pertenencia.
- **Servicio de fisioterapia:** disponibilidad periódica de un servicio de fisioterapia en las instalaciones, prestado por profesionales cualificados, que contribuye al bienestar físico de la plantilla.



Se promueve la **colaboración entre equipos** como pilar fundamental de la cultura organizativa.



- **APP My Polarier:** herramienta digital de comunicación interna que facilita la gestión de procesos, la difusión de información corporativa y la firma de documentación, reduciendo desplazamientos y mejorando la eficiencia operativa.

- **Onboarding y Offboarding:** procesos estructurados de incorporación y desvinculación, en mejora continua y especialmente adaptados a la estacionalidad de la actividad, que garantizan una experiencia adecuada en todas las etapas del ciclo laboral.
- **Polarier Academy:** plan de formación interna orientado al desarrollo de competencias técnicas y transversales, que impulsa el aprendizaje continuo y la empleabilidad de los profesionales.
- **Programas de mentoring y coaching:** iniciativas dirigidas al desarrollo profesional y personal de los empleados, facilitando el acompañamiento, la transferencia de conocimiento y el fortalecimiento del liderazgo.

Polarier escucha activamente a sus equipos, incorporando sus expectativas en la planificación 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.
 - 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.

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.

4.3.3 Absentismo¹³

El absentismo constituye un indicador relevante para el seguimiento del bienestar y las condiciones laborales del equipo. Durante el ejercicio, el Grupo ha seguido trabajando para mejorar y estandarizar los sistemas el control de asistencia y disponer los datos de las ausencias de forma homogénea y digitalizada.

A continuación, se muestran los resultados del Grupo, expresados en horas de absentismo acumuladas por tipología de ausencia.

En 2025, la mejora en la prevención de accidentes laborales ha permitido reducir en 606 las jornadas perdidas por bajas.

Tipología	2023	2024	2025
Ausencias injustificadas del puesto de trabajo	20.832	21.736	21.928
Permiso maternidad	2.544	4.880	4.248
Enfermedad común	39.952	48.056	76.496
Accidentes con baja	24.272	19.688	14.840
Enfermedad profesional	0	1.472	272
Accidente no laboral	1.016	352	1.568

4.4 Salud y seguridad

4.4.1 Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La certificación ISO 45001⁴ 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.

Además, en el marco del **Plan Evolve 360**, y específicamente en el ámbito prioritario de Salud y Seguridad, se han definido dos objetivos clave orientados al refuerzo de las condiciones ergonómicas y a la consolidación de una cultura preventiva. Estos objetivos incluyen el seguimiento periódico de las medidas ergonómicas y el control mensual de la siniestralidad, así como el impulso de acciones específicas dirigidas a la mejora continua en estas áreas.

En este contexto, destacan iniciativas como la realización de evaluaciones ergonómicas externas de los puestos de trabajo y el diseño de una guía corporativa de ergonomía aplicable a centros y nuevos proyectos. Asimismo, se refuerza el seguimiento mensual de accidentes —atendiendo a su tipología y gravedad— junto con la realización de auditorías internas de PRL por país. A ello se suma la implementación del Programa “Espacio Seguro”, la identificación de puestos críticos y el desarrollo de campañas de concienciación en materia de seguridad.

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

13. Las horas de absentismo se han calculado en base a días naturales y una jornada media estimada de 8 horas.





España

El área de Salud y Seguridad es gestionada desde el Departamento de Personas y Relaciones Laborales, encargado de coordinar y supervisar todas las actuaciones y el cumplimiento de las obligaciones normativas en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se identifican y comunican los aspectos prioritarios en materia preventiva, definiendo estrategias orientadas a dar respuesta a las necesidades detectadas. Adicionalmente, se mantiene el servicio anual de reconocimiento médico y se garantizan las medidas de seguridad adecuadas para cada puesto y categoría profesional.

Durante el ejercicio, se han revisado y ajustado las evaluaciones de riesgos de determinados puestos de trabajo, actualizado las evaluaciones de los centros y realizado nuevas evaluaciones higiénicas. Estas actuaciones reflejan el compromiso de **Polarier** con la prevención de enfermedades profesionales, la reducción de la siniestralidad y la identificación de los factores de riesgo, asegurando un conocimiento actualizado de las condiciones reales de trabajo.

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.

Durante el ejercicio se ha realizado el informe de riesgos, reforzando el enfoque preventivo del Grupo. Asimismo, se ha realizado un seguimiento continuo de la siniestralidad y su tipología, con el fin de identificar los puestos con mayor exposición al riesgo y desarrollar acciones formativas específicas orientadas a su reducción.

República Dominicana

Durante el ejercicio, se han celebrado reuniones mensuales del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo, consolidándose como un espacio de diálogo periódico en el que se identifican y comunican los aspectos más relevantes en materia preventiva, así como las estrategias para dar respuesta a las necesidades planteadas tanto por la empresa como por los trabajadores.

Asimismo, a partir de la documentación facilitada por IDOPPRIL, se han impulsado diversas acciones orientadas a la formación, la gestión de emergencias y la mejora continua de las condiciones de seguridad en los centros de trabajo.

La coordinación preventiva y la formación son claves para garantizar entornos laborales seguros.

4.4.2 Accidentes de trabajo

El seguimiento de los accidentes laborales constituye una prioridad para el Grupo, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora preventiva y evitar su recurrencia.

En comparación con el ejercicio anterior, se ha registrado un incremento en el número total de accidentes; sin embargo, estos han presentado una menor gravedad, reflejada en una reducción de las bajas asociadas. Como resultado, el índice de gravedad ha disminuido en un 38% respecto a 2024, evidenciando una mejora en la gestión y mitigación del impacto de la siniestralidad.

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 y las fórmulas utilizadas, se pueden consultar en [anexo III.7 Información de accidentalidad](#).

Índices de accidentalidad 2025				Total
Índice de frecuencia	85,8	13,4	32,3	49,7
Índice de gravedad	1,9	0,1	0,5	1,0
N.º de accidentes con baja (sin in itinere)	55,0	5,0	25,0	89,0
N.º de enfermedades profesionales detectadas	1,0	-	-	1,0
N.º de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	-	-	-	-
Frecuencia de accidentalidad	15,0	3,1	6,9	10,0



4.5 Diálogo social

Polarier reafirma su compromiso con el respeto a los principios fundamentales internacionales en materia de derechos laborales, incluyendo la libertad de asociación y de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso e infantil, y la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación en el empleo y la ocupación. Asimismo, la Compañía garantiza la libertad de pensamiento y el derecho de sus empleados a organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales, en un entorno basado en el respeto y el diálogo.

En España, la totalidad de la plantilla se encuentra cubierta por el convenio colectivo sectorial de aplicación. Por su parte, en México y República Dominicana, la cobertura se articula mediante contratos colectivos de trabajo y acuerdos sindicales suscritos en aquellos centros que cuentan con representación sindical.

Polarier mantiene su compromiso con los principios fundamentales en materia de derechos laborales.

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 9 representantes. En junio se formalizó la constitución del Comité, designando los cargos de presidencia, secretaría y representantes para el Comité de Seguridad y Salud, 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.

Durante el ejercicio 2025 se celebraron dos reuniones del Comité Sindical, quedando debidamente documentadas mediante las correspondientes actas.

México

En México, durante 2025 se ha formalizado un acuerdo sindical que regula las relaciones laborales y establece los mecanismos de representación y resolución de conflictos laborales. Además, 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 integrado por 15 trabajadores. Durante 2025 se celebró una reunión sindical, quedando debidamente documentada mediante la correspondiente acta. Asimismo, se mantienen reuniones semanales entre supervisores y personal de línea en los distintos centros de producción, fomentando una comunicación fluida, abierta y continua.



4.6 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 Personas y cultura corporativa, estructura anualmente un plan de formación con la finalidad de mejorar la productividad, la eficiencia y el bienestar laboral del equipo humano de **Polarier**. Los objetivos principales son:



4.6.1 Polarier Academy

Polarier Academy se ha consolidado como un pilar clave en el desarrollo del talento del Grupo, ofreciendo un modelo de formación continua adaptado a los distintos perfiles profesionales. En 2025, el Grupo ha continuado reforzando sus principales líneas formativas: capacitación técnica (procesos de lavandería, manejo de equipos, entre otros), desarrollo de competencias (comunicación, liderazgo, gestión del estrés o planificación) y formación en materia normativa.

Durante este ejercicio, el foco se ha centrado en incrementar las horas de formación dirigidas a supervisores y mandos intermedios, con el objetivo de fortalecer las capacidades de supervisión y contribuir directamente a la mejora de los procesos operativos y del desempeño de los equipos. Para más información, véase el [anexo III.8 Desglose de horas de formación](#).



3.397 horas
de formación
impartidas
durante el 2025

Distribución de horas de formación 2025

Dirección y Mando intermedio (1)	579
Personal administrativo (2)	711
Encargado (1L)	486
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	1.193
Personal operativo (3L)	429

26%
Eje competencial

27%
Eje normativo

47%
Eje técnico



5. Gobernanza



La gobernanza de **Polarier** se basa en un modelo de gestión orientado al cumplimiento, la transparencia y la integridad en todas sus actividades. Este enfoque integra principios éticos, mecanismos de control y sistemas de supervisión que permiten garantizar una conducta responsable en el desarrollo del negocio.

En el marco del **Plan Evolve 360**, **Polarier** continúa avanzando en la consolidación de estos mecanismos, especialmente en el ámbito de ética, transparencia y cumplimiento normativo, promoviendo una cultura corporativa basada en la responsabilidad y la mejora continua.

La ética, la transparencia y el cumplimiento normativo guían la gestión del Grupo.

5.1 Derechos humanos, igualdad y diversidad

5.1.1 Derechos humanos

El Grupo mantiene un compromiso firme con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos, integrando estos principios en su cultura corporativa y en la gestión diaria de sus operaciones. Este compromiso se concreta en la prevención de cualquier forma de discriminación y en la promoción de un entorno laboral basado en la equidad, el respeto y la dignidad de las personas.

En este sentido, **Polarier** garantiza el ejercicio de la libertad sindical, de asociación y de negociación colectiva, así como el adecuado reconocimiento del papel de los representantes de los trabajadores, en cumplimiento con la normativa aplicable en los países donde opera.

Asimismo, el Grupo impulsa medidas orientadas a la protección de la salud y el bienestar de su plantilla, abordando tanto los riesgos laborales físicos como los de carácter psicosocial.

El Grupo dispone de políticas y mecanismos de cumplimiento que apoyan este marco de actuación, incluyendo un Código Ético en España que se comunica a todo el personal a través de la app interna y un canal de denuncias a disposición en la página web. Estos instrumentos se desarrollan con mayor detalle en el apartado **5.2.1 Código ético y canal de denuncias**.

5.1.2 Igualdad de género

Polarier promueve la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en todas las áreas de la organización. En este sentido, el Grupo mantiene su compromiso de garantizar un entorno laboral libre de cualquier tipo de discriminación por razón de edad, género, origen, nacionalidad, religión, orientación sexual o discapacidad.

Durante el ejercicio 2025 se constituyó la nueva mesa negociadora, con el apoyo de una firma especializada, con el objetivo de mantener el sistema actualizado y alineado con la normativa vigente. En este contexto, se reactivó la actualización del Plan de Igualdad, alcanzándose la

fase de diagnóstico para definir su contenido final y proceder a su aprobación en 2026.

Principales objetivos del Plan de Igualdad

- Avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Favorecer un mayor equilibrio en la representación de género en los distintos niveles y áreas de la organización.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo la corresponsabilidad.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

Medidas y acciones adoptadas

- Integración de criterios de igualdad en los procesos de selección, con supervisión del área de Recursos Humanos.
- Inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos con proveedores en caso de externalización de procesos de selección.
- Aplicación de criterios de compensación de género en procesos de contratación y promoción, priorizando al sexo menos representado en condiciones equivalentes de idoneidad.
- Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad.
- Seguimiento periódico de la estructura salarial para identificar posibles brechas y, en su caso, definir medidas correctoras.

- Difusión de medidas de conciliación y derechos laborales entre la plantilla.
- Recogida periódica de información sobre necesidades de conciliación.
- Impulso de acciones de sensibilización en materia de igualdad.

En México y República Dominicana, si bien no existe actualmente un Plan de Igualdad formalizado, el Grupo aplica los mismos principios de igualdad y equidad en la gestión de personas. En particular, en México se dispone de una Política de No Hostigamiento, Acoso y Violencia Laboral, orientada a garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.



5.1.3 Diversidad e inclusión

El Grupo sigue reforzando su compromiso con la inclusión, impulsando iniciativas orientadas a la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social.

En este contexto, **Polarier** impulsa la incorporación de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social, reforzando así su compromiso con la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades. En el marco del **Plan Evolve 360**, dentro del área de Personas, el Grupo mantiene el compromiso de promover entornos laborales más inclusivos en los territorios donde opera. Para ello, se ha definido un indicador de seguimiento relativo a la contratación de personas en riesgo de exclusión social sobre el total de incorporaciones realizadas, así como el desarrollo de un procedimiento formal que establezca las directrices de integración laboral y los puestos susceptibles de ser ocupados por estos colectivos.

Para su desarrollo, el Grupo ha establecido colaboraciones con entidades especializadas que han facilitado la identificación de perfiles

adecuados. Asimismo, se han llevado a cabo acciones de adaptación de los puestos de trabajo y de sensibilización interna, con el objetivo de favorecer una integración efectiva en los equipos.

Además, el Grupo cuenta con un programa específico de inserción para personas con discapacidad. El programa **PROINDI** ha demostrado resultados positivos, contribuyendo a consolidar el enfoque inclusivo del Grupo y a sentar las bases para el desarrollo de futuras iniciativas en este ámbito.

Este programa permite realizar un seguimiento más individualizado de las necesidades de estas personas, favoreciendo su adecuada adaptación y garantizando su bienestar y calidad en el entorno laboral.

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

En 2025, el Grupo impulsó la inclusión social **colaborando con 4 entidades** para generar oportunidades laborales.



5.2 Conducta empresarial y fiscalidad responsable

5.2.1 Código ético y canal de denuncias

Polarier promueve una conducta ética y responsable en todas sus relaciones profesionales, aplicando una política de tolerancia cero frente al fraude, la corrupción y las prácticas contrarias a la competencia. Este compromiso se integra en el marco general de cumplimiento del Grupo, alineado con el respeto a los derechos humanos, la normativa vigente y los principios de sostenibilidad.

Aunque el Grupo cuenta con un marco común en materia de conducta ética y canales de denuncia, su implementación se adapta a las particularidades organizativas y regulatorias de cada país en el que opera. En todos los casos, se garantiza la confidencialidad, la imparcialidad y la adecuada gestión de las comunicaciones, asegurando un tratamiento homogéneo alineado con los valores y políticas corporativas.

España

Como herramienta clave para garantizar este compromiso, en España se dispone de un canal ético a través del cual empleados y terceros pueden plantear consultas o comunicar posibles irregularidades relacionadas con la aplicación del Código Ético, así como conductas contrarias a la normativa o a los principios corporativos, incluyendo, entre otros, casos de fraude o corrupción, prácticas anticompetitivas, vulneraciones de derechos humanos o impactos ambientales.



El canal está accesible a través de diferentes vías habilitadas:

- Página web: www.polarier.com
- Correo electrónico: canal.etico@polarier.com
- Correo postal dirigido a: **POLARIER A/A Órgano de prevención de riesgos penales C/Gremi Ferrers, 37 07009-Palma de Mallorca.**
- Vía telefónica (España): sistema de mensajería de voz en el número **660 939 252**.

Para su tramitación, las comunicaciones deben incluir la información mínima requerida conforme a lo establecido en el Código Ético. Una vez recibida, el responsable del sistema interno de información emite un acuse de recibo en un plazo máximo de siete días y procede al análisis de la comunicación, aplicando el protocolo interno correspondiente.

El proceso concluye con la emisión de un informe motivado que determina la procedencia o no de la denuncia, garantizando en todo momento la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de las partes implicadas. La resolución se comunica en un plazo máximo de tres meses desde la recepción, pudiendo ampliarse en casos de especial complejidad.

Durante el ejercicio 2025 se registró una comunicación a través de los canales habilitados. Tras su análisis, se determinó que no estaba relacionada con vulneraciones de derechos humanos ni con casos de corrupción o soborno. De acuerdo con el procedimiento interno y mediante la activación de los protocolos correspondientes, la comunicación fue gestionada y resuelta adecuadamente.

México

En México, **Polarier** refuerza su compromiso con la conducta ética y la comunicación transparente mediante la implantación de un procedimiento específico para la gestión de quejas y sugerencias, accesible a todos los colaboradores, tanto sindicalizados como de confianza. Este mecanismo permite canalizar de forma confidencial y estructurada cualquier consulta, inquietud o incidencia relacionada con el entorno laboral, las condiciones de trabajo, la seguridad, los procesos internos o las relaciones interpersonales.

El procedimiento contempla distintos canales de comunicación, incluyendo buzón físico, correo electrónico, contacto directo con Recursos Humanos y canales internos en los centros de trabajo, garantizando así su accesibilidad. Asimismo, establece un proceso claro que abarca desde la recepción y registro de la comunicación hasta su evaluación, seguimiento y resolución, con la participación de las áreas responsables en cada caso.

Durante todo el proceso, se garantiza la confidencialidad de la información, la imparcialidad en el análisis y la protección de los trabajadores

frente a posibles represalias, promoviendo un entorno de confianza y comunicación abierta.

Durante el ejercicio 2025 se registró una comunicación a través de los canales habilitados. Tras su análisis, se determinó que no estaba relacionada con vulneraciones de derechos humanos ni con casos de corrupción o soborno. De acuerdo con el procedimiento interno y mediante la activación de los protocolos correspondientes, la comunicación fue gestionada y resuelta adecuadamente.

República Dominicana

En República Dominicana, aunque no se dispone de un procedimiento formal específico para la gestión de quejas, **Polarier** garantiza que cualquier incidencia o comunicación es canalizada y gestionada a través del Departamento de Personas, asegurando en todo momento el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

En este sentido, la Compañía actúa conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, que obliga a garantizar un entorno laboral libre de acoso (Art. 47), así como a la Ley 24-97, que tipifica el acoso

sexual y establece sanciones penales. Todos los casos son tratados de manera confidencial, diligente y conforme a los principios de respeto y protección de los trabajadores.

Durante el ejercicio 2025 no se registraron denuncias relacionadas con estas materias.





5.2.2 Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo

Gobernanza y supervisión del cumplimiento

Con el objetivo de asegurar la aplicación efectiva del Código Ético y del modelo de cumplimiento, en junio de 2023 el Grupo constituyó en España el Órgano de Prevención de Riesgos Penales / Comité de Cumplimiento. Este órgano está integrado por representantes de las áreas de Personas y Cultura Corporativa y Administración, así como por asesoramiento externo especializado.

El Comité actúa con independencia funcional y es responsable de la supervisión del sistema de cumplimiento, incluyendo la gestión, análisis y resolución de las comunicaciones recibidas a través del canal ético, garantizando en todo momento la confidencialidad y el respeto a las partes implicadas. Su actividad se articula en torno a la recepción de comunicaciones, reuniéndose cuando estas se producen. Durante el ejercicio 2025, el Comité se reunió en España en una ocasión tras la recepción de una comunicación a través del canal ético, activándose el protocolo interno correspondiente.

Prevención de la corrupción y el soborno

Polarier desarrolla su actividad bajo principios de integridad, transparencia y honestidad, aplicando una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción o soborno. Este compromiso se materializa en las normas de conducta recogidas en el Código Ético, entre las que destacan:

- Prohibición expresa de prácticas de soborno y corrupción en todas las operaciones del Grupo.
- Compromiso con la transparencia, garantizando que la información comunicada a los grupos de interés sea veraz, completa y comprensible.
- Limitación en la aceptación u ofrecimiento de obsequios y atenciones, evitando cualquier situación que pueda comprometer la objetividad o generar conflictos de interés.

Durante el ejercicio 2025 no se han registrado denuncias relacionadas con prácticas de corrupción o soborno a través de los canales habilitados.

Prevención del blanqueo de capitales

El Grupo mantiene un firme compromiso con la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, rechazando cualquier vinculación con actividades ilícitas. En este sentido, dispone de medidas de control orientadas a garantizar la integridad de sus operaciones y relaciones comerciales.

Durante el ejercicio 2025, se ha seguido utilizando el identificador LEI (Legal Entity Identifier¹⁴) como herramienta adicional para reforzar la transparencia y la trazabilidad de las operaciones financieras. Asimismo, el Grupo realiza un seguimiento de sus transacciones con el fin de detectar posibles operaciones inusuales y asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de prevención del blanqueo de capitales.

14. Solo aplicable a la sociedad Polarier Tilsa S.L.

5.2.3 Fiscalidad responsable

En el marco de su modelo de gobernanza y control, el cumplimiento de las obligaciones fiscales en los países donde opera el Grupo constituye un elemento clave de su gestión responsable. **Polarier** mantiene un enfoque basado en el rigor, la transparencia y el respeto a la normativa tributaria aplicable en cada jurisdicción.

El cumplimiento fiscal es supervisado de forma interna, asegurando la correcta aplicación de la normativa y considerando los posibles riesgos fiscales en la toma de decisiones, bajo criterios de prudencia y cumplimiento.

Asimismo, **Polarier** aplica criterios de prudencia en la planificación fiscal, evitando estructuras o prácticas que puedan suponer riesgos reputacionales o que no estén alineadas con los principios de integridad y transparencia que rigen su actividad.

Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios¹⁵

País	2023	2024	2025
BAI consolidado	4.785.356 €	6.131.386€	5.683.299€
IS consolidado	-1.370.083 €	-1.590.316€	-1.170.755€
BN consolidado	3.415.273 €	4.541.069€	4.512.543€

Subvenciones públicas

Origen	2023	2024	2025
Conselleria d’Educació i Universitats	0€	912€	1.605€
SOIB formació i ocupació	0€	2.261€	0€
Conselleria de Turisme, Cultura i Esports	0€	102.307€	0€

15. El detalle de la información por país se encuentra recogido en el anexo V. Información fiscal.



6. Sociedad, clientes y cadena de valor



Polarier desarrolla su actividad bajo un modelo de negocio responsable, integrando criterios sociales y de sostenibilidad en la relación con las comunidades, clientes, proveedores y demás grupos de interés.

La Compañía entiende que su actividad genera un impacto directo en el entorno económico y social de los territorios donde opera, por lo que mantiene el compromiso de contribuir al desarrollo local, fomentar relaciones responsables a lo largo de la cadena de valor y ofrecer un servicio de calidad orientado a las necesidades de sus clientes.

En este contexto, y en el marco del **Plan Evolve 360**, **Polarier** impulsa iniciativas orientadas a fomentar el empleo local, fortalecer la colaboración con entidades sociales, consolidar una cadena de suministro responsable y mantener relaciones transparentes y de confianza con clientes y usuarios finales.

Polarier mantiene su compromiso con el desarrollo local y una cadena de suministro responsable.

6.1 Compromisos con el desarrollo local

El Grupo promueve iniciativas que favorecen la inclusión social y la generación de empleo en los distintos entornos geográficos donde desarrolla su actividad, contribuyendo así al bienestar y desarrollo de las comunidades locales.

A través de su actividad, **Polarier** impulsa oportunidades laborales y participa en acciones solidarias mediante la colaboración de empleados, así como a través de donaciones y patrocinios destinados a proyectos de carácter social.

Asimismo, la Compañía continúa fortaleciendo alianzas y colaboraciones con administraciones públicas, universidades, fundaciones, organizaciones empresariales y otras entidades relevantes, con el objetivo de compartir conocimiento, fomentar buenas prácticas y promover modelos de gestión más responsables e inclusivos.

6.1.1 Donaciones de textil

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha continuado aplicando el procedimiento interno definido para la gestión de donaciones, el cual establece los requisitos mínimos necesarios para garantizar un mayor control, trazabilidad y seguimiento de este tipo de operaciones.

La gestión operativa del proceso, así como la custodia de los registros derivados de las transacciones realizadas, corresponde a la persona responsable de la gestión de residuos en cada país. Entre sus principales funciones se encuentran:

- 1 Identificar la cantidad de material susceptible de donación
- 2 Verificar que la entidad beneficiaria forme parte del listado de entidades aprobadas
- 3 Coordinar la entrega del material conforme a las condiciones acordadas
- 4 Solicitar y gestionar la documentación o certificados asociados a la transacción
- 5 Archivar digitalmente la documentación generada durante el proceso

En 2025, el Grupo alcanzó una cifra récord de 39,2 toneladas de residuo textil donado, lo que supone un incremento del 57% respecto al ejercicio anterior. Esta iniciativa refuerza el compromiso de **Polarier** con la economía circular, promoviendo la reutilización y el reciclaje textil mediante la colaboración con proyectos sociales y de investigación, y contribuyendo positivamente tanto al entorno social como ambiental.

Durante el ejercicio 2025, el **30% de los residuos textiles generados fueron destinados a proyectos sociales** mediante iniciativas de donación y reutilización.



6.1.2 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 y el desarrollo del empleo local, colaborando activamente con entidades especializadas en la orientación, formación y acompañamiento de personas en situación o riesgo de exclusión social.

A través de estas colaboraciones, la Compañía impulsa iniciativas orientadas a favorecer el acceso al empleo de colectivos vulnerables, entre los que se encuentran víctimas de violencia de género, personas pertenecientes a minorías étnicas, mayores de 40 años en búsqueda activa de empleo, personas en procesos de rehabilitación de adicciones y otros perfiles con especiales dificultades de inserción laboral.

Los aspectos relacionados con la contratación e integración de personas en riesgo de exclusión social se desarrollan con mayor detalle en el apartado **5.1.3 Diversidad e inclusión**.

Como resultado de estas iniciativas, durante el ejercicio 2025 se realizaron 15 contrataciones a través de programas de integración laboral, en

colaboración con 4 entidades especializadas, alcanzando un índice de éxito en contratación del 80%. Asimismo, 3 de las personas incorporadas cuentan con discapacidad y han sido integradas directamente en el proyecto PROINDI, reforzando el compromiso de **Polarier** con la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral.

Como resultado del proyecto de Formación Profesional (FP) Dual —una iniciativa mixta de empleo y formación orientada a la cualificación profesional 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.



6.2 Contribución social

Aportaciones a fundaciones

En 2025, **Polarier** España realizó una aportación de 12.000€ a la Fundación Impulsa Balears, reforzando así su compromiso con el desarrollo sostenible y la transformación responsable del territorio balear. Asimismo, la compañía ha mantenido su participación como patrono de la entidad, referente en la promoción de iniciativas vinculadas a la sostenibilidad, la innovación y la economía circular en las Islas Baleares.

A través de esta colaboración, **Polarier** contribuye al impulso de proyectos orientados a posicionar al archipiélago como un referente internacional en sostenibilidad, compartiendo este compromiso junto a destacadas cadenas hoteleras y empresas de servicios vinculadas al sector turístico y al ámbito empresarial regional.

Asimismo, durante el ejercicio se llevó a cabo, en colaboración con la Fundación Palma Aquarium, una actividad de recogida de residuos en una zona costera de Mallorca con el objetivo de concienciar sobre la importancia de la correcta



gestión de residuos y la preservación del entorno natural. En el marco de esta iniciativa, **Polarier** realizó una aportación de 512€, reforzando así su compromiso con la sensibilización ambiental y la protección de los ecosistemas locales.



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 1.707€.



- **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



- Durante la temporada 2025/2026, **Polarier** España ha patrocinado al **Club Palmer Basket** con una aportación de 36.000€, así como a la **Cursa Vall de Sóller** 2025 mediante una contribución de 500€. Estas iniciativas reflejan el compromiso de la compañía con la promoción del deporte, los hábitos de vida saludables y el apoyo a entidades y eventos deportivos de ámbito local.

6.3 Cadena de suministro responsable

La gestión responsable de la cadena de suministro constituye un elemento clave dentro del modelo de negocio de **Polarier**. Las principales compras del Grupo corresponden al sector textil, así como a la adquisición de maquinaria y suministros necesarios para el desarrollo de su actividad. En este contexto, **Polarier** prioriza, siempre que es viable, la contratación de proveedores locales para contribuir al desarrollo económico y social de los territorios donde opera, fortalecer el tejido empresarial y reducir el impacto ambiental asociado al transporte de mercancías.



A efectos de reporte, se considera proveedor local aquel cuya razón fiscal (CIF o NIF) se encuentra registrada en el mismo país en el que opera el centro del Grupo que realiza la compra.

En 2025 más del 96% de las compras de Polarium fueron realizadas a proveedores locales.

Durante el ejercicio 2025, en España el 98% de las compras realizadas, en número de transacciones, correspondieron a proveedores locales. Asimismo, en México y República Dominicana, el 94,5% y el 94% de las compras, respectivamente, se realizaron a proveedores locales.

Polarier promueve que sus proveedores y colaboradores alineen sus actuaciones con los principios recogidos en el Código Ético del Grupo, exigiendo el cumplimiento de la legislación vigente, el respeto a los derechos humanos y la adopción de estándares responsables en materia de calidad, medioambiente y seguridad y salud laboral.

Este compromiso se integra en los sistemas de gestión certificados bajo las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, que incorporan procedimientos de homologación, control y evaluación de proveedores.

En el marco del Plan Evolve360, y dentro del ámbito prioritario de cadena de suministro responsable, el Grupo continuará avanzando en la evaluación y clasificación de sus principales proveedores, reforzando la integración de criterios ESG en los procesos de compra y elevando progresivamente los estándares de selección de materiales.

Los principales criterios considerados en los procesos de selección y evaluación de proveedores son la calidad, la competitividad económica y la capacidad de suministro, incluyendo el cumplimiento de los plazos de entrega. Debido a la tipología de proveedores con los que opera actualmente el Grupo, estos no son considerados de alto riesgo y, por tanto, no se realizan auditorías específicas.

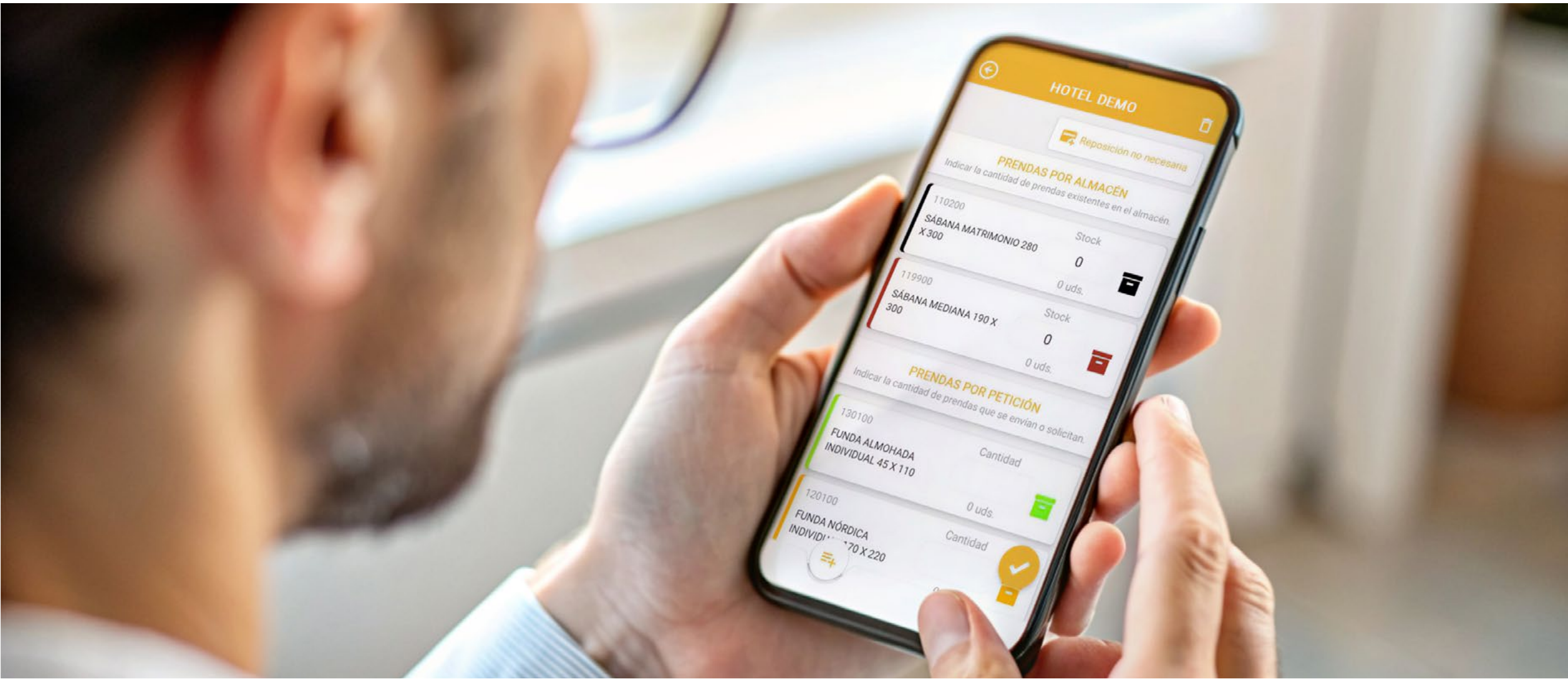
Asimismo, a través de la Política Integrada del Sistema de Gestión, Polarium promueve la implicación de las empresas subcontratadas en sus estándares de gestión, fomentando un adecuado desempeño en materia ambiental, de calidad, seguridad y salud laboral.

6.4 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 altamente especializado y alineado con los exigentes estándares de calidad y excelencia de la industria turística internacional. Su especialización exclusiva en el ámbito hotelero, colaborando principalmente con grandes cadenas internacionales, le ha permitido desarrollar un profundo

conocimiento de las necesidades operativas y expectativas de sus clientes, anticipándose de forma continua a las tendencias y retos del sector.

En este contexto, el Grupo trabaja constantemente para garantizar los más altos niveles de calidad, higiene y confort en sus textiles, contribuyendo a que la experiencia de uso por parte de los huéspedes sea siempre óptima.



6.4.1 Comprometidos con la calidad

Con el objetivo de garantizar la máxima satisfacción de sus clientes, **Polarier** orienta su actividad al cumplimiento riguroso de los más altos estándares de calidad en sus productos y servicios. Como reflejo de este compromiso, la compañía dispone de la certificación ISO 9001⁵, que respalda la implantación de sistemas de gestión enfocados en la mejora continua, la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente.

Este enfoque contribuye, además, a garantizar elevados niveles de seguridad, higiene y protección de la salud de los usuarios finales. Durante el periodo objeto de reporte, no se han identificado incumplimientos relacionados con 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

6.4.2 Modelo de consumo textil más responsable

Gracias a su experiencia en la gestión diaria de más de 47.000 habitaciones, **Polarier** ha desarrollado un amplio conocimiento en la optimización de consumos textiles, adaptando sus soluciones a los estándares de calidad y necesidades específicas de cada cliente.

A través de My Polarier, su plataforma digital propia diseñada para ofrecer información en tiempo real, los clientes pueden supervisar y analizar de forma ágil e intuitiva sus consumos textiles. Esta herramienta facilita la toma de decisiones orientadas a optimizar el uso de los recursos, reducir consumos innecesarios y minimizar el impacto ambiental asociado a la actividad de lavandería.

Asimismo, el Grupo ofrece un servicio de asesoramiento personalizado orientado a definir objetivos de consumo y uso textil por estancia, colaborando estrechamente con cada cliente para impulsar una gestión más eficiente, sostenible y alineada con sus objetivos operativos y ambientales.

6.4.3 Evaluación y seguimiento de indicadores de calidad

Como parte del compromiso de **Polarier** con la mejora continua y la excelencia en el servicio, durante el ejercicio 2025 la Compañía continuó realizando encuestas de satisfacción dirigidas a sus clientes en los principales centros operativos de Baleares.

El nivel de satisfacción fue evaluado mediante encuestas remitidas a los responsables de Housekeeping de los hoteles a los que se presta servicio, incluyendo aspectos relacionados con la calidad, el nivel de servicio y la experiencia general con **Polarier**.

El resultado obtenido alcanzó una valoración media de 4 sobre 5, lo que representa una mejora del 20,6% respecto al ejercicio anterior, reflejando la efectividad de las acciones impulsadas por el Grupo para reforzar la calidad del servicio y la satisfacción de sus clientes.

Asimismo, la Compañía cuenta con un departamento específico de atención al cliente, orientado a mantener una comunicación cercana y continua, así como a gestionar y resolver de manera ágil las incidencias detectadas.



Nuestros clientes nos reconocen por:



6.4.4 Sistemas de seguimiento de incidencias y resolución de quejas

Polarier no recibe reclamaciones directamente del consumidor final, dado que la prestación de sus servicios se realiza a través de los establecimientos hoteleros con los que mantiene relaciones contractuales. Estos contratos incorporan condiciones específicas de calidad y niveles de servicio, así como mecanismos de seguimiento y posibles penalizaciones en caso de incumplimiento, garantizando elevados estándares de exigencia y satisfacción del cliente.

Las incidencias relacionadas con el servicio son gestionadas por el equipo de Atención al Cliente y coordinadas directamente con los centros de producción para asegurar una

resolución ágil y eficiente. Asimismo, todas las incidencias son registradas y monitorizadas a través de la plataforma interna My Polarier, permitiendo un adecuado seguimiento y trazabilidad de cada caso.

Con el objetivo de reforzar el control y la mejora continua del servicio, semanalmente se celebran reuniones de seguimiento entre los responsables de cada país, los centros de producción y el equipo de Atención al Cliente. Estas reuniones permiten analizar las principales incidencias detectadas, coordinar acciones correctivas y garantizar una respuesta rápida y eficaz a las necesidades de los clientes.



7.

Acerca de este informe



7.1 Alcance

De conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, THE EIGHT DAY, S.L., en su condición de sociedad dominante del Grupo **Polarier**, formula el presente Estado de Información No Financiera (en adelante, “EINF”) correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, como documento separado integrado en el Informe de Gestión Consolidado que se presenta junto con las cuentas anuales consolidadas.

THE EIGHT DAY, S.L. actúa como sociedad holding de cabecera del Grupo, sin actividad operativa directa ni empleados a 31 de diciembre de 2025. Durante el ejercicio 2025, THE EIGHT DAY, S.L. era titular del 100% del capital social de SIRIER STAR, S.L., sociedad que fue disuelta con fecha 30 de septiembre de 2025, y del 80% de POLARIER TILSA, S.L., siendo esta última la principal sociedad operativa del Grupo y cabecera del subgrupo de

explotación que concentra la actividad de servicios de lavandería industrial.

THE EIGHT DAY, S.L., es titular de:

- 100% del capital de SIRIER STAR, S.L.
- 80% del capital de POLARIER TILSA, S.L.

El presente EINF ha sido elaborado atendiendo a un perímetro de consolidación operativo definido en función de criterios de materialidad cuantitativa y cualitativa y comprende las sociedades participadas por THE EIGHT DAY, S.L. que superan el 50% de participación, que disponen de actividad operativa relevante y que, en conjunto, representan más del 90% de los empleados y los ingresos consolidados del Grupo. Conforme a dichos criterios, las siguientes sociedades quedan incluidas en el perímetro del EINF:

Sociedad	País	% participación
POLARIER TILSA, S.L.	España	80% (a través de THE EIGHT DAY, S.L.)
POLARIER IBIZA, S.L.	España	100% (a través de POLARIER TILSA)
POLARIER ANDALUCÍA, S.L.	España	51% (a través de POLARIER TILSA)



POLARIER CANARIAS, S.L.	España	100% (a través de POLARIER TILSA)
POLARIER MÉXICO, S.A. de C.V.	México	99% (a través de POLARIER TILSA)
POLARIER DOMINICANA, S.R.L.	República Dominicana	99,95% (a través de POLARIER TILSA)

Quedan excluidas del perímetro del presente EINF las siguientes sociedades, por las razones que se indican:

- **THE EIGHT DAY, S.L.:** En su condición de sociedad holding sin actividad operativa propia, sin empleados y sin ingresos de explotación.
- **SIRIER STAR, S.L.:** Sociedad participada al 100% por THE EIGHT DAY, S.L. sin actividad operativa propia y sin empleados, que fue disuelta el 30 de septiembre de 2025.

De acuerdo con este criterio, las sociedades con participación igual o inferior al 50%, así como THE EIGHT DAY, S.L. y SIRIER STAR, S.L., se consideran no materiales a efectos del presente informe.

A lo largo del presente EINF, las sociedades incluidas en el perímetro anteriormente descrito se designan de forma indistinta como ‘**Polarier**’, ‘Sociedad’, ‘Grupo’ o ‘Compañía’.

El alcance operativo incluye los centros de trabajo situados en España, México y República Dominicana. Los centros marcados con (*) no reportan consumos energéticos (gas, agua, electricidad), al no ser **Polarier** responsable directo de los mismos.

España – POLARIER TILSA, S.L.

- Oficinas 1.
- Oficinas 2.
- Almacén.
- Lavandería 1.
- Lavandería 2.
- Lavandería 3 (*).
- Lavandería 4 (*).
- Lavandería 5 (*).
- Lavandería 6 (*).
- Lavandería 7 – cerrada en octubre de 2025.
- Lavandería 8 (*).

España – POLARIER IBIZA, S.L.

- Lavandería 9.

España – POLARIER ANDALUCÍA, S.L.

- Lavandería 10 – apertura en abril de 2025.

España – POLARIER CANARIAS, S.L.

- Lavandería 11 – apertura en septiembre de 2025.

México – POLARIER MÉXICO, S.A. de C.V.

- Oficinas.
- Lavandería 1.
- Lavandería 2.
- Lavandería 3.
- Lavandería 4.
- Lavandería 5.
- Lavandería 6.

República Dominicana – POLARIER DOMINICANA, S.R.L.

- Oficinas.
- Lavandería 1.
- Lavandería 2.
- Lavandería 3.
- Lavandería 4.
- Lavandería 5.
- Lavandería 6.
- Lavandería 7.
- Lavandería 8.
- Lavandería 9.
- Lavandería 10.
- Lavandería 11.
- Lavandería 12 – cerrada durante el ejercicio por obras.



7.2 Marco normativo y metodológico

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado de conformidad con los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, así como con el resto de normativa aplicable en los países en los que el Grupo desarrolla su actividad.

Para su elaboración, el Grupo ha seguido principios de claridad, fiabilidad y comparabilidad de la información, apoyándose en fuentes internas de gestión y sistemas de control que permiten recopilar y consolidar los datos reportados.

Asimismo, en línea con la evolución del marco regulatorio europeo, el Grupo ha incorporado progresivamente criterios y enfoques derivados de la Directiva de Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD) y de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS).

De este modo, el presente informe se estructura con una visión orientada a la futura adaptación a los requerimientos de la CSRD, manteniendo al mismo tiempo el enfoque, alcance y nivel de

aseguramiento propios del marco EINF actualmente aplicable.

La relación de los requerimientos de la Ley de Información No Financiera materiales y por tanto reportados en el presente EINF, se encuentra en el [anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre](#).



7.3 Análisis de materialidad

7.3.1 Metodología de análisis de materialidad

En 2023, el Grupo llevó a cabo un análisis de doble materialidad alineado con los requerimientos de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD) y las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS). Este análisis se desarrolló bajo un enfoque de doble materialidad —impacto y financiera— e incluyó la identificación de los principales impactos, riesgos y oportunidades (IROs) asociados a las actividades del Grupo en los países donde opera: España, México y República Dominicana.

Durante los ejercicios 2024 y 2025, el Grupo realizó una revisión interna con el objetivo de evaluar posibles cambios en su entorno operativo, modelo de negocio y estructura organizativa. Como resultado de esta evaluación, se concluyó que no se han producido cambios significativos, manteniéndose un modelo de negocio estable y continuista en términos de actividad, mercados y posicionamiento estratégico. En consecuencia, los asuntos materiales identificados en 2023

continúan siendo aplicables y representativos del contexto del ejercicio 2025.

El análisis de doble materialidad incorporó la participación de los principales grupos de interés del Grupo, con el objetivo de integrar sus expectativas, percepciones y preocupaciones en la identificación de prioridades estratégicas en materia de sostenibilidad. Este proceso permitió reforzar la alineación entre las decisiones del Grupo y las demandas de su entorno.

La interacción con los grupos de interés se llevó a cabo a través de distintos canales de comunicación:

Comunicación interna:

- **Plataforma de gestión interna** con empleados, incluyendo actualizaciones del Grupo, políticas internas y contenidos relevantes.
- **Tablones informativos** en los centros de trabajo (oficinas y lavanderías).

Comunicación externa:

- **LinkedIn**, como canal de comunicación corporativa y de difusión de iniciativas
- **Participación en ferias de trabajo sectoriales.**
- **Página web, correo electrónico, número telefónico.**
- **Campañas de marketing.**

Asimismo, el análisis consideró no solo las operaciones propias del Grupo, sino también su cadena de valor, tanto ascendente como descendente, integrando así las dos dimensiones de la doble materialidad:

- **Materialidad de impacto (perspectiva interna):** relativa a los impactos reales o potenciales, positivos o negativos, del Grupo sobre el medioambiente y las personas, a corto, medio y largo plazo, derivados tanto de sus operaciones como de su cadena de valor.
- **Materialidad financiera (perspectiva externa):** relativa a los riesgos y oportunidades que pueden afectar a la situación financiera, re-

sultados o flujos de caja del Grupo como consecuencia de factores externos relacionados con la sostenibilidad.

Este enfoque permite al Grupo disponer de una visión integral de los riesgos y oportunidades asociados a la sostenibilidad, facilitando su integración en la toma de decisiones estratégicas.

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.

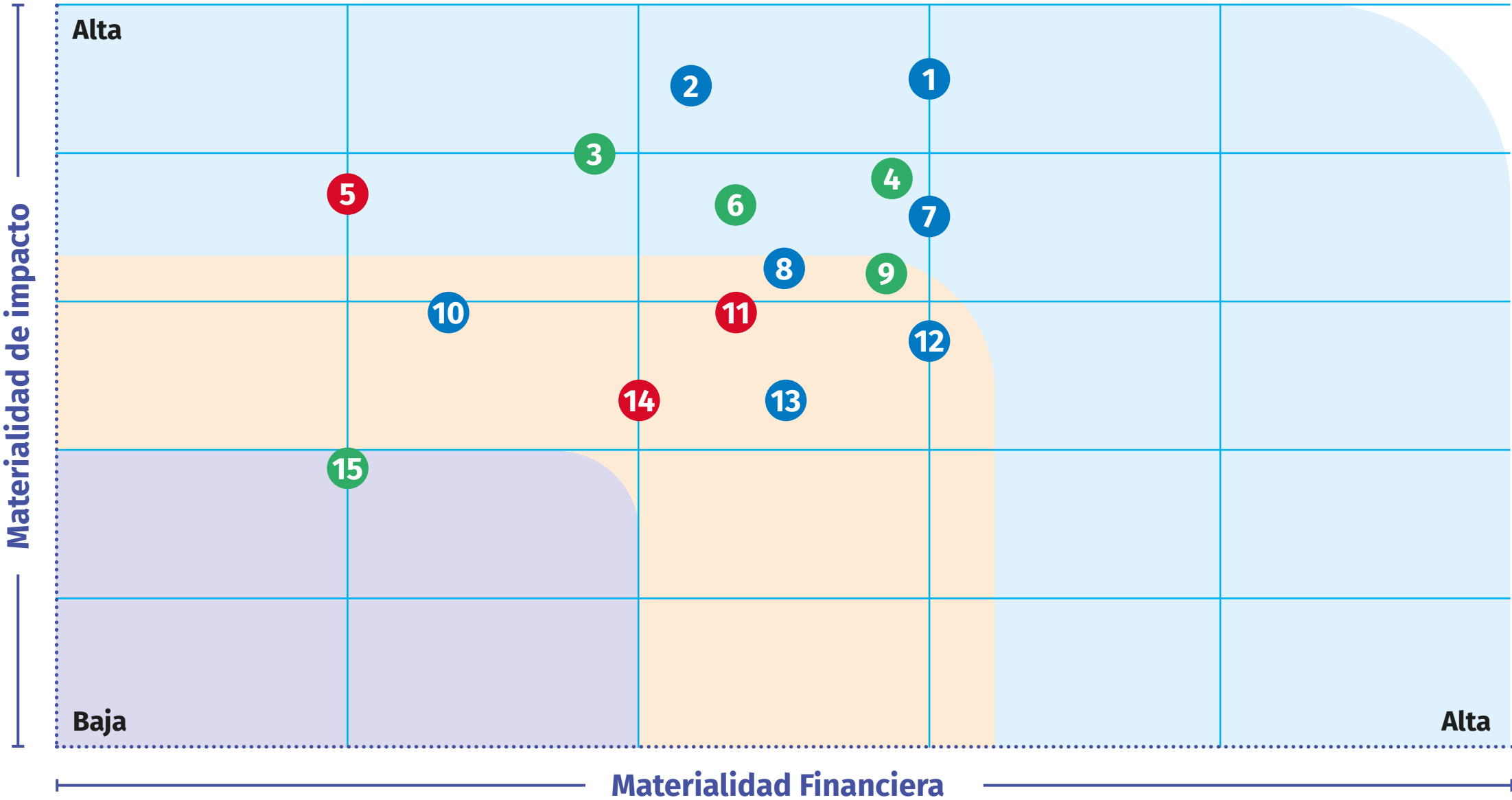


- **Energía y cambio climático:** Estrategia para la descarbonización (Net Zero); medidas de eficiencia energética; fomento de las energías renovables; adaptación a los riesgos climáticos.
- **Innovación y tecnología:** Eficiencia en los procesos internos y en las instalaciones a través de maquinaria 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.

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



8.

Anexos

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 ¹⁶	Observaciones/ Razón de omisión
INFORMACIÓN GENERAL				
Descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	1.1. Modelo de negocio y principales resultados	GRI 2-1. Detalles organizacionales	No aplica
		1.2. Actividad	GRI 2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	
		1.3. Modelo de gobierno y estructura corporativa		
		2.2. Rol del órgano de administración		
Mercados en los que opera	Material	1.4. Mercados en los que operamos	GRI 2-1. Detalles organizacionales GRI 2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales: b) i	No aplica
Objetivos y estrategias de la organización	Material	1.6. Estrategia y objetivos	GRI 2-23. Compromisos y políticas: a)	No aplica
		2.1. Plan de Sostenibilidad		
		2.3. Sistema de gestión de riesgos ESG		
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	1.5. Principales factores y tendencias	GRI 2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	No aplica
Marco de reporting utilizado	Material	7.1. Alcance	GRI 1. Sección 3: elaboración de informes conforme a los estándares GRI	No aplica
		7.2. Marco normativo y metodológico		
		7.3. Doble materialidad		
Principio de materialidad	Material	7.1. Alcance	GRI 3-1. Proceso de determinación de los temas materiales	No aplica
		7.3. Análisis de materialidad	GRI 3-2. Lista de temas materiales	

16. 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
MEDIO AMBIENTE				
Gestión Ambiental				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	1.6. Estrategia y objetivos	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
		2.1. Plan de Sostenibilidad	GRI 2-23. Compromisos y políticas	
		3.1. Políticas, riesgos y compromisos ambientales		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	1.6. Estrategia y objetivos	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
		2.1. Plan de Sostenibilidad		
		3.1. Políticas, riesgos y compromisos ambientales		
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	3.1 Políticas, riesgos y compromisos ambientales - Certificaciones	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	3.1 Políticas, riesgos y compromisos ambientales - Gestión y mitigación	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Aplicación del principio de precaución	Material	3.1 Políticas, riesgos y compromisos ambientales - Compromisos	GRI 2-23. Compromisos y políticas	No aplica
			GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	3.1 Políticas, riesgos y compromisos ambientales - Provisiones	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Contaminación				
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	3.1 Políticas, riesgos y compromisos ambientales – Medidas para prevenir la contaminación y otras emisiones	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Economía circular y prevención de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	3.4 Residuos y economía circular	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
		Anexo II. 3. Residuos	GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos a) y b), GRI 306-3 Residuos generados a)	
			GRI 306-3 Residuos generados a)	



Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
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
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	3.3.1 Agua Anexo II. 2. Agua	GRI 303-5. Consumo de agua a)	No aplica
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	3.3.4 Productos químicos Anexo II. 1. Principales indicadores ambientales	GRI 301-1. Materiales utilizados por peso o volumen a)	No aplica
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	3.3.2 Energía y eficiencia energética	GRI 302-1. Consumo energético dentro de la organización a) b) c) e)	No aplica
		Anexo II. 1. Principales indicadores ambientales	GRI 302-3. Intensidad energética a)	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	3.3.2 Energía y eficiencia energética Anexo II. 1. Principales indicadores ambientales	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Uso de energías renovables	Material	3.3.2 Energía y eficiencia energética Anexo II. 1. Principales indicadores ambientales	GRI 302-1. Consumo energético dentro de la organización a) y b)	No aplica
Cambio climático				
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	3.2 Cambio climático	GRI 305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1) a)	No aplica
		Anexo II. 4. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	GRI 305-2. Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) a)	
			GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI a)	



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 adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	3.2 Cambio climático	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
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	3.3 Uso sostenible de los recursos	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Biodiversidad				
Protección de la biodiversidad: Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Conforme al análisis de materialidad, la biodiversidad no es un aspecto material para el Grupo. No obstante, por transparencia y proximidad a áreas protegidas, se realiza su seguimiento para prevenir posibles impactos.	No aplica	No aplica	No aplica
Protección de la biodiversidad: Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		No aplica	No aplica	No aplica
SOCIAL Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	4.1. 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	4.2.1. Estructura de la plantilla Anexo III.2 Información 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



Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o Apartado del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI	Observaciones/ Razón de omisión
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	4.2.1. Estructura de la plantilla Anexo III.2 Información a fecha de cierre 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 Información sobre despidos Anexo III.1 categorías profesionales	GRI 401-1 b) Tasa de rotación de empleados, por grupo de edad, género y región (en lo que repsecta a despidos)	No aplica
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	4.2.3. Remuneración Salarial Anexo III.5 Información 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
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	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	1.3 Modelo de gobierno y estructura corporativa 2.2. Rol del órgano de administración Anexo III.5 Información salarial	GRI 405-2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres a), desagregado por sexo	No aplica
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	4.3.2. Conciliación y desconexión laboral	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Empleados con discapacidad	Material	4.2.2. Inserción de personas con discapacidad	GRI 405-1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados b) iii	No aplica
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	Material	4.3.1 Descripción de la organización del trabajo	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Número de horas de absentismo	Material	4.3.3 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	4.3.2. Conciliación y desconexión laboral	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
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	4.4. Salud y seguridad	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	Material	4.4.2 Accidentes de trabajo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral a) i	No aplica
		Anexo III.7 Información de accidentabilidad	GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales a) ii	
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	4.5 Dialogo social	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	4.5 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	4.5 Dialogo social	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Formación				
Las políticas implementadas en el campo de la formación	Material	4.6. 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	4.6. Formación Anexo III.8 Desglose de horas de formación	GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado a) ii	No aplica
Accesibilidad universal				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	4.2.2. Incersión de personas con discapacidad 5.1.3. Diversidad e inclusión	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados b) iii	No aplica
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	5.1.2. Igualdad de género	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	5.1.2. Igualdad de género	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	5.1.3. Diversidad e inclusión	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
DERECHOS HUMANOS				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	5.1.1. Derechos humanos 5.2.1 Código ético y canal de denuncias	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	5.2.1 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	5.2.1 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	4.5. Diálogo social	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
CORRUPCIÓN Y SOBORNO				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	5.2.1 Código ético y canal de denuncias 5.2.2. Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo	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	5.2.2. Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo	GRI 2-23 Compromisos y políticas a) GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes a) ii 2-23 Compromisos y políticas a)	No aplica
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	5.2.2. Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes a) ii	No aplica
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	6.2 Contribución social	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
SOCIEDAD				
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible				
Enfoque de gestión: Políticas y riesgos	Material	6.1. 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	6.1.2 El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y 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	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo local 6.2 Contribución social	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	6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo local 6.2 Contribución social	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	No aplica
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	6.2 Contribución social	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones a)	No aplica
Subcontratación y proveedores				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	6.3. Cadena de suministro responsable	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	6.3 Cadena de suministro responsable Anexo IV.1 Relación detallada de la relación con la sociedad	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	No aplica
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas.	Material	6.3 Cadena de suministro responsable	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	No aplica
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	6.4 Clientes y usuarios finales	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales	No aplica
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	Material	6.4.4 Sistemas de seguimiento de incidencias y resolución de quejas	GRI 3-3. Gestión de los temas materiales GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos a) b) c)	No aplica
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país	Material	5.2.3. 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	Anexo V. Información Fiscal	GRI 207-4 Presentación de informes país por país b) viii	No aplica
Las subvenciones públicas recibidas	Material	5.2.3. 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

	Unidad	2023	2024	2025
PRODUCCIÓN				
Ropa procesada en lavandería	Ton	46.626	51.252	54.054
RESIDUOS				
Total de residuos generados	Ton	79	90	180
Ratio generación de residuos	Kg residuos / Ton ropa procesada	5,77	5,97	9,69
QUÍMICOS				
Total consumo de químicos	Ton	1.429	1.513	1.452
Ratio químicos consumidos por tonelada procesada	Kg químicos / Ton ropa procesada	30,66	29,52	26,86
AGUA				
Total consumo de agua	Dam³	424	404	453
Consumo de agua por tonelada procesada	Dam³/Ton ropa procesada	0,0091	0,0079	0,0084
ELECTRICIDAD				
Total consumo eléctrico	Kwh	5.059.349	5.899.023	6.887.685
Ratio Kwh por tonelada procesada	Kwh/Ton ropa procesada	108,51	115,10	127,42



	Unidad	2023	2024	2025
GAS				
Total consumo gas	Kwh	40.883.746	41.334.714	46.602.785
Ratio Kwh por tonelada procesada	Kwh/Ton ropa procesada	876,84	806,50	862,16
CAMBIO CLIMÁTICO				
CO ₂ eq	Ton	11.224	11.228 ¹⁷	12.425
Toneladas de CO ₂ eq generado por tonelada de ropa procesada	Ton CO ₂ /Ton ropa procesada	0,24	0,22	0,23

II.2 Agua

Dm³ de agua	2023	2024	2025
España	75,52	74,54	96,61
México	164,26	117,74	111,66
R. Dominicana	184,16	211,25	244,36
Total Dm³ de agua	423,94	403,53	452,63

17. Se ha recalculado este dato respecto al ejercicio anterior debido a la corrección de los factores de conversión utilizados.



II.3 Residuos

Residuos generados (t)	2023	2024 ¹⁸	2025
RESIDUOS NO PELIGROSOS	73,91	144,66	170,81
Hierro	9,46	44,31	5,90
Madera	-	0,24	1,58
Madera palet	-	0,94	1,85
Papel y cartón	0,02	1,62	4,93
Plástico PET	-	0,01	-
Plástico PEAD caja	-	17,32	18,71
Plástico PEBD/LDPE	-	0,08	0,03
Plástico municipal	10,20	5,41	-
RAEE-pequeños domestico	0,17	-	-
RAEE FR4 Grandes doméstico	-	-	0,42
Residuo textil	53,50	68,18	128,86
Residuos banales	0,10	8,02	8,54
Residuos construcción y demolición	0,46	-	-

18. Se incluyen los residuos generados por la empresa Polarier Andalucía S.L.

Residuos generados (t)	2023	2024 ¹⁸	2025
RESIDUOS PELIGROSOS	4,59	11,89	9,38
Absorbentes y trapos contaminados	-	0,41	0,46
Aceite mineral no clorado de motor	0,40	1,56	1,13
Aceites y grasas	0,04	-	-
Adhesivos y sellantes	-	-	0,01
Aparatos de informática y telecomunicaciones pequeños con componentes peligrosos. Profesional	-	0,01	0,01
Envases de aerosoles vacíos	-	0,01	0,01
Envases metálicos contaminados	0,09	0,22	0,15
Envases plásticos contaminados	0,66	3,32	2,78
Gases recipientes a presión	-	0,22	-
Lodos de lavado	-	-	3,30
Otros ácidos	3,40	2,14	-
Otros aceites de motor	-	-	0,19
Peróxidos agua oxigenada	-	1,43	-
RAEE – pequeños con componentes peligrosos	-	0,14	-
RAEE FR2 monitores no CRT no LED doméstico	-	0,09	-
RAEE FR3 Fluorescentes	-	-	0,01
Residuos de pintura y barniz con disolvente	-	0,04	0,07
Resinas intercambiadoras de iones usadas	-	-	1,26
Sosa cáustica	-	2,17	-
Total general	78,59	157,87	180,19



II.4 Emisión de Gases Efecto Invernadero (GEI)

2023									Alcance 1	Alcance 2	Ton CO ₂ eq
	Gas natural (KWh)	Gas natural (KWh)			Gasoil C (L)	Gasoil C (L)		GLP (L)	Propano (KWh)	Electricidad (KWh)	
		Vehículos M1	Vehículos 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
Polarier	4.486.842,45	142.137,83	71.741,48	365.398,83	212.548,19	445,03	26,68	3.556.045,90	472.254,47	1.916.948,59	11.224,39

2024									Alcance 1	Alcance 2	Ton CO ₂ eq
	Gas natural (KWh)	Gas natural (KWh)			Gasoil C (L)	Gasoil C (L)		GLP (L)	Propano (KWh)	Electricidad (KWh)	
		Vehículos M1	Vehículos 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	30.271,00 ¹⁹	46.989,87	3.124,04
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	987.418,38 ²⁰	0,00	1.399.459,31	4.736,90
Polarier	4.645.070,69	45.198,58	173.182,53	381.374,10	113.310,60	153.504,88	8.555,19	3.382.679,58	30.271,00	2.295.154,80	11.228,30

19. Se corrige el dato debido a un error detectado en el factor de conversión utilizado.
20. Se corrige el dato debido a un error detectado en el cálculo.



2025									Alcance 1	Alcance 2	Ton CO ₂ eq
	Gas natural (KWh)	Gas natural (KWh)			Gasoil C (L)	Gasoil C (L)		GLP (L)	Propano (KWh)	Electricidad (KWh)	
		Vehículos M1	Vehículos N1	Vehículos N2		Vehículos M1	Vehículos N1				
España	3.031.543,56	20.611,52	434.353,90	85.298,92	0,00	712,64	0,00	0,00	68.291,08	80.569,51	3.721,38
México	0,00	0,00	17.129,41	21.961,94	0,00	68.538,46	0,00	1.922.246,47	0,00	716.234,61	2.746,11
R. Dominicana	2.290.740,56	20.687,16	68.101,53	48.652,91	0,00	84.808,74	0,00	1.834.442,96	0,00	1.609.737,61	5.957,17
Polarier	5.322.284,12	41.298,69	519.584,84	155.913,77	0,00	154.059,84	0,00	3.756.689,44	68.291,08	2.406.541,73	12.424,66



		Gas natural (KWh)	Diésel (Gasoil A) (L)			Gasoil C (L)		GLP (L)	Propano (KWh)	Electricidad (KWh)	
Factor de Emisión (kg CO ₂ eq/unidad)			Vehículos M1	Vehículos N1	Vehículos N2	Gasoil C (L)	Vehículos M1	Vehículos N1			
2023	España ²¹	0,18	2,52	2,51	2,52	2,72	2,25	2,27	1,55	2,97	0,00
2023	México ²²	0,21	2,60	2,60	2,60	2,60	2,32	2,32	1,58	No aplica	0,44
2023	R. Dominicana ²³	0,20	2,67	2,67	2,67	No aplica	2,23	2,23	1,48	No aplica	0,66
2024	España ²⁴	0,18	2,52	2,51	2,520	2,72	2,25	2,25	1,55	2,97	0 y 0,26*
2024	México ²⁵	No aplica	2,60	2,60	2,60	No aplica	2,32	2,32	1,58	No aplica	0,44
2024	R. Dominicana ²⁶	0,18	2,51	2,51	2,51	No aplica	2,35	2,35	1,56	No aplica	0,64
2025	España ²⁷	0,18	2,52	2,51	2,52	2,90	2,25	2,25	1,55	2,97	0 y 0,26*
2025	México ²⁸	No aplica	2,60	2,60	2,60	No aplica	2,32	2,32	1,58	No aplica	0,44
2025	R. Dominicana ²⁹	0,20	2,68	2,68	2,68	2,68	2,31	2,31	1,51	No aplica	0,63

21. “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.

22. “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.

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

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

25. 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

26. Fundación Popular. (2020). Informe de emisiones CO₂ 2020. Fundación Popular.

27. “FACTORES DE EMISIÓN REGISTRO DE HUELLA DE CARBONO, COMPENSACIÓN Y PROYECTOS DE ABSORCIÓN DE DIÓXIDO DE CARBONO”- Versión 25, Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico, Gobierno de España.

28. Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (INECC), Gobierno de México. Factores de emisión para los diferentes tipos de combustible fósiles que se consumen en México. Disponible en: <https://www.gob.mx/inecc/documentos/factores-de-emision-para-los-diferentes-tipos-de-combustible-fosiles-que-se-consumen-en-mexico>

29. Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories. Volume 2: Energy. Chapter 2: Stationary Combustion. IGES, 2006. Disponible en: https://www.ipcc-nggip.iges.or.jp/public/2006gl/pdf/2_Volume2/V2_2_Ch2_Stationary_Combustion.pdf

* 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

EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categorías genéricas	Polarier España Convenio	Polarier República Dominicana	Polarier México
Lavanderías			
1L. Gerente Encargado	Jefe de sección	Gerente de lavandería	Coordinador de operaciones
	Jefe de planta	Coordinador de obra y mantenimiento	Coordinador de Lavandería
	Jefe de mantenimiento	Asistente de Lavandería	Jefe de mantenimiento
2L. Supervisor Jefe de equipo Técnico de mantenimiento (Personal técnico)	Oficial 1ª	Supervisor de logística	Coordinador de lavandería B
	Oficial 2ª	Responsable técnico	Coordinador de lavandería C
	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	
3L. Personal operativo	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
Oficinas			
1. Dirección y mandos intermedios	Incluye miembros del Comité de Dirección ³⁰	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
2. Personal administrativo		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

30. 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 Información a fecha de cierre

Tipo de contrato / Sexo	Mujeres	Hombres	Total 2023	Mujeres	Hombres	Total 2024	Mujeres	Hombres	Total 2025
Indefinido	321	566	887	320	604	924	379	735	1.114
Completa	320	566	886	320	604	924	376	733	1.109
Parcial	1	-	1	-	-	-	3	2	5
Temporal	4	3	7	2	1	3	-	-	-
Completa	4	3	7	2	1	3	-	-	-
Parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	325	569	894	322	605	927	379	735	1.114

Tipo de contrato / Rango edad	<30	30-50	>50	Total 2023	<30	30-50	>50	Total 2024	<30	30-50	>50	Total 2025
Indefinido	331	452	104	887	331	462	131	924	392	428	294	1.114
Completa	330	452	104	886	331	462	131	924	391	424	294	1.109
Parcial	1	-	-	1	-	-	-	-	1	4	-	5
Temporal	3	2	2	7	1	1	1	3	-	-	-	-
Completa	3	2	2	7	1	1	1	3	-	-	-	-
Parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	334	454	106	894	332	463	132	927	392	428	294	1.114



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)	
Indefinido	24	24	25	117	697	887
Completa	24	24	25	117	696	886
Parcial	-	-	-	-	1	1
Temporal	-	-	-	-	7	7
Completa	-	-	-	-	7	7
Parcial	-	-	-	-	-	-
Total	24	24	25	117	704	894

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)	
Indefinido	26	36	31	111	720	924
Completa	26	36	31	111	720	924
Parcial	-	-	-	-	-	-
Temporal	-	-	-	-	3	3
Completa	-	-	-	-	3	3
Parcial	-	-	-	-	-	-
Total	26	36	31	111	723	927



Tipo de contrato/ Categoría profesional	Oficinas		Lavanderías			Total 2025
	Dirección y mando intermedio (1)	Personal administrativo (2)	Encargado (1L)	Supervisor- Jefe equipo-Técnico (2L)	Personal operativo (3L)	
Indefinido	30	31	42	119	892	1.114
Completa	28	29	42	119	891	1.109
Parcial	2	2	-	-	1	5
Temporal	-	-	-	-	-	-
Completa	-	-	-	-	-	-
Parcial	-	-	-	-	-	-
Total	30	31	42	119	892	1.114



III.3 Información promedio

Tipo de contrato / Sexo	Mujeres	Hombres	Total 2023	Mujeres	Hombres	Total 2024	Mujeres	Hombres	Total 2025
Indefinido	313	525	838	261	555	816	294	593	887
Completa	312	525	837	261	555	816	291	591	882
Parcial	1	-	1	-	-	-	3	2	5
Temporal	5	6	11	4	4	8	2	2	4
Completa	5	6	11	4	4	8	2	2	4
Parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	318	531	849	265	559	824	297	595	891

Tipo de contrato/ Rango edad	<30	30-50	>50	Total 2023	<30	30-50	>50	Total 2024	<30	30-50	>50	Total 2025
Indefinido	329	421	88	838	313	399	104	816	326	310	251	887
Completa	328	421	88	837	313	399	104	816	326	305	251	882
Parcial	1	-	-	1	-	-	-	-	1	5	-	5
Temporal	4	5	1	11	2	4	2	8	1	2	1	4
Completa	4	5	1	11	2	4	2	8	1	2	1	4
Parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	333	426	89	849	315	403	106	824	327	312	252	891



País / Número de contratos	Promedio 2023	Promedio 2024	Promedio 2025
España	255	290	366
México	272	188	160
República Dominicana	322	347	365
Total empleados	849	824	891

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)	
Indefinido	24	25	27	115	647	838
Completa	24	25	27	115	646	837
Parcial	-	-	-	-	1	1
Temporal	-	1	-	-	11	11
Completa	-	-	-	-	11	11
Parcial	-	-	-	-	-	-
Total	24	26	27	115	657	849



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)	
Indefinido	25	34	32	108	617	816
Completa	25	34	32	108	617	816
Parcial	-	-	-	-	-	-
Temporal	-	-	-	-	8	8
Completa	-	-	-	-	8	8
Parcial	-	-	-	-	-	-
Total	25	34	32	108	625	824

Tipo de contrato/ Categoría profesional	Oficinas		Lavanderías			Total 2025
	Dirección y mando intermedio (1)	Personal administrativo (2)	Encargado (1L)	Supervisor- Jefe equipo-Técnico (2L)	Personal operativo (3L)	
Indefinido	31	30	41	110	676	887
Completa	28	29	41	110	675	882
Parcial	3	2	-	-	1	5
Temporal	-	-	-	-	4	4
Completa	-	-	-	-	4	4
Parcial	--	-	-	-	-	-
Total	31	30	41	110	680	891



III.4 Información sobre despidos

Número de despidos por país	2023	2024	2025	Número de despidos por sexo	2023	2024	2025	Número de despidos por edad	2023	2024	2025
España	61	45	63	Mujer	26	10	15	< 30	31	25	34
México	19	-	-	Hombre	57	62	82	30 - 50	36	41	24
República Dominicana	3	27	34	Total despidos	83	72	97	> 50	16	6	39
Total despidos	83	72	97					Total despidos	83	72	97

Número de despidos por clasificación profesional	2023	2024	2025
Dirección y mando intermedio (1)	-	-	1
Personal administrativo (2)	2	-	1
Encargado (1L)	-	1	2
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	4	2	-
Personal operativo (3L)	77	69	93
Total despidos	83	72	97



III.5 Información salarial:
Remuneraciones medias³¹ por país, desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional

Remuneración media / Rango de edad	Remuneración media 2023				Remuneración media 2024				Remuneración media 2025			
	<30	30-50	>50	Total 2021	<30	30-50	>50	Total 2022	<30	30-50	>50	Total 2025
España	17.191	20.135	19.052	19.082	18.728	22.267	20.936	21.163	20.100	23.614	21.411	22.300
México	6.884	8.228	10.571	7.675	8.397	9.830	10.455	9.223	8.513	9.287	13.976	9.197
República Dominicana	4.956	6.355	6.515	5.547	5.823	7.886	9.125	6.673	6.000	7.908	8.157	6.847

Remuneración media / Clasificación profesional	2023	2024	2025
España	19.461	21.163	22.300
Dirección y mando intermedio (1)	56.734	60.362	63.387
Personal administrativo (2)	28.335	27.751	23.598
Encargado (1L)	32.659	33.579	34.569
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	22.705	23.620	25.841
Personal operativo (3L)	17.608	19.130	20.250

Remuneración media / Clasificación profesional	2023	2024	2025
México	7.675	9.223	9.197
Dirección y mando intermedio (1)	28.562	33.613	30.562
Personal administrativo (2)	10.252	11.277	14.324
Encargado (1L)	30.583	30.106	29.336
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	13.046	14.406	13.545
Personal operativo (3L)	6.916	7.812	8.050

Remuneración media / Clasificación profesional	2023	2024	2025
República Dominicana	5.547	6.673	6.847
Dirección y mando intermedio (1)	13.468	16.516	13.824
Personal administrativo (2)	7.780	9.788	10.478
Encargado (1L)	16.165	19.985	18.548
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	9.335	11.344	11.569
Personal operativo (3L)	4.830	5.649	5.848

Remuneración³² del Órgano de Administración

Remuneración Órgano de administración	2023	2024	2025
Remuneración	75.830	42.000	68.000

31. 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).
32. Corresponde a la retribución fija sin incluir dietas ni otros complementos salariales.



III.6 Brecha salarial³³

España	2023	2024	2025	México	2023	2024	2025	República Dominicana	2023	2024	2025
General	12%	12%	12%	General	19%	21%	17%	General	-11%	-13%	3%
Dirección y mando intermedio (1)	39%	38%	36%	Dirección y mando intermedio (1)	55%	52%	81%	Dirección y mando intermedio (1)	a	a	-73%
Personal administrativo (2)	35%	22%	-13%	Personal administrativo (2)	21%	33%	40%	Personal administrativo (2)	19%	23%	-9%
Encargado (1L)	27%	32%	10%	Encargado (1L)	-14%	0%	37%	Encargado (1L)	-53%	-43%	-60%
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	0%	-1%	7%	Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	5%	13%	32%	Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	19%	17%	19%
Personal operativo (3L)	7%	5%	8%	Personal operativo (3L)	7%	6%	5%	Personal operativo (3L)	6%	10%	10%

Durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025 se han identificado diferencias en las remuneraciones medias en determinadas categorías profesionales y países en los que opera el Grupo, atribuibles principalmente a factores estructurales y a la composición de la plantilla. Estas diferencias responden, entre otros aspectos, a la distribución de hombres y mujeres entre categorías profesionales, niveles de responsabilidad, experiencia, formación y antigüedad.

Cabe destacar que el Grupo mantiene una política retributiva basada en criterios objetivos,

homogéneos y no discriminatorios aplicables en todos los países en los que desarrolla su actividad. La remuneración de las personas trabajadoras se determina atendiendo a factores como la categoría profesional, el nivel de responsabilidad, la experiencia, la formación, el desempeño y la antigüedad, sin que el género constituya un criterio de diferenciación salarial.

En España, la brecha salarial en la categoría 1 se explica principalmente por la mayor presencia masculina en puestos directivos y de alta responsabilidad.

En México, la brecha salarial en la categoría 1 continúa siendo significativa debido principalmente a la mayor presencia de hombres en puestos de alta responsabilidad. En las categorías 2, 1L y 2L, las diferencias salariales se explican tanto por la tipología de los puestos como por la mayor antigüedad media y representación de los hombres en dichas categorías.

En República Dominicana, la brecha salarial en 2025 ha aumentado debido principalmente a la incorporación de hombres en puestos correspondientes a la categoría 1. Asimismo, la composición

de la categoría 1L influye en el resultado observado, ya que, aunque existe una mayor presencia masculina, predominan mujeres en puestos de mayor responsabilidad y antigüedad y, por tanto, con niveles retributivos superiores. Por el contrario, los hombres de esta categoría desempeñan principalmente funciones operativas y de coordinación, asociadas a niveles salariales inferiores.

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

(a) Solo hay representación femenina en esta categoría.



III.7 Información de accidentabilidad

Índices de accidentabilidad España	2023		2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia ^a	65,65	111,60	88,74	89,49	75,96	92,07
Índice de gravedad ^b	2,69	4,66	2,57	2,06	1,71	2,04
N.º de accidentes con baja (sin in itinere)	12,00	28,00	17,00	27,00	19,00	36,00
N.º de enfermedades profesionales detectadas	-	-	1,00	-	-	1,00
N.º de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	-	-	-	-	-	-
Frecuencia de accidentabilidad ^c	15,70		15,10		16,12	

Índices de accidentabilidad México	2023		2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia ^a	12,06	8,02	8,36	16,84	23,99	-
Índice de gravedad ^b	0,52	0,04	0,05	1,67	0,14	-
N.º de accidentes con baja (sin in itinere)	4,00	2,00	2,00	2,00	5,00	-
N.º de enfermedades profesionales detectadas	-	-	-	-	-	-
N.º de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	-	-	-	-	-	-
Frecuencia de accidentabilidad ^c	2,20		2,70		3,12	

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

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

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



Índices de accidentabilidad R. Dominicana	2023		2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia ^a	9,13	43,04	33,43	16,84	36,46	31,37
Índice de gravedad ^b	0,04	0,76	1,36	1,67	0,49	0,49
N.º de accidentes con baja (sin in itinere)	1,00	23,00	3,00	2,00	5,00	20,00
N.º de enfermedades profesionales detectadas	-	-	-	-	-	-
N.º de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	-	-	-	-	-	-
Frecuencia de accidentabilidad ^c	7,50		6,40		6,85	

III.8 Desglose de horas de formación

Categoría genérica	Polarier / Horas		España / Horas		México / Horas		R. Dominicana / Horas	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Dirección y mando intermedio (1)	455	579	355	557	100	9	-	13
Personal administrativo (2)	1.499	711	1.177	677	135	17	187	17
Encargado (1L)	771	486	678	306	68	130	24	50
Supervisor-Jefe equipo-Técnico (2L)	700	1.193	347	289	202	160	151	744
Personal operativo (3L)	1117	429	39	10	316	154	762	265
Total de horas de formación	4.543	3.397	2.597	1.838	821	470	1.124	1.089

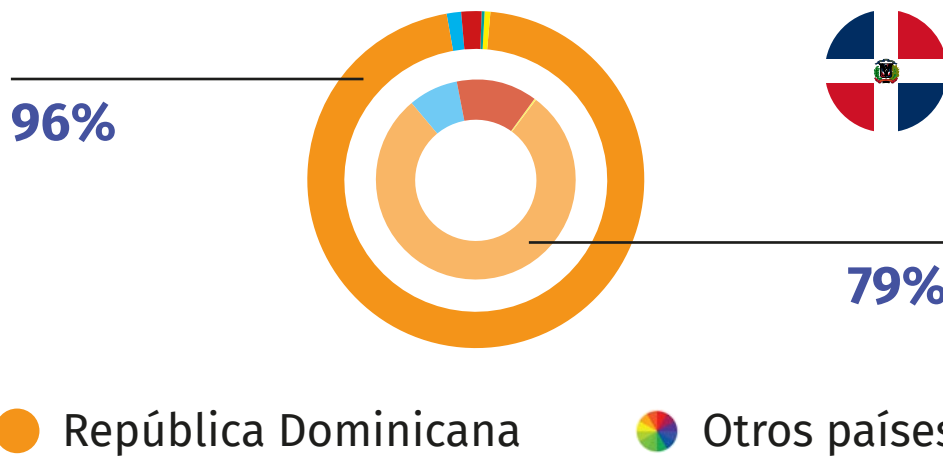
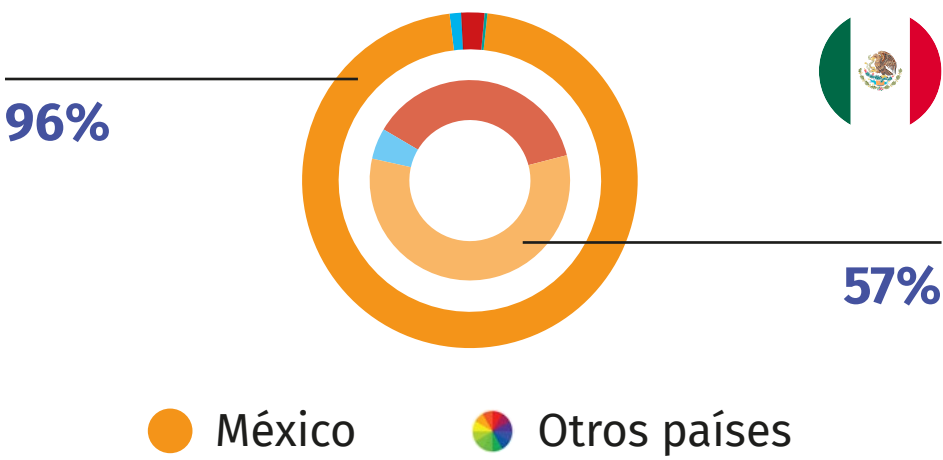
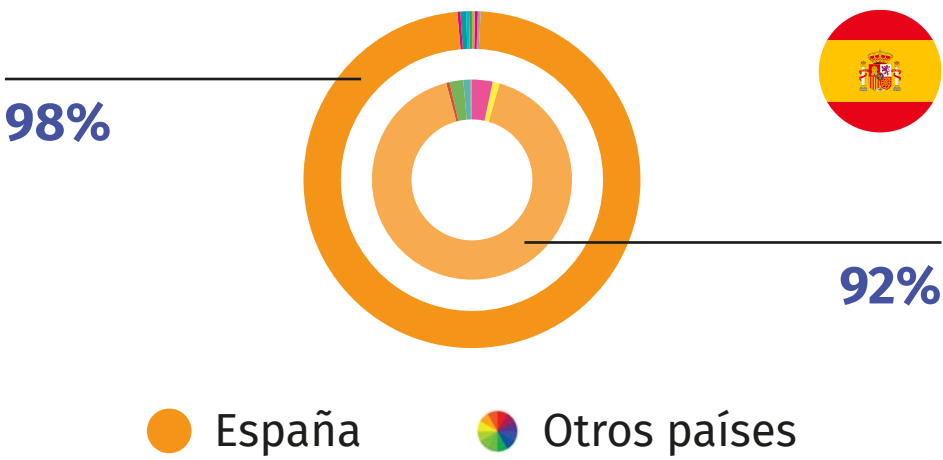


Anexo IV.

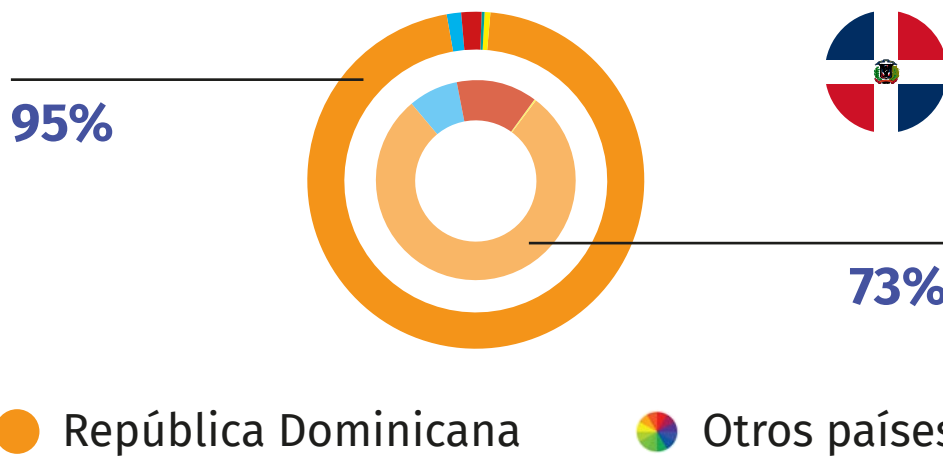
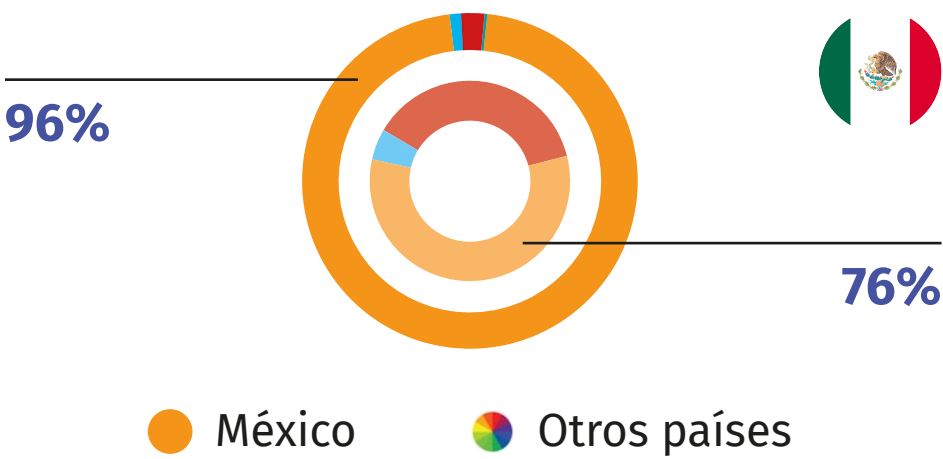
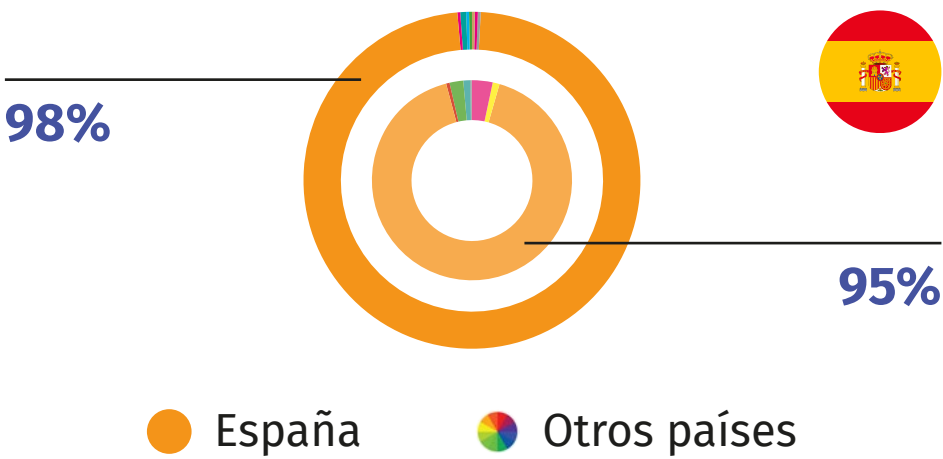
Información detallada de la relación con la sociedad

IV.1 Compras a proveedores

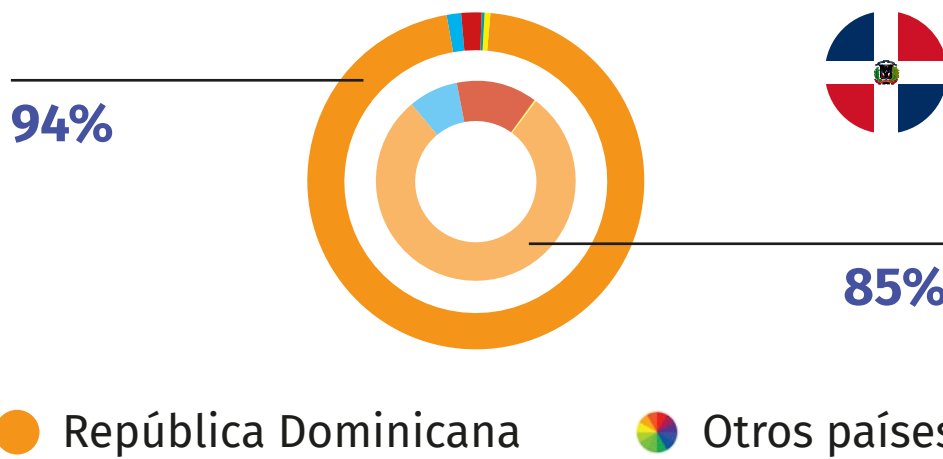
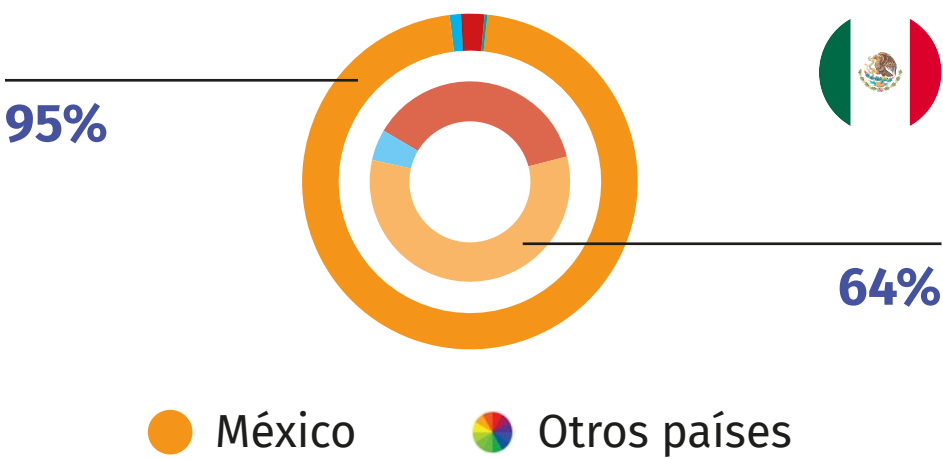
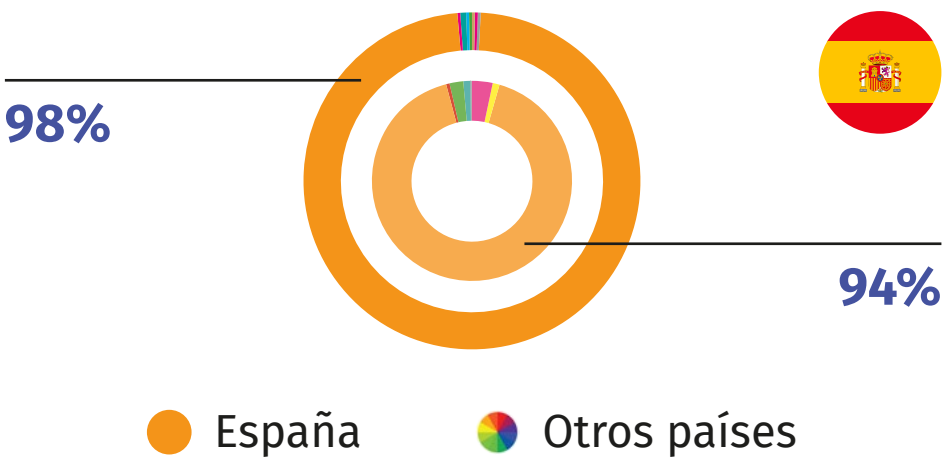
2023



2024



2025



Anexo V.

Información fiscal³⁴

	2023			2024			2025		
	BAI	IS	BN	BAI	IS	BN	BAI	IS	BN
	3.652.253€	738.094€	2.914.159€	3.793.065€	565.751€	3.227.314€	3.698.156 €	607.188 €	3.090.968 €
	9.296.393 MXN	4.101.857 MXN	5.194.537 MXN	20.561.682 MXN	9.020.250 MXN	11.541.432 MXN	-340.637 MXN	700.609 MXN	-1.041.246 MXN
	74.248.241 DOP	17.751.077 DOP	56.497.164 DOP	131.089.940 DOP	34.709.653 DOP	96.380.287 DOP	188.418.269 DOP	48.702.023 DOP	139.716.246 DOP

34. 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.





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

www.polarier.com

