

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Contenido

Introducción	3
Objetivo	3
Contexto de la organización	4
Modelo de negocio	4
▪ Entorno empresarial y mercados en los que opera.	4
▪ Organización y Estructura	6
▪ Misión, visión y valores	7
▪ Objetivos y estrategias	8
▪ Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	10
Políticas	10
Resultado de las políticas	12
Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida	13
Cuestiones medioambientales	14
Global Medioambiente	14
▪ Información ambiental detallada de la organización	14
▪ Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	17
▪ La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	17
Contaminación	18
Economía circular y prevención y gestión de residuos	18
Uso sostenible de los recursos	19
Cambio climático	23
Protección a la biodiversidad	24
Cuestiones sociales y relativas al personal	25
Empleo	25
Organización del trabajo	31
Salud y seguridad	33
Relaciones sociales	34
Formación	37
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	40
Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad	41
Respeto de los derechos humanos	43
Lucha contra la corrupción y el soborno	43
Información sobre la sociedad	44
Compromisos de la empresa con sus grupos de interés y el desarrollo sostenible.	44
Compras	49
Subcontratación y proveedores	50
Consumidores	51
Información fiscal	54

Introducción

Este documento es el estado de información no financiera de GRUPO SIFU INTEGRACION LABORAL SL (en adelante Grupo SIFU) que se realiza en conformidad y cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El estado de información no financiera consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado de Grupo SIFU del ejercicio 2022.

Grupo SIFU cumple con la obligación de elaborar el estado de información no financiera consolidado, emitiendo un informe separado correspondiente al mismo ejercicio, en el que se indica de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión, incluyendo la información que se exige y se somete a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión. No se verifica las obligaciones referidas al Reglamento 852/2020 de la UE referido a Taxonomía.

Al año 2022, Grupo SIFU está inmerso en el cuarto Plan estratégico, denominado EMPODERA, con un horizonte de tiempo de acción de 9 años.

Objetivo

El objetivo de este documento es dar cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, concretamente a su artículo primero y punto 6. Y en este sentido, contiene información suficiente y necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de Grupo SIFU, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos así como también la lucha contra la corrupción y el soborno, y a lo relativo al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Los datos de información no financiera recogidos en este documento hacen referencia al periodo de enero a diciembre del año 2022

Además, la elaboración del presente estado de información no financiera tiene en cuenta las recomendaciones de iniciativas internacionales de reconocido prestigio en materia de responsabilidad social tales como:

- Estándares y directrices de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.
- Los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

- Los siete principios de responsabilidad social enunciados por la norma ISO 26000.
- Análisis sectorial realizado a partir del estudio de estados de información no financiera, memorias de responsabilidad social y memorias de sostenibilidad de empresas del sector.
- The Sustainability Yearbook 2022. RobecoSAM.
- Asuntos relevantes identificados a través de un análisis de prensa nacional e internacional.

Contexto de la organización

Modelo de negocio

- Entorno empresarial y mercados en los que opera.

Grupo SIFU nace en el año 1993 de la mano de Albert Campabadal Mas, promoviendo un modelo de negocio con un concepto diferente, innovador y eficaz basado en la combinación de calidad, competitividad y con un alto grado de compromiso social, pionero para aquella época.

Al 2022, Grupo SIFU es una corporación empresarial referente en la integración laboral e inclusiva, con un equipo humano de más de 4500 trabajadores, de los cuales más del 4% tienen discapacidad. Es el Centro Especial de Empleo líder en la prestación de Facility Services, que proporciona soluciones integrales y flexibles a aquellas compañías que necesitan externalizar sus servicios para así poder centrarse en sus actividades principales.

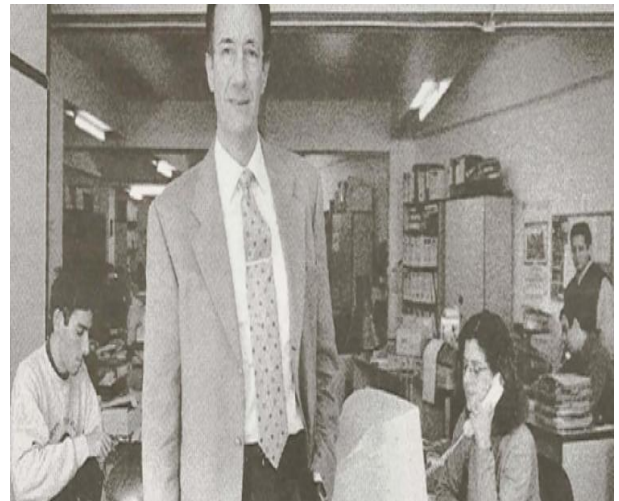


Ilustración 1. Albert Campabadal

Con 4.955 personas trabajadoras y presencia en todo el territorio nacional, en Francia y en Andorra, Grupo SIFU da servicio a más de 2.100 compañías del ámbito público y privado, y está presente en una amplia gama de diversos sectores como el aeroportuario, farmacéutico, educativo, sanitario, industrial, hotelero, oficinas, grandes superficies, entre otros. Para cada cliente y sector, Grupo SIFU establece una oferta para generar una propuesta integral de servicios a medida.

Inmerso en un Plan estratégico novedoso y de un accionar temporal más amplio (9 años), Grupo SIFU trabaja con el Plan EMPODERA, constituido por 3 diferentes fases. La primera de las fases "DESARROLLA" que comienza en el año 2022 y finaliza en el año 2024. La segunda fase, MEJORA que va desde 2025 a 2027, y finalizando con la fase CONSOLIDA del 2028 a 2030.



Ilustración 2.- Plan Estratégico 2022-2030 de Grupo SIFU.

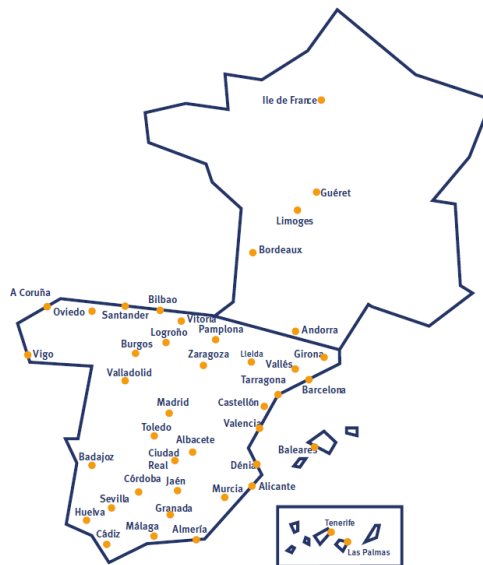


Ilustración 3.- Presencia en el territorio nacional e internacional 2022.

Con 29 años de experiencia (1993-2022), sigue apostando y contribuyendo al crecimiento de grandes compañías que buscan calidad y a la vez, integración sociolaboral de personas con diversidad funcional, con un plus añadido, El cual es que Grupo SIFU ofrece en su oferta de servicios, como despliegue de su responsabilidad social corporativa, el asesoramiento y cumplimiento integral de la Ley General de Discapacidad (antigua LISMI).

La sede principal se sitúa en Barcelona, en la calle Femades 19-25, L’Hospitalet de Llobregat. Además, Grupo SIFU cuenta con oficinas repartidas por todas las Comunidades Autónomas de España, y en Europa. Los ámbitos donde opera Grupo SIFU son Corporate, Industrial, Agroalimentario, Farmacéutico, Hotelero, Entidades educativas, Centros deportivos y ocio, Higiénico-sanitario, Administración de fincas.

Grupo SIFU reporta en su página web la certificación de normas ISO 9001 (Sistema de Gestión Integrado de las normas de Calidad), ISO 14001 (medio ambiente), ISO 45001 (prevención de riesgos laborales). Todas ellas, con validez hasta el 2025. También posee certificación SA8000 (responsabilidad social) con validez hasta el 2024, y Certificado ECOLABEL (certificado de otorgamiento de la Etiqueta ecológica comunitaria, correspondiente a la categoría de servicios de limpieza) e ISO 5001 (eficiencia energética). Estas dos últimas con validez hasta el 2023.



Grupo SIFU, es una organización que colabora en el apoyo a personas en situación de exclusión social por diagnóstico de HIV/SIDA para mejorar su empleabilidad con el apoyo a empresas para mejorar su compromiso social y la sensibilización y concienciación de todos los agentes implicados en el ámbito laboral.



Es importante mencionar que, Fundación Grupo SIFU es patrocinadora plata del proyecto solidario de la Alianza Empresarial para la Vacunación Infantil que gestiona la Obra Social La Caixa, y que tiene por objetivo vacunar a más de 100 millones de niños en países del tercer mundo.



▪ **Organización y Estructura.**

La organización posee la siguiente estructura de negocio, encabezada por una presidencia.



Ilustración 4.- Organigrama de Grupo SIFU.

Dentro de la estructura organizativa, se encuentra un órgano denominado Consejo Ejecutivo, que es donde se toman las decisiones del grupo el cual está conformado por un presidente, dos vicepresidentes, sector de responsabilidad patrimonial, y la dirección general. Dentro de esta dirección general, se encuentra varias líneas directivas: Dirección de Finanzas, Dirección de comunicación y Marketing, Dirección de proyectos, Dirección de Fundación, Dirección UCO,

Dirección TIC, Dirección de personas y Talento, Dirección de Suministros, Dirección de Desarrollo de Negocio, Country Manager Francia, DN Limpieza, DN Auxiliares, DN Mantenimiento, DN SMA, Dirección Abanti ETT, Dirección BCL. Cabe destacar que este órgano de Consejo Ejecutivo, no se visualiza en el organigrama, ya que en el mismo intervienen varias áreas y departamentos de diferentes escalafones del organigrama presentado en la ilustración anterior.



Ilustración 5.- Mapa de procesos de Grupo SIFU.



Misión, visión y valores

La misión de Grupo SIFU es promover la integración laboral de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral y trabajar para la capacitación, formación y desarrollo a nivel social y laboral de este colectivo. Además de que lo hacemos prestando servicios de calidad y socialmente competitivos a nuestros clientes.

Los valores del Grupo son 8, los cuales se detallan a continuación.



Ilustración 6.- Valores de Grupo SIFU.



Grupo SIFU pretende ser el grupo social referente de Europa, ya sea por su implantación, diversificación, como así también capacidad de innovación y número de oportunidades laborales que genera.

Entiende que es su labor generar estrategias para impulsar la innovación social a través del desarrollo de productos y servicios de calidad y altamente profesionalizados, que sean capaces de facilitar la integración de personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables.

El propósito del Grupo es que a través de iniciativas empresariales generadoras de empleo y la contribución a desarrollo de una sociedad más justa, sostenible e inclusiva se genere un impacto donde la discapacidad sea visibilizada como un elemento estratégico y diferenciador.

▪ **Objetivos y estrategias.**

La organización, posee con un Plan Estratégico “Empodera 2022-2030”. Se trata de un nuevo plan muestra una evolución a su anterior (Plan Transforma 2019-2021).

Este nuevo Plan de nueve años de duración, es un plan comparable, fiable y equilibrado. A través de este nuevo Plan, se pretende ser más sostenibles y responsable con el entorno, focalizándose en la sostenibilidad en todas las compañías del Grupo.

Dicho Plan estratégico, esta fragmentado en 3 diferentes fases, y diferenciadas temporalmente. La primera de ellas, y la que cubre una franja temporal desde 2022 a 2024, se denomina DESARROLLA, teniendo una visión corporativa y un enfoque a los clientes tanto externos como internos. En este ciclo se espera generar una cultura de sostenibilidad en su sentido más amplio y estrategias de buen gobierno en toda la organización con bases sólidas y centradas en las personas como eje superior. Se pretende además tener una alineación tanto interna como externa de las partes interesadas. La segunda fase (MEJORA) corresponde al periodo comprendido entre 2025 y 2027 teniendo una visión corporativa y apostando a la mejora continua. Finalmente, desde 2028 a 2030, entraría en juego la fase CONSOLIDA, donde a través de una visión corporativa se persigue la excelencia en Sostenibilidad social, económica y ambiental.



Ilustración 7.- Estrategia de Grupo SIFU.

Este Plan Estratégico 2022-2030 contempla además los siguientes objetivos en relación con diálogo con clientes, al equipo humano, proveedores, y al ámbito socio-empresarial.

- ▶ Convertirse en el referente de Facility Services a nivel europeo especializada en la inserción laboral de personas con cierto grado de discapacidad.
- ▶ Evolucionar para ser más sostenibles y responsables con el medio.
- ▶ Generar y fomentar una comunicación transversal.
- ▶ Alinearse con las partes interesadas.
- ▶ Generar acciones de impacto.
- ▶ Conseguir las certificaciones correspondientes en Francia y Andorra.
- ▶ Continuar promoviendo la integración de personas con discapacidad con niveles de calidad excelente.
- ▶ Diversificación y generación de nuevas alianzas estratégicas.
- ▶ Apostar por los servicios de logística e industria.
- ▶ Llevar a cabo nuevas adquisiciones empresariales dentro de una estrategia de crecimiento inorgánica detalla en el Plan Estratégico 22.30.
- ▶ Crecimiento y fortalecimiento en formación, innovación y mejora continua.
- ▶ En servicios ambientales, apostar por servicios más sostenibles.
- ▶ Desde el sector de suministro, llevar espacios seguros a nuestros clientes.
- ▶ Especializarse en el sector claves de la economía española, como hotelería, y nuevas tecnologías.

Alineados a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), la Organización, posee un decálogo de 10 principios, a desarrollar a continuación.

1. Desarrollo de las personas con Diversidad Funcional o en régimen de exclusión social, con un fin de inserción laboral en el mercado.
2. Cumplir con la más absoluta y estricta legalidad universal.
3. La sensibilidad por todo colectivo y Persona vulnerable.
4. Continuo desarrollo de la oferta empresarial de soluciones profesionales, acorde a la demanda y aventajados a nuestra competencia.
5. La satisfacción de nuestros clientes con la calidad comprometida, objetivo de nuestra oferta de servicios.
6. Equilibrio entre solvencia económica y solvencia social, bases de la sostenibilidad del proyecto, uso eficiente y responsable de los recursos del Grupo.
7. Estilo de Dirección basado en el respeto a la Persona, responsable con sus acciones y tomas de decisión, así como a la imagen de Grupo que todos deseamos.
8. La iniciativa privada, fruto del emprendimiento y de la vinculación total de sus máximos Directivos.
9. La formación y desarrollo de nuestros trabajadores; las políticas activas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y el respeto al principio de igualdad, pilares de nuestra política de Recursos Humanos.
10. La Sostenibilidad como concepto de política y acciones específicas que deben de suscribirse y aplicarse para preservar el medio ambiente, y la Social, como parte fundamental que impacta en la sociedad y que el Grupo no concibe una sin la otra.

Es importante resaltar el Plan de Sostenibilidad de GRUPO SIFU, ya que la organización, entiende la sostenibilidad desde la óptica de las empresas socialmente competitivas, una nueva generación de compañías responsables y competitivas que sitúan los factores sostenibilidad social, ambiental y económica en el centro del negocio y que, con su actividad contribuyen a crear un mundo mejor, más sostenible e inclusivo.

Al 2022, todas las empresas que forman parte del Grupo ponen a disposición de todas las partes interesadas una política integrada con compromisos sociales y medioambientales. Además, desde la implantación en 2012 de los Sistemas Integrados de Gestión, se han obtenido diferentes certificaciones, donde a partir de una verificación por un ente externo, evidenciamos nuestra implicación en desarrollar, mantener y aplicar prácticas socialmente responsables en la organización.

La política que promueve Grupo SIFU, considera la protección del medio ambiente, la eficiencia energética y la responsabilidad social corporativa, como elemento básico del desarrollo sostenible.

▪ Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.

Grupo SIFU identifica los principales factores y tendencias:

- ▶ Competencia. Cambio radical en el sector de los Facility Services. Las grandes compañías se vuelcan en los multiservicios.
- ▶ Alta competencia en el sector servicios (tanto a nivel de CEE como empresa).
- ▶ Entrada de grandes competidores en pequeñas licitaciones.
- ▶ Cambios en la legislación.
- ▶ Pandemia mundial COVID 19.

Se aborda un proceso de innovación y transformación digital a nivel grupo y sus herramientas, que obligarán a redefinir los procesos.

Políticas

Grupo SIFU es socialmente responsable y por ello integra en su gobierno corporativo de forma global y transversal, estrategias de sostenibilidad, calidad, seguridad y salud, éticas y sociales. Es por ello, que la compañía cuenta con un Código ético redactado a partir de los valores y los pilares culturales del Grupo SIFU y que inspira tanto las políticas como los procedimientos y comportamientos de todas las personas que trabajan en la organización o en su nombre.

El **Código ético** es una referencia fundamental en términos de ética, responsabilidad social y ambiental, así como en términos de cumplimiento financiero y legal:

- **Objetivo:** procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de Grupo SIFU y de todos sus empleados, como elemento básico de la cultura empresarial de Grupo SIFU en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus

empleados. El Código define los principios y valores que deben regir las relaciones de Grupo SIFU con sus grupos de interés.

- A quién está dirigido: este código es de aplicación a los miembros del Consejo de Administración, miembros del Comité de Dirección, y a todos los empleados del Grupo SIFU, indistintamente de su relación laboral y sin perjuicio de que ciertas personas se encuentren sujetas también a otros códigos de conducta específicos de la actividad o negocio en el que desempeñan sus funciones.
- Las personas sujetas a este código tienen la obligación de conocerlo y cumplirlo, así como de colaborar para facilitar su cumplimiento.

El código ético ayuda a la compañía a tomar las decisiones correctas, a ser responsables y actuar de manera transparente. Los compromisos incluidos en este documento son:

- Compromiso con la legalidad y valores éticos. se promueve el reconocimiento y valoración de los comportamientos que sean acordes con los principios establecidos en el presente Código, teniendo en cuenta que toda la actuación de Grupo SIFU va encaminada a la protección de las personas con discapacidad, siendo objetivo primordial velar por el interés personal de este colectivo.
- Compromiso del Consejo de Administración y la Alta Dirección. Deben servir de ejemplo en su comportamiento y marcar un alto nivel de exigencia en el cumplimiento de este Código y demás estándares de cumplimiento ético y normativo.
- Compromiso con los trabajadores.
 - Inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad.
 - Trato respetuoso e interdicción de la discriminación.
 - Respeto a la intimidad y confidencialidad de la información de los empleados
 - Igualdad de oportunidades
 - Seguridad y salud en el trabajo.
 - Fomento del equilibrio personal y profesional.
 - Conflictos de interés.
 - Regalos e invitaciones.
- Compromiso con terceros.
- Compromiso con el medio ambiente.
- Compromisos en relación con la actividad de Grupo SIFU. Respeto a los derechos humanos.

Por último, el canal de denuncias de Grupo SIFU forma parte esencial de este código como uno de los procesos establecidos para garantizar la aplicación efectiva de la normativa aplicable y de las pautas de este. Este canal constituye, además, un medio para ayudar a todos los empleados a comunicar los incumplimientos que observen o de los que tenga conocimiento.

Grupo SIFU, dispone también de una política del sistema integrado de gestión de acuerdo con las normas ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medio ambiente), ISO 45001 (seguridad y salud) con validez hasta 2025. Todas ellas con validez hasta 2025. También dispone de certificado ISO 50001 (eficiencia energética) con validez hasta 2023, y SA 8000 (Responsabilidad social corporativa) con validez hasta 2024. Todas las certificaciones se encuentran disponibles en la página web del grupo www.gruposifu.com/garantías-calidad.

Debido a la pandemia mundial COVID19, al año 2022 Grupo SIFU, contaba con Protocolo Seguro COVID 2019.

La organización dispone de un Compliance compuesto por varios protocolos que garantizan la política y tratamiento de los siguientes ámbitos:

- CO-PROT-2-1 Protocolo del órgano de cumplimiento.
- CO-PROT-2-2 Protocolo de gestión del riesgo en estructuras de GRUPO (relación matriz filial).
- CO-PROT-2-3 Protocolo de medidas generales de gestión del riesgo.
- CO-PROT-2-4 Protocolo del representante procesal en procedimientos penales.
- CO-PROT-3-1 Protocolo gestión de canal de denuncias, investigaciones internas y reacciones corporativas ante infracciones del código ético.
- CO-PROT-3-2 Protocolo de derechos y deberes de los empleados de Grupo SIFU respecto del modelo de prevención de delitos.
- CO-PROT-3-3 Protocolo sobre uso de los recursos de las tecnologías de la información y la comunicación.
- CO-PROT-3-4 Protocolo materia selección y contratación de personal.
- CO-PROT-3-5 Protocolo de verificación periódica.
- CO-PROT-4-1 Protocolo de igualdad y prohibición de trato discriminatorio.
- CO-PROT-4-2 Protocolo de prevención de conductas fraudulentas y desleales.
- CO-PROT-4-3 Protocolo de prevención del blanqueo de capitales.
- CO-PROT-4-4 Protocolo de regalos y hospitalidad de los empleados de las empresas de Grupo SIFU.
- CO-PROT-4-5 Protocolo prevención de la corrupción en el marco de las relaciones con el sector público.
- CO-PROT-4-6 Protocolo gestión de riesgos medioambientales.
- CO-PROT-4-7 Protocolo prevención de la corrupción negocios.
- CO-PROT-4-8 Protocolo de prevención de delitos contra la hacienda pública y la seguridad social y el fraude de subvenciones.
- CO-PROT 03-06 Gestión de la diversidad e inclusión en el reclutamiento y selección.

Resultado de las políticas

Año a año, Grupo SIFU somete sus prácticas de gestión en materia de calidad, medio ambiente, eficiencia energética y seguridad y salud a procesos de auditorías por una entidad certificadora homologada. En base a dichas auditorías, Grupo SIFU cuenta y renueva anualmente sus certificaciones de la familia ISO, antes mencionadas.

Paralelamente, y para avanzar aún más en sus certificaciones anuales, Grupo SIFU cuenta con certificaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) bajo la norma SA8000, donde sus prácticas de gestión son sometidas a auditoría semestral también por una entidad independiente.

Grupo SIFU dispone también de un cuadro de mando de indicadores para el sistema integrado de gestión.

Cabe destacar que cuenta con un canal de comunicación sobre los posibles incumplimientos del Código de Conducta, para hacer un seguimiento de las políticas descritas en el apartado anterior, como así también un correo electrónico mpd@gruposifu.com de denuncias.

Grupo SIFU, además de la ISO 14001 de gestión ambiental, dentro de la esfera de medio ambiente somete a verificación sus emisiones de Gases de efecto Invernadero.

Durante el año 2022 los resultados de las políticas corporativas que quedan descritos a lo largo de este documento confirman que no se han manifestado riesgos sociales, ambientales, éticos ni de buen gobierno relevantes.

Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida

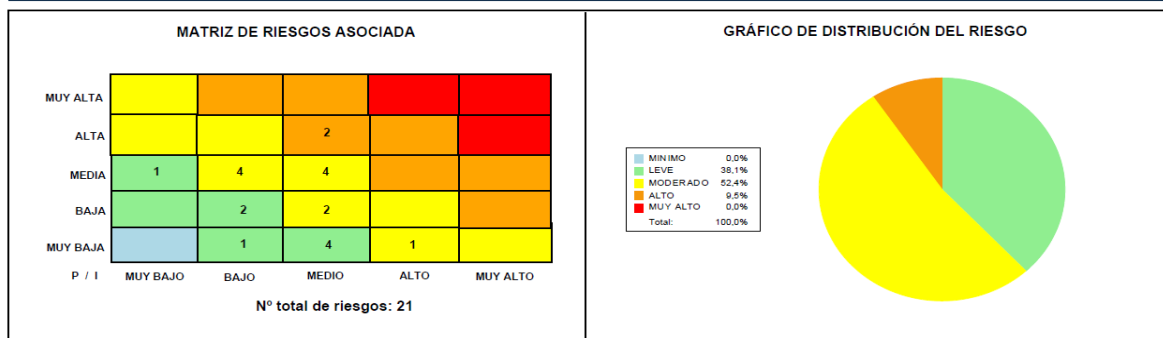
Grupo SIFU dispone de un sistema de compliance articulado por el Órgano de Cumplimiento: la Comisión de Auditoría, Control y Seguimiento. Este sistema de cumplimiento y organización se encarga del análisis de riesgos, la implementación y el desarrollo del modelo de prevención de delitos de Grupo SIFU.

Adicionalmente, dispone de un sistema de gestión integrado que realiza un análisis de riesgos asociados a calidad, el medio ambiente, la seguridad y salud y la responsabilidad social corporativa. El resultado del análisis de riesgos queda reflejado en la matriz de riesgos de procesos y oportunidades del Grupo SIFU. En esta matriz se identifican riesgos por cada uno de los siguientes procesos:

- ▶ Procesos estratégicos. La organización identifica riesgos relacionados con la planificación estratégica, la imagen corporativa, el sistema integrado de gestión, la comunicación; el departamento jurídico, la seguridad de la información y las subvenciones.
- ▶ Procesos de negocio. La organización identifica riesgos relacionados con la gestión comercial, la selección de personal, la administración de personal, la evaluación y el desarrollo del personal, la gestión del servicio, la gestión del producto, la gestión de la acción formativa, la satisfacción del cliente, la satisfacción interna y la gestión económica.
- ▶ Procesos de soporte. La organización identifica riesgos relacionados con el crédito, las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales, compras, la responsabilidad social corporativa, gestión de sistemas e Infraestructuras y el soporte al usuario.

En la memoria anual de Compliance, figura una identificación de áreas de riesgo del año 2020, donde al 2022 no ha habido cambios.

ID MATRIZ: 66 **FECHA DE CREACIÓN: 10/07/2020**
TÍTULO: Matriz Grupo SIFU **DESCRIPCIÓN: Riesgo Inherente**



NIVEL DE RIESGO PROMEDIO

N° Riesgos	Probabilidad	Impacto	Puntuación Matriz	Nivel Riesgo Promedio	% Riesgos Altos	% Riesgos Muy Altos
21	2,00	3,00	6	MODERADO	10	0

CLASE	CATEGORIA	DESCRIPCION	RIESGO	NIVEL DE RIESGO
PENAL	Delito de descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	Delito de descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	Delito de descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	P: ALTA, I: MEDIO
PENAL	Delito contra los derechos de los trabajadores	Delito contra los derechos de los trabajadores	Delito contra los derechos de los trabajadores	P: ALTA, I: MEDIO
PENAL	Delito de daños informáticos	Delito de daños informáticos	Delito de daños informáticos	P: MEDIA, I: MEDIO
PENAL	Delito de corrupción en los negocios	Delito de corrupción en los negocios	Delito de corrupción en los negocios, corrupción entre particulares.	P: MEDIA, I: MEDIO
PENAL	Delito de descubrimiento de secretos empresariales	Delito de descubrimiento y revelación de secretos empresariales	Delito de descubrimiento de secretos empresariales	P: MEDIA, I: MEDIO
PENAL	Delito de malversación	Delito de malversación	Delito de malversación	P: MEDIA, I: MEDIO
PENAL	Delito de estafas y fraudes	Delito de estafa	Delito de estafa	P: MEDIA, I: BAJO

ID MATRIZ: 66 **FECHA DE CREACIÓN: 10/07/2020**
TÍTULO: Matriz Grupo SIFU **DESCRIPCIÓN: Riesgo Inherente**

CLASE	CATEGORIA	DESCRIPCION	RIESGO	NIVEL DE RIESGO
PENAL	Delitos contra la propiedad intelectual e industrial	Delito contra la propiedad intelectual e industrial	Delito contra la propiedad intelectual e industrial	P: MEDIA, I: BAJO
PENAL	Delito contra los recursos naturales y el medio ambiente	Delito contra los recursos naturales y el medio ambiente	Delito contra los recursos naturales y el medio ambiente	P: MEDIA, I: BAJO
PENAL	Delitos de corrupción	Delito de cohecho	Delito de cohecho	P: MEDIA, I: BAJO
PENAL	Delito publicitario	Delito publicitario	Delito publicitario	P: BAJA, I: MEDIO
PENAL	Delitos contra la salud pública: adulteración de alimentos o de aguas potables	Delitos contra la salud pública: adulteración de alimentos o de aguas potables	Delitos contra la salud pública: adulteración de alimentos o de aguas potables	P: BAJA, I: MEDIO
PENAL	Delito de blanqueo de capitales	Delito de blanqueo de capitales	Delito de blanqueo de capitales	P: BAJA, I: BAJO
PENAL	Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social	Delito contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social	Delito contra la Hacienda Pública	P: BAJA, I: BAJO
PENAL	Delitos de terrorismo	Delitos de terrorismo	Delitos de terrorismo	P: MUY BAJA, I: ALTO
PENAL	Delito de tráfico ilegal de órganos	Delito de tráfico ilegal de órganos y su trasplante	Tráfico ilegal de órganos	P: MUY BAJA, I: MEDIO
PENAL	Delitos de corrupción	Delito de tráfico de influencias	Delito de tráfico de influencias	P: MEDIA, I: MUY BAJO
PENAL	Delito de incitación al odio y a la discriminación	Delito de incitación al odio y a la discriminación	Delito de incitación al odio y a la discriminación	P: MUY BAJA, I: MEDIO
PENAL	Delito de abuso de información privilegiada	Delito de abuso de información privilegiada	Delito de abuso de información privilegiada	P: MUY BAJA, I: MEDIO
PENAL	Delito de alteración de precios y manipulación de mercados	Delito de alteración de precios y manipulación de mercados	Delito de alteración de precios y manipulación de mercados	P: MUY BAJA, I: MEDIO
PENAL	Delito de insolvencias punibles	Delito de insolvencias punibles	Delitos de insolvencias punibles	P: MUY BAJA, I: BAJO

Ilustración 8.- Matriz de riesgos inherentes.

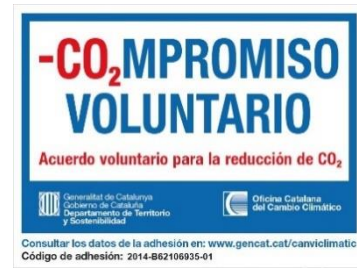
Cuestiones medioambientales

Global Medioambiente

- Información ambiental detallada de la organización

El sector de medio ambiente es algo sumamente importante dentro de la Organización de Grupo SIFU, tanto es así, que posee un Plan de Sostenibilidad enmarcado en el Plan Estratégico 22.30, donde se pretende ir aún más allá que el Plan estratégico anterior (Plan Transforma 19.21). Esto se debe que se tendrá en cuenta a las diferentes partes interesadas detectadas y conocer sus preocupaciones tanto sociales como ambientales en su día a día. Esto es un primer paso, para evolucionar como Grupo más responsable y sostenible.

Dentro de esta fluida comunicación con las partes interesadas, se ha podido discernir que los Objetivos de Desarrollo Sostenible que más preocupan a los clientes son el Objetivo 3 (Salud y bienestar), el objetivo 13 (acción por el clima), y objetivo 16 (Paz, Justicia, y relaciones Sociales). Por otro lado, a los proveedores les preocupa los objetivos 4,9 y 13, que son los referidos a Educación de Calidad, Industria, innovación e infraestructuras, y Acción por el Clima, respectivamente.



Internamente, Grupo SIFU, ha detectado en su Plan Estratégico 22.30, los ODS, con los que trabajará a lo largo de estos nueve años de dicho Plan.



Los objetivos 6,7 y 8 se trabajarán en coordinación con Fundación y con el área social, se definen las principales líneas de actuación, como, por ejemplo:

- Proyecto 1x1 (creación de un proyecto entre entidad y delegación en pro inclusión)
- Actualización y Ampliación del Protocolo de actuación Crisis Salud Mental (SIFU y BCL),
- Elaboración de Voluntariado corporativo interno.

Además, en coordinación con Marketing, comunicación, FM e intereses de los empleados, se definen las principales líneas de actuación: Start-ups y KPI's de monitorización emisiones indirectas, Instalación de placas fotovoltaicas, Ampliación alcance certificaciones ISO con Francia y Andorra.

Finalmente, también abordará desde el área de negocios los siguientes objetivos:



Ilustración 9.- Contribución de BCL a los ODS.

La Sostenibilidad Económica debe estar fundamentada en las acciones del Grupo, la manera en la que trabajamos y como impacta en el negocio. Por lo que algunas de las acciones son: Minimizar los riesgos y amenazas externas y elaboración de planes de contingencia, Reforzar las políticas de contratación de personas de colectivos en riesgo de exclusión, Mayor y mejor orientación al cliente.

Además, Grupo SIFU se encuentra dentro de Programa de Acuerdos voluntarios para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es una herramienta impulsada por la Oficina Catalana del Cambio Climático (OCCC) para aquellos que buscan un compromiso voluntario para reducir sus emisiones de GEI, más allá de lo que obliga la normativa.

La organización considera la gestión de los aspectos ambientales como un asunto importante de la responsabilidad social del GRUPO SIFU, que asume los impactos ambientales que generan sus actividades, y en todas y cada una de las regiones en las que opera. Como parte de su compromiso

con el medioambiente, tiene implantado la norma ISO 14001 de gestión ambiental, con fecha de validez hasta 2024.

GRUPO SIFU incluye en su Código Ético un compromiso con el medioambiente, tal y como sigue: “En Grupo SIFU somos conscientes de la importancia del Medio Ambiente tanto para la sociedad como para nuestras actividades. Por ello, disponemos de un protocolo en materia de gestión de riesgos medioambientales que se aplicará minuciosamente en el desarrollo de sus actividades con el fin de prever, evitar y minimizar la alteración del entorno. Y en nuestras relaciones con los terceros se transmitirán estos principios y se exigirán también por parte de éstos, un respecto estricto del medio natural que nos rodea”.

La organización realiza la identificación de sus aspectos ambientales y de sus impactos asociados a su operación y prestación de servicios según su procedimiento de evaluación de aspectos ambientales PR080601, siguiendo lineamientos de ISO 14001 Los principales aspectos ambientales identificados por actividad son durante el periodo de este informe son:

Fecha de Evaluación		10/03/2023		OFICINAS/ ALMACÉN					
IDENTIFICACIÓN						EVALUACIÓN			
Tipo	Aspecto medioambiental	Impacto ambiental	Actividad	Situación de funcionamiento	Directo / Indirecto	Magnitud	Naturaleza	Incidencia en el medio receptor	Grado de significancia
Consumos	Papel y cartón	Agotamiento de recursos naturales.	Trabajos de administración	N	D	1	5	0	7,5
Consumos	Electricidad	Agotamiento de recursos naturales.	Actividad general oficina	N	D	5	8	0	16,25
Consumos	Agua	Agotamiento de recursos naturales.	Actividad general oficina	N	D	1	5	0	7,5
Consumos	Combustible	Agotamiento de recursos naturales.	Uso de vehículos que utilizan combustibles fósiles	N	D	1	10	0	13,75
Consumos	Tóners y cartuchos de tinta	Agotamiento de recursos naturales.	Trabajos de administración	N	D	5	5	0	12,5
Consumos	Productos químicos de limpieza	Agotamiento de recursos naturales.	Actividad general Limpieza	N	D	1	5	0	7,5
Residuos	Papel y cartón	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Trabajos de administración	N	D	5	1	5	13,75
Residuos	Tóners y cartuchos de tinta	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Trabajos de administración	N	D	5	1	5	13,75
Residuos	Basura asimilable a urbana	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Actividad general oficina	N	D	5	1	1	8,75
Residuos	RAEE's	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Ordenadores y móviles obsoletos	N	D	1	1	5	8,75
Residuos	Fluorescentes	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Iluminación de las instalaciones	N	D	1	1	5	8,75
Residuos	Pilas y baterías de móvil	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Uso de ratones inalámbricos, móviles, etc.	N	D	1	1	5	8,75
Vertidos	Agua residual urbana	Alteración de la calidad del suelo/efluente. Contaminación de acuíferos.	Actividad general oficina	N	D	1	1	1	3,75
Vertidos	Combustible	Alteración de la calidad del suelo/efluente. Contaminación de acuíferos.	Mantenimiento maquinaria almacenada	A	D	1	5	1	8,75
Emissiones	Gases combustión vehículos	Alteración de la calidad del aire. Contribución calentamiento global/efecto invernadero.	Uso de vehículos que utilizan combustibles fósiles	N	D	5	5	1	13,75
Ruido	Actividad general (Climatización)	Disonfort acústico	Actividad general oficina	N	D	1	1	1	3,75

OBSERVACIONES: La evaluación se realiza a las oficinas del Grupo y a los almacenes asociados a las mismas (si disponen de ellos) junto a la flota de vehículos que utiliza la estructura de la organización.

Ilustración 10.- Identificación de aspectos ambientales e impactos asociados al año 2022.

Grupo SIFU evalúa los riesgos laborales de cada una de sus líneas de negocio y actividades. Los efectos de estos riesgos para la salud quedan registrados anualmente en su memoria anual de la actividad preventiva. El organigrama operativo es el que se muestra en la siguiente ilustración.

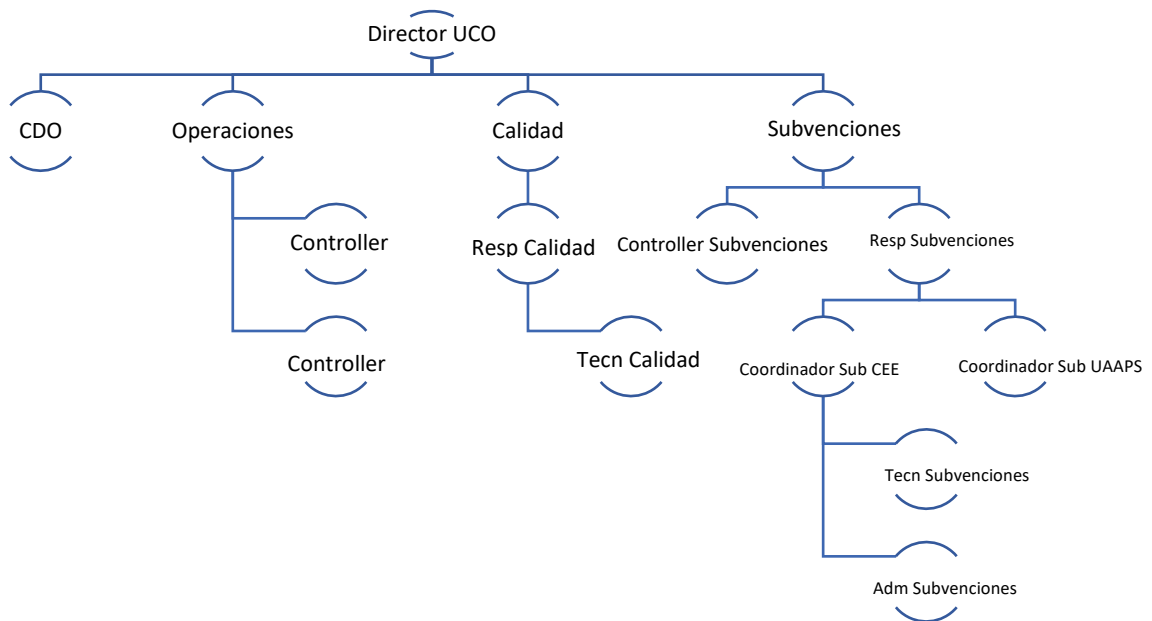


Ilustración 11.- Organigrama de la Unidad de Control operativo.

▪ **Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales**

El total de los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales durante 2022 ha sido de 121.456,27 igual al año 2021, por lo que fue de un 24% menos que el año 2020 (dato de 2020= 160.751,02€) y un 64% menos que en el 2019 (266.596,15€). El desglose de dichos recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales es como sigue:

- Recursos dedicados a salarios de personas con implicación directa a la prevención de riesgos ambientales relativizados al porcentaje de dedicación exclusiva a esta función: 45.696,00€.
- Recursos dedicados a auditorías externas de medioambiente: 47.659,50€
- Recursos dedicados al mantenimiento de instalaciones con impacto ambiental: 0€.
- Recursos dedicados a la gestión de residuos: 28.100,77€.

Grupo SIFU no ha recibido multas ni sanciones de carácter ambiental durante 2022

▪ **La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales**

El principio de precaución ambiental en Grupo SIFU es articulado a través de su compromiso ambiental dentro del Código de ético y dentro del mantenimiento del sistema de gestión ambiental de acuerdo a ISO 14001 y del sistema de eficiencia energética según ISO 50001.

Dado que la organización considera que los impactos ambientales de sus líneas de negocio son no significativos, no posee provisiones ni garantías para hacer frente la posible materialización de sus riesgos ambientales ya que no es relevante por el tipo de operativa y actividad que desarrolla.

Los objetivos ambientales del Grupo se detallan a continuación

ÁREA	Nº	OBJETIVOS	INDICADOR	META	ESTADO	OBSERVACIONES / ACCIONES A TOMAR
MEDIO AMBIENTE	1	Potenciar el % de autoconsumo de energía eléctrica procedente de fuentes renovables en el edificio de SS.CC. en comparación con 2021	m2 instalación kWh/año	Ampliar los m2 de instalación fotovoltaica de autoconsumo Aumentar el 22% de energía autoconsumida con respecto al consumo de red eléctrica (78%)	ALCANZADO	FASE I CONSEGUIDA. Se realizó la instalación de placas fotovoltaicas correctamente y ya empezamos a consumir energía producida por las mismas. FASE II PENDIENTE. El proveedor tiene que finalizar el trámite de legalización de la instalación y darnos accesos a la aplicación informática para conocer la energía que generamos.
		Reducción de emisiones a la atmósfera	Teq CO2	Disminuir un 2% las emisiones generadas por viajes corporativos + itinerario en respectu al 2021	NO ALCANZADO	Durante el 3º se envió encuesta de movilidad al Dpto. de Comunicación para lanzar comunicado interno pero por cambios organizativos internos se quedó pendiente de envío. Está previsto para este 3º de 2023.
		Potenciar la adquisición y uso de productos con un mayor ciclo de vida	% productos con criterios sostenibles	Aumentar el % de productos adquiridos con criterios ambientales	ALCANZADO	El propio proveedor BUNZEL ya ha ampliado el % de productos que pone en el mercado con criterios ecológicos: GAMMA GREENSOURCE. El resto de compras realizadas por otros departamentos (ESICO), ya las realiza en base a criterios de sostenibilidad. Superamos en todo a un 1% de productos ecológicos con respecto al año anterior.
		Reducir el consumo de energías no renovables	litros consumidos combustible	Reducir un 2% el consumo de combustible con respecto al consumo de 2021	ALCANZADO	Hemos reducido un 9,66% con respecto al consumo de combustible de 2021.
		Mejorar el % cumplimiento Plan de Sostenibilidad	% cumplimiento	1. Reforzar el compromiso medioambiental del Grupo. 2. Afianzar el compromiso con los ODS y la Agenda 2030 3. Formar alianzas con otras entidades para generar un impacto positivo 4. Planificar acciones/estrategia Fundación	NO ALCANZADO	Se aprueba presupuesto de formación y hoja de ruta para elaborar el Plan de sostenibilidad de SIFU y también certificación específica. ODS. Se sigue trabajando en este 2023

Ilustración 12.- Objetivos ambientales 2022

Contaminación

Al momento de la elaboración de este informe, Grupo SIFU no ha verificado su Huella de Carbono 2022.

Sin embargo, Grupo SIFU posee un Plan de Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que fue satisfactorio para el periodo de 2019-2021, logrando disminuir en un 9% las toneladas de dióxido de carbono equivalente (Tn CO_{2Eq}), y para el periodo de 2022 se prevía reducir un 1,4%.

En 2022 se realizaron campañas de sensibilización medioambiental sobre el uso del agua, energía, formación de medio ambiente y residuos. Además, sensibilización y buenas prácticas de eficiencia energética en la oficina.

Durante 2022, no se han hecho mediciones ambientales ni medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación por ruido o iluminación porque no se considera significativo y, por tanto, necesario. En cualquier caso, Grupo SIFU cumple con las Ordenanzas Municipales de las localidades en las que se ubican los centros de trabajo en cuanto a ruido y contaminación lumínica.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Dentro de las actividades cotidianas de Grupo SIFU se puede generar diferentes tipologías de residuos, como, por ejemplo, papel y cartón, tóner y cartuchos de tinta, pilas y baterías de móviles, fluorescentes, equipos informáticos obsoletos, restos de podas, restos contaminados por productos biocidas, envases contaminados, absorbentes y trapos contaminados y aerosoles.

Todas las oficinas de España del Grupo están dadas de alta como pequeños productores de residuos peligrosos y tienen contratos con gestores autorizados para la correcta recogida y gestión, tanto para residuos peligrosos como no peligrosos.

Se puede decir entonces, que las acciones llevadas a cabo por Grupo SIFU para el fomento de la economía circular son:

- ▶ Recogida selectiva de residuos en oficinas.
- ▶ Alta de pequeños productores de residuos peligrosos.
- ▶ Gestión de residuos a través de gestores autorizados tanto como no peligrosos como peligrosos.
- ▶ Tratamiento final de residuos con destino valorización.
- ▶ Formaciones a las oficinas sobre transporte y gestión de residuos.
- ▶ Formaciones de residuos fitosanitarios y requisitos legales.
- ▶ Sensibilización y conciencia ambiental. Gestión de economía circular en servicios auxiliares, según Plan Estratégico 22.30.
- ▶ Servicio de medio ambiente, en su Grupo 3 de objetivos y metas, fomenta la participación de proyectos de Economía circular.

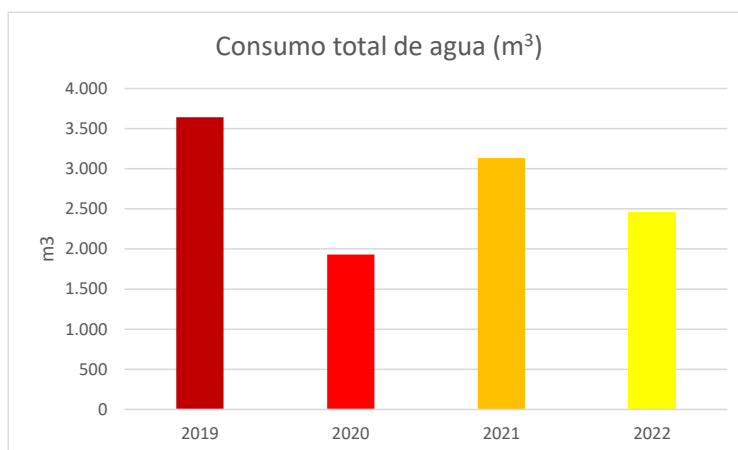
Grupo SIFU no dispone de acciones para combatir el desperdicio de alimentos, ya que no hay ningún proceso de aprovisionamiento y consumo de alimentos perecederos en los que se puedan generar desperdicios. No es un hecho relevante ni de impacto significativo ni para la organización, ni de influencia en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua procede de la red general de saneamiento público de las localidades donde Grupo SIFU está presente. Se calcula el consumo de agua total de todos sus centros de trabajo.

Agua: El consumo total de agua en el año 2022 en valores absolutos fue de 2.457 m³ lo que sugiere 666 m³ menos que el año 2021 (3.123), lo que sugiere un consumo medio por trabajador de 7,93 m³/ persona, a diferencia de los 9,69 m³/ persona del 2021.

Las oficinas centrales y los diferentes centros de Barcelona fueron los mayores consumidores de este recurso al cierre del año 2022, mientras que Santander, Oviedo y Jaén fueron quienes menos consumo de agua reportaron. Esto es importante resaltar ya que al año 2021, no se contaba con datos de agua de estas oficinas.



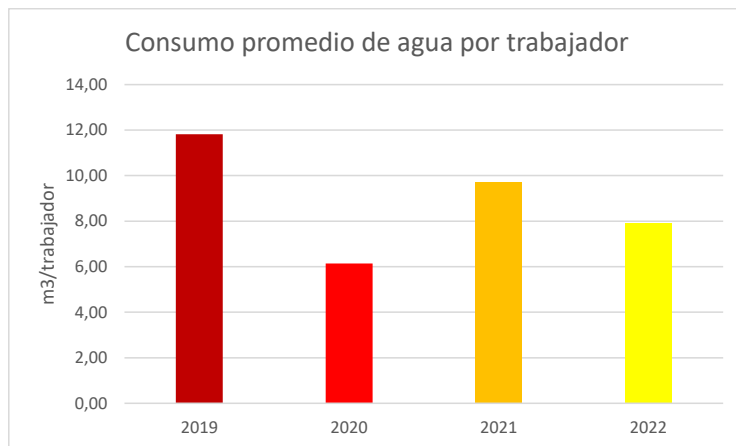


Ilustración 13.- Evolución del consumo de agua de Grupo SIFU (superior), y consumo promedio por trabajador (inferior).

Papel: Grupo SIFU lleva a cabo un registro y control del consumo de papel de todos sus centros de trabajo en España. El consumo total de papel en 2022 ha sido de 722.061, hojas impresas y el consumo medio por persona 2.129,97 hojas impresas. A diferencia de las 1.064.500 hojas del 2021, con un promedio por empleado de 2.981,79 hojas impresas. Es decir, que se han efectuado un incremento en el uso de papel.

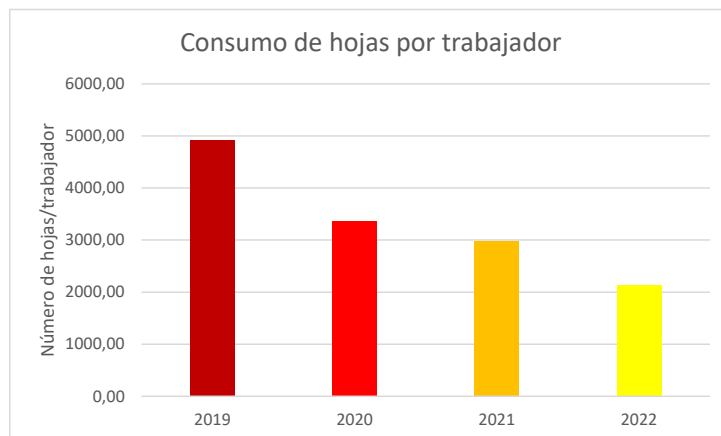
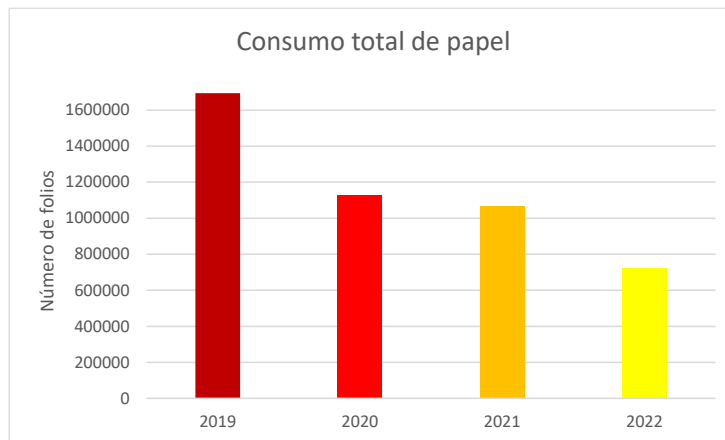


Ilustración 14- Consumo de papel 2022 (superior). Consumo de papel por trabajador (inferior).

Combustible: El consumo de total de combustible en 2022 de la organización ha sido de 582.640, a diferencia de los 582.640 litros del año 2021. Es decir que hubo un aumento de 76.471,19 litros, que supone una diferencia de 15,11%. Además, si se compara el consumo por la flota de vehículos, esto es el número total de vehículos se tiene que al año 2022, se consumieron 1.830,45 litros/vehículo, mientras que, en el año 2021, 1.707,64 litros/vehículo, que supone una diferencia de 122 litros.

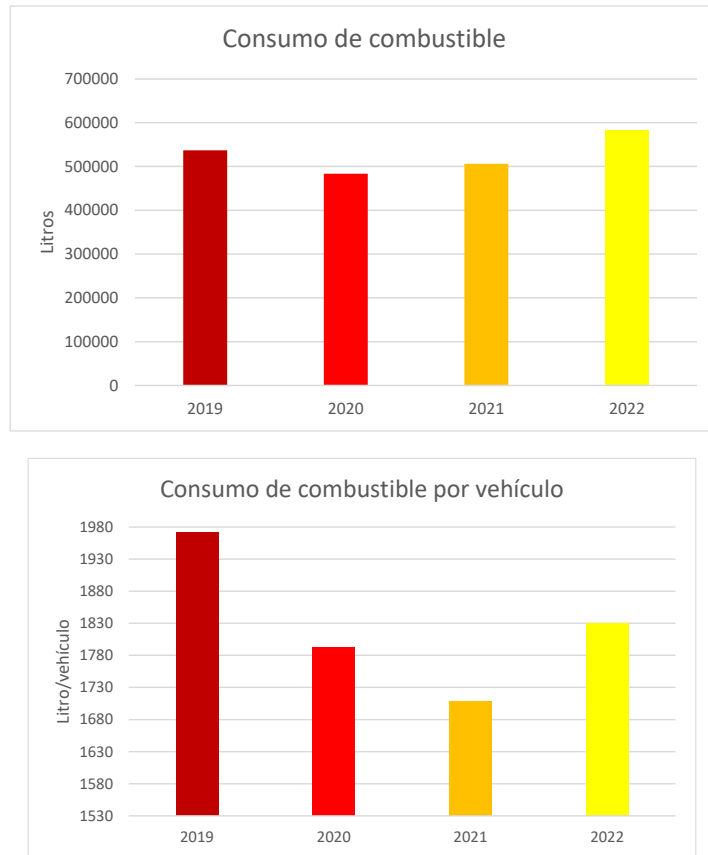


Ilustración 15.- Consumo Total de combustible en Grupo SIFU 2022 (superior). Consumo de combustible por vehículo (inferior).

Si nos referimos al tipo de combustible utilizado por Grupo SIFU durante el año 2022, se obtiene que un 75% fue Diesel (436.617,99 litros), seguido por 24% de consumo de gasolina (141.451,63 litros), y por último con 1% de consumo de GNC (4.570,29 litros).

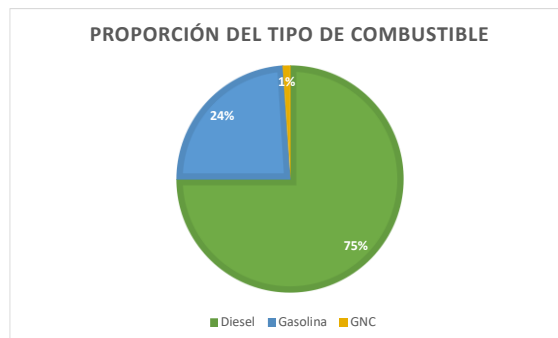


Ilustración 16.- Proporción del consumo de combustible en función del tipo.

Energía Eléctrica:

Grupo SIFU ha calculado el consumo de electricidad de todos sus centros de trabajo en España. El consumo de electricidad en el año 2022 ha sido de 408.183kWh. Un valor superior a los 397.358 kWh del año 2021. Esto representa un aumento del 2,72% en el consumo eléctrico.

Si se considera el consumo de este recurso eléctrico, por la cantidad de horas hombre trabajadas, se obtiene 8,5 kWh/hora para el año 2022, mientras que al año 2021 se reportó 8,33 kWh/hora.

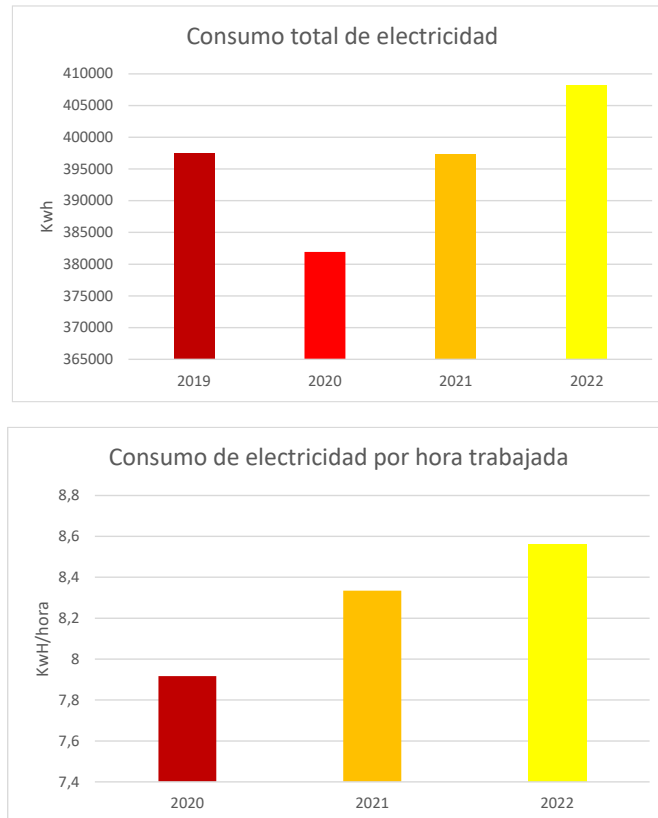


Ilustración 15.- Evolución del consumo de electricidad

Durante 2022, Grupo SIFU cuenta en todas sus instalaciones con consumo de red de origen de energía renovable

La organización tiene implantado un sistema de gestión de eficiencia energética conforme a la norma ISO 50001, que ayuda a mejorar la gestión energética y la reducción del consumo de energía, cuyas medidas se podrán hacer extensibles a otros centros de Grupo SIFU.

Productos químicos: En 2022 el total de productos químicos consumidos en valores absolutos ha sido de 227.560 diferente a los 269.755 litros en el año 2021, evidenciando una merma en el consumo de los mismos, siendo la misma de 15,64%.

Además, Grupo SIFU, de la totalidad de 227.560 litros de productos químicos, 3.467,50 litros corresponden a la línea ECO.

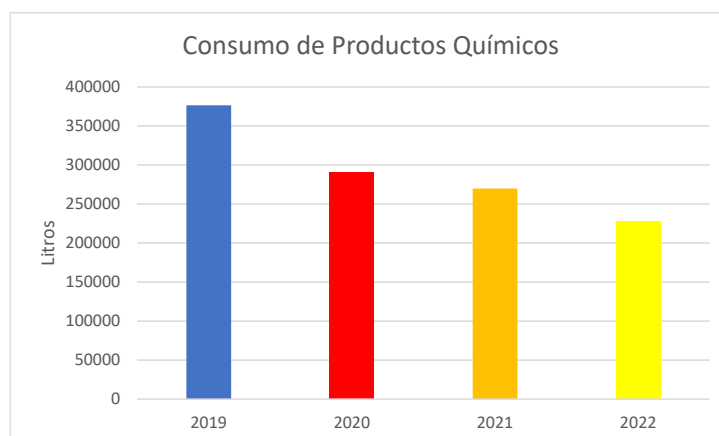


Ilustración 16.- Evolución del consumo de productos químicos

Además, durante 2022, Grupo SIFU se planteó un objetivo global para toda la organización:

- Ejecución de un plan de Sostenibilidad en la Organización destinado a la sensibilización medioambiental de las partes interesadas de la compañía mediante las siguientes metas: Reforzar el compromiso medioambiental del Grupo, afianzar el compromiso con los ODS y la Agenda 2030, y formar alianzas con otras entidades para generar un impacto positivo. Se consigue este objetivo de forma satisfactoria.

Cambio climático

Como se ha comentado en el apartado de Contaminación, Grupo SIFU aún no ha calculado su huella de carbono del año 2022. Se han establecido medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático y metas de reducción voluntarias para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, con un plan de reducción para el año 2022, donde se prevé reducir un 1.4% las emisiones totales de GEI respecto al 2021.

Alcance	Tipo de emisión	2019	2020	2021	2022	Reducción emisiones totales 2021/2022
Alcance 1	Directas	1.300,24	1.191,96	1.246,56	1.246,56	0%
Alcance 2	Indirectas	81,55	35,73	62,55	25,02	-60%
Alcance 3	Otras Indirectas	6297.27	5850.51	5678.49	5621.71	-1%
Alcance 1+2	Directas + indirectas	1381.80	1227.69	1309.11	1271.58	-3%
Total (Tco2 Eq)		7279.52	7078.52	6987.61	6893.29	-1%

Tabla 1.- Evolución de la Huella de Carbono por alcance.

Para lo que la organización, se centró en las siguientes medidas referidas al alcance 2, contratar electricidad procedente de fuentes de energía renovable en todas sus oficinas Grupo SIFU, Obtener anualmente la emisión GdO de todas las oficinas del Grupo SIFU, Ampliación de instalación de placas solares para autoconsumo en SSCC, y referido al alcance 3 potenciación de reuniones online y jornadas de teletrabajo, mejora del control operacional de indicadores de consumo directos e indirectos.

El consumo total de recursos fósiles (combustibles) supone 1.349 Tn de CO_{2Eq} como alcance 1 de emisiones directas. Como se mencionó, al momento de la elaboración de este informe Grupo SIFU, no ha verificado su huella de Carbono.

El objetivo a largo plazo de este Plan de reducción de emisiones 2019-2025, prevé conseguir la reducción 13% de emisiones GEI de todo el Grupo SIFU.

Protección a la biodiversidad

Grupo SIFU no realiza medidas para preservar o restaurar la biodiversidad, ya que todos sus centros de trabajo se encuentran en ciudades o en zonas urbanas donde no se afecta a la biodiversidad ni se generan impactos sobre áreas naturales protegidas. Sin embargo, se cuenta con ciertas medidas de protección a la biodiversidad para impactos considerados indirectos por el certificado ECO LABEL otorgado por el Departamento de Territorio y Sostenibilidad de la Generalitat de Cataluña. El enfoque principal detrás de la etiqueta ambiental ECO LABEL es la evaluación del ciclo de vida, donde se enfocan los procesos que causarán contaminación en las etapas de producción y uso de un producto y se calculan sus efectos.

Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

a) Número total de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. España.

La tabla 4 muestra el número de empleados en España diferenciados por sexo, franja etaria y posición que desempeñan en la organización, resultando que, de un total de 4.955 empleados, el 60,3% corresponde a hombres (2.919 empleados), y 39,7% corresponde a mujeres. La distribución de porcentajes entre hombres y mujeres en el año 2021 fue similar ya que el 60,4% se correspondió a hombres, y 39,6% eran mujeres. Sin embargo, en el año 2021 había 4.834 empleados (121 empleados menos que el 2022). Por lo que hubo un incremento en cuanto a nuevos ingresantes del 2,5%.

ESPAÑA			
Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	99	148	247
Menores de 30 años	7	18	25
Entre 30 y 50 años	63	103	166
Mayores de 50 años	29	27	56
Administrativos	30	72	102
Menores de 30 años	6	5	11
Entre 30 y 50 años	16	48	64
Mayores de 50 años	8	19	27
Operarios	2.859	1.747	4.606
Menores de 30 años	225	122	347
Entre 30 y 50 años	1.270	799	2.069
Mayores de 50 años	1364	826	2.190
Total:	2.988	1.967	4.955

Tabla 2.- Número total de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. España.

La tabla b, ilustra la distribución de empleados segregados por sexo, edad y clasificación profesional, es decir el puesto que ocupan en la organización. A partir de esta tabla, se puede decir por ejemplo que el 59,92% se corresponde para el periodo 2022 que la plantilla femenina de altos cargos como directivos, mandos medios y técnicos fue de 59,92%, un tanto menor al 60,47% del año 2021. Esto se debe a que aumentaron los ingresos a estos cargos tanto de hombre como de mujeres. Además, haciendo una comparación entre los cargos administrativos entre hombres y mujeres se puede decir que aumentó la plantilla administrativa masculina de 29,09% a 29,41%, mientras que la femenina experimentó cambios de 70,91% a 70,59%.

b) Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. España.

Tipo	Hombre	Mujer
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	40,08%	59,92%
Menores de 30 años	28,00%	72,00%
Entre 30 y 50 años	37,95%	62,05%
Mayores de 50 años	51,79%	48,21%
Administrativos	29,41%	70,59%
Menores de 30 años	54,55%	45,45%
Entre 30 y 50 años	25,00%	75,00%
Mayores de 50 años	29,63%	70,37%
Operarios	62,07%	37,93%
Menores de 30 años	64,84%	35,16%
Entre 30 y 50 años	61,38%	38,62%
Mayores de 50 años	62,28%	37,72%
Total:	60,30%	39,70%

Tabla 3.- Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

c) Número total de modalidades de contrato de trabajo.

La tabla 6 guarda relación entre el tipo de contrato (ya sea indefinido y/o temporal) con la edad y puesto de trabajo de los empleados de Grupo SIFU. Esto conlleva al siguiente análisis. El 65,5% de la plantilla posee contrato indefinido (3.246 empleados), mientras que 34,4% son de contrato temporal. Paralelamente, el 59,3% presenta contrato a tiempo completo indefinido (1.922 empleados), y 40,7% corresponde a contrato indefinido, pero a tiempo parcial (1.709 empleados).

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	225	122	347	6	5	11	7	18	25	383
Indefinidos	86	53	139	1	3	4	6	17	23	166
Tiempo Completo	50	27	77	1	2	3	6	15	21	101
Tiempo Parcial	36	26	62	0	1	1	0	2	2	65
Temporales	139	69	208	5	2	7	1	1	2	217
Tiempo Completo	49	10	59	1	1	2	1	0	1	62
Tiempo Parcial	90	59	149	4	1	5	0	1	1	155
Entre 30 y 50 años	1.270	799	2.069	16	48	64	63	103	166	2.299
Indefinidos	774	443	1.217	12	42	54	59	99	158	1.429
Tiempo Completo	516	184	700	8	28	36	58	66	124	860
Tiempo Parcial	258	259	517	4	14	18	1	33	34	569
Temporales	496	356	852	4	6	10	4	4	8	870

Tiempo Completo	228	101	329	2	4	6	3	2	5	340
Tiempo Parcial	268	255	523	2	2	4	1	2	3	530
Mayores de 50 años	1.364	826	2.190	8	19	27	29	27	56	2.273
Indefinidos	1.007	566	1.573	7	18	25	27	26	53	1.651
Tiempo Completo	670	221	891	4	17	21	27	22	49	961
Tiempo Parcial	337	345	682	3	1	4	0	4	4	690
Temporales	357	260	617	1	1	2	2	1	3	622
Tiempo Completo	177	77	254	1	1	2	2	1	3	259
Tiempo Parcial	180	183	363	0	0	0	0	0	0	363
TOTAL:	2.859	1.747	4.606	30	72	102	99	148	247	4.955

Tabla 4.- Número total de modalidades de contrato de trabajo

d) Distribución de modalidades de contrato de trabajo

La siguiente tabla muestra la distribución en función al tipo de contrato que tienen los trabajadores de la organización, teniendo en cuenta la posición, sexo y edad. Se puede decir que en Grupo SIFU que hay más operarios mayores a 30 años (ya sean hombres o mujeres) que administrativos. Además, la proporción de mujeres administrativas mayores a 30 años es mayor a la de hombres de la misma jerarquía de puesto.

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	4,54%	2,46%	7,00%	0,12%	0,10%	0,22%	0,14%	0,36%	0,50%	7,73%
Indefinidos	1,74%	1,07%	2,81%	0,02%	0,06%	0,08%	0,12%	0,34%	0,46%	3,35%
Tiempo Completo	1,01%	0,54%	1,55%	0,02%	0,04%	0,06%	0,12%	0,30%	0,42%	2,04%
Tiempo Parcial	0,73%	0,52%	1,25%	0,00%	0,02%	0,02%	0,00%	0,04%	0,04%	1,31%
Temporales	2,81%	1,39%	4,20%	0,10%	0,04%	0,14%	0,02%	0,02%	0,04%	4,38%
Tiempo Completo	0,99%	0,20%	1,19%	0,02%	0,02%	0,04%	0,02%	0,00%	0,02%	1,25%
Tiempo Parcial	1,82%	1,19%	3,01%	0,08%	0,02%	0,10%	0,00%	0,02%	0,02%	3,13%
Entre 30 y 50 años	25,63%	16,13%	41,76%	0,32%	0,97%	1,29%	1,27%	2,08%	3,35%	46,40%
Indefinidos	15,62%	8,94%	24,56%	0,24%	0,85%	1,09%	1,19%	2,00%	3,19%	28,84%
Tiempo Completo	10,41%	3,71%	14,13%	0,16%	0,57%	0,73%	1,17%	1,33%	2,50%	17,36%
Tiempo Parcial	5,21%	5,23%	10,43%	0,08%	0,28%	0,36%	0,02%	0,67%	0,69%	11,48%
Temporales	10,01%	7,18%	17,19%	0,08%	0,12%	0,20%	0,08%	0,08%	0,16%	17,56%
Tiempo Completo	4,60%	2,04%	6,64%	0,04%	0,08%	0,12%	0,06%	0,04%	0,10%	6,86%
Tiempo Parcial	5,41%	5,15%	10,55%	0,04%	0,04%	0,08%	0,02%	0,04%	0,06%	10,70%
Mayores de 50 años	27,53%	16,67%	44,20%	0,16%	0,38%	0,54%	0,59%	0,54%	1,13%	45,87%
Indefinidos	20,32%	11,42%	31,75%	0,14%	0,36%	0,50%	0,54%	0,52%	1,07%	33,32%
Tiempo Completo	13,52%	4,46%	17,98%	0,08%	0,34%	0,42%	0,54%	0,44%	0,99%	19,39%

Tiempo Parcial	6,80%	6,96%	13,76%	0,06%	0,02%	0,08%	0,00%	0,08%	0,08%	13,93%
Temporales	7,20%	5,25%	12,45%	0,02%	0,02%	0,04%	0,04%	0,02%	0,06%	12,55%
Tiempo Completo	3,57%	1,55%	5,13%	0,02%	0,02%	0,04%	0,04%	0,02%	0,06%	5,23%
Tiempo Parcial	3,63%	3,69%	7,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	7,33%
TOTAL:	57,70%	35,26%	92,96%	0,61%	1,45%	2,06%	2,00%	2,99%	4,98%	100,00%

Tabla 5.- Distribución de modalidades de contrato de trabajo.

e) Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

Tipo	Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			Operarios			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	3	6	10	5	10	15	235	170	404	429
Indefinidos	1	3	4	3	6	8	61	63	123	136
Tiempo Completo	1	2	3	3	3	6	25	13	38	47
Tiempo Parcial	0	1	1	0	3	3	36	50	85	89
Temporales	2	4	6	3	4	7	174	107	281	293
Tiempo Completo	1	1	2	2	4	6	62	18	80	88
Tiempo Parcial	1	3	4	1	0	1	112	89	201	206
Entre 30 y 50 años	17	65	81	86	116	202	1.523	1.184	2.707	2.991
Indefinidos	12	38	50	77	99	176	815	497	1.311	1.538
Tiempo Completo	8	21	29	67	64	131	427	128	555	715
Tiempo Parcial	4	17	21	10	35	45	388	369	757	823
Temporales	5	27	31	10	16	26	709	687	1396	1453
Tiempo Completo	3	9	11	8	13	21	285	132	417	449
Tiempo Parcial	2	18	20	2	3	5	424	556	979	1004
Mayores de 50 años	10	18	29	40	30	69	1.468	1.008	2.477	2.574
Indefinidos	7	16	24	35	28	63	946	586	1.531	1.618
Tiempo Completo	4	14	18	35	26	61	535	172	708	787
Tiempo Parcial	3	3	6	0	1	1	410	413	824	831
Temporales	3	2	5	4	2	7	523	423	945	957
Tiempo Completo	1	1	2	4	1	5	219	75	294	301
Tiempo Parcial	2	1	3	0	2	2	304	347	651	656
TOTAL:	31	89	120	131	155	286	3.226	2.362	5.588	5.994

Tabla 6.- Promedio anual de modalidades de contrato de trabajo.

f) Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Si nos referimos al número de despidos, podemos decir que en el transcurso del 2022 se produjeron 369 despidos, un valor que supera a los 208 del 2021.

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	13	9	22
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	10	8	18
Mayores de 50 años	3	1	4
Administrativos	3	7	10
Menores de 30 años	1	1	2
Entre 30 y 50 años	1	5	6
Mayores de 50 años	1	1	2
Operarios	213	124	337
Menores de 30 años	32	19	51
Entre 30 y 50 años	111	63	174
Mayores de 50 años	70	42	112
Total:	229	140	369

Tabla 7.- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

g) Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

Tipo	Remuneraciones Medias 2021			Remuneraciones Medias 2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	2.150 €	1.869 €	2.010 €	2.822 €	1.982 €	2.402 €
Menores de 30 años	1.462 €	1.620 €	1.541 €	1.593 €	1.154 €	1.373 €
Entre 30 y 50 años	2.380 €	1.653 €	2.017 €	3.267 €	2.189 €	2.728 €
Mayores de 50 años	2.609 €	2.334 €	2.471 €	3.607 €	2.602 €	3.104 €
Administrativos	1.324 €	1.278 €	1.301 €	1.397 €	1.302 €	1.350 €
Menores de 30 años	1.500 €	1.392 €	1.446 €	1.107 €	826 €	966 €
Entre 30 y 50 años	1.469 €	1.203 €	1.336 €	1.738 €	1.546 €	1.642 €
Mayores de 50 años	1.005 €	1.238 €	1.122 €	1.346 €	1.535 €	1.441 €
Operarios	1.045 €	934 €	990 €	899 €	755 €	827 €
Menores de 30 años	989 €	912 €	951 €	728 €	621 €	674 €
Entre 30 y 50 años	1.070 €	962 €	1.016 €	928 €	790 €	859 €
Mayores de 50 años	1.077 €	927 €	1.002 €	1.042 €	855 €	949 €
Total:	1.507 €	1.360 €	1.433 €	1.706 €	1.346 €	1.526 €

Tabla 8.- Remuneraciones medias y su evolución.

h) Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.

La brecha salarial del 2022 en Grupo SIFU ha sido 21.08%, según los salarios medios de la siguiente tabla, a diferencia del 10% que se generó en los salarios del 2021.

	Hombres	Mujeres	%*
Salario medio mensual	1.346 €	1.706 €	21,08%

Tabla 9.- Brecha salarial por sexos 2021

*La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial ha sido: (Remuneración media de mujeres – Remuneración media de hombres / Remuneración media de hombres) * 100.

i) La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

Directivos y consejeros	Remuneraciones Medias 2021		Remuneraciones Medias 2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menores de 30 años	0 €	0 €	0 €	0 €
Entre 30 y 50 años	10.273 €	3.786 €	8.715 €	6.283 €
Mayores de 50 años	5.709 €	3.625 €	6.717 €	3.989 €
Total	5.327 €	2.470 €	5.144 €	3.424 €

Tabla 10.- Remuneraciones medias de consejeros y directivos.

j) Políticas de desconexión laboral.

En 2022 el Grupo SIFU realiza la revisión y aprobación de la política interna del derecho a la desconexión digital, que estaba planificada desde el año 2019. El objetivo principal es dar respuesta a la necesidad de establecer una delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Esta política interna es de ámbito nacional e impulsa medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor organización del trabajo. Esta política interna contempla, además, acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

En el personal que trabaja de oficina, y utiliza correo electrónico, la firma de cada persona, posee el siguiente agregado referido a desconexión digital” “En ejercicio del derecho a la desconexión digital, la presente comunicación no tiene por qué responderse fuera del horario laboral, siendo asumido por la persona que ha realizado la comunicación, que no tendrá respuesta alguna hasta el siguiente día hábil.”

k) Empleados con discapacidad.

En el año 2022, hubo un total de 4955 personas con discapacidad contratadas lo que representa un 13,45% más que en el 2021, donde hubo un total de 4.288 personas con discapacidad contratadas, y un 15,2% más que en el año 2020 (4.198 personas con discapacidad contratadas).

Del total de 4955 personas, el 60,3% son de sexo masculino (2.988 personas), mientras que el 39,7% son mujeres. Paralelamente, del total de personas con capacidades diferentes en el año 2022, el 75,8% presentaba una discapacidad de entre 33 y 64% (3.757 personas).

% de Discapacidad	Masculino	Femenino	Total
Entre 33% y 65%	2.370	1.387	3.757
> 65%	378	238	616
Sin grado de discapacidad	240	342	582
Total	2.988	1.967	4.955

Tabla 11.- Empleados con discapacidad 2022.

Encuesta CLIMA

Durante el 5 de julio de 2022 y 31 de agosto del mismo año, se llevó a cabo una encuesta en Grupo SIFU, con una participación del 51% (un 27% menos que en el año 2019).

La representación por edades de los entrevistados fue de un 34% entre 45 y 54 años, seguido por un 33% correspondiente a personas de entre 35 y 44 años. Los jóvenes de entre 25 y 34 años representaron el 23%. Además, de entre los entrevistados, el 27% tenía una antigüedad de 3.1 y años en la organización, y un 19% de entre 5.1 y 10 años.

Esta encuesta CLIMA, poseía un intervalo de puntuación de entre 1 y 5, donde



Puntuación 1-2 “Áreas de Mejora”: Personal insatisfecho, pueden disuadir a otros.

Puntuación 3 “Estándar”: no están sumamente satisfechos, sus expectativas no están plenamente satisfechas.

Puntuación 3.5 “Estándar alto”: no están sumamente satisfechos, pero sus expectativas están empezando a ser satisfactorias.

Puntuación 4-5 “Fortalezas”: personal satisfecho, serán prescriptores de los aspectos con los que están completamente satisfechos.

Esta encuesta CLIMA, obtuvo como resultado un aumento en la percepción de compromiso, ambiente de trabajo, TIC, PRL, y sobre todo en liderazgo. Estos valores fueron comparados con la encuesta CLIMA 2019.

Bloque	Ranking 2022	percepción 2019	comparación 2019-2022
LIDERAZGO	4,02		↑
PRL	3,88		↑
TIC	3,82		↑
AMBIENTE DE TRABAJO	3,79		↑
COMPROMISO	3,53		↑
COMUNICACIÓN	3,43		↑
VALORES Y CULTURA	3,26		→
FORMACION Y DESARROLLO	3,26		↑
COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	3,18		→
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	3,13		→
SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA	2,92		↑
PROCEDIMIENTOS	2,90		↑

Tabla 12.- Rankin Encuesta CLIMA 2022

Las acciones que se han abordado para los bloques que requieren área de mejora son las siguientes:

- ▶ SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA:
 - ✓ Revisar el procedimiento de promoción interna, que esté definido el circuito a seguir y que se base en criterios objetivos de capacidad y aportación de valor.
 - ✓ Dar publicidad y velar por la transparencia de los procesos de selección, asegurarse de la publicación y notificación de las vacantes internas a todo el personal corporativo
- ▶ PROCEDIMIENTOS:
 - ✓ Revisar y actualizar el portal interno, para que sea más ágil e intuitivo y nos permita realizar consultas de una manera más fácil.
 - ✓ Revisar normativa y procedimientos actuales, que permitan minimizar la burocracia.

Se convierte en 2022 el bloque de LIDERAZGO en FORTALEZA, gracias a la consecución de diferentes acciones formativas relacionadas implícitamente con el liderazgo de equipos, desde el Comité de Dirección hasta los managers de área, y la implementación de la Evaluación de desempeño como herramienta de feedback respecto 2019 que era un ÁREA DE MEJORA.

Organización del trabajo

Los horarios y turnos de trabajo de los trabajadores vienen marcado aparte de por la legalidad vigente y convenios de trabajo, por las necesidades de los clientes en función de su actividad, por lo que existen multitud de horarios o turnos de trabajo, siendo los más extendidos los horarios compactados de mañana o tarde, así como jornadas completas de mañana y tarde, estando los horarios nocturnos, de fines de semana o con turnos también presentes, pero en menor medida. Los convenios de trabajo de Grupo SIFU se muestran en la Tabla 17.- Convenios Colectivos Grupo SIFU.

El número total de horas de absentismo durante 2022 fue de **6.919.175 horas**.

Las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores están recogidas en los planes de igualdad de las

distintas empresas que forman el Grupo SIFU. Estos recogen las medidas relacionadas con la disposición de permisos especiales de conciliación, reducción de jornada laboral, flexibilidad horaria, y días extra de vacaciones. Adicionalmente, Grupo SIFU cuenta con una política retributiva que incluye un programa para la mejora de la conciliación de la vida personal y familiar. De acuerdo al centro se establecen distintos acuerdos para una mejor conciliación de la vida personal y adaptación del servicio.

Salud y seguridad

Para el despliegue de su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y acorde a lo recogido en los artículos 10 y 14 del Real Decreto 39/1997, Grupo SIFU adopta desde el año 2006 como modalidad preventiva un servicio de prevención mancomunado (SPM), y asume las especialidades de seguridad y salud laboral, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Para asumir la especialidad de vigilancia de la salud Grupo SIFU establece un concierto con un servicio de prevención ajeno (SPA).

Una muestra del compromiso de Grupo SIFU con la seguridad y salud de sus trabajadores es la implantación de un sistema de gestión de la Seguridad. Este sistema de gestión establece, desde el plan de prevención, los procedimientos de gestión necesarios para garantizar el cumplimiento de la norma y de la legislación vigente en materia prevención de riesgos laborales. La primera certificación de este sistema de gestión se realizó en mayo del 2013 en norma OSHAS 18001.

Grupo SIFU, conforme a lo estipulado en el artículo 38 de la Ley 31/1995, establece su diálogo social con los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales a través de sus los Comités de Seguridad y Salud que tiene constituidos (SS).

COMITES DE SS	Fecha Constitución	Nº miembros
Grupo SIFU Euskadi - Bilbao	Mayo 2017	2
Grupo SIFULas Palmas	Marzo 2019	2
Sifa Aragón - Zaragoza	Mayo 2008	2
SIFU Madrid	Agosto 2019	3
SIFA Andalucía SL Granada	Febrero 2020	1
SIFA Andalucía SL Sevilla	Junio 2020	2
SIFU Madrid Ciudad Real	Diciembre 2019	2
SIFU Madrid Valladolid	Septiembre 2020	3
EPID Barcelona - Sabadell	Diciembre 2016	3
SIFU SL Tarragona	Junio 2020	2
Grupo Sifu Galicia	Julio 2020	1
SIFU SL Barcelona - Sabadell	Septiembre 2017	3

Tabla 13.- Tabla de comités de seguridad y salud.

También cuenta con dos delegados de prevención de riesgos en los centros de trabajo de Zafra, en Badajoz, y en el centro del Hospital Xanit, en Málaga.

En 2022 se han producido 433 accidentes con baja laboral en Grupo SIFU, un 19,94% más que en el año 2021 (361). Se muestran en la siguiente tabla el desglose de tipos de accidentes y tasas de frecuencia y gravedad por sexo.

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Nº de Accidentes	247	186	433
Índice de Frecuencia (nº accidentes/nº horas trabajadas*106)	55,25	75,96	62,58
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103)	1,29	2,22	1,62
Enfermedades Profesionales	1	0	1
Índice de Frecuencia (nº enfermedades/nº horas trabajadas*106)	0,22	0,00	0,14
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103)	0,00	0,00	0,00

Tabla 14.- Tabla de datos de accidentes laborales año 2022

La compañía no posee puestos en la organización catalogados como de alto riesgo de accidentes y/o de enfermedad relacionadas con su actividad.

Relaciones sociales

Grupo SIFU coordina y organiza su diálogo social con sus trabajadores y trabajadas a través de los comités de representación del personal que posee en diferentes materias tales como la laboral (Comités de Empresa) y social (Comité de Seguridad y Salud, Comité de Igualdad, Equipo de Desempeño Social) y a través de sus canales y buzones de comunicación que se encuentran a disposición de todo el personal. Estos buzones son mpd@gruposifu.com, rsc@gruposifu.com, y además, el apartado de contacto de la web del Grupo. Cabe destacar que, a través de estos comités se desarrolla, por tanto, los procedimientos para la información, negociación y consulta con el personal.

La tabla siguiente ilustra la fecha de constitución y número de miembros de cada comité de Empresa o centro de Grupo SIFU.

► Comité de Empresa.

COMITES DE EMPRESA O DE CENTRO	Fecha Constitución	Nº miembros
Grupo SIFU MADRID - CIUDAD REAL	Nov-19	9
SIFU GALICIA – PONTEVEDRA	Feb-20	3
BROCOLI – MADRID	Sep-20	9
SIFA ANDALUCIA – HUELVA	Feb-20	1
SIFU ARAGON - ZARAGOZA	May-08	3
COMPAÑIA VALENCIA I+D Grupo SIFU	Jun-08	9
SIFA ANDALUCIA - GRANADA	Abr-15	3
Grupo SIFU LAS PALMAS	Jun-16	5

Grupo SIFU MADRID - VALLADOLID	Jun-21	3
Grupo SIFU BARCELONA - TARRAGONA	Jul-18	9
COMPAÑIA VALENCIA ALICANTE (JOHNSON)	Mar-19	1
Grupo SIFU BARCELONA SIFU	Dic-20	21
EPID BCN	Feb – 21	13
GRUPO SIFU CANARIAS (TENERIFE)	Jun – 21	5
SIFU EUSKADI	Jun – 21	9
SIFU CASTILLA Y LEÓN (VALLADOLID)	Jun – 21	3
SIFA ANDALUCIA (CENTRO UPO)	Ene – 21	5
SIFA ANDALUCIA (JAEN)	Jun- 21	1
SIFU MADRID (CENTRO BENTELER)	Jul – 21	3
SIFA ANDALUCIA (CENTRO XANIT)	JUL- 20	3

Tabla 15.- Comités de empresa o de centro Grupo SIFU.

Grupo SIFU cuenta además con una comisión de Igualdad, la cual está conformada por siete integrantes, de los cuales dos son de la parte de empresa y cinco en representación de los trabajadores. Por otro lado, Grupo SIFU, cuenta con un comité ético que se conformó en el año 2014, y el mismo está conformado por cinco integrantes que se reúnen trimestralmente. Grupo SIFU también posee un Comité de Seguridad y Salud (el mismo se describió en el apartado de Seguridad y Salud de este mismo Informe).

El 100% de los empleados de Grupo SIFU están cubiertos por convenios colectivos. El porcentaje de trabajadores bajo cada uno de los convenios colectivos se detalla a continuación:

Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunitat Valenciana.	18	0,36%
Convenio Colectivo de trabajo del sector de Servicios Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra.	15	0,30%
Convenio Colectivo de Alianzas y Subcontratas.	1	0,02%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Cataluña.	126	2,54%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Estatal.	3.279	66,20%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Galicia	57	1,15%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Valencia.	618	12,48%
Convenio Colectivo de Contac Center Estatal.	2	0,04%
Convenio Colectivo de Empresa SIFU Las Palmas.	12	0,24%
Convenio Colectivo de Empresa SIFU Madrid.	478	9,65%
Convenio Colectivo de Jardinería.	18	0,36%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña	2	0,04%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Murcia	4	0,08%
Convenio Colectivo de Papel y Cartón	1	0,02%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Alicante	24	0,48%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Badajoz	1	0,02%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Las Palmas	4	0,08%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Sevilla	3	0,06%

Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Valencia	1	0,02%
Convenio Colectivo de Sector de Talleres para Discapacitados Psíquicos de Cataluña	9	0,18%
Convenio Colectivo Empresa Ilunion Outsourcing Prorratedas.	17	0,34%
Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.	4	0,08%
Convenio Colectivo para el sector de residencias para la tercera edad, servicio de atención a las personas dependientes y DPAP de la Comunidad de Valencia.	4	0,08%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Badajoz	1	0,02%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Madrid	1	0,02%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Palencia	32	0,65%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de A Coruña	4	0,08%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Albacete	1	0,02%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Alicante	28	0,57%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Asturias	2	0,04%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Barcelona	20	0,40%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Burgos	1	0,02%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cáceres	4	0,08%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cádiz	5	0,10%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cantabria-Santander	11	0,22%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Castellón	1	0,02%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Ciudad Real	3	0,06%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Guipúzcoa	4	0,08%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de La Rioja	7	0,14%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Las Palmas	4	0,08%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Madrid	41	0,83%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Málaga	4	0,08%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Murcia	2	0,04%

Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Navarra	17	0,34%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Pontevedra	8	0,16%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Salamanca	1	0,02%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife	3	0,06%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Sevilla	2	0,04%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Tarragona	3	0,06%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Valencia	8	0,16%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Valladolid	1	0,02%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Vizcaya-Bilbao	19	0,38%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Zaragoza	17	0,34%

Tabla 16.- Convenios Colectivos Grupo SIFU.

Grupo SIFU cumple con los requisitos de seguridad y salud incluidos en sus convenios colectivos. Además, cumple con lo establecido en la legislación de prevención de riesgos laborales que le aplican. Para reforzar este cumplimiento la compañía mantiene su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo certificado ISO 45001. El balance de toda la gestión de seguridad y salud en el trabajo que realiza Grupo SIFU, incluido el balance de los convenios colectivos, queda evidenciado en el número de accidentes y enfermedades profesionales, así como en sus índices de siniestrabilidad asociados.

Formación

La organización tiene como uno de su objetivo estratégico del Plan 22.30 facilitar un servicio óptimo a sus clientes. Para cumplir con dicho objetivo, es prioritario generar formaciones a todo su equipo de trabajo de forma continua y a la vez basada en la detección de las necesidades de actualización y especialización.

Los departamentos de Personas y Talento, Responsables de Oficinas y Facilities, son los encargados de detectar las necesidades de formación, que pueden venir por las observaciones realizadas durante el seguimiento de la prestación del servicio del departamento de Operaciones, por solicitudes realizadas por los trabajadores, tras la Evaluación del Desempeño, o por requerimientos/criterios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. El manual de procedimientos que regula la formación dentro del grupo es el PR.03.03.01.

Todas las necesidades detectadas se registran en la Plantilla de necesidades de formación, estas necesidades pueden basarse en el Plan de Formación, en detección interna por parte de personal

de las oficinas o en detección externa por parte de clientes o requisitos de administraciones públicas.

En lo que respecta al año 2022, y enmarcados dentro del Plan de Formación de dicho año, se identificaron las siguientes áreas que fueron impartidas de forma telemática:

- Desarrollo de habilidades.
- Conocimientos de idiomas.
- Aspectos de Normativa y Legislación vigente.
- Conocimientos de ofimática
- Aspectos de prevención y Salud (PRL)

Al listado anterior se suman las formaciones de formato presencial que son dentro del área de RRHH, lo que compete a aspectos sociolaborales, y además dentro de aspectos legales lo relacionado a calidad.

El número total de personas formadas en el transcurso del año 2022 fue de 1624 alumnos, y se impartieron 12487 horas de formación telemática, y 3582 horas presenciales. La cantidad de horas de formación del año 2021 fue de 6997 horas de formación.

El gráfico siguiente ilustra el porcentaje de horas presencial en función del área de formación, donde en color azul oscuro representa el 92% de horas de formación telemática en el área de PRL, seguida por un 3.4% en color verde oscuro de ofimática.

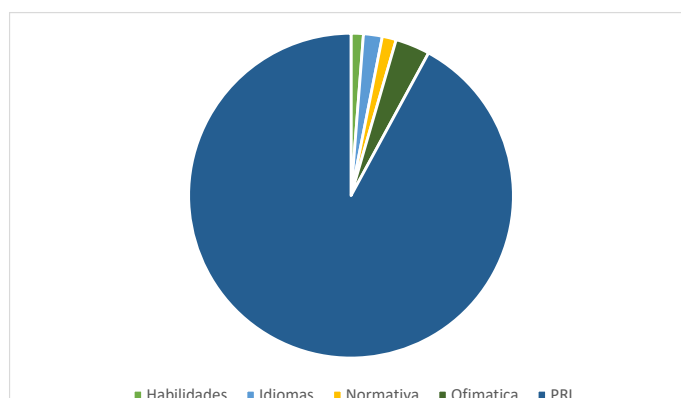


Ilustración 17.- Proporción de horas de formación presenciales distribuidas por área

Adicionalmente, si nos centramos en las horas telemáticas en función del área, se puede decir que, de un total de 12.487 horas de formación telemática, el 5% (3.064 horas) correspondieron a horas impartidas en el área de RRHH, seguidas con un 24% (3.056 horas) referentes al área de PRL.

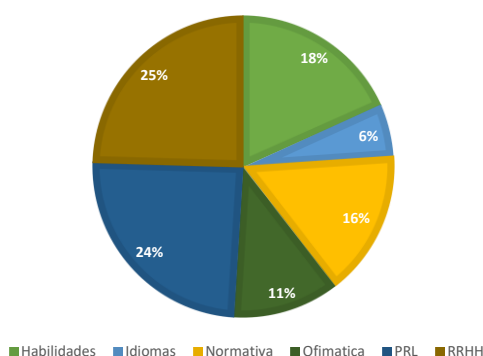


Ilustración 18.- Proporción de horas de formación telemáticas distribuidas por área

Cabe destacar que las formaciones se han realizado tanto en manera presencial como teleformación, reafirmando el compromiso de Grupo SIFU con la plantilla, garantizando un entorno de trabajo seguro en el que puedan desarrollarse profesionalmente. Parte de este compromiso es la aprobación de una política desarrollo y formación PN.03.03.06, que tiene como objetivo fortalecer y desarrollar las competencias y habilidades de las personas, contribuyendo a su desarrollo y mejor desempeño presente y futuro. Consecuentemente contribuirá al mejoramiento de la calidad de los procesos y servicios que otorga SIFU a sus clientes.

Se destaca que el del plan de formación 2022, había un total de 510 grupos para formar, donde al cierre de dicho año, se capacitó y formó solo el 73,73% (376 grupos).

	Nº CURSOS	PORCENTAJE
Nº GRUPOS EJECUTADOS	376	73,73%
Nº DE GRUPOS SOLICITADOS NO REALIZADOS	134	26,27%
TOTAL	510	

Tabla 16. Plan de Formación 2022.

Si nos referimos a las inscripciones, de un total de 2.757 inscriptos, el 58,9% finalizó las formaciones respectivas

	SOLICITUDES PARTICIPANTES
Nº PARTICIPANTES INCRITOS	2.757
Nº PARTICIPANTES FINALIZADOS	1.624
PORCENTAJE FINALIZACION : 58,90 %	
No Finalizan Criterios Fundae: 41,1%	

Tabla 17 Solicitud de participantes 2022.

Del total de 16.069 horas formativas (presenciales y telemáticas), aproximadamente se corresponde 13,9 horas formativas por empleado, y un total de 1.468 hombres involucrados y 1.289 mujeres participantes.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Grupo SIFU percibe la accesibilidad en su concepto más amplio. Esto se debe a que no sólo se trabaja para las personas con discapacidad, sino que también Grupo SIFU abarca a toda la población, ya que por diferentes situaciones todos tendremos la necesidad de tener espacios accesibles.

Dentro del plan estratégico de Grupo SIFU, se establecen varias fases relacionadas con la accesibilidad universal, resaltando las siguientes medidas:

- Acciones correctivas para alcanzar unos mínimos estándar de accesibilidad.
- Formación interna al personal sobre temas de accesibilidad universal.

El objetivo último de la concepción en el Grupo de la accesibilidad universal es que el entorno no suponga ningún tipo de limitación a las personas.



Ilustración 18.- Plan estratégico de Accesibilidad

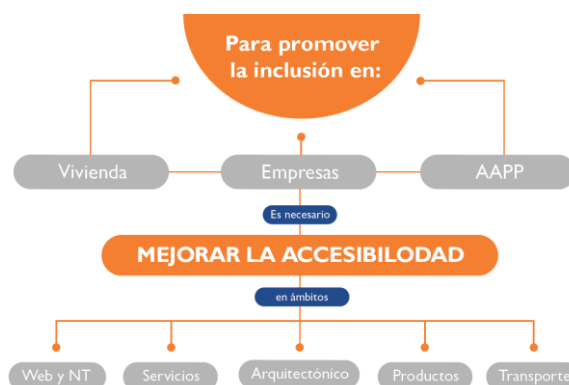


Ilustración 19.- Modelo de la línea de trabajo Accesibilidad

Siguiendo con las acciones del 2021, durante el año 2022, se realizaron las siguientes acciones:

- Creación de un curso lectura fácil, voz en off y lenguaje de signos para fundación Grupo SIFU: iniciación a la limpieza.
- Traducción a lectura fácil de 10 cursos de formación inicial de PRL.
- Impartición de taller de formación sobre adaptación del servicio y experiencias a todos los colectivos con diversidad funcional.
- Participación en Mesas de la discapacidad en Burgos, Cantabria. Barcelona y Vigo.

Además, Grupo SIFU tiene una política en la cual incluye un código ético de contratación, en el que se incluye un apartado de discriminación, y también cuenta con un protocolo de igualdad y prohibición de trato discriminatorio. Dicho código es el CO-PROT-4-1.

Dentro del mismo código ético se hace referencia a la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

Grupo SIFU posee certificación de accesibilidad web doble AA. Esta categoría es el intermedio y el más requerido por las entidades que expiden certificaciones de accesibilidad web. Reúne los sitios web que respetan criterios más avanzados como la disponibilidad de subtítulos para audios en directo, la audiodescripción, el tamaño de texto aumentable.

En el año 2022 se firma un convenio con AIS para poder certificar accesibilidad a los clientes del Grupo SIFU. Se está creando una nueva línea de negocio para poder auditar en formato de entidad colaboradora con AIS.

Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad

Cumpliendo con la legislación vigente, Grupo SIFU tiene implantados en su organización planes de igualdad en las empresas que lo conforman. Los mismos con sus, acciones y medidas concretas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre dichas acciones y medidas se incluyen las siguientes, entre otras:

- Actualización de la política de igualdad.
- Verificación de la existencia de la Comisión de Igualdad (CI) y su funcionamiento.
- Verificación de la existencia del reglamento de funcionamiento de la CI.
- Verificación de la formación acreditada en violencia de género/perito experto en conflictos de la persona designada como agente de igualdad.
- Valorar la implantación en la empresa de la Norma SGI (sistema de gestión de igualdad de oportunidades).
- Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades que tengan como punto de partida el propio plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Establecer un presupuesto anual para el área de igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del plan de igualdad.
- Elaboración de memorias de seguimiento y de la evaluación del plan.
- Elaboración y activación del protocolo de requisitos legales.
- Revisión de la política de RSC y código ético.
- Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género.
- Revisión de la política y de promoción y sus procedimientos desde perspectiva de género.

- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.
- Profundización en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Revisión de la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros.
- Registro con valores medios de salarios.
- Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación.
- Desarrollar campañas de conciliación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.
- Formación de la plantilla en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Creación de procedimiento de resolución de conflictos que permitan discernir los casos de acoso sexual y/o los casos por razón de sexo.
- Creación de un canal de denuncias operativo y efectivo.
- Elaboración de una guía práctica para la gestión de violencia de género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.
- Establecimiento de plan de información.
- Elaboración de buenas prácticas.
- Elaboración de guía de uso no sexista del lenguaje inclusivo y su difusión.
- Creación o adaptación de canales de comunicación para la plantilla (buzón de sugerencias o similar).
- Realización de jornadas temáticas o talleres de sensibilización para colectivos de la empresa determinados en función de las necesidades.

Las empresas del Grupo SIFU que disponen de planes de igualdad en 2022 son las siguientes:

- EMPLEO PARA LA INTEGRACION DE DISCAPACITADOS, S.L. (EPID, S.L.): plan de igualdad con vigencia desde 05/11/2019 al 05/11/2023.
- GRUPO SIFU CANARIAS, S.L.: plan de igualdad desde el 11/06/2020 al 11/06/2024.
- GRUPO SIFU GALICIA, S.L.: plan de igualdad desde el 17/12/2020 al 17/12/2024.
- *Compromisos de la empresa*): plan de igualdad con vigencia desde el 23/12/2019 al 23/12/2023.
- SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS DE ARAGON, S.L (SIFA ARAGON): plan de igualdad desde el 12/06/2020 al 12/06/2024.
- SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS DE MADRID, S.L (SIFU MADRID): plan de igualdad desde el 28/11/2019 al 28/11/2023.
- COMPAÑÍA VALENCIANA PARA LA INTEGRACION Y DESARROLLO, S.L. (2023-2027)
- SERVEIS INTEGRALS DE FINQUES URBANES, S.L. (SIFU) (2022-2026).

Es importante destacar que Grupo SIFU cuenta además con un procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y un protocolo de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Como centro especial de empleo, está en el ADN y es común denominador del Grupo la no discriminación y la gestión de la diversidad, especialmente, en cuanto a las personas con discapacidad y la perspectiva de diversidad de género. Todos los compromisos adquiridos en este sentido se articulan gracias a la política de gestión integrada de la compañía y a su sistema de gestión de responsabilidad social certificado SA8000.

Respeto de los derechos humanos

Para la diligencia debida en materia de derechos humanos y la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos, en materia de derechos humanos, Grupo SIFU cuenta con un Código Ético, un sistema de compliance y un sistema de gestión de responsabilidad social SA8000. Esta misma certificación es la que utiliza Grupo SIFU para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Como parte de su política contractual (PN.05.03.01), Grupo SIFU cuenta con un Código Ético de Contratación, en el que se incluye un procedimiento de remediación de mano de obra infantil.

Grupo SIFU pone a disposición de su personal canales de consulta y/o denuncia de casos en los que se detecte o se sospeche que se está incumpliendo el Código Ético (mpd@gruposifu.com gestionado por la Comisión de Auditoría y Seguimiento), y los requisitos de SA8000 (rsc@gruposifu.com gestionado por la Responsable de SA8000 y técnico asociado) relativos a derechos humanos fundamentales tales como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y obligatorio, la seguridad y salud, derecho de sindicación y de negociación colectiva y la discriminación. Complementariamente, Grupo SIFU dispone de un canal de comunicación genérico además del específico para denuncias, en el mismo apartado de contacto de la web del Grupo www.gruposifu.com.

Durante el año 2022 en Grupo SIFU no hubo denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Desde el año 2015, el Consejo de Administración de Grupo SIFU/BROCOLI, lidera a través de la Comisión de Auditoría, Control y Seguimiento la implementación de un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) en todas las entidades que componen el Grupo. Concretamente, para prevenir la corrupción y el soborno, Grupo SIFU/BROCOLI ha establecido los siguientes protocolos:

- CO-PROT-4-2 Protocolo de prevención de conductas fraudulentas y desleales.
- CO-PROT-4-3 Protocolo de prevención del blanqueo de capitales.
- CO-PROT-4-4 Protocolo de regalos y hospitalidad de los empleados de las empresas de Grupo SIFU.
- CO-PROT-4-5 Protocolo prevención de la corrupción en el marco de las relaciones con el sector público.
- CO-PROT-4-7 Protocolo prevención de la corrupción negocios.
- CO-PROT-4-8 Protocolo de prevención de delitos contra la hacienda pública y la seguridad social y el fraude de subvenciones.
- Código ético, que incluye un compromiso sobre conflictos de interés y regalos e invitaciones.

Información sobre la sociedad

Compromisos de la empresa con sus grupos de interés y el desarrollo sostenible.

Como parte de su sistema integrado de gestión, Grupo SIFU anualmente realiza un trabajo de identificación de partes interesadas, evaluación y detección de necesidades y expectativas. Las partes interesadas identificadas y priorizadas en 2022 son como siguen:

	Mayor influencia	Menor influencia
Mayor relevancia	Dirección Sindicatos Área QMAPRL Accionistas/propietarios Servicio de Prevención Mancomunado	Empleados Proveedores Subcontratas Competencia
Menor relevancia	Servicios de Prevención Ajenos Administración pública Clientes Asociaciones y entidades Empresas del grupo Fundación Mutua de AATT/EEPP Entidades Sociales privadas	Ciudadanía Medios comunicación Empresas colindantes Entidades Certificadoras Compañía Aseguradora Compañías suministradoras de energía Propiedad de los edificios alquilados

Ilustración 20.-Grupos de interés Grupo SIFU.

Los canales de comunicación con las partes interesadas prioritarias, así como el diálogo mantenido para la identificación de necesidades y expectativas se definen en el documento de Comunicación, participación y consulta (PR.08.08.01) del sistema integrado de gestión certificado por la entidad independiente TÜV Reyland.

Los compromisos de Grupo SIFU con el desarrollo sostenible están recogidos en su política de gestión integrada y colabora con entidades y actores de la comunidad local.

Grupo SIFU trabaja en red con entidades sociales, asociaciones, fundaciones, organismos municipales de ocupación, servicios de integración laboral y ayuntamientos en todas sus delegaciones de España. Se han realizado las siguientes **colaboraciones durante 2022**, entre otras:

Con la Administración pública:

En lo que se refiere a la gestión del Centro Especial de Empleo, la relación con la Administración es constante, tanto para temas administrativos, como de autorizaciones o del entorno social del trabajador/a.

Referido a Servicios Públicos de Integración Laboral se ha establecido una relación habitual para la derivación de candidatos y su periódico seguimiento (como la feria de empleo en Málaga, Tarragona, Valencia).

En cuanto a campañas, acciones o jornadas de sensibilización, la colaboración es habitual entre la Administración y EMPRESA S.L, tanto en su difusión, organización, promoción y asistencia. En ocasiones hemos sido nosotros quienes hemos recibido el apoyo de la Administración local, autonómica o del Gobierno central, y en otras nuestro equipo de apoyo ha promovido la participación en los actos o campañas públicas organizadas.

Durante este 2022 algunas de las acciones más relevantes llevadas a cabo con organizaciones sociales y administraciones públicas, encontramos:

- ✓ Participación en las Jornadas Corresponsables de responsabilidad social que tuvieron lugar en Madrid, A Coruña y eventos virtuales.
- ✓ Participación en la iniciativa *Yo Trabajo Positivo* organizada por la Coordinadora Trabajando en Positivo para promover la sensibilización sobre la no discriminación de personas diagnosticada con VIH y/o SIDA en el entorno laboral. Se hizo difusión de la campaña a través de los canales de comunicación habituales del Grupo (redes sociales, web, revista Somos Capaces).
- ✓ Participación en ferias de empleo locales.
- ✓ YMCA #TalentoFemenino
- ✓ Campañas solidarias varias de recogida tapones, juguetes, libros, ropa, productos de higiene y cuidado personal.
- ✓ Recogida mochilas niños/as refugiados de Ucrania
- ✓ Red GENER@IGUALDAD RETOS EMPRESARIALES.
- ✓ Campañas de sensibilización por la salud mental en Canarias, Málaga y Cataluña.
- ✓ Acciones de sensibilización a clientes sobre discapacidad. Nacional

Con entidades sociales:

Con las Organizaciones sociales, especialmente las del ámbito de la discapacidad, se mantiene un contacto permanente a través de la derivación de candidatos, trabajo en red, difusión de proyectos propios de la Fundación Grupo SIFU, mejoras del entorno social de la persona, etc. Además, para proyectos específicos se establecen convenios de colaboración que permiten desarrollar actividades o acciones de interés general con todo tipo de entidades sociales.

Las nuevas organizaciones vinculadas con Grupo SIFU al 2022 son

NUEVAS ENTIDADES 2022	Provincia
AUTISMO SEVILLA	Sevilla
Prodiversa Málaga Prodiversa Málaga	Málaga
AUTISMO VALLADOLID AUTISMO VALLADOLID	Valladolid
NUEVO HOGAR BETANIA NUEVO HOGAR BETANIA	Cádiz
ASPAYM ASPAYM GRANADA	Granada
CORDOBA ACOGE CORDOBA ACOGE	Córdoba
FUNDACION FUTBOLISTICA CORDOBESA	Córdoba
ASPAYM ASPAYM GRANADA	Granada
YMCA CORDOBA YMCA CORDOBA	Córdoba
ASOCIACION ALCALAREÑA DE EDUCACION ESPECIAL ASOCIACION ALCALAREÑA DE EDUCACION ESPECIAL	Sevilla
AVANCE AVANCE	Sevilla
FUNDACIÓN JUAN IGNACIO MUÑOZ BASTIDE VALENCIA FUNDACIÓN JUAN IGNACIO MUÑOZ BASTIDE VALENCIA	Valencia
YMCA VALENCIA YMCA VALENCIA	Valencia
ASPACE LEÓN ASPACE LEÓN	León
Fundación JERICÓN JERICÓN	Lleida
Fundación ARED Fundación ARED	Barcelona
INCLUYE	Navarra
CAFE SAULA SA CAFE SAULA SA	Barcelona
YMCA MALAGA YMCA MALAGA	Málaga
FUNDACION ALTERNA FUNDACION ALTERNA	Sevilla
Colegio Episcopal Colegio Episcopal	Lleida
NORTHGATE NORTHGATE	Madrid
FUNDACIÓN LA CARIDAD FUNDACIÓN LA CARIDAD. ESTHER. TRABAJADORA SOCIAL	Zaragoza
ERAGINTZA FUNDAZIOA ERAGINTZA FUNDAZIOA	Vizcaya
ALADINIA NETWORKS SL ALADINIA NETWORKS SL	Barcelona
UN SI POR LA VIDA UN SI POR LA VIDA	Málaga
RAIS MURCIA RAIS MURCIA	Murcia
GRUP CIEF GRUP CIEF	Tarragona
GRAMEIMPULS GRAMEIMPULS	Barcelona
ORTOWEB ORTOWEB MEDICAL S.L.	Zaragoza
GRAN SCOOTER (COMPATINET S.L.) GRAN SCOOTER (COMPATINET S.L.)	Huelva
GLOBA ENERGY GLOBA ENERGY	Cantabria
INSTITUTOS ODONTOLÓGICOS (IO) INSTITUTOS ODONTOLÓGICOS (IO)	Barcelona
ADACEA ADACEA	Alicante
ATELSAM Asociación para la defensa y promoción de las personas con enfermedad mental y sus familias	Santa cruz de Tenerife
COMKEDEM COMKEDEM	Barcelona

ABD COMUNITAT ACTIVA	Barcelona
AREP FUNDACIÓN AREP POR LA SALUD MENTAL	Barcelona
FUNDACION ANTONIO GUERRERO FUNDACION ANTONIO GUERRERO	Sevilla
OTL Garraf OTL Garraf Ajuntament Vilanova i la Geltrú	Barcelona
CORDOBA INCLUSIVA COCEMFE	Córdoba
ALDEAS INFANTILES SOS ZARAGOZA ALDEAS INFANTILES SOS ZARAGOZA	Zaragoza
FUNDACION RED MADRE FUNDACION RED MADRE	Madrid
TOC MURCIA TOC MURCIA	Murcia
FUNDACIÓN EL TRANVÍA FUNDACIÓN EL TRANVÍA	Zaragoza
ASOCIACIÓN AMICOS ASOCIACIÓN AMICOS	Coruña
PROGRAMA INCORPORA EXTREMADURA PROGRAMA INCORPORA EXTREMADURA	Badajoz
NUEVA VIDA BADAJOZ NUEVA VIDA BADAJOZ	Badajoz
FUNDACION SALUD Y COMUNIDAD CATALUÑA FUNDACION SALUD Y COMUNIDAD CATALUÑA	Barcelona
APESORJE APESORJE	Cádiz
FESORD VALENCIA FESORD VALENCIA	Valencia
CENTRO NEUROPSIQUIÁTRICO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN CENTRO NEUROPSIQUIÁTRICO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Zaragoza

Tabla 20. Nuevas entidades 2022

Con entidades sociales privadas:

- Firma de acuerdos de colaboración entidades-convenios:

DELEGACIÓN	NOMBRE ENTIDAD
SEVILLA	ACCEDE
GRANADA	ACCION LABORAL
ZARAGOZA	ACCIÓN LABORAL
CYL	ACCIÓN LABORAL VALLADOLID
BARCELONA	ACIDH
VALENCIA	AD FISIOTERAPIA
CIUDAD REAL	ADIFISS
CIUDAD REAL	AEDEMCR
CASTELLON	AFDEM
VALENCIA	AFEMPES
MURCIA	ALBORES
MADRID	AMED
CYL	APACE BURGOS
SEVILLA	APOSE
BARCELONA	ARA ASSOCIACIO
BARCELONA	AREP
CORDOBA	ASAENEC
BARCELONA	ASDENT
VALENCIA	ASOCIACIÓN ASPERGER
CIUDAD REAL	ASOCIACION CAPACIDADES

MADRID	ASOCIACION DUAL
CYL	ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MASTOCITOSIS
ALMERIA	ASOCIACION INNOVA
MURCIA	ASOCIACIÓN RASCASA
CÁDIZ	ASPANIDO DOWN JEREZ
CASTELLON	ASPAS CASTELLON
ÁLAVA	ASPASOR ASPASOR
ZARAGOZA	ASPERGER ARAGÓN
BARCELONA	ASSOCIACIO JOVES PER LA IGUALTAT
TARRAGONA	CARITAS
CASTELLON	CARITAS CASTELLON
Girona	Cáritas Girona
MURCIA	CARITAS MURCIA
CYL	CENTRO HOSPITALARIO PADRE BENITO MENNI
SEVILLA	COCEMFE
BARCELONA	CONSORCI BARRI DE LA MINA
MADRID	CRL ARANJUEZ
CANTABRIA	CRUZ ROJA SANTANDER CRUZ ROJA SANTANDER
ZARAGOZA	FAGA ARAGÓN
GRANADA	FAISEM
GALICIA	FEAFES VIGO
MADRID	FEMM
GIRONA	FESOCA
HUELVA	FUNDACIÓN DON BOSCO
BADAJOS	FUNDACIÓN DON BOSCO
BARCELONA	FUNDACION GAES-AMPLIFON
GALICIA	FUNDACIÓN INTEGRA
CYL	FUNDACIÓN JUAN SOÑADOR
VALENCIA	FUNDACIÓN NOVATERRA
BARCELONA	FUNDACIÓN PREVENT
GIRONA	GENTIS
CYL	HERMANAS HOSPITALARIAS
CYL	HERMANAS HOSPITALARIAS
CYL	IBECON
BARCELONA	IMPULSEM SCCL
CORDOBA	INSERTA ANDALUCÍA
MURCIA	JESUS ABANDONADO
GALICIA	JUAN SOÑADOR VIGO
CYL	LA MERCED MIGRACIONES VALLADOLID
MÁLAGA	PRODIVERSA
LLEIDA	PROSEC
BURGOS	SALUD MENTAL MIRANDA SALUD MENTAL MIRANDA
LLEIDA	SALUD MENTAL PONENT
LLEIDA	SALUT MENTAL PONENT
ZARAGOZA	SAN EZEQUIEL MORENO
GALICIA	SECRETARIADO GITANO
MADRID	SERPAIS (FUNDACION DOWN MADRID)
MADRID	SERPAIS NOROESTE
MÁLAGA	SFSM
ZARAGOZA	TEADIR ARAGÓN
LLEIDA	TROCA
ALICANTE	UPAPSA

Tabla 21.- Colaboración con Entidades sociales privadas 2022

Al 2022, GRUPO SIFU pertenece a las siguientes asociaciones:

- ▶ ASEMPELO-Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal
- ▶ ITEL-Instituto Técnico Español de Limpieza
- ▶ Pacto Mundial-Red Española del Pacto Mundial
- ▶ IFMA-Asociación Internacional de Facility Management
- ▶ AEHCOS-Asociación de Empresarios Hoteleros de la Costa del Sol
- ▶ APD-Asociación para el Progreso de la Dirección.

En este reporte de 2022, no forma parte de las asociaciones AERCE (Asociación de profesionales de compras, contratación y aprovisionamiento en España ni Club CEO- Club CEO España, que fueron parte del EINF 2021.

Desde Grupo SIFU, no se ha realizado ningún patrocinio en lo que respecta al 2022.

Compras

Los procedimientos de compras y proveedores se regulan en los procedimientos PR.09.01.01 y PEC-03. A continuación, se detalla el tipo de compras local y nacional correspondiente al año 2022:

COMPRAS	TIPO	Suma del Importe	Suma de PESO
BCL	LOCAL	4.099.618,78	23,71%
	NACIONAL	2.327.125,62	13,46%
SIFU	LOCAL	2.642.531,24	15,29%
	NACIONAL	2.056.129,27	11,89%
RESTO EMPRESAS GRUPO	LOCAL	1.191.522,98	6,89%
	NACIONAL	4.875.252,62	28,20%
UTE	LOCAL	63.521,19	0,37%
	NACIONAL	32.339,36	0,19%
Total general		17.288.041,06	100,00%

Tabla 22.- Total Compras por sociedad y tipo de proveedor 2022

TIPO	Suma de Importe	Suma de PESO
LOCAL	7.997.194,19	46,26%
NACIONAL	9.290.846,87	53,74%
Total general	17.288.041,06	100,00%

Tabla 23.- Compra local y nacional 2022

Subcontratación y proveedores

Grupo SIFU posee el procedimiento de Compras y proveedores (PR.09.01.01) en revisión 4 y con fecha de actualización de febrero de 2020, para homologar a sus proveedores. Dicho procedimiento incluye la evaluación de los proveedores y subcontratistas de acuerdo a criterios de calidad, ambientales, sociales y de prevención de delitos, así como la adhesión obligatoria a los siguientes compromisos de actuación y conducta, con el objeto de evaluar su desempeño en materias de calidad, medioambiente, SST, RSC y prevención de delitos. Este procedimiento tiene en cuenta los siguientes criterios

1. Se cumplirán todas las leyes y normas del país donde se realicen las actividades.
2. Se respetarán los derechos humanos y ningún empleado sufrirá acoso, castigo físico o mental o algún otro tipo de abuso.
3. Como mínimo, los salarios y las horas de trabajo deberán cumplir las leyes, reglas y normas aplicables en tal sentido en el país en cuestión, incluyendo salario mínimo, horas extraordinarias y máximas horas de trabajo.
4. No se utilizará mano de obra forzada u obligada, y los empleados serán libres de dejar el empleo una vez que hayan proporcionado un aviso con suficiente antelación.
5. No se utilizará mano de obra infantil y específicamente se cumplirán las normas OIT.
6. Se respetará el derecho que tienen los empleados asociarse libremente
7. Se proporcionará a todos los empleados buenas condiciones de seguridad e higiene laboral.
8. Las actividades se desarrollarán respetando el medio ambiente y observándose toda la legislación pertinente del país concernido.
9. Todos los productos y servicios se suministran de manera que cumplan los criterios de calidad y seguridad especificados en los elementos contractuales pertinentes, y serán seguros para su fin previsto.
10. Para garantizar el suministro de bienes y servicios a empresas de Grupo SIFU no se utilizarán medios fraudulentos, por ejemplo, pago de sobornos.
11. Se abstengan de ejercer prácticas de corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión, el fraude o el soborno.
12. Los proveedores no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico o en especie a Grupo SIFU, a alguno de sus empleados, o a otras entidades, con la intención de obtener o mantener ilícitamente negocios u otras ventajas.
13. Se garantizará por los proveedores y subcontratistas de Grupo SIFU que sus respectivos proveedores y subcontratistas cumplirán a su vez con las obligaciones mencionadas en los números anteriores.
14. El proveedor podrá certificar el cumplimiento de estas cláusulas o Grupo SIFU podrá realizar una auditoría u otro tipo de inspección para comprobar si se cumplen y el proveedor deberán responder a las peticiones que reciba de Grupo SIFU de información relacionada con su cumplimiento del código ético.
15. Grupo SIFU hace extensible su código ético, en lo que resulta de aplicación a sus proveedores, colaboradores o contrapartes los principios de lealtad, transparencia y colaboración recíproca.

Además, dentro de la ficha de homologación de proveedores se les envía la política de compras, la política del sistema de gestión integrada y el Código de Conducta, a los cuales se adhieren al comenzar a ser proveedores de Grupo SIFU.

Sin embargo, Grupo SIFU no recoge en su normativa de compras cuestiones sociales ni de igualdad de género a la hora de la selección y contratación de proveedores y subcontratistas. Tampoco dispone de sistemas de supervisión ni auditorías sociales y ambientales para su cadena de suministro, ya que no se considera un riesgo significativo para la organización.

Consumidores

SIFU, en lo que respecta al 2022 no cuenta al igual que en el año 2021 con medidas específicas para la salud y la seguridad de los consumidores, ya que es una empresa de servicios.

La organización posee un procedimiento de gestión de no conformidades, acciones correctivas y de mejora (PR.08.04.01) para el registro y resolución de reclamaciones y quejas recibidas. También cuenta con un procedimiento de satisfacción del cliente (PR.08.05.01).

Los resultados de la encuesta 2022 se reflejan a continuación, donde puede verse que, si bien la satisfacción del cliente en el periodo considerado ha caído un punto respecto al año anterior, sigue siendo muy positiva, inclusive superior al año 2019 (93.7%).

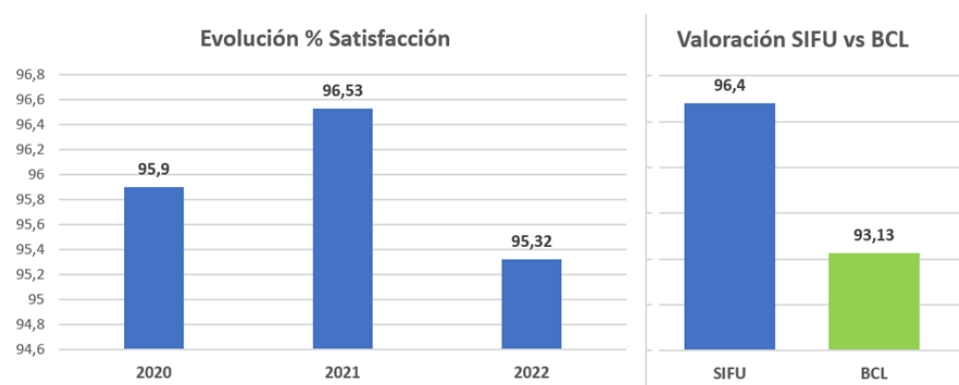


Ilustración 21.- Valoración global del % de satisfacción de clientes 2022.

La valoración global de los clientes en esta campaña para GRUPO SIFU ha sido de un 96,4 a diferencia de los 96.53% del año 2021.%. Si se analiza en función de línea de venta, se obtiene que la mayor satisfacción de los clientes se debió al sector de limpieza con un total de 94.24% (un 3% menor al 2021), donde a su vez se incrementó el porcentaje de encuestas pasando de 39.,4% en el 2021 a 72,9% en el año 2022.

Del mismo modo, en la sección de medio ambiente, la valoración aumento de 98% a 99,08% en un año, al igual que el porcentaje de encuestas que aumentó de 6,68% a 9,72% de 2021 a 2022. Finalmente, los servicios auxiliares, si bien disminuyó de 99% a 97%, resultó más significativa el porcentaje de encuestas pasando de 12,33% a 17,38%.

Respuestas obtenidas

Los resultados de satisfacción de cliente de 2022 se han obtenido a través de la aplicación CTI.

Durante la campaña 2022 se obtuvieron 584 encuestas de satisfacción sobre un total de 2703 proyectos, lo que representó un 21,61% del total. Después de la puesta en marcha del área de Atención al Cliente, durante este año se han incrementado en más de un 50% la realización de encuestas, siendo en 2022 un total de “1.203”

En líneas generales, un 50% más de clientes evalúan el desempeño de nuestros servicios con respecto a 2021. Un 6% superior al período de 2020/2021.

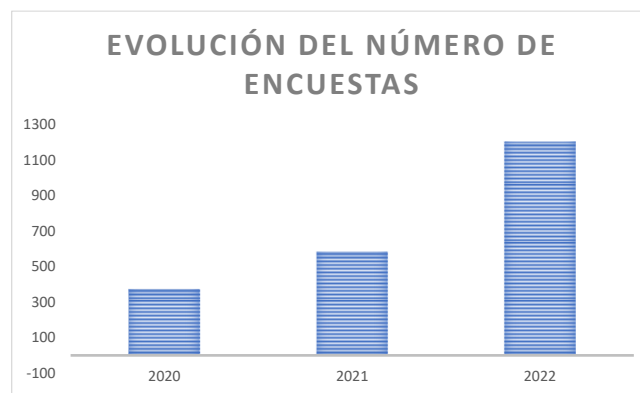


Ilustración 22.- Evolución del Número de encuestas.

Encuestas por la línea de negocio

Los servicios de limpieza recibieron el 72,9% seguido de servicios auxiliares con un total de 17.38%.

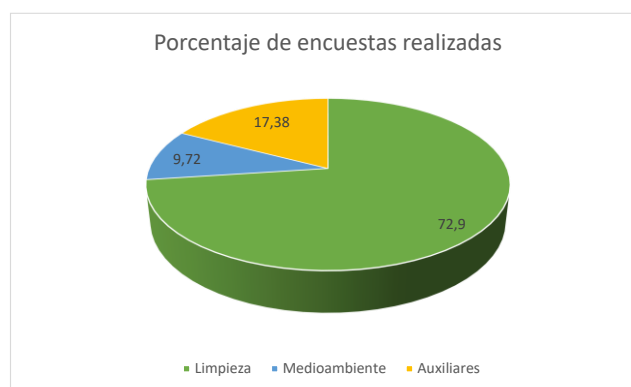


Ilustración 23.- Proporción de las encuestas realizadas por servicio.

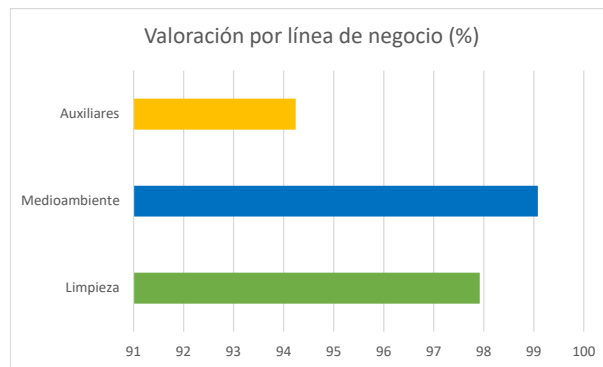


Ilustración 24.- Resultado por la línea de venta.

Valoración por pregunta realizada

En general el ítem peor valorado ha sido el de “Gestión administrativa, mientras que, por otro lado, el mejor ha sido “Imagen y uniformidad”.

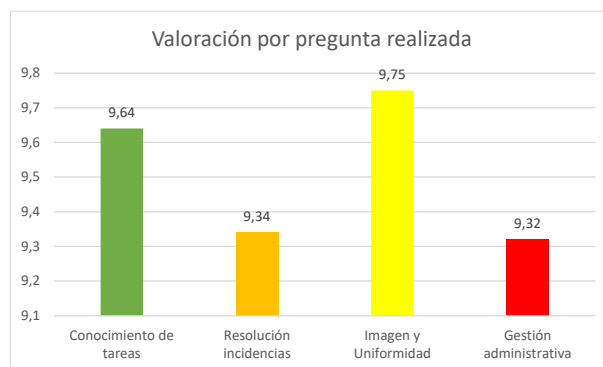


Ilustración 24.- Valoración por pregunta realizada.

Un punto que destacar es que las oficinas de Tenerife y de Valladolid no han realizado ninguna encuesta de satisfacción a clientes durante la campaña 2022. Mientras que las oficinas de Valencia y Logroño no han llegado al objetivo del 80% de satisfacción.

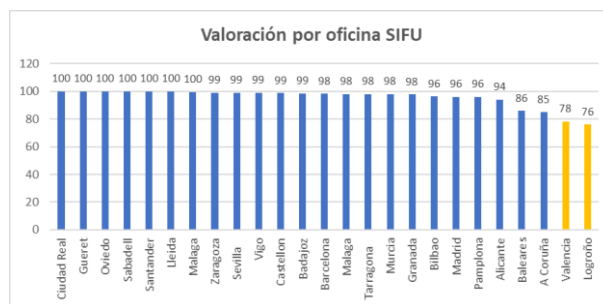


Ilustración 25.- Valoración por oficina.

Para la gestión de incidencias internas, Grupo SIFU cuenta con un canal de comunicación para temas de medioambiente, calidad y seguridad y salud en el trabajo. Para el registro y la comunicación de las incidencias, se pone a disposición de los trabajadores el portal QMA o el correo electrónico gma@gruposifu.com.

La compañía cuenta, además, con un canal de comunicación para las quejas y reclamaciones en temas de responsabilidad social corporativa, a través de su representante de SA8000 en oficinas, y también a través del buzón rsc@gruposifu.com.

Información fiscal

A continuación, se muestra una tabla donde se desglosa la información fiscal tanto para grupo SIFU en su totalidad tanto para España como fuera de España al año 2022.

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por grupo SIFU ascienden a 144.820,98 miles de euros, los impuestos sobre beneficios pagados, en España, ascienden a -1.742,12 miles de euros. Las cifras se dan en miles de euros, tal como se muestra en la siguiente tabla:

(cifras en miles de euros)	Total Grupo SIFU	SIFU	BCL	Resto	
				España	No España
Facturación	144.820,98	89.636,44	55.184,55	136.271,78	8.549,21
Beneficios antes de Impuestos	6.502,81	3.188,84	3.3313,97	6.841,29	-318,68
Impuestos	-1.742,12	-1.000,97	-741,15	-1.700,32	-41,80
Beneficios después de Impuestos	4.760,69	2.187,87	2.572,82	5.121,18	-360,49

Tabla 24.- Tabla de información fiscal de Grupo SIFU.

El importe de subvenciones públicas obtenido durante 2022 para el Grupo SIFU asciende a 20.061,67miles de euros, un 0,74% menos que el año anterior (dato de 2021= 20.213,05 miles de euros).

Tal y como se ha comentado Grupo SIFU es la suma de diversas Sociedades Mercantiles que se articulan como Centro Especial de Empleo para la integración de trabajadores discapacitados que realizan la prestación de una serie de servicios diversos, siendo beneficiaria de ayudas públicas destinadas al fomento de la integración laboral de minusválidos en centros especiales de empleo mediante el mantenimiento de sus puestos de trabajo, según lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998 y normativa posterior aplicable. Las ayudas consisten en una subvención del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por el minusválido que realice una jornada de trabajo laboral normal y que esté en alta en la Seguridad Social, por un importe del 50% del Salario Mínimo Interprofesional.