

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023



## Índice

Introducción .....	4
Objetivo .....	4
Contexto de la organización .....	5
Modelo de negocio.....	5
▪ Entorno empresarial y mercados en los que opera.....	5
▪ Certificaciones y asociaciones .....	7
▪ Organización y Estructura.....	10
Misión, visión y valores.....	11
▪ Objetivos y estrategias.....	12
▪ Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.....	14
Políticas.....	14
Resultado de las políticas.....	17
Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida.....	17
Cuestiones medioambientales .....	19
Global Medioambiente.....	19
▪ Información ambiental detallada de la organización.....	19
▪ Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.....	21
▪ La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales .....	22
Contaminación.....	24
Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	25
Uso sostenible de los recursos .....	25
Cambio climático .....	31
Protección a la biodiversidad.....	32
Cuestiones sociales y relativas al personal .....	32
Empleo.....	32
Encuesta CLIMA.....	39
Organización del trabajo.....	40
Salud y seguridad.....	42
Relaciones sociales .....	43
Formación.....	48
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	50
Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad.....	52
Respeto de los derechos humanos.....	54

Lucha contra la corrupción y el soborno .....	55
Información sobre la sociedad.....	56
Compromisos de la empresa con sus grupos de interés y el desarrollo sostenible.....	56
Compras .....	59
Subcontratación y proveedores.....	59
Consumidores.....	61
Encuestas arranque .....	61
Evolución anual encuestas arranque .....	61
Información fiscal .....	63

## 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 2023.

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 2023, 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 2023.

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 2023. RobecoSAM.
- Asuntos relevantes identificados a través de un análisis de prensa nacional e internacional.

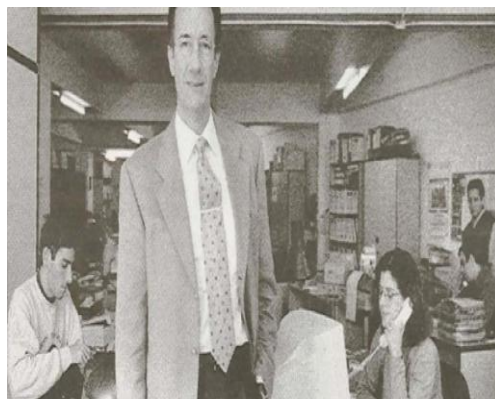
## Contexto de la organización

### Modelo de negocio

- **Entorno empresarial y mercados en los que opera.**

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.

En 2022, 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 de iniciativa social 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 más de 9.500 personas trabajadoras y presencia en todo el territorio nacional, en Francia y en Andorra, SIFU da servicio a más de 3.000 clientes 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, 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), 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.

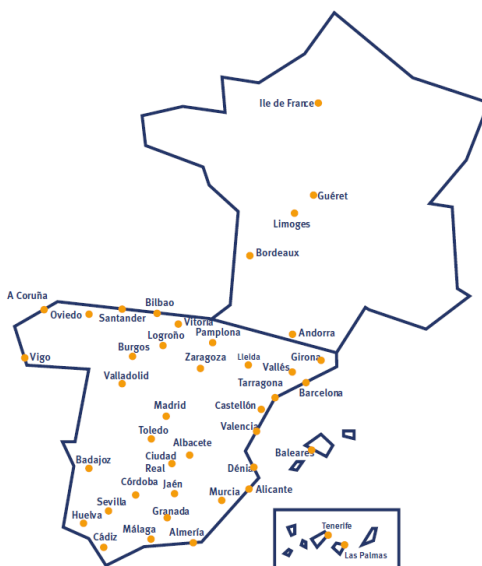


Ilustración 3.- Presencia en el territorio nacional e internacional 2023.

Con 30 años de experiencia (1993-2023), 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 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, SIFU cuenta con oficinas repartidas por todas las Comunidades Autónomas de España, y en Europa. Los ámbitos donde opera SIFU son Corporate, Industrial, Agroalimentario, Farmacéutico, Hotelero, Entidades educativas, Centros deportivos y ocio, Higiénico-sanitario, Administración de fincas.

■ **Certificaciones y asociaciones**

**Mantenimiento Certificaciones ISO**

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) e ISO 50001 (eficiencia energética). Todas ellas, con validez hasta el 2025 excepto esta última, vigente hasta 2026.



**Implantación SGE21**

Se sigue con el compromiso social y el mantenimiento de la certificación de RSC pero se cambia de norma certificadora (anterior SA8000) y se lleva a cabo con éxito la implantación de la nueva norma SGE21 (Responsabilidad Social Corporativa) con validez hasta el 2026



**ODS**

La organización ya viene trabajando activamente en el cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y en el desarrollo de acciones sociales y ambientales de ODS, que son la base estratégica de su RSC. En el 3T-2023, se inicia la auditoría de FASE 1 para la implantación de un Sistema de Gestión Corporativo, orientado a ODS.



**Registro Huella de Carbono**

\*En 2023 se sigue realizando el cálculo huella de carbono 2022, según la ISO 14064. Los cálculos son verificados por una certificadora externa y se registran en el MITERD a través de la Oficina Española de Cambio Climático para garantizar la transparencia de la organización. Hasta el momento, teníamos el sello C (CALCULO) pero en 2023, la tendencia de reducción de emisiones desde 2019, (año de referencia del cálculo) permite obtener un nivel más del sello: CALCULO + REDUZCO



**Ecolabel**

Certificado ECOLABEL (certificado de otorgamiento de la Etiqueta ecológica comunitaria, correspondiente a la categoría de servicios de limpieza de interiores)

\*Certificado ECOLABEL vigente hasta 2027.



### Empresa Responsable con el VIH y el SIDA

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.



### Alianza empresarial para la vacunación infantil

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.



### Sello RSA+

En 2023 el Grupo SIFU obtuvo el Sello RSA+. Este sello es un paso adelante en el marco de la Responsabilidad Social, impulsando cuatro aspectos: la conciliación, la igualdad, el voluntariado y la promoción de la cultura en Aragón.



### Carta de la Diversidad en España

SIFU es una compañía adherida a la Carta de la Diversidad en España desde septiembre de 2023, un proyecto impulsado por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. Se trata de una carta de compromiso con 10 principios que el Grupo SIFU ha firmado con carácter voluntario y con la que se compromete a fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.



### Declaración de Luxemburgo

Desde el año 2023, SIFU forma parte de la Red de Empresas Saludables con el compromiso de integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo, de acuerdo con la Declaración de Luxemburgo.



### Entidad Asociada para la Norma AIS 1/2023

SIFU es una Entidad Asociada para la Norma AIS 1/2023, relativa a entorno urbanizado tanto construido como en proyecto. El certificado AIS evalúa el grado de accesibilidad de entornos y servicios con una visión integral (físico, cognitivo y sensorial), reconociendo y acreditando de manera objetiva y fiable hasta cinco niveles de excelencia en accesibilidad.





### Acuerdo voluntario para la reducción de CO2

El 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.



En 2023 se sigue manteniendo el sello que garantiza el compromiso con la reducción de emisiones y la colaboración en la lucha contra el cambio climático.



### Pacto Mundial Red Española

Fundación Grupo SIFU es una entidad adherida al Pacto Mundial y se compromete a alinear sus operaciones con Diez Principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, y adoptar medidas en apoyo de los objetivos de las Naciones Unidas plasmados, actualmente, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030.



**Pacto Mundial**  
Red Española

### Enredarse

Grupo SIFU se ha adherido a Enredarse, red de referencia en Navarra en materia de sostenibilidad, y nos comprometemos a alinear nuestras buenas prácticas con los principios de sostenibilidad y a adoptar todas aquellas medidas que nos permitan seguir sumando al ecosistema.



### IFMA Member

Grupo SIFU forma parte de la Asociación Internacional de Facility Management (IFMA), la mayor asociación profesional en el ámbito de la gestión de inmuebles y goza del máximo reconocimiento y prestigio internacional. Su misión es representar a todos estos profesionales, liderar y fomentar los avances del sector, así como reforzar y desarrollar aún más la base de conocimientos del mismo.



▪ Organización y Estructura.

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

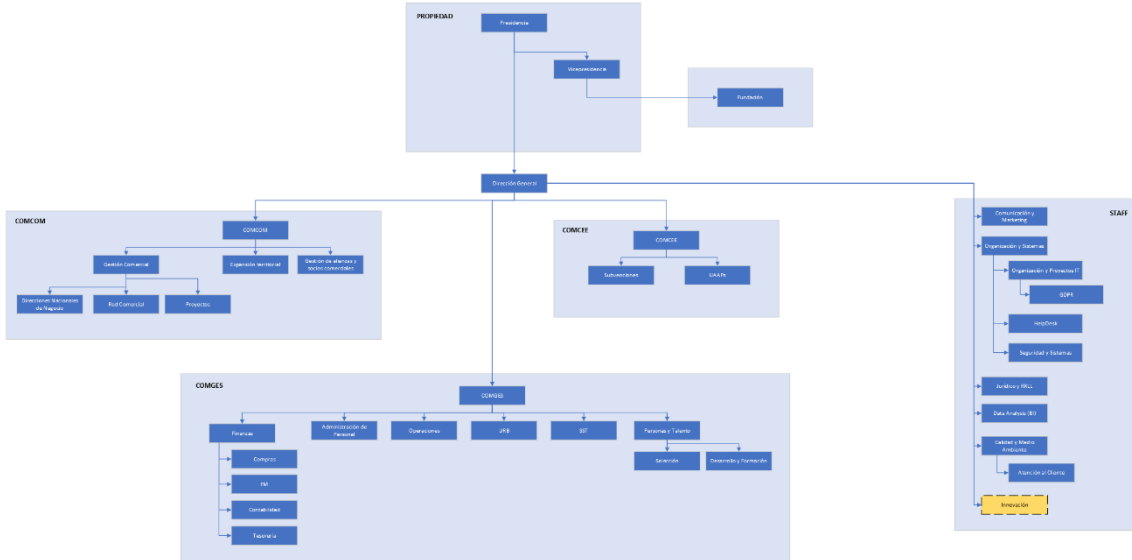


Ilustración 4.- Organigrama de Grupo SIFU.

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 de Honor, un Presidente, un Vicepresidente, 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.

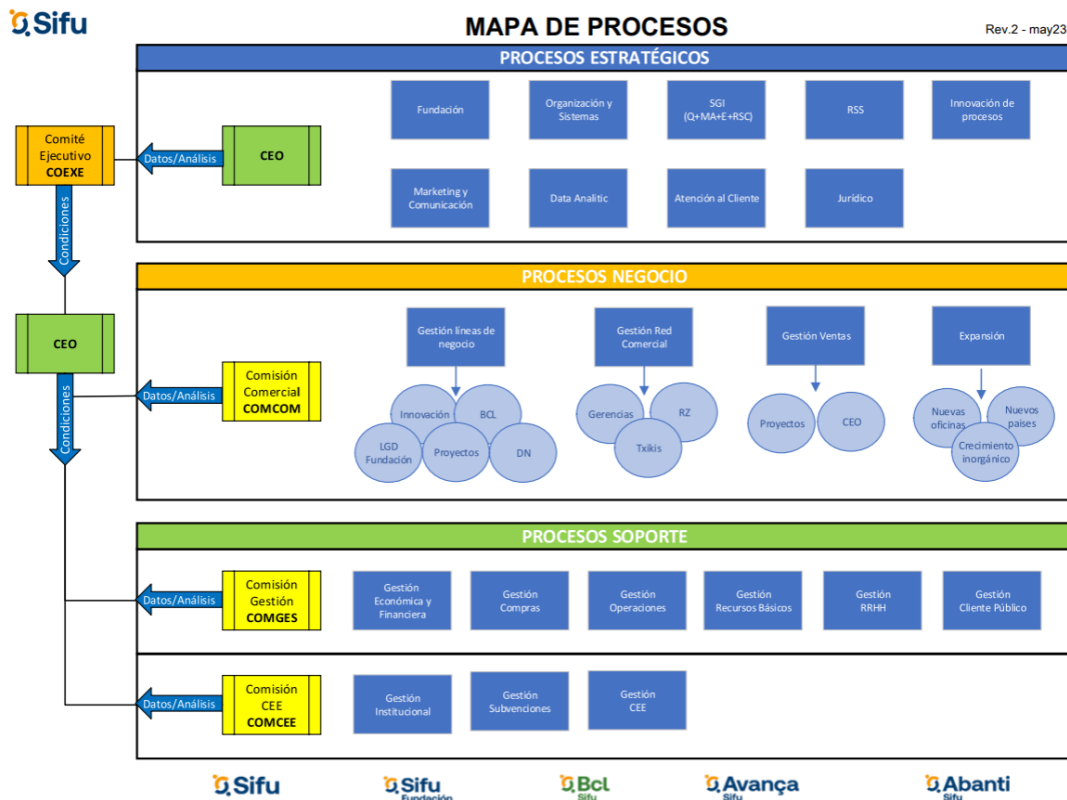


Ilustración 5.- Mapa de procesos de Grupo SIFU.

### Misión, visión y valores

La misión de 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.

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 detallada 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 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.

En 2023, 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 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.

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.

En febrero de 2023, Grupo SIFU revisa y firma la Política de Gestión Integrada en Calidad, Medioambiente, Energética, Seguridad y Salud y Responsabilidad Social Corporativa, para remarcar su compromiso con el cumplimiento de las normas certificadas en el Grupo.

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 2026, y SGE21 (Responsabilidad social corporativa) con validez hasta 2026. Todas las certificaciones se encuentran disponibles en la página web del grupo [www.gruposifu.com/garantías-calidad](http://www.gruposifu.com/garantías-calidad).

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.

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 una canal de denuncias que permite realizar denuncia de forma totalmente anónima y asimismo realizar el seguimiento de su denuncia mediante el siguiente enlace: <https://canal.compliancedesk.app/quercus-servicios-corporativos-s-l>



## Resultado de las políticas

Año a año, Grupo SIFU somete sus prácticas de gestión en materia de calidad, medio ambiente, eficiencia energética, seguridad y salud y responsabilidad social corporativa 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 y SGE21, antes mencionadas.

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

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 2023 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

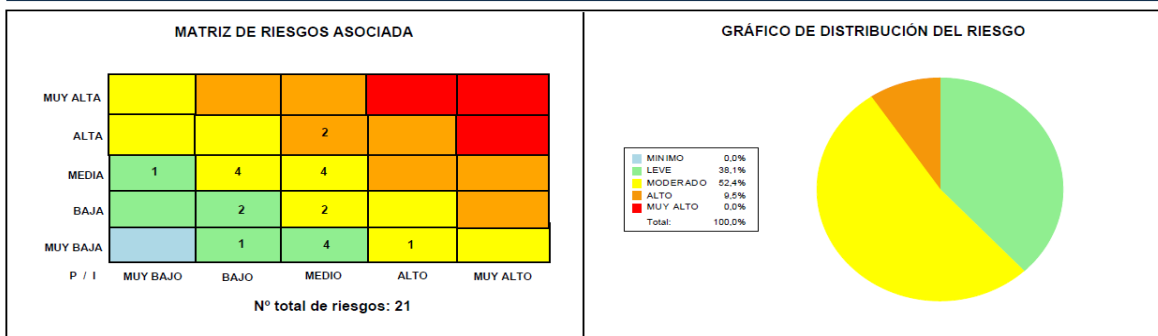
Grupo SIFU dispone de un sistema de compliance articulado por el Órgano de Cumplimiento: la Comisión de Auditoría, Control y Seguimiento. Este sistema de cumplimiento y organización se encarga del análisis de riesgos, la implementación y el desarrollo del modelo de prevención de delitos de Grupo SIFU.

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 2023 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	<b>MODERADO</b>	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 SIFU 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 **2026**.

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:

#### ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS 2023

IDENTIFICACIÓN							EVALUACIÓN						
ASPECTO AMBIENTAL DIRECTO	UDS	TIPO ASPECTO	SITUACIÓN	IMPACTO AMBIENTAL	ACTIVIDAD					NATURALEZA	INCIDENCIA EN EL MEDIO RECEPTOR	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	
CONSUMOS DE RECURSOS NATURALES							2022	2023	% DIF	P1 = MAGNITUD	P2 = NATURALEZA	P3 = INCIDENCIA EN EL MEDIO	
AGUA	m3	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	Oficinas	2.457,07	2.298,23	-6,46	1	5	0	7,50	
ELECTRICIDAD	kWh	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	Oficinas	408.183,43	371.006,44	-9,11	5	1	0	7,50	
PAPEL	nº folios	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	Oficinas	722.061,02	699.000,00	-3,19	1	1	0	2,50	
TÓNER	kg	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	Oficinas	63,79	144,19	126,05	10	5	0	18,75	
COMBUSTIBLE	litros (l)	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	Uso vehículos y/o maquinaria	582.639,91	501.959,67	-13,85		10	0	12,50	
PROD. QUÍM.	litros (l)	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	Oficinas / Todas actividades	227.560,25	214.568,00	-5,71	5	5	0	12,50	
GENERACIÓN DE RESIDUOS													
RNP	Oficinas	kg	Directo	Normal	Uso y degradación del suelo	Oficinas	18.915,44	12.774,00	-32,47	5	5	1	13,75
RP	Oficinas	kg	Directo	Normal	Uso y degradación del suelo	Oficinas	56,28	72,00	27,93	5	10	5	25,00
VERTIDOS													
VERTIDOS	Agua residual urbana	litros (l)	Directo	Normal	Contaminación aguas	Oficinas / Todas actividades				10	1	1	15,00
EMISIONES ATMÓSFERA													
EMISIONES	tCO2e	Directo	Normal	Contaminación atmósfera	Oficinas / Todas actividades	5.345,25	4.537,62	-15,11	1	5	5	13,75	
RUIDO													
RUIDO INT	Ruido interior	dbA	Directo	Normal	Contaminación acústica	Equipos Climatización				5	1	1	8,75
RUIDO EXT	Ruido exterior	dbA	Directo	Normal	Contaminación acústica	Uso vehículos y/o maquinaria				5	1	1	8,75

#### ASPECTOS AMBIENTALES INDIRECTOS 2023

ASPECTO AMBIENTAL INDIRECTO	TIPO	SITUACIÓN	IMPACTO AMBIENTAL	ACTIVIDAD	q = QUEJAS	n = NATURALEZA O PELIGROSIDAD	EVALUACIÓN VALOR AMBIENTAL	CAPACITACIÓN AMBIENTAL PROVEEDOR	EVALUACIÓN	SIGNIFICANCIA	
Consumo de COMBUSTIBLE	Indirecto	Indirecto	Normal	Agotamiento recursos naturales	Transporte proveedores	0	2	Y	A	BUENA	NO
Consumo de COMBUSTIBLE	Indirecto	Indirecto	Normal	Agotamiento recursos naturales	Transporte in itinere	0	3	Y	A	BUENA	NO
Consumo de MATERIAS PRIMAS (aceites, filtros, neumáticos...)	Indirecto	Indirecto	Normal	Agotamiento recursos naturales	Mantenimiento vehículo y maquinaria	0	3	Y	C	MALA	NO
Residuos de envases y embalaje (papel, cartón, plástico, palets, etc) Residuos peligrosos	Indirecto	Indirecto	Normal	Agotamiento recursos naturales	Transporte proveedores	0	2	X	A	EXCELENTE	NO
					Mantenimiento vehículo y maquinaria	0	3	Y	C	MALA	NO
Combustión de vehículos (CO2, NOx, SO2...)	Indirecto	Indirecto	Normal	Agotamiento recursos naturales	Transporte proveedores	0	2	X	A	EXCELENTE	NO
					Transporte in itinere	0	2	X	A	EXCELENTE	NO
Ruido exterior	Indirecto	Indirecto	Normal	Agotamiento recursos naturales	Transporte proveedores	0	2	X	A	EXCELENTE	NO
					Transporte in itinere	0	2	X	A	EXCELENTE	NO

ASPECTOS AMBIENTALES - EMERGENCIAS	AMBIENTALES			POR			EMERGENCIAS		SIGNIFICANCIA
				P1 = MAGNITUD	P2 = NATURALEZA	P3 = INCIDENCIA EN EL MEDIO			
Fuga de agua / INUNDACIÓN	Directo	Directo	Emergencias	Contaminación aguas	Oficinas / Todas actividades	1	1	10	15,00
Vertido COMBUSTIBLE	Directo	Directo	Emergencias	Contaminación aguas	Almacén, uso/trasvase de combustible en vehículos o maquinaria	1	5	5	13,75
Vertido PRODUCTOS PELIGROSOS	Directo	Directo	Emergencias	Contaminación aguas	Almacén, uso/trasvase de productos peligrosos	1	5	5	13,75
INCENDIO	Directo	Directo	Emergencias	Contaminación suelo y atmósfera	Oficinas / Todas actividades	1	10	1	15,00
Fuga de GASES REFRIGERANTES (R407, R32, R410, R22...)	Directo	Directo	Emergencias	Contaminación atmósfera	Equipos Climatización	1	5	5	13,75

Ilustración 10.- Identificación de aspectos ambientales e impactos asociados al año 2023.

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.

### COMGES



Ilustración 11.- Organigrama de la Dirección de Gestión COMGES

- Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El total de los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales durante 2023 ha sido de 187.217,94 € esto es, un incremento del **54,14%** con respecto a 2022 (121.456,27€). 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€. (Mismos que en 2022)
- Recursos dedicados a auditorías externas de medioambiente: 47.659,50€ (Mismos que en 2022)
- Recursos dedicados al mantenimiento de instalaciones con impacto ambiental: 68.661,14 €. (según factura renovación equipos de clima en P2- SSCC)
- Recursos dedicados a la gestión de residuos: 28.100,77€ 25.201,30€ un 10,31% menos que en 2022 (según factura del gestor de residuos SAICA).

Grupo SIFU no ha recibido multas ni sanciones de carácter ambiental durante 2023

▪ **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

MEDIO AMBIENTE	MA1	GRUPO - ESTRATÉGICO	LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	Mejorar la calidad del dato de emisiones en HUELLA DE CARBONO	Mejorar el indicador de emisiones por fuga de gases refrigerantes de los equipos de climatización del Grupo	CONSEGUIDO
MEDIO AMBIENTE	MA2	GRUPO - ESTRATÉGICO	LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	Reducir consumos de COMBUSTIBLES fósiles	Reducir un 10% el consumo de combustible fósil (gasolina, gasoil y GNC) con respecto el 2022	CONSEGUIDO
MEDIO AMBIENTE	MA3	GRUPO - ESTRATÉGICO	PROTECCIÓN ECOSISTEMA TERRESTRE Y MARINO	Conocer el impacto ambiental por residuos generados	Tener dadas de alta como centros PPRP todas las oficinas del Grupo  Conocer los kg/año de <b>residuos peligrosos</b> generados en todas las oficinas  Conocer los kg/año de <b>residuos no peligrosos</b> generados en todas las oficinas	PRORROGADO
MEDIO AMBIENTE	MA5	SIFU SSCC / BCN	ENERGÍA RENOVABLE	Aumentar el consumo de energía eléctrica procedente de fuentes renovables	Ejecutar una instalación de 119 placas fotovoltaicas para el autoconsumo en la nueva oficina de SIFU CORNELLÀ	CONSEGUIDO

ENERGIA	EN2	SIFU MADRID	<b>LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO</b> 	Reducir consumos energéticos	Reducción de un 10% del consumo eléctrico en la oficina de SIFU MADRID con respecto a 2022	CONSEGUIDO
ENERGIA	EN2	BCL MÁLAGA	<b>LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO</b> 	Reducir consumos energéticos	Reducción de un 10% del consumo eléctrico en la oficina de BCL MÁLAGA con respecto a 2022	CONSEGUIDO

Ilustración 12.- Objetivos ambientales 2023.

## Contaminación

Al momento de la elaboración de este informe, Grupo SIFU ha verificado su Huella de Carbono 2023 y sus datos están pendientes de publicación en el Registro del MITERD.

Grupo SIFU dispone de su Plan Estratégico de Reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para el periodo 2019-2025, que sigue cumpliendo a través de medidas de control y minimización de sus emisiones tanto directas como indirectas.

En términos totales, la actividad de la organización ha emitido 4.464,87 tCO<sub>2</sub>e a la atmósfera en 2023, una **reducción del 17,49% con respecto a 2022** y un **41,86% desde su cálculo inicial en 2019**. Si hacemos referencia a ratio por empleado, la tendencia también es a la baja.

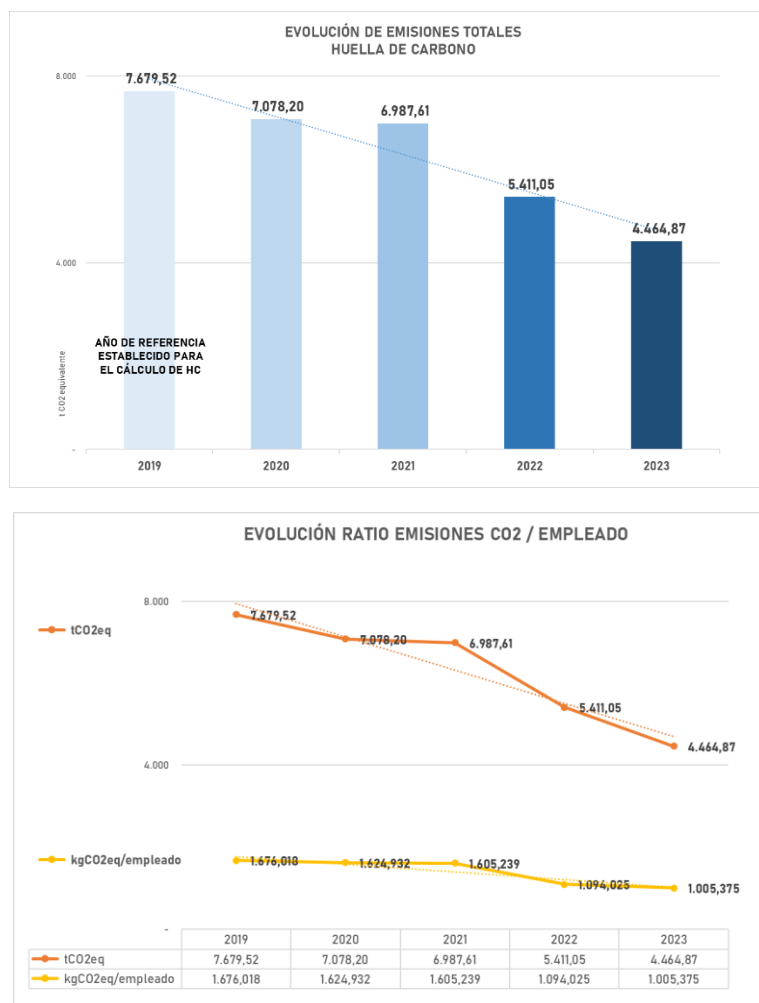


Ilustración 13. Evolución de las emisiones de CO<sub>2</sub>

En 2023 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. Además, como mejoras de eficiencia energética, se han renovado los equipos de climatización de la segunda planta del edificio donde se ubican las oficinas centrales.

Durante 2023, no se han hecho mediciones ambientales ni implantado 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.
- ▶ La línea de Servicios Medio Ambiente fomenta acciones y proyectos de economía circular a través de sus objetivos y metas de Grupo.

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 2023 en valores absolutos fue de 2.298 m<sup>3</sup>, un 6,46% menos que el año anterior. La ratio de consumo por persona también disminuye en un 18,09%.



**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 2023 ha sido de 699.000 folios, un 3,19% menos que en 2022. La ratio de consumo por persona también disminuye en un 5,67%.

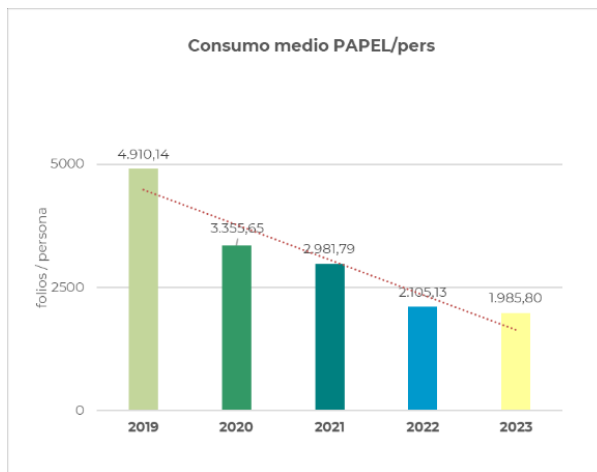
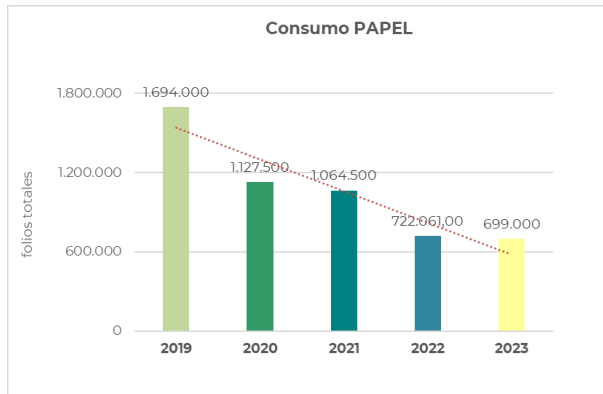
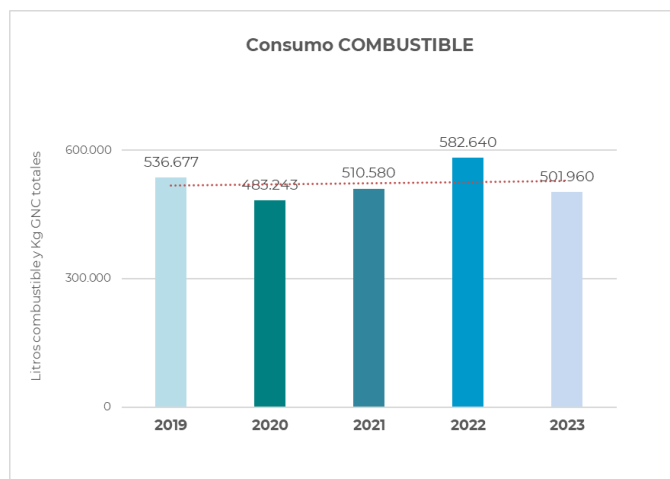


Ilustración 15- Consumo de papel 2023 (superior). Consumo de papel por trabajador (inferior).

**Combustible:** El consumo de total de combustible en 2023 de la organización ha sido de 501.960 litros, se ha conseguido reducir un 13,85% con respecto al año anterior. El consumo por vehículo también ha disminuido de manera similar, un 13,04% menos que en 2022.



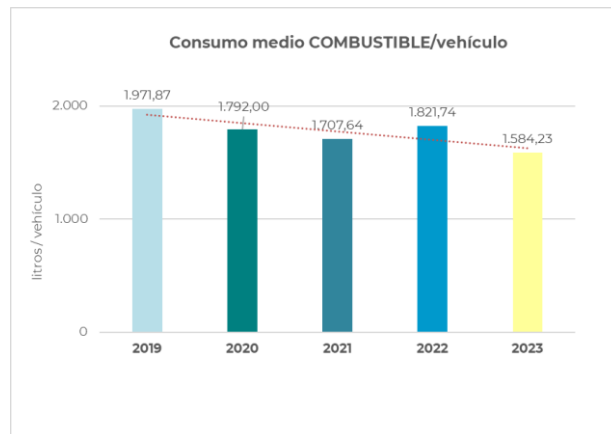


Ilustración 16.- Consumo Total de combustible en Grupo SIFU 2023 (superior). Consumo de combustible por vehículo (inferior).

Si hacemos referencia a la proporción de consumo de combustible, un 69% aproximado de la flota usa diésel, el 30% gasolina y un 1% GNC. Con respecto al año anterior, el % de diésel consumido se ha reducido un 6,20%, a la par que se ha aumentado en torno a un 6,09% el de gasolina y se ha mantenido el 1% de GNC.

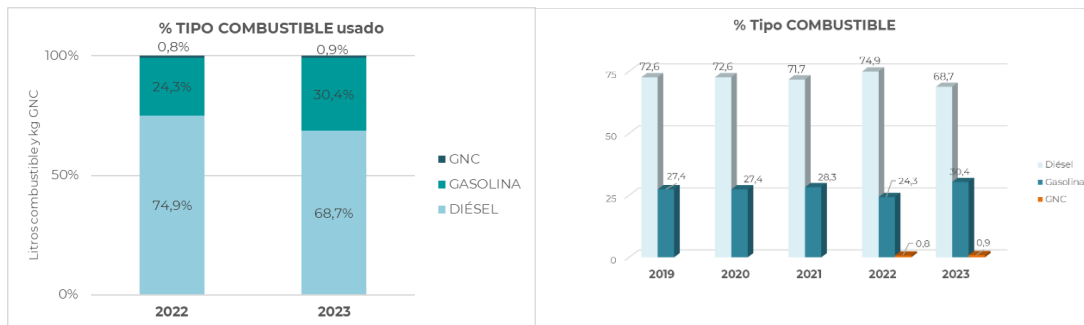


Ilustración 17.- Proporción del consumo de combustible en función del tipo y su evolución desde 2019

### 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 2023 ha sido de 371.006 kWh. Un valor inferior a los 408.183 kWh del año 2022. Esto representa una reducción del 9,11% en el consumo eléctrico.

Si se considera el consumo de este recurso eléctrico, por la cantidad de horas hombre trabajadas, se obtiene 7,21 kW/hora para el año 2023, mientras que al año 2022 se reportó 8,23 kWh/hora.

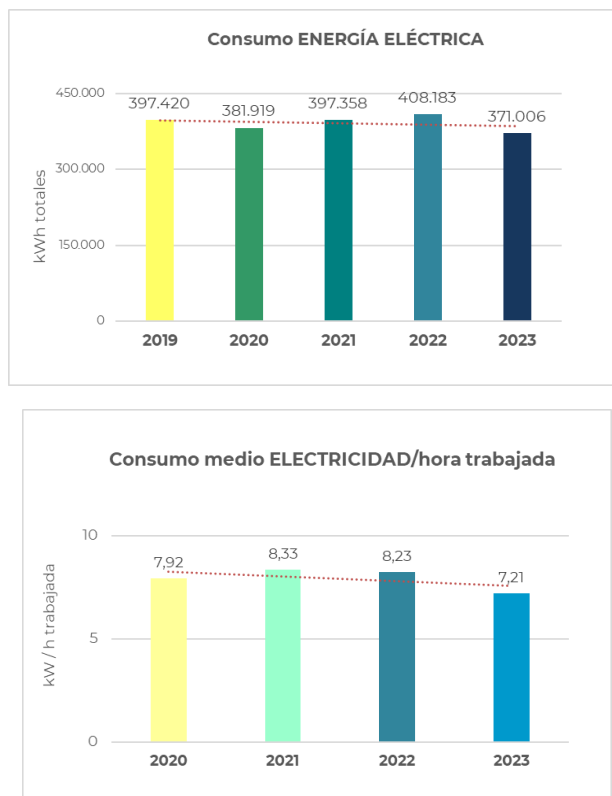


Ilustración 18.- Evolución del consumo de electricidad

Durante 2023, la mayoría de las instalaciones de Grupo SIFU cuentan 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 2023 el total de productos químicos consumidos en valores absolutos ha sido de 214.568 diferente a los 227.560 litros en el año 2022. Se consumen un 5,71% menos que el año anterior.

Además, Grupo SIFU, de la totalidad de 214.568 litros de productos químicos, 4.050 litros corresponden a la línea ECO. Se aumenta 0,36 puntos la compra de productos de limpieza de la gama ecológica.

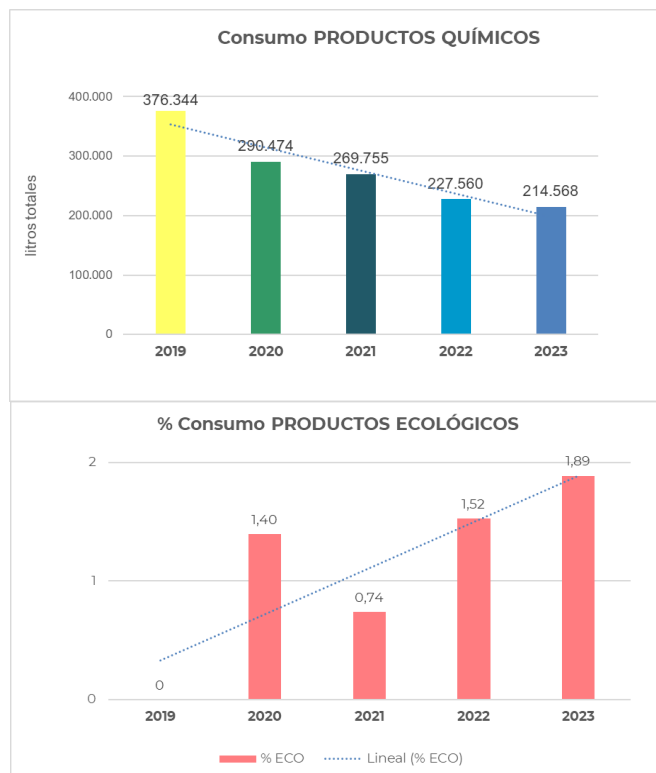


Ilustración 19.- Evolución del consumo de productos químicos

Además, durante 2023, 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

Grupo SIFU en su compromiso de lucha contra el cambio climático, sigue calculando las emisiones de Gases Efecto Invernadero que genera en su actividad y estableciendo medidas anuales de reducción de su huella de carbono.

Registra la evolución de sus emisiones en el Registro de Huella de Carbono del MITERD y dispone de un Plan de reducción definido para el periodo 2019-2025, con el **objetivo estratégico de minimizar el 66,44% de sus emisiones para 2025.**

En 2023 se sigue cumpliendo con éxito el objetivo de minimización y se reducen las emisiones un 17,49% con respecto al año anterior. Entre otras acciones llevadas a cabo, resaltar la mejora de eficiencia energética por renovación de todo el sistema y equipos de clima en la planta 2 de Servicios Centrales en L’Hospitalet de Llobregat y también el proyecto de instalación de 119 placas fotovoltaicas para el autoconsumo en la nueva oficina de Cornellá.

Si tenemos en cuenta la evolución desde 2019, año de referencia para el cálculo, se han reducido un 41,86% las emisiones de GEI.

Alcance	TIPO ALCANCES	2019	2020	2021	2022	2023	% DIF. alcances vs 2022
1	Emisiones directas	1.300,24	1.191,96	1.246,56	1.437,65	1.223,29	-14,91%
2	Emisiones indirectas	81,55	35,73	62,55	19,54	21,47	9,88%
3	Otras emisiones indirectas	6.297,72	5.850,51	5.678,49	3.953,86	3.220,12	-18,56%
		7.679,52	7.078,20	6.987,61	5.411,05	4.464,87	-17,49%

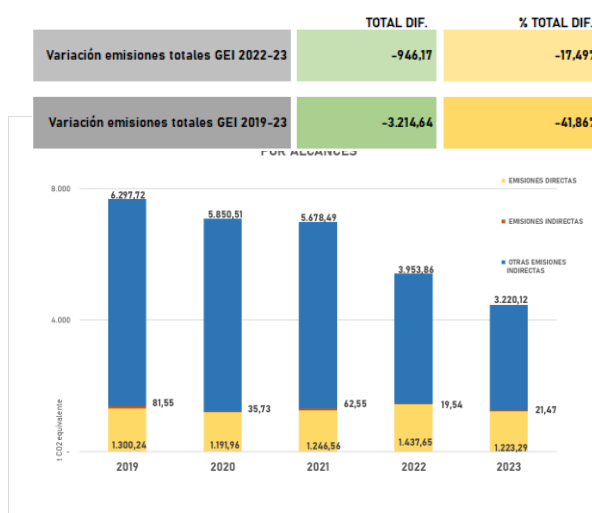


Tabla 1.- Evolución de la Huella de Carbono por alcance.

## Protección a la biodiversidad

Los centros de trabajo de Grupo SIFU se encuentran en ciudades, zonas urbanas o industriales donde la biodiversidad no se ve afectada ni se generan impactos sobre áreas naturales protegidas. Es por esto que no se llevan a cabo medidas directas específicas para preservar o restaurar la biodiversidad, sin embargo, sí se realizan acciones de protección indirecta ejecutadas a través de:

- Política de compras sostenibles y la adquisición de productos con criterios ambientales nivel ambiental (papel reciclado, gama de productos de limpieza ecológica, etc.)
- Compra de energía eléctrica procedente de fuentes renovables
- Valorización de residuos a través de gestores autorizados
- Buenas prácticas en el consumo sostenible de productos y materias primas (agua, papel, electricidad, combustible, etc.).

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### Empleo

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

La tabla 1 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 4.458 empleados, el 59,44% corresponde a hombres (2.650 empleados), y 40,56% corresponde a mujeres. La distribución de porcentajes entre hombres y mujeres en el año 2022 fue similar ya que el 60,30% se correspondió a hombres, y 39,70% eran mujeres. Sin embargo, en el año 2022 había 4.955 empleados (497 empleados más que en 2023). Por lo que ha habido un decremento de personal del 10,03%.

ESPAÑA			
Tipo	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>119</b>	<b>171</b>	<b>290</b>
Menores de 30 años	9	26	35
Entre 30 y 50 años	62	114	176
Mayores de 50 años	48	31	79
<b>Administrativos</b>	<b>25</b>	<b>73</b>	<b>98</b>
Menores de 30 años	1	8	9
Entre 30 y 50 años	16	43	59
Mayores de 50 años	8	22	30
<b>Operarios</b>	<b>2.506</b>	<b>1.564</b>	<b>4.070</b>
Menores de 30 años	154	93	247
Entre 30 y 50 años	1.053	648	1.701
Mayores de 50 años	1.299	823	2.122



<b>Total:</b>	<b>2.650</b>	<b>1.808</b>	<b>4.458</b>
---------------	--------------	--------------	--------------

Tabla 1.- 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 58,97% se corresponde para el periodo 2023 a plantilla femenina de altos cargos como directivos, mandos medios y técnicos, un tanto menor al 59,92% del año 2022. Esto se debe a que aumentaron los ingresos a estos cargos tanto de hombre como de mujeres.

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

Tipo	Hombre	Mujer
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>41,03%</b>	<b>58,97%</b>
Menores de 30 años	25,71%	74,29%
Entre 30 y 50 años	35,23%	64,77%
Mayores de 50 años	60,76%	39,24%
<b>Administrativos</b>	<b>25,51%</b>	<b>74,49%</b>
Menores de 30 años	11,11%	88,89%
Entre 30 y 50 años	27,12%	72,88%
Mayores de 50 años	26,67%	73,33%
<b>Operarios</b>	<b>61,57%</b>	<b>38,43%</b>
Menores de 30 años	62,35%	37,65%
Entre 30 y 50 años	61,90%	38,10%
Mayores de 50 años	61,22%	38,78%
<b>Total:</b>	<b>59,44%</b>	<b>40,56%</b>

Tabla 2.- Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

**c) Número total de modalidades de contrato de trabajo.**

La tabla 3 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 66,22% de la plantilla posee contrato indefinido (2.952 empleados), mientras que 33,78% son de contrato temporal. Paralelamente, el 52,3% presenta contrato a tiempo completo (2.344 empleados), y 47,42% corresponde a contrato a tiempo parcial (2.114 empleados).

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	154	93	247	1	8	9	9	26	35	291
Indefinidos	59	38	97		5	5	9	23	32	134
Tiempo Completo	35	16	51		5	5	8	18	26	82

Tiempo Parcial	24	22	46				1	5	6	52
<b>Temporales</b>	<b>95</b>	<b>55</b>	<b>150</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>157</b>
Tiempo Completo	39	15	54		1	1		2	2	57
Tiempo Parcial	56	40	96	1	2	3		1	1	100
<b>Entre 30 y 50 años</b>	<b>1.053</b>	<b>648</b>	<b>1.701</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>59</b>	<b>62</b>	<b>114</b>	<b>176</b>	<b>1.936</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>637</b>	<b>371</b>	<b>1.008</b>	<b>11</b>	<b>37</b>	<b>48</b>	<b>62</b>	<b>112</b>	<b>174</b>	<b>1.230</b>
Tiempo Completo	416	148	564	7	22	29	57	85	142	735
Tiempo Parcial	221	223	444	4	15	19	5	27	32	495
<b>Temporales</b>	<b>416</b>	<b>277</b>	<b>693</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>706</b>
Tiempo Completo	198	70	268	3	6	9		2	2	279
Tiempo Parcial	218	207	425	2		2				427
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>1.299</b>	<b>823</b>	<b>2.122</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>79</b>	<b>2.231</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>945</b>	<b>541</b>	<b>1.486</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>76</b>	<b>1.588</b>
Tiempo Completo	620	206	826	4	17	21	45	20	65	912
Tiempo Parcial	325	335	660	3	2	5	1	10	11	676
<b>Temporales</b>	<b>354</b>	<b>282</b>	<b>636</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>643</b>
Tiempo Completo	199	76	275		3	3		1	1	279
Tiempo Parcial	155	206	361	1		1	2		2	364
<b>TOTAL:</b>	<b>2.506</b>	<b>1.564</b>	<b>4.070</b>	<b>25</b>	<b>73</b>	<b>98</b>	<b>119</b>	<b>171</b>	<b>290</b>	<b>4.458</b>

Tabla 3.- 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	
<b>Menores de 30 años</b>	<b>3,45%</b>	<b>2,09%</b>	<b>5,54%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,58%</b>	<b>0,79%</b>	<b>6,53%</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>1,32%</b>	<b>0,85%</b>	<b>2,18%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,52%</b>	<b>0,72%</b>	<b>3,01%</b>
Tiempo Completo	0,79%	0,36%	1,14%	0,00%	0,11%	0,11%	0,18%	0,40%	0,58%	1,84%
Tiempo Parcial	0,54%	0,49%	1,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,11%	0,13%	1,17%
<b>Temporales</b>	<b>2,13%</b>	<b>1,23%</b>	<b>3,36%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,07%</b>	<b>3,52%</b>
Tiempo Completo	0,87%	0,34%	1,21%	0,00%	0,02%	0,02%	0,00%	0,04%	0,04%	1,28%
Tiempo Parcial	1,26%	0,90%	2,15%	0,02%	0,04%	0,07%	0,00%	0,02%	0,02%	2,24%
<b>Entre 30 y 50 años</b>	<b>23,62%</b>	<b>14,54%</b>	<b>38,16%</b>	<b>0,36%</b>	<b>0,96%</b>	<b>1,32%</b>	<b>1,39%</b>	<b>2,56%</b>	<b>3,95%</b>	<b>43,43%</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>14,29%</b>	<b>8,32%</b>	<b>22,61%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,83%</b>	<b>1,08%</b>	<b>1,39%</b>	<b>2,51%</b>	<b>3,90%</b>	<b>27,59%</b>

Tiempo Completo	9,33%	3,32%	12,65%	0,16%	0,49%	0,65%	1,28%	1,91%	3,19%	16,49%
Tiempo Parcial	4,96%	5,00%	9,96%	0,09%	0,34%	0,43%	0,11%	0,61%	0,72%	11,10%
<b>Temporales</b>	<b>9,33%</b>	<b>6,21%</b>	<b>15,55%</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,13%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,04%</b>	<b>15,84%</b>
Tiempo Completo	4,44%	1,57%	6,01%	0,07%	0,13%	0,20%	0,00%	0,04%	0,04%	6,26%
Tiempo Parcial	4,89%	4,64%	9,53%	0,04%	0,00%	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	9,58%
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>29,14%</b>	<b>18,46%</b>	<b>47,60%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,67%</b>	<b>1,08%</b>	<b>0,70%</b>	<b>1,77%</b>	<b>50,04%</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>21,20%</b>	<b>12,14%</b>	<b>33,33%</b>	<b>0,16%</b>	<b>0,43%</b>	<b>0,58%</b>	<b>1,03%</b>	<b>0,67%</b>	<b>1,70%</b>	<b>35,62%</b>
Tiempo Completo	13,91%	4,62%	18,53%	0,09%	0,38%	0,47%	1,01%	0,45%	1,46%	20,46%
Tiempo Parcial	7,29%	7,51%	14,80%	0,07%	0,04%	0,11%	0,02%	0,22%	0,25%	15,16%
<b>Temporales</b>	<b>7,94%</b>	<b>6,33%</b>	<b>14,27%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,07%</b>	<b>14,42%</b>
Tiempo Completo	4,46%	1,70%	6,17%	0,00%	0,07%	0,07%	0,00%	0,02%	0,02%	6,26%
Tiempo Parcial	3,48%	4,62%	8,10%	0,02%	0,00%	0,02%	0,04%	0,00%	0,04%	8,17%
<b>TOTAL:</b>	<b>56,21%</b>	<b>35,08%</b>	<b>91,30%</b>	<b>0,56%</b>	<b>1,64%</b>	<b>2,20%</b>	<b>2,67%</b>	<b>3,84%</b>	<b>6,51%</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 4.- 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	
<b>Menores de 30 años</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>245</b>	<b>126</b>	<b>371</b>	<b>413</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>85</b>	<b>52</b>	<b>137</b>	<b>169</b>
Tiempo Completo	1	4	5	7	18	25	44	21	65	95
Tiempo Parcial	0	0	0	1	3	3	41	31	71	75
<b>Temporales</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>160</b>	<b>74</b>	<b>235</b>	<b>244</b>
Tiempo Completo	1	1	2	1	1	2	63	13	76	80
Tiempo Parcial	2	2	4	0	1	1	97	62	159	164
<b>Entre 30 y 50 años</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>66</b>	<b>71</b>	<b>121</b>	<b>191</b>	<b>1.275</b>	<b>809</b>	<b>2.084</b>	<b>2.341</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>54</b>	<b>68</b>	<b>116</b>	<b>185</b>	<b>734</b>	<b>415</b>	<b>1.149</b>	<b>1.387</b>
Tiempo Completo	8	25	34	63	84	148	462	158	620	801
Tiempo Parcial	4	16	20	5	32	37	271	258	529	586
<b>Temporales</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>541</b>	<b>394</b>	<b>935</b>	<b>955</b>
Tiempo Completo	3	6	9	2	3	5	259	104	363	377
Tiempo Parcial	3	1	4	1	1	2	282	290	572	578
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>89</b>	<b>1.450</b>	<b>913</b>	<b>2.363</b>	<b>2.481</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	<b>86</b>	<b>1.011</b>	<b>586</b>	<b>1.597</b>	<b>1.710</b>
Tiempo Completo	5	18	23	48	28	76	646	213	859	957
Tiempo Parcial	3	1	4	1	9	11	365	373	738	753

<b>Temporales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>439</b>	<b>326</b>	<b>766</b>	<b>771</b>
Tiempo Completo	0	2	2	1	1	1	232	95	327	331
Tiempo Parcial	1	0	1	1	0	1	208	231	439	440
<b>TOTAL:</b>	<b>31</b>	<b>76</b>	<b>108</b>	<b>130</b>	<b>181</b>	<b>310</b>	<b>2.970</b>	<b>1.848</b>	<b>4.818</b>	<b>5.236</b>

Tabla 5.- 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 2023 se produjeron 418 despidos, un valor que supera a los 369 del 2022.

Tipo	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>53</b>
Menores de 30 años		3	3
Entre 30 y 50 años	13	23	36
Mayores de 50 años	9	5	14
<b>Administrativos</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
Menores de 30 años	3	1	4
Entre 30 y 50 años	1	2	3
Mayores de 50 años		3	3
<b>Operarios</b>	<b>237</b>	<b>118</b>	<b>355</b>
Menores de 30 años	40	17	57
Entre 30 y 50 años	116	59	175
Mayores de 50 años	81	42	123
<b>Total:</b>	<b>263</b>	<b>155</b>	<b>418</b>

Tabla 6.- 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 2022			Remuneraciones Medias 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>3.504 €</b>	<b>2.523 €</b>	<b>2.929 €</b>	<b>3.504 €</b>	<b>2.523 €</b>	<b>2.929 €</b>
Menores de 30 años	3.641 €	2.569 €	2.958 €	3.641 €	2.569 €	2.958 €
Entre 30 y 50 años	3.534 €	2.676 €	3.182 €	3.534 €	2.676 €	3.182 €
Mayores de 50 años	2.163 €	2.060 €	2.087 €	2.163 €	2.060 €	2.087 €
<b>Administrativos</b>	<b>1.934 €</b>	<b>1.793 €</b>	<b>1.835 €</b>	<b>1.934 €</b>	<b>1.793 €</b>	<b>1.835 €</b>
Menores de 30 años	1.914 €	1.655 €	1.730 €	1.914 €	1.655 €	1.730 €
Entre 30 y 50 años	2.111 €	2.157 €	2.144 €	2.111 €	2.157 €	2.144 €
Mayores de 50 años	1.642 €	1.583 €	1.604 €	1.642 €	1.583 €	1.604 €
<b>Operarios</b>	<b>1.473 €</b>	<b>1.443 €</b>	<b>1.461 €</b>	<b>1.473 €</b>	<b>1.443 €</b>	<b>1.461 €</b>

Menores de 30 años	1.479 €	1.430 €	1.460 €	1.479 €	1.430 €	1.460 €
Entre 30 y 50 años	1.479 €	1.456 €	1.470 €	1.479 €	1.456 €	1.470 €
Mayores de 50 años	1.407 €	1.429 €	1.415 €	1.407 €	1.429 €	1.415 €
<b>Total:</b>	<b>1.558 €</b>	<b>1.545 €</b>	<b>1.553 €</b>	<b>1.558 €</b>	<b>1.545 €</b>	<b>1.553 €</b>

Tabla 7.- 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 2023 en Grupo SIFU ha sido de tan sólo el 0,82%, según los salarios medios de la siguiente tabla.

	Hombres	Mujeres	%*
<b>Salario medio mensual</b>	<b>1.558 €</b>	<b>1.545 €</b>	<b>0,82%</b>

Tabla 8.- Brecha salarial por sexos 2023

\*La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial ha sido: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres / 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 2022		Remuneraciones Medias 2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menores de 30 años	0 €	0 €		9.016 €
Entre 30 y 50 años	8.715 €	6.283 €	7.906 €	6.220 €
Mayores de 50 años	6.717 €	3.989 €	9.477 €	5.730 €

Tabla 9.- Remuneraciones medias de consejeros y directivos.

#### j) Empleados con discapacidad.

En el año 2023, hubo un total de 4.458 personas contratadas, donde hubo un total de 3.903 personas con discapacidad contratadas, los que significa que el % de discapacidad se eleva hasta el 87,56%.

Del total de 3.903 personas con discapacidad, el 62,49% son de sexo masculino (2.439 personas), mientras que el 37,51% son mujeres (1.464 personas).

% de Discapacidad	Masculino	Femenino	Total
Entre 33% y 65%	2.133	1.254	3.387
> 65%	306	210	516

Sin grado de discapacidad	211	344	555
<b>Total</b>	<b>2.650</b>	<b>1.808</b>	<b>4.458</b>

Tabla 10.- Empleados con discapacidad 2023.

#### k) 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.”

#### d) Empleados con discapacidad.

En el año 2023, hubo un total de 4.458 personas contratadas, donde hubo un total de 3.903 personas con discapacidad contratadas, los que significa que el % de discapacidad se eleva hasta el 87,56%.

Del total de 3.903 personas con discapacidad, el 62,49% son de sexo masculino (2.439 personas), mientras que el 37,51% son mujeres (1.464 personas).

% de Discapacidad	Masculino	Femenino	Total
Entre 33% y 65%	2.133	1.254	3.387
> 65%	306	210	516
Sin grado de discapacidad	211	344	555
<b>Total</b>	<b>2.650</b>	<b>1.808</b>	<b>4.458</b>

Tabla 11. Empleados con discapacidad en 2023.

## 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.

Durante el año 2023 no se ha hecho encuesta de clima.

## 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 59 convenios de trabajo de Grupo SIFU durante 2023 se muestran en la Tabla 17.

Convenios Colectivos Grupo SIFU.

Convenio colectivo	Área de aplicación
Convenio CEE	ESTATAL
Convenio CEE	Valencia
Convenio CEE	Cataluña Estatal
Convenio CEE	Galicia
SIFU	Madrid
SIFU	Las Palmas
Limpieza	Alicante
Limpieza	Madrid
Limpieza	Navarra
Limpieza	Barcelona
Limpieza	Vizcaya-Bilbao
Limpieza	Zaragoza
Limpieza	Cantabria-Santander



Limpieza	La Rioja
Limpieza	Pontevedra
Limpieza	Valencia
Limpieza	Málaga
Limpieza	Cádiz
Limpieza	Tarragona
Limpieza	A Coruña
Limpieza	Guipúzcoa
Limpieza	Cáceres
Limpieza	Asturias
Limpieza	Ciudad Real
Limpieza	Santa Cruz de Tenerife
Limpieza	Sevilla
Limpieza	Murcia
Limpieza	Valladolid
Limpieza	Baleares
Limpieza	Burgos
Limpieza	Albacete
Limpieza	Salamanca
Limpieza	Las Palmas
Limpieza	Badajoz
Limpieza	Castellón
Hostelería	Alicante
Hostelería	Las Palmas
Hostelería	Sevilla
Hostelería	Barcelona
Hostelería	Badajoz
Hostelería	Valencia
Siderometalúrgico	Palencia
Siderometalúrgico	Madrid
Siderometalúrgico	Badajoz
SERVICIOS AUXILIARES	Navarra
SERVICIOS AUXILIARES	ESTATAL
SERVICIOS AUXILIARES	Valencia
Jardinería	ESTATAL
Gasolineras	Valencia
Ilunion outsourcing	ESTATAL
Psíquico	Cataluña
Oficinas y Despachos	Murcia
Oficinas y Despachos	Cataluña
CEE RESIDENCIAS	Valencia
Sin convenio	ESTATAL
Contact Center	ESTATAL

Papel y Cartón	ESTATAL
Ins deport y gim	ESTATAL
Alianzas y Subcontra	ESTATAL

Tabla 13.- Relación convenios 2023

El número total de horas de absentismo durante 2023 fue de **1.098.425 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 SIFU Las 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 14.- Tabla de comités de seguridad y salud.

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

En 2023 se han producido 380 accidentes con baja laboral en Grupo SIFU, un 13,03% menos que en el año 2022 (433). Se muestran en la siguiente tabla el desglose de tipos de accidentes y tasas de frecuencia y gravedad por sexo.

Tipo	Hombre	Mujer	Total
<b>Nº de Accidentes</b>	249	131	380
Índice de Frecuencia (nº accidentes/nº horas trabajadas*106)	58,64	54,21	57,03
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103)	2,17	2,39	2,25
<b>Enfermedades Profesionales</b>	0	0	0
Índice de Frecuencia (nº enfermedades/nº horas trabajadas*106)	0,00	0,00	0,00
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103)	0,00	0,00	0,00

Tabla 15.- Tabla de datos de accidentes laborales año 2023

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](mailto:mpd@gruposifu.com), [rsc@gruposifu.com](mailto: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	Mayo-23	13
SIFA ANDALUCIA - GRANADA	Abr-15	3
Grupo SIFU LAS PALMAS	Octubre-23	9
Grupo SIFU MADRID - VALLADOLID	Jun-21	3
Grupo SIFU BARCELONA - TARRAGONA	Jul-22	9
COMPAÑIA VALENCIA ALICANTE (JOHNSON)	Mar-23	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 16.- 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:

Convenios colectivos	SIFU empleados	% sobre total empleados SIFU
Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunitat Valenciana.	21	0,47%
Convenio Colectivo de trabajo del sector de Servicios Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra.	12	0,27%
Convenio Colectivo Estatal de Contratas Ferroviarias.	0	0,00%
Convenio Colectivo de los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.	0	0,00%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Cataluña.	105	2,34%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Estatal.	3116	69,52%

Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Galicia	67	1,49%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Valencia.	483	10,78%
Convenio Colectivo de Contac Center Estatal.	2	0,04%
Convenio Colectivo de Empresa Brócoli, S.L. Alicante	0	0,00%
Convenio Colectivo de Empresa Brócoli, S.L. Málaga	0	0,00%
Convenio Colectivo de Empresa SIFU Las Palmas.	8	0,18%
Convenio Colectivo de Empresa SIFU Madrid.	330	7,36%
Convenio Colectivo de Garajes y Aparcamientos Estatal.	0	0,00%
Convenio Colectivo de Instalaciones y Gimnasios Estatal	1	0,02%
Convenio Colectivo de Instalaciones y Gimnasios Galicia	0	0,00%
Convenio Colectivo de Jardinería.	22	0,49%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña	4	0,09%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Extremadura	0	0,00%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid	0	0,00%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Murcia	4	0,09%
Convenio Colectivo de Papel y Cartón	1	0,02%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Alicante	17	0,38%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Badajoz	1	0,02%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Barcelona	9	0,20%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Granada	0	0,00%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Las Palmas	7	0,16%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Madrid	0	0,00%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Málaga	0	0,00%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Segovia	0	0,00%
Convenio Colectivo de Sector de Talleres para Discapacitados Psíquicos de Cataluña	6	0,13%
Convenio Colectivo Empresa Ilunion Outsourcing	16	0,36%
Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería	0	0,00%
Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.	5	0,11%
Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción.	0	0,00%
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	0,09%
Convenio colectivo Estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural	0	0,00%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Badajoz	1	0,02%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Barcelona	0	0,00%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Cáceres	0	0,00%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Ciudad Real	0	0,00%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Madrid	1	0,02%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Málaga	0	0,00%

Convenio Colectivo Siderometalurgia Palencia	27	0,60%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Sevilla	0	0,00%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Toledo	0	0,00%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Valencia	0	0,00%
Pacto CLD SUTR, S.L. L'Ametlla del Vallés	0	0,00%
Pacto Fisersa Ecoservis	0	0,00%
Pacto Alonsotegui	0	0,00%
Pacto Sant Llorens	0	0,00%
Seguriber	0	0,00%
Convenio de Actividades Forestales	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Ciudad de Melilla	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de A Coruña	2	0,04%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Álava	0	0,00%
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	36	0,80%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Almería	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Asturias	6	0,13%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Ávila	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Badajoz	1	0,02%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Baleares	2	0,04%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Barcelona	20	0,45%
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	3	0,07%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cádiz	4	0,09%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cantabria-Santander	5	0,11%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Castellón	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Ciudad Real	4	0,09%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Córdoba	0	0,00%

Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cuenca	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Girona	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Granada	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Guadalajara	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Guipúzcoa	3	0,07%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Huelva	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Huesca	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Jaén	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de La Rioja	6	0,13%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Las Palmas	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de León	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Lérida	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Lugo	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Madrid	33	0,74%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Málaga	7	0,16%
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	21	0,47%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Orense	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Palencia	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Pontevedra	8	0,18%
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	2	0,04%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Segovia	0	0,00%
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 Soria	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Tarragona	5	0,11%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Teruel	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Toledo	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Valencia	8	0,18%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Valladolid	2	0,04%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Vizcaya-Bilbao	12	0,27%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Zamora	0	0,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Zaragoza	15	0,33%
Convenio Colectivo de Limpieza Eibar	0	0,00%
Acuerdo entre las partes y estatuto de los trabajadores	0	0,00%

*Tabla 17.- 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 2023, y enmarcados dentro del Plan de Formación de dicho año, se identificaron las siguientes áreas:

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

Del total de acciones formativas llevadas a cabo en de SIFU en el ejercicio 2023:

Acciones formativas diferenciadas realizadas (grupos iniciados)	162
Total de horas del conjunto de acciones	4496
Total empleados formados	639
Total de horas por el total de volumen de empleados formados	9628

Tabla 18. Total acciones formativas.

En cuanto a la distribución de horas agrupada por temáticas:

HABILIDADES	IDIOMAS	PRL	TÉCNICA	NORMATIVA Y LEGISLACIÓN	Nº de horas de formación
1997	141	2795	38	25	4996

Tabla 19. Distribución de horas por temáticas.

En cuanto a la distribución de horas agrupada por temáticas y en función del volumen de empleados:

HABILIDADES	IDIOMAS	PRL	TÉCNICA	NORMATIVA Y LEGISLACIÓN	Nº de horas de formación
3133	153	6204	113	25	9628

Tabla 20. Distribución de horas en función del volumen de empleados.

En cuanto a las horas desinadas por modalidades de impartición:

Modalidad	Nº horas según acciones formativas	Nº horas según horas formativas y participantes formados
Presencial	2255	5929
Teleformación	3343	6719
Mixta	92	360

Tabla 22. Distribución de horas por modalidades de impartición.

En cuanto a la distribución de la formación por categorías profesionales durante el año 2023:

Colectivo	Nº participantes	%
Directivo	13	2,03%
Mando Intermedio	56	8,76%
Técnico	119	18,62%
Trabajador cualificado	83	12,99%
Trabajador con baja cualificación	368	57,59%

Tabla 23. Distribución de acciones formativas por categorías profesionales.

## Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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 SIFU abarca a toda la población, ya que por diferentes situaciones todos tendremos la necesidad de tener espacios accesibles.

Dentro del plan estratégico de 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

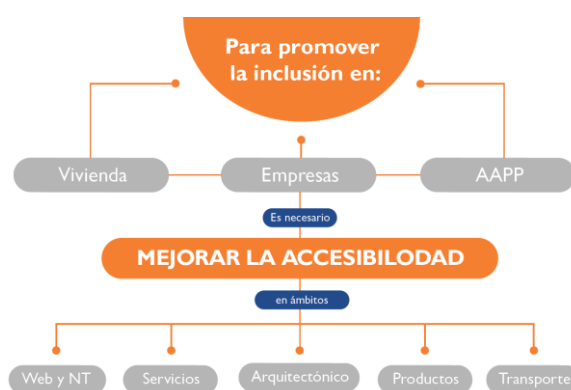


Ilustración 19.- Modelo de la línea de trabajo Accesibilidad

Siguiendo con las acciones del 2022, durante el año 2023, se realizaron las siguientes acciones:

- Creación de un curso lectura fácil, voz en off y lenguaje de signos para fundación 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, 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.

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.

Además, hemos iniciado un proyecto dedicado a mejorar aún más la accesibilidad de nuestra página web, con el objetivo de hacerla más inclusiva y fácil de navegar para todos los usuarios.

Estamos implementando estándares y prácticas recomendadas en accesibilidad web que facilitarán la interacción de personas con diferentes capacidades, garantizando así una experiencia de uso universal y eficiente.

En 2023, seguimos desarrollando la colaboración con AIS, con quienes firmamos un convenio para certificar la accesibilidad de los clientes de SIFU. Estamos consolidando una nueva línea de negocio que nos permite realizar auditorías en calidad 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 uno no sexista del lenguaje inclusivo y su difusión.
- Creación o adaptación de canales de comunicación para la platilla (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 INTEGACION Y DESARROLLO, S.L, (2023-2027)
- SERVEIS INTEGRALS DE FINQUES URBANES, S.L. (SIFU) (2022-2026).

La situación de GRUPO SIFU a fecha 31 de diciembre de 2023 es la siguiente, siendo que todas las empresas del Grupo SIFU en 2024 tienen el plan de igualdad o publicado o registrado pendiente de publicación:

<b>CASTILLA-LEON</b>	PUBLICADO 18,07,2022	PUBLICADO CON VIGENCIA 07/2022 a 07/2026
<b>MADRID</b>	PUBLICADO 02,11,2023	PUBLICADO CON VIGENCIA 11/2023 A 11/2027
<b>GALICIA</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 25,10,2023	REGISTRADO 05.07.2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>ASTURIAS</b>		REGISTRADO 15.07.2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>CANTABRIA</b>		PUBLICADO CON VIGENCIA 09/2024 A 09/2028
<b>EUSKADI</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 13,03,2022	REGISTRADO 25/07/2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>NAVARRA</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 25,10,2023	REGISTRADO 03/07/2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>SERVICIOS DEL NORTE</b>		REGISTRADO 15/07/2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>ANDALUCIA</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 25,10,2023	REGISTRADO 03/07/2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>EXTREMADURA</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 25,10,2023	REGISTRADO 05/07/2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>ARAGON</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 25,10,2023	REGISTRADO 05/07/2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>SIFU</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 25/10/2023	PUBLICADO CON VIGENCIA 07/2024 a 07/2028
<b>EPID</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 25/10/2023	PUBLICADO CON VIGENCIA 07/2024 a 07/2028
<b>BALEARES</b>	PUBLICADO 05,12,2023	PUBLICADO CON VIGENCIA 12/2023 A 12/2027
<b>CANARIAS</b>	CONSTITUCION COMISION NEGOCIADORA 25/10/2023	REGISTRADO 25/07/2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS

<b>MURCIA</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 25,10,2023	REGISTRADO 05/07/2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>QUERCUS</b>	CONSTITUIDA COMISION NEGOCIADORA 25,10,2023	REGISTRADO 03/07/2024 CON VIGENCIA FECHA PUBLICACION + 4 AÑOS
<b>CIA VALENCIANA</b>	PUBLICADO 08,08,2023	PUBLICADO CON VIGENCIA 08/2023 a 08/2027

Tabla 24. Listado de planes de igualdad del Grupo SIFU.

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 SGE21. 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 SGE21 (rsc@gruposifu.com gestionado por la Responsable de SGE21 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](http://www.gruposifu.com).

Durante el año 2023 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

Tabla 25. Grupos de interés del 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 2023**, 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. Algunos ejemplos de ello son:

- Agencia de empleo y desarrollo local dependencias del ayuntamiento de fuente del maestro.
- Servicio de acogida municipal a las víctimas de violencia de género (Ayuntamiento de Palma)
- Equipo de inclusión social (EDIS), Ayuntamiento de Valladolid.
- PROGRAMA CRISOL SSSS AYTO BADAJOZ ENTIDAD LABORAL
- AYTO. Jerez - delegación igualdad y diversidad AYTO. Jerez - delegación igualdad y diversidad.
- Feria de Empleo Comunidad de Madrid.

En cuanto a campañas, acciones o jornadas de sensibilización, la colaboración es habitual entre la Administración y SIFU , 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 2023 algunas de las acciones más relevantes llevadas a cabo con organizaciones sociales y administraciones públicas, encontramos:

- ACCEM ENCUENTRO NETWORKING -UNIDOS HACIA EL EMPLEO- Desde ACCEM en Segovia, PROYECTO 1\*1 para acoger estudiantes de entidades sociales.
- Encuentros con entidades locales para desayunos, encuentros para compartir actividades o experiencias como ASPASOR, INSERTA, YMCA Granada, Fundación Juan Soñador de Valladolid, FUNDACION RANDSTAD EUSKADI, SALUD MENTAL MIRANDA, ASASAM, AMIARTE, FEKOOR.
- Participación en ferias de empleo en Santander, Murcia, Almería, Santa Cruz de Tenerife, Madrid, Collado Villalba, Valladolid y Zaragoza.

#### Actividades de sensibilización en días señalados:

- Contra el cáncer
- Contra el racismo
- Día del libro
- Colectivo LGTBI+
- Salud mental
- Trastornos de conducta alimentaria
- Día de la mujer
- Día mundial de la salud
- Contra el uso de las drogas

- Prevención de la conducta suicida
- Contra la violencia machista
- Día mundial de la discapacidad

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 (APIP-ACAM ZARAGOZA, APADICC, INSERTA, ASPAYM, AFANIAS, CRUZ ROJA, PLENA INCLUSIÓN), trabajo en red, difusión de proyectos propios de la Fundación Grupo SIFU, acciones de sensibilización y 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 con acuerdos de colaboración en 2023 son:

<b>NUEVAS ENTIDADES 2023</b>	<b>Provincia</b>
FUNDACIÓN CRUZ BLANCA	Zaragoza
PROCOMAR ACOGE	Valladolid
PROGRAMA INCORPORA	Valladolid
AMBIT	Valladolid
YMCA	Salamanca
YMCA	Valladolid
FUNDACION MAGDALENA MORICHE	Badajoz

*Tabla 26. Colaboración con Entidades sociales privadas 2023*

Al 2023, GRUPO SIFU pertenece a las siguientes asociaciones:

- ▶ ASEMPLEO-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.

Desde Grupo SIFU, no se ha realizado ningún patrocinio en lo que respecta al 2023.

## 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 2023:

EMPRESA COMPRAS	TIPO	Suma de Importe	Suma de PESO
BCL	LOCAL	2.178.988,16	9,28%
	NACIONAL	3.117.722,02	13,28%
RESTO EMPRESAS GRUPO	LOCAL	1.896.913,68	8,08%
	NACIONAL	8.437.666,65	35,95%
SIFU	LOCAL	3.073.939,67	13,10%
	NACIONAL	4.755.584,03	20,26%
UTE	LOCAL	2.760,42	0,01%
	NACIONAL	5.101,92	0,02%
<b>Total general</b>		<b>23.468.676,55</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 27. Compras por sociedad y tipo de proveedor 2023.

TIPO	Suma de Importe	Suma de PESO
LOCAL	7.152.601,93	30,48%
NACIONAL	16.316.074,62	69,52%
<b>Total general</b>	<b>23.468.676,55</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 28. Compra local y nacional 2023.

## 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.

## Consumidores

SIFU, en lo que respecta al 2023 no cuenta al igual que en el año 2022 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).

### Análisis por línea de venta

En el siguiente gráfico observamos las encuestas y valoración por LV

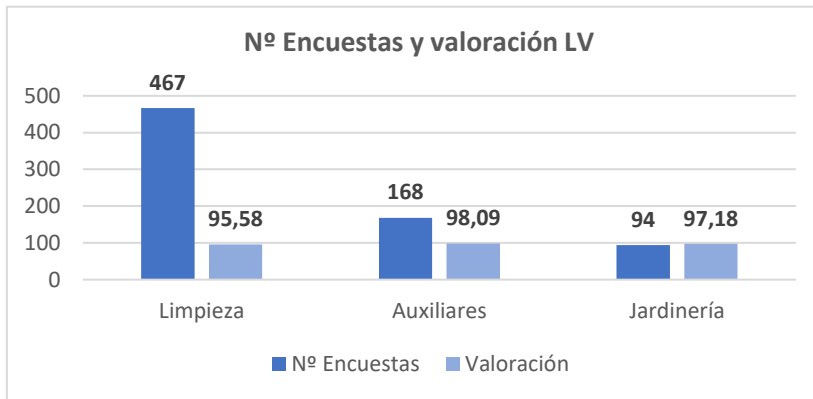


Ilustración 20. Análisis por línea de venta.

### Encuestas arranque

#### Evolución anual encuestas arranque

Durante 2023 se ha realizado 71 encuestas de arranque, con una satisfacción global del 88,8%.

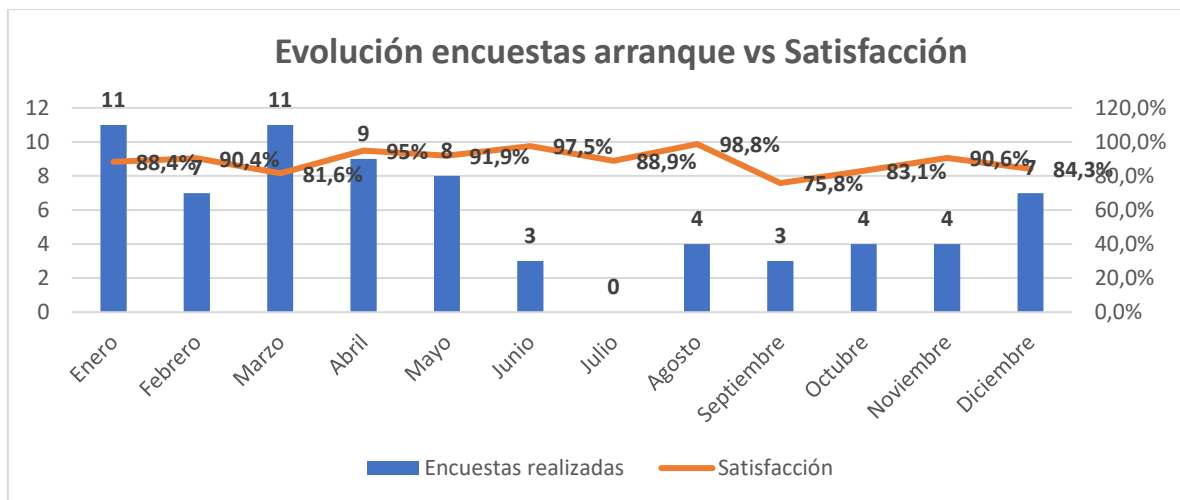


Ilustración 21. Evolución anual encuestas arranque.

A continuación, observamos la valoración por pregunta realizada

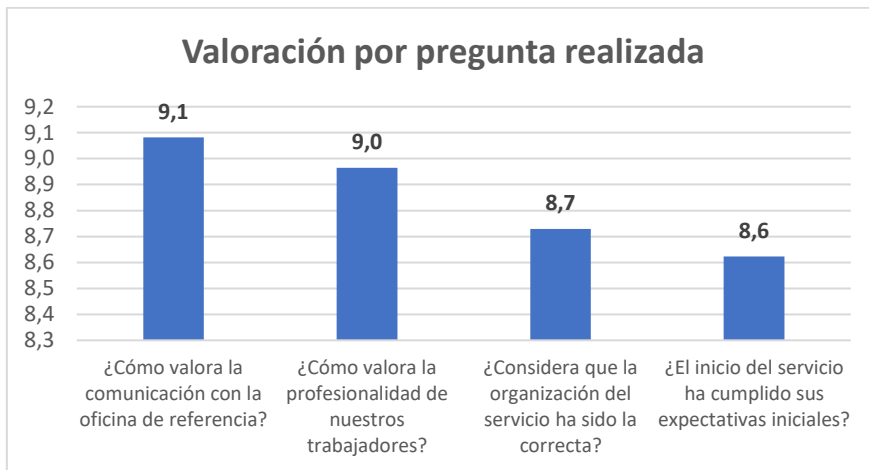


Ilustración 22. Valoración por pregunta realizada.

Satisfacción arranque por LV

La satisfacción en los arranques está por encima del 88% en todas las líneas, a excepción de mantenimiento, donde alcanza un valor de 75% debido a la puntuación del arranque de Imangener, donde valoraron todos los aspectos con un 1.

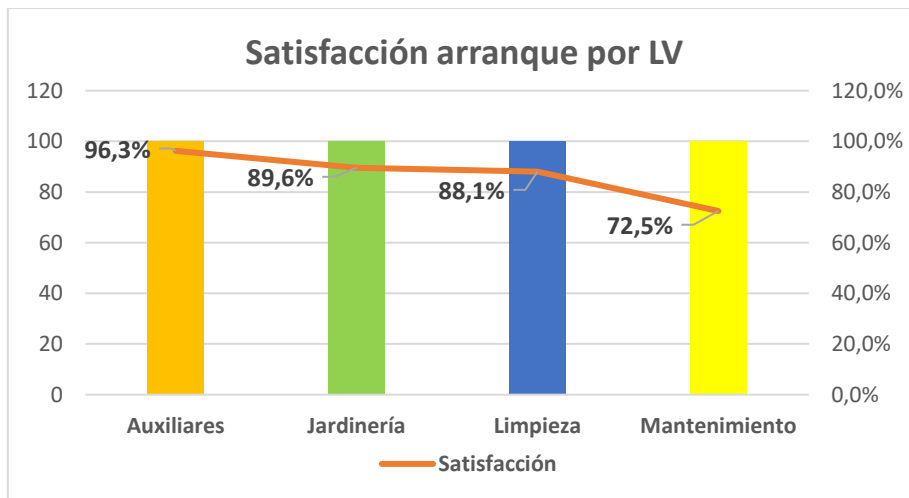


Ilustración 23. Satisfacción arranque por línea de venta.

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](mailto: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 SGE21 en oficinas, y también a través del buzón [rsc@gruposifu.com](mailto: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 2023.

Las ventas obtenidas 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	Resto	
			España	No España
Facturación	150.393,90	91.359,16	139.527,38	10.866,52
Beneficios antes de Impuestos	6.172,35	2.990,11	6.317,92	-145,57
Impuestos	-1.694,09	-918,63	-1.654,98	-39,11
Beneficios después de Impuestos	4.478,26	2.071,49	4.662,94	-184,68

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

El importe de subvenciones públicas obtenido durante 2023 para el Grupo SIFU asciende a 24.709,59 miles de euros, un 23,20% más que el año anterior (dato de 2022= 20.056,49 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.