

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA GRUPO LIMASA 2020

SEGÚN MODELO DE AECA

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, establece que las sociedades de capital deberán incluir en el informe de gestión un estado de información no financiera que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Para ello hemos creado la siguiente estructura de información:

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1 ORGANIZACIÓN Y ENTORNO

- 1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.1.2 DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.1.3 DESAFIOS E INCERTIDUMBRES
- 1.1.4 PRINCIPALES CUESTIONES SECTORIALES

1.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGÍAS

- 1.2.1 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS
- 1.2.2 PLANES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

1.3 MODELO DE NEGOCIO

2. POLITICAS Y RESULTADO DE APLICACIÓN DE DICHAS POLÍTICAS

2.1 POLÍTICA EN RELACIÓN CON LA CADENA DE SUMINISTRO

2.2 POLÍTICA EN MATERIAL MEDIOAMBIENTAL

2.3 POLÍTICA EN CUESTIONES SOCIALES, RELATIVAS AL PERSONAL Y DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

2.4 POLÍTICA EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

3. CUADRO INTEGRADO DE INDICADORES

3.1 INDICADORES FINANCIEROS - Impuesto de Beneficios

3.2 INDICADORES AMBIENTALES

- 3.2.1 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EMISIONES
 - 3.2.1.1 CONSUMO DE ENERGIA
 - 3.2.1.2 CONSUMO DE AGUA

- 3.2.1.3 EMISIONES CONTAMINANTES
- 3.2.2 EFICIENCIA GESTIÓN DE RESIDUOS

3.3 INDICADORES SOCIALES

3.3.1 CAPITAL HUMANO

- 3.3.1.1 EMPLEADOS
- 3.3.1.2 DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEADOS
- 3.3.1.3 PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN
- 3.3.1.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA ALTA DIRECCIÓN
- 3.3.1.5 ESTABILIDAD LABORAL
- 3.3.1.6 DERECHO AL PERMISO PARENTAL
- 3.3.1.7 DERECHO AL PERMISO MATERNAL
- 3.3.1.8 DISCAPACIDAD
- 3.3.1.9 RIESGO LABORAL
- 3.3.1.10 ABSENTISMO
- 3.3.1.11 ROTACIÓN DE EMPLEADOS
- 3.3.1.12 CREACIÓN NETA DE EMPLEO
- 3.3.1.13 ANTIGÜEDAD LABORAL
- 3.3.1.14 FORMACIÓN DE EMPLEADOS
- 3.3.1.15 PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

3.3.2 CAPITAL SOCIAL

- 3.3.2.1 CADENA DE SUMINISTRO
- 3.3.2.2 PAGO A PROVEEDORES
- 3.3.3 DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO
- 3.3.3.1 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- 3.3.3.2 ACTUACIONES EN DEFENSA DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- 3.3.3.3 FORMACIÓN EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
- 3.3.3.4 IRREGULARIDADES EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO
- 3.3.3.5 ACTUACIONES ACERCA DE CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

MODELO DE NEGOCIO

1.1 ORGANIZACIÓN Y ENTORNO

1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Grupo LIMASA es una empresa dedicada a la prestación de servicios integrales de Limpieza, englobando tanto la Limpieza de edificios como el Mantenimiento, Desinfección, Conserjería, Jardinería etc. Estamos dentro de un sector que se conoce como de Empresas de Multiservicios o Facility Services.

Está formado por la consolidación de las siguientes empresas principales:

- Limpieza y Mantenimiento SAU con CIF A28297869
- Limasa Mediterranea SAU con CIF A28898930
- Serveis Urbans de Vilassar de Mar SA con CIF A65230831
- Villanueva Rental Properties SL con CIF B86355625
- Alana Servicios Integrales SL con CIF B87909305

Los actuales accionistas del Grupo son la familia Carrillo Vazquez, en la que 3 hermanos comparten en segunda generación el objetivo y la ilusión de liderar este grupo de empresas y personas, transformando la sociedad a los nuevos tiempos que corren, sin perder los valores y la profesionalidad que siempre nos han diferenciado.

1.1.2 DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN

Los servicios auxiliares a empresas, que incluyen el mantenimiento de edificios e instalaciones, limpieza, seguridad, trabajo temporal y catering, cerraron el pasado año 2020 con una facturación de 29.170 millones de euros, lo que supuso un retroceso del 12,1% respecto a 2019, según el Observatorio Sectorial DBK de Informa. Esta caída es fruto de la bajada de la demanda en el ámbito industrial, de servicios y comercial derivada de la pandemia.

El sector de servicios de limpieza fue el que aportó el mayor volumen de negocio, con una facturación que asciende a los 9.900 millones de euros, lo que supone una caída del 6,2% respecto al mismo periodo del año anterior. Le sigue la división de mantenimiento de edificios e instalaciones, que cerró el año con una facturación de 8.300 millones de euros, lo que supuso un retroceso de un 4,5%. El sector de seguridad finalizó 2020 con un volumen de negocio de unos 4.565 millones de euros, es decir, un descenso del 6%. Los sectores que más sintieron el impacto de la crisis sanitaria fueron el de trabajo temporal y catering, que registraron unas caídas de facturación sin precedentes, del 24% y 37%, respectivamente, y una facturación de 4.005 y 2.400 millones de euros.

1.1.3 DESAFIOS E INCERTIDUMBRES

La limpieza profesional, en estos meses de incertidumbre, ha demostrado una notable valentía y perseverancia frente al Covid-19. Al ser declarado un servicio esencial, los trabajadores de limpieza estuvieron en primera línea luchando contra el virus y han sido esenciales para el buen funcionamiento de nuestra sanidad y para que se pudiera volver con normalidad a los colegios y centros de trabajo.

Sin embargo, la pandemia Covid 19 ha trastocado cualquier tipo de previsión de resultados para el ejercicio 2021. Las nuevas necesidades de higiene y desinfección de espacios originadas por la pandemia no podrán compensar el deterioro de la demanda por la apuesta por el teletrabajo y la presión sobre los precios. Así mismo se ha producido un aumento de costes laborales debido al absentismo y al encarecimiento de EPIs y productos asociados.

Recientemente el Presidente de la asociación profesional de empresas de limpieza (Aspel) advertía que *“son los clientes, y en particular las administraciones, las que tienen la obligación de invertir lo necesario -sin recortes- para garantizar que el sector pueda continuar prestando sus servicios esenciales tras la crisis provocada por el coronavirus”*.

1.1.4 PRINCIPALES CUESTIONES SECTORIALES

Al sector de limpieza se le ha reconocido su labor durante esta crisis, incluso el 16 de octubre se celebra Día Internacional del Agradecimiento al Personal de la Limpieza para poner en valor al sector y a sus profesionales en la lucha contra la COVID-19, pero necesita ayudas urgentemente, ya que da trabajo a más de 470.000 personas en toda España y todavía quedan algunos sectores como el del ocio y el turístico que

no han llegado a reactivarse. Hasta que la actividad económica no vuelva a recuperarse, nuestro sector tampoco lo hará.

Si bien la paralización de la actividad por fuerza mayor, fue amortiguada con el acogimiento a la suspensión de contratos temporales (ERTEs), se vio la improvisación de esta medida y el colapso producido en el SEPE para tramitar la avalancha de peticiones, que generó graves dificultades burocráticas de trabajo a las empresas viéndose obligadas incluso a adelantar los pagos de esta prestación a los propios trabajadores, porque llegaba su fecha de cobro y no la recibían por parte del Estado.

Otra problemática que lleva ya tiempo sin solucionarse y ahora más aun agravada en la pandemia, es el incremento del absentismo laboral, que en el sector de la limpieza ha aumentado un 122% en los últimos seis años, pasando de 15.136 trabajadores que no acudieron a trabajar en el ejercicio de 2013 a 31.485 en 2019. Ni las mutuas ayudan con eficacia, ni a la empresa se le dan mecanismos.

- Evolución del Índice de Absentismo Absoluto Total.

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE IT TOTAL			
	2020	2019	2018
	NACIONAL	NACIONAL	NACIONAL
Índice de Absentismo Absoluto Total	4,32%	3,64%	3,48%
Días de Baja	44.607.826	40.472.884	38.347.268
Días Teóricos Trabajados	1.032.425.510	1.113.400.075	1.102.122.071

Fuente: FREMAP

España recibirá 140.000 millones de euros del fondo europeo de recuperación, para compensar los efectos de la crisis del Covid. Mayoritariamente irán dirigidas hacia los sectores de Movilidad, Sanidad, Cadena Agroalimentaria e Infraestructuras “para lograr una economía más resiliente, verde, digital e inclusiva”. Desde las asociaciones de limpieza están tratando de dirigir todos los esfuerzos para que las ayudas de la UE para la reactivación económica lleguen también a nuestro sector, que creemos que es justo, necesario y merecido.

1.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGÍAS

1.2.1 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Si bien la estrategia en el Grupo Limasa no ha variado en su visión a largo plazo, las circunstancias actuales nos han marcado una nueva trayectoria donde la innovación y la digitalización hemos visto que son fundamentales para poder adaptarnos a cambios repentinos en la organización. De un día para otro tuvimos que cerrar las oficinas e irnos a trabajar a nuestras casas, con toda la problemática que eso representaba para poder seguir prestando nuestros servicios habituales de facturación, pago de nóminas, compras, atención a clientes, y gestión de los contratos.

Nuestra apuesta por la digitalización y el trabajo en entornos cloud, así como el esfuerzo extraordinario del equipo humano que tenemos, nos hizo sortear cualquier tipo de impedimento, no sin un gran esfuerzo y dedicación de todos.

1.2.2 PLANES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

La solvencia generada a lo largo de los años, y el correcto dimensionamiento de nuestro negocio, también nos ha permitido en estas nuevas circunstancias no tener problemas de liquidez, en un momento que no se sabía si se podía seguir prestando servicio, y por tanto facturando, donde los clientes no sabíamos como

iban a gestionar su deuda, y donde las ayudas estatales se limitaban a la financiación a través de créditos ICO que las entidades financieras aprovechaban para cerrar sus líneas habituales de financiación.

Con todo ello, hemos podido seguir atendiendo nuestros requerimientos de pagos a personal y proveedores, y a la administración del estado en forma de impuestos y seguros sociales.

Otro objetivo que teníamos era la modernización de nuestra maquinaria y elementos de transporte, para adaptarnos a las nuevas normativas en materia de seguridad, movilidad y medio ambiente. En este sentido se han renovado varios vehículos de la flota por nuevos coches con motores híbridos, y hemos creado un sistema de gestión ambiental (SGA) donde la gestión de compras de productos y equipos asociados a nuestra actividad se lleva a cabo intentando minimizar el impacto ambiental, buscando productos reciclables con envases degradables, comprando equipos de mejor eficiencia energética, y trasladando a nuestros trabajadores la importancia de la sensibilización en este tema con la elaboración de manuales de buenas prácticas.

Por último, en materia de Responsabilidad Social Corporativa hemos hecho grandes avances, certificándonos con Aenor en la norma IQnet SR10 que recoge las mejores prácticas y recomendaciones a nivel internacional en materia de responsabilidad social, como las establecidas en la ISO 26000.

1.3 MODELO DE NEGOCIO

El modelo de negocio de Limasa está basado en la capacidad demostrada para gestionar recursos humanos y financieros, de cara a la óptima prestación de servicios de limpieza, a un coste razonable para el cliente y con una calidad diferenciadora a través del estrecho contacto con el cliente para adaptarnos a sus necesidades.

Nuestro éxito en la licitación pública está basado en la amplia experiencia de análisis del contrato a licitar y del profundo entendimiento y valoración de los requerimientos exigidos en los pliegos de condiciones. Creemos que el éxito se basa en presentar la mejor oferta tanto técnica como económica, que nos asegure la viabilidad del contrato a largo plazo pudiendo prestar durante toda la vida del contrato un servicio comprometido de calidad. Esto nos hace tomar muchas decisiones de rechazar contratos en licitación donde consideramos que el que se lo lleve por tener el mejor precio no va a poder cumplir con los estándares de calidad exigidos en el propio pliego. Más de 40 años de experiencia nos avalan.

Es fundamental para nosotros que el cliente perciba que estamos a su disposición en todo momento y puede contar con Limasa cuando lo necesite. Somos una empresa al servicio del cliente y al tener a nuestro personal conviviendo día a día con ellos llegamos casi a formar un mismo equipo humano con intereses comunes.

A nivel de expansión nacional, el principio fundamental de Limasa es nuestro enfoque multi-local con sólidos equipos de emprendimiento y liderazgo que trabajan con un alto nivel de independencia en cada una de nuestras delegaciones. Nos gusta que nuestros empleados se sientan con libertad y flexibilidad en la toma de decisiones, a la vez que arropados por una matriz que centraliza los servicios comunes más sinérgicos.



POLITICAS Y RESULTADO DE APLICACIÓN DE DICHAS POLÍTICAS

1.4 POLÍTICA EN RELACIÓN CON LA CADENA DE SUMINISTRO

Dentro de nuestro Sistema de Gestión Integrada (según Normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, EMAS, ISO 45001:2018 y IQNet SR10:2015) existe un proceso relacionado con la cadena de suministro, en el que se indica cómo debemos de asegurarnos de que los productos y servicios suministrados externamente sean conformes a los requisitos establecidos y comunicados por la organización.

El alcance de este proceso empieza con la necesidad de compra de materiales y/o servicios o externalización de procesos que incidan directamente en la calidad del producto o servicio prestado por la Compañía, incluye la transmisión de requisitos, homologación, evaluación de proveedores y/o contratistas, así como el seguimiento de procesos externalizados, que permitan asegurar los niveles de calidad exigidos por nuestros clientes y la organización y termina con la homologación de un nuevo proveedor, conclusiones de reevaluación y comunicación de los resultados del desempeño.

Todo proceso, externalizado a una subcontrata, que puedan afectar de manera adversa al cliente y/o a la calidad en nuestra prestación del servicio será comunicado al Responsable de Calidad, Medio Ambiente y SSL, por el Responsable de realizar la subcontratación, para que se determinen la sistemática de comunicación de los controles y seguimiento a dichas subcontratas.

El Responsable de Calidad, Medio Ambiente y SSL, identificará dichas subcontratas de procesos externalizados en el "Control de Procesos Externalizados" con la información anteriormente facilitada. Para asegurar que los procesos externalizados cumplen los requisitos aplicables estos serán comunicados a través de un contrato, aceptación de un pedido o por correo electrónico.

Una vez establecido el Control a establecer sobre un proceso externalizado se procederá a su Homologación, tal y como establece el apartado siguiente.

Mediante el proceso de homologación de proveedores, se determinará aquellos proveedores que están cualificados para el suministro de productos y/o servicios a la organización.

Se realizará el seguimiento del desempeño de los proveedores durante todo el año para que cuando finalice este periodo se pueda realizar una reevaluación de cada uno de ellos.

1.5 POLÍTICA EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

Nuestra política en materia medioambiental está basada en identificar, evaluar y registrar los aspectos e impactos ambientales, consecuencia directa de nuestras actividades desde una perspectiva de ciclo de vida; en situaciones normales y de emergencias, así como identificar y registrar los aspectos e impactos ambientales indirectos, derivados de las actividades de proveedores o subcontratistas que trabajan para la empresa o en su nombre.

La identificación de los aspectos ambientales es realizada y aprobada por el Responsable del Sistema Integrado de Gestión, de las actividades, productos y servicios que puede controlar y de aquellos en los que puede influir desde una perspectiva del ciclo de vida.

Los aspectos ambientales se clasifican en tres categorías en función de la situación en la que se generan y los agentes que los producen:

- **Directos:** aquellos generados por el personal y las actividades de GRUPO LIMASA en situaciones normales o anormales, desde la perspectiva de ciclo de vida. Su identificación tiene por objeto conocer la incidencia real o potencial sobre el medio ambiente de las actividades que desarrolla la Organización.

ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS 2020				
IDENTIFICACIÓN				EVALUACIÓN
CICLO DE VIDA	ASPECTO AMBIENTAL (CAUSA)	ACTIVIDAD	IMPACTO AMBIENTAL (EFECTO)	SIGNIFICANCIA
OFICINAS / PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO AGUA LIMASA	OFICINA	Agotamiento del RRNN	NS
	CONSUMO AGUA ALANA	OFICINA	Agotamiento del RRNN	Oficinas cerradas por obras
PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO COMBUSTIBLE	COMERCIAL Y DESPLAZAMIENTOS	Agotamiento del RRNN	NS
	EMISIONES A LA ATMÓSFERA		Contaminación a la atmosfera (gases efecto invernadero)	NS
	VERTIDOS	SERVICIOS DE LIMPIEZA	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
LIMPIEZA INSTALACIONES Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO PRODUCTOS DE LIMPIEZA	LIMPIEZA OFICINA Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN CLIENTES	Agotamiento del recurso natural	SIGNIFICATIVO
	RESIDUOS ENVASES		Contaminación derivada de su tratamiento	SIGNIFICATIVO
OFICINAS	CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA LIMASA/ALANA	ACTIVIDAD EN OFICINA	Agotamiento del RRNN	NS
	CONSUMO PAPEL		Agotamiento del RRNN	NS
	CONSUMO TONER/ CARTUCHOS TINTA		Agotamiento del recurso natural vegetación	SIGNIFICATIVO
	RESIDUO TONER/ CARTUCHOS TINTA		Agotamiento del recurso natural	NS
	RESIDUO PAPEL Y CARTÓN		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
OFFICE OFICINAS	RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS		Contaminación derivada de su tratamiento	NS

- **Potenciales:** aquellos derivados de posibles incidentes o situaciones de emergencia, por ejemplo: incendios, derrames de productos peligrosos, vertidos peligrosos, pérdida de residuos, inundaciones, etc.

ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES 2020						
Nº SUCESO O RIESGO		INCENDIO				
ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES		GENERACION DE RESIDUOS PELIGROSOS, EMISIONES DE GASES DE COMBUSTION, CONSUMO DE AGUA, VERTIDOS, RUIDO DE LA COMBUSTION				
EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio	P3: Probabilidad Afección a las personas		Total	
1		1	10		12	
P4: Aspecto Ambiental Generado						
Residuos	Vertidos	Emisiones atmosféricas	Consumo agua	Consumo energía	Consumo otros RN	Alteración del suelo
10	10	10	5	0	0	5
RESULTADOS						
Valor máximo			Valor Limite			
60			36			
Valor total (importancia + valor del aspecto)						
22	22	22	17	12	12	17
SIGNIFICANCIA						
NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS

Nº SUCESO O RIESGO		INUNDACION				
ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES		RESIDUOS NO PELIGROSOS E INERTES (MATERIAL MOJADO), RESIDUOS PELIGROSO (RAEE'S FUERA USO), AGUAS CON MATERIAL ARRASTRADO, CONSUMO DE AGUA POR PERDIDAS.				
EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio	P3: Probabilidad Afección a las personas		Total	
1		1	5		7	
P4: Aspecto Ambiental Generado						
Residuos	Vertidos	Emisiones atmosféricas	Consumo agua	Consumo energía	Consumo otros RN	Alteración del suelo
10	10	0	5	0	0	5
RESULTADOS						
Valor máximo			Valor Limite			
40			24			
Valor total (importancia + valor del aspecto)						
17	17	7	12	7	7	12
SIGNIFICANCIA						
NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS

Nº SUCESO O RIESGO		ESCAPE DE GAS REFRIGERANTE POR ROTURA DEL AIRE ACONDICIONADO				
ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES		GENERACION DE RESIDUOS PELIGROSOS (RAEES), EMISION DE GASES A LA ATMOSFERA				
EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio	P3: Probabilidad Afección a las personas		Total	
1		10	1		12	

EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P4: Aspecto Ambiental Generado						
Residuos	Vertidos	Emisiones atmosféricas	Consumo agua	Consumo energía	Consumo otros RN	Alteración del suelo
10	0	10	0	0	0	0
RESULTADOS						
Valor máximo			Valor Limite			
20			12			
Valor total (importancia + valor del aspecto)						
22	12	22	12	12	12	12
SIGNIFICANCIA						
SIGNIFICATIVO	NS	SIGNIFICATIVO	NS	NS	NS	NS

- **Indirectos:** aquellos sobre los que GRUPO LIMASA no tiene pleno control de la gestión. Su identificación tiene por objeto conocer la incidencia sobre el medio ambiente de las actividades, productos o servicios de proveedores, contratistas y subcontratistas.

ASPECTOS AMBIENTALES INDIRECTOS 2020				
	IDENTIFICACIÓN			EVALUACIÓN
CICLO DE VIDA	ACTIVIDAD / PRODUCTO / SERVICIO SUBCONTRATADO	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL	SIGNIFICANCIA
PROVEEDORES MATERIA PRIMA Y SUMINISTRO	Suministros varios: papel, vestuario, productos de jardinería, limpieza, desinfección, control de plagas	Consumo de materia prima	Agotamiento de RRNN	NS
		Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	SIGNIFICATIVO
		Emisiones a la atmósfera	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS
SERVICIOS SUBCONTRATADOS	Mensajería	Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	NS
		Emisiones a la atmósfera	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS
	SUBCONTRATAS DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO (Equipos e infraestructura, talleres, etc)	Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	NS
		Emisiones a la atmósfera	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS
		Generación de RNP	Agotamiento de RRNN	NS
		Generación de RP	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS

Una vez identificados los aspectos ambientales, el Responsable del SIG procede a evaluarlos para jerarquizarlos y poder determinar cuáles son “significativos”, de manera que se lleve sobre ellos un control y seguimiento prioritarios, dirigidos a disminuir el grado de significatividad siguiendo la línea estratégica de la política de la empresa que es la mejora continua.

Los aspectos ambientales significativos son la referencia fundamental para el establecimiento de programas de objetivos ambientales y para la determinación de riesgos y oportunidades de la Organización.

Los resultados implican los siguientes compromisos en el Sistema de Gestión de la Organización:

- Implicaciones en los objetivos, las metas y el programa ambiental.

Los aspectos que hayan identificado como significativos se tendrán en cuenta en el Programa de Objetivos, se establecerá al menos un Objetivo de Aspectos Ambientales Significativos.

- Implicación en la detección de riesgos y oportunidades.

Los Aspectos Ambientales significativos se tendrán en cuenta para la identificación de riesgos y oportunidades asociados a impactos ambientales adversos (amenazas) y a impactos ambientales beneficiosos (oportunidades). Los riesgos identificados serán evaluados para determinar el tratamiento de estos por el Responsable de Calidad y Medio Ambiente, dicha evaluación y establecimiento de acciones de tratamiento de los riesgos críticos se registrarán en el “Mapa de Riesgos de los Aspectos Ambientales Significativos”.

- Implicaciones en planes de emergencia

Los aspectos ambientales potenciales significativos se tendrán en cuenta en el plan de emergencia, sin excluir actuaciones sobre el resto.

- Implicaciones en acciones formativas

Cada vez que sean revisados los aspectos ambientales indirectos por el Responsable de Calidad y Medio Ambiente, estos serán comunicados a los proveedores, teniendo en cuenta sus actividades y los impactos ambientales asociados, así como su relación con GRUPO LIMASA (proveedor habitual, ocasional, crítico para el negocio, etc.), tal y como se establece en el Proceso de Control Operacional, Seguimiento y Medición.

Durante el mes de septiembre de 2020 se ha producido una revisión de la Política de Gestión Integrada, que se encuentra relacionada con la política en relación con la cadena de suministro, así como en materia medioambiental, de prevención y responsabilidad social corporativa

POLITICA INTEGRADA DE GESTIÓN

La Dirección de **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.U., LIMASA MEDITERRANEA S.A.U., y ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.U.** (en adelante, **LIMASA**), cuyas actividades son la *prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines y limpieza viaria, realizadas dentro de la Comunidad de Madrid y gestionadas desde sus oficinas centrales, situadas en la Calle Villanueva, nº 22 (Madrid) y en la Calle Donoso Cortés nº46 (Madrid)*, consciente de la relevancia que hoy en día tiene para la empresa satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, y poniendo en juego los recursos necesarios, ha establecido en su organización de un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Seguridad y Salud y de Responsabilidad Social Corporativa, basado en los requisitos que establece las normas **UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, el Reglamento (CE) Nº 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, así como el Reglamento 2018/2026**, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (**EMAS**), e **IQNet SR10**.

MISIÓN La misión y objetivo prioritario de **LIMASA**, como empresa dedicada a la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines y limpieza viaria, es la calidad los servicios realizados, junto con la plena satisfacción de nuestros clientes y el cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios; sin olvidarnos de realizar estos trabajos con un compromiso con la protección del medio ambiente a través de la mejora continua de actuación ambiental (disminución de residuos, minimización de consumos, control sobre las emisiones a la atmósfera y vertidos), y la adopción de actuaciones socialmente responsables.

VISIÓN de nuestra organización, es establecer centros de trabajo seguros y condiciones de trabajo seguras para todos los miembros de la organización, siendo consciente en todo momento, la dirección, de la naturaleza y magnitud de los riesgos que implica la ejecución de sus trabajos, intentando minimizar estos riesgos laborales, estableciendo como marco la prevención de dichos riesgos laborales en los centros de trabajo, así como fomentar continuamente una cultura interna y externa de **prevención de la contaminación**, y salvaguardar siempre la **igualdad de oportunidades**.

NUESTROS VALORES:

- Estamos firmemente comprometidos en hacer de nuestro planeta un espacio de convivencia y progreso más sostenible.
- Servir a nuestros clientes retándonos continuamente para **alcanzar los máximos niveles de satisfacción** a través del **cumplimiento de sus requisitos** y la mejora continua de la calidad de nuestros productos y servicios y del comportamiento ambiental.
- Mejora continua hacia la excelencia como forma de trabajar, **considerando los riesgos y oportunidades que pueden afectar a la conformidad de los productos y los servicios y a la capacidad de aumentar la satisfacción del cliente.**
- Concienciamos al personal de nuestra organización en **la importancia de una gestión de la calidad eficaz y de la conformidad con los requisitos del SGC de manera que posibilite la Mejora Continua.**
- Compromiso con una sólida ética laboral, integridad y honestidad, así como con el **cumplimiento de la legislación y reglamentación** aplicable y otros principios que la organización suscriba, aplicables al alcance y los Aspectos Ambientales identificados por **LIMASA**.
- Inculcar a todo el personal, una **cultura preventiva** en el ejercicio del trabajo. Proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables** para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo.
- **Informar y formar a los trabajadores** sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Compromiso para la **consulta y la participación de los trabajadores**, y representantes de los trabajadores.
- **Eliminar los peligros y reducir los riesgos identificados.** Analizar todos los accidentes e incidentes e implantar las medidas necesarias para evitar su repetición.
- Fomentar la **participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión.**
- Establecemos **comunicación y diálogo con todos los grupos de interés**, basados en la transparencia y la veracidad de la información intercambiada.
- Respeto a los principios de responsabilidad social, tal y como se establecen en la **Norma ISO 26000**: Rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto por los derechos humanos.
- Mantener, revisar y formar sobre el **Código Ético** que LIMASA ha establecido como marco de

comportamiento para empleados y colaboradores, independientemente de su función o situación geográfica.

Se han establecido los mecanismos necesarios para que en toda la organización se conozca, comprenda y lleve a la práctica la Política descrita.

1.6 POLÍTICA EN CUESTIONES SOCIALES, RELATIVAS AL PERSONAL Y DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El Consejero Delegado del GRUPO LIMASA, aprobó durante el mes de septiembre de 2020 la última revisión de nuestra política sobre cuestiones sociales, relativas al personal y de respeto a los derechos humanos, según la Norma IQNet SR 10:2015.

En la misma se establece la estrategia y las líneas de política general de la organización, elabora programas y señala objetivos para la realización de todas las actividades de Prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines y limpieza viaria, y en particular, define y aprueba, entre otras, la presente Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Esta Política queda establecida en los siguientes principios:

La contribución de GRUPO LIMASA al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Estos son los principios en los que se sustenta nuestra política:

- ✓ Cumplimiento de las leyes y normas nacionales e internacionales vigentes, así como de todos los requisitos establecidos por la norma de referencia SA 8000, y todos aquellos que se suscriban.
- ✓ Mantenimiento de prácticas basadas en la transparencia empresarial y la confianza mutua con accionistas e inversores, respetando las reglas de libre mercado y de libre competencia, y rechazando cualquier práctica irregular para obtener ventajas empresariales
- ✓ Respeto a la igualdad de oportunidades entre los empleados, su privacidad y su libertad de opinión; equidad en las relaciones laborales, procurando un entorno de trabajo saludable y seguro, además de la formación necesaria y adecuada al trabajo que desarrolla cada empleado; retribución justa y estabilidad en el empleo, evitando cualquier forma de persecución, de abuso o de discriminación por razón de ideología, creencia, sexo, orientación sexual, raza o condición; favorecimiento de la conciliación de la vida personal y laboral; y rechazo expreso de la explotación infantil y del trabajo forzoso. En definitiva, desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.
- ✓ Control y seguimiento de la óptima prestación de nuestros servicios con el fin de potenciar y mejorar continuamente la calidad de estos.
- ✓ Promoción de actuaciones socialmente responsables, desarrollando prácticas responsables en la cadena, estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los proveedores, y facilitando a los clientes toda la información relevante sobre nuestros servicios. Se desarrollan prácticas responsables en la cadena de valor, impulsándolas principalmente a través de los procesos de selección y contratación de los proveedores, y acompañando a estos en su desarrollo empresarial para que sean copartícipes en la aplicación de la política de Responsabilidad Social de GRUPO LIMASA.
- ✓ Mantenimiento de una actuación respetuosa con el medio ambiente, impulsando medidas efectivas para limitar el impacto ambiental de nuestra actividad.
- ✓ Comunicación y diálogo con todos los grupos de interés, basados en la transparencia y la veracidad de la información intercambiada.
- ✓ Difundir información relevante y veraz sobre las actividades realizadas, sometiénola a procesos de verificación internos y externos que garanticen su fiabilidad e incentiven su mejora continua.

La presente Política es difundida a todos los niveles de la organización, así como a personal externo que trabaje en nuestro nombre. Asimismo, se encuentra en todo momento a disposición de otras partes interesadas y será revisada en cada reunión de revisión del Sistema para asegurar su continua adecuación.

GRUPO LIMASA, establece los siguientes requisitos de Responsabilidad Social Corporativa, acordes con la Política

A. Trabajo Infantil

GRUPO LIMASA no está involucrado o apoya el uso del trabajo infantil en sus instalaciones. El requisito de edad se encuentra debidamente verificado durante el proceso de contratación para evitar el trabajo infantil.

Este requisito también se hace extensible a los proveedores /subcontratistas. En el caso de los proveedores se les hace firmar el compromiso de los proveedores, así como se les Comunica el Código Ético de la organización. Todo esto queda descrito en el proceso de Control de Suministros y Procesos Externalizados.

El cumplimiento de la norma SA 8000 evidencia el cumplimiento en materia de trabajo infantil.

Si la organización empleara trabajadores jóvenes, pero en aquellos lugares que serán sujetos a leyes de educación obligatoria, y trabajarán fuera de los horarios escolares. Para evidenciar el cumplimiento, la organización dispone de un Listado de trabajadores por edad, el horario laboral aprobado de los empleados y la reglamentaria evaluación de riesgos laborales por área y puesto de trabajo.

B. Trabajo Forzoso y Obligatorio.

GRUPO LIMASA no se dedica ni apoyará el uso de trabajo forzado. El personal de Administración nunca se quedará con los documentos originales del empleado (ya sea DNI, Pasaporte).

El perfil del trabajador y trabajo a realizar quedará comunicado a través de empresas especializadas en la búsqueda de personal, en el caso de utilizarlas. En el caso de realizar la selección sólo por medio del personal de Administración se utilizarán los perfiles de puesto en donde quedan definidas las tareas a realizar, experiencia y formación.

A la hora de realizar la contratación el personal de administración comunica las horas de trabajo. Los trabajadores son libres de salir después de las horas normales de trabajo. Si por causas de emergencia deben ausentarse, deberán comunicarlo anticipadamente a su responsable.

C. Seguridad y Salud.

A través del Servicio de Prevención Mancomunado, se establecen los riesgos inherentes en el puesto de trabajo, así como las acciones, controles internos a llevar a cabo.

La organización designa al Responsable de Gestión como Responsable de Prevención para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

De tal forma que, el Responsable de Gestión realiza un seguimiento de las acciones y controles internos para asegurar un ambiente de trabajo seguro.

En la documentación que establece el Servicio de Prevención Mancomunado se establecen:

- Control de Equipos de Protección Individual.
- Entrega de información y formación.
- Controles internos.
- Investigación de Accidentes.
- Coordinación empresarial.

D. Derecho de Sindicación y de Negociación colectiva.

GRUPO LIMASA reconoce que el diálogo en el lugar de trabajo es un componente clave de la responsabilidad social, dando total libertad para que los trabajadores desarrollen el derecho a la representación y que al hacerlo no implicará para ellos consecuencia negativa alguna o represalias por parte de la organización.

Además, GRUPO LIMASA ha dado total libertad para elegir un representante de los trabajadores SA 8000 de entre ellos mismos, dejando claro que no es un sustituto de la representación de los trabajadores.

E. Discriminación.

GRUPO LIMASA no realiza o apoya la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a la promoción de la formación, despido o jubilación por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política o edad.

En el caso de que se tengan indicios de cualquier tipo de discriminación se procedería a realizar una investigación conjuntamente el departamento de Administración y de Gestión.

F. Medidas Disciplinarias.

GRUPO LIMASA no está involucrado o apoya el uso de los castigos corporales, coerción mental o física, y el abuso verbal. Las medidas disciplinarias quedarán siempre bajo el marco legislativo vigente.

G. Horario de Trabajo.

Las horas de trabajo están definidas en GRUPO LIMASA en base a los diferentes contratos de centros y convenios. La semana de trabajo normal no es superior a 40 horas semanales, realizando los descansos estipulados por convenio, disfrutando de al menos un día de descanso por cada siete días.

Las horas extraordinarias quedan definidas en el marco del Convenio colectivo correspondiente, siendo las horas extraordinarias voluntarias por parte del personal, no pudiendo en ningún caso obligar a los empleados para que las realicen, ni superando en todo caso 12 horas semanales por trabajador.

Las horas extraordinarias quedarán reflejadas en el cuadro de horas realizado por parte del encargado.

H. Remuneración.

GRUPO LIMASA asegura que los salarios pagados a sus empleados cumplen con los estándares mínimos legales (Convenio Colectivo). Los sueldos y salarios para diferentes niveles y categorías quedan establecidos en el mínimo que describe el Convenio Colectivo correspondiente. Este queda especificado en la nómina que se entrega mensualmente a los empleados.

No se realizan deducciones de los salarios por razones disciplinarias, salvo los casos que la legislación lo contemple, en los casos que se den se comunicará por escrito al personal.

Las primas de las horas extraordinarias quedan reembolsadas tal y como especifica el Convenio Colectivo correspondiente.

Se ha procedido a la realización de la auditoria salarial retributiva según el Real Decreto 902/2020, así como su notificación en el REGCON.

Igualmente se ha registrado nuestro plan de Igualdad en el REGCON

COLABORACIONES Y DONACIONES A ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO

Desde Limasa, y especialmente desde Alana, nuestro Centro Especial de Empleo, hemos apoyado siempre aquellas iniciativas sociales que favorecieran el desarrollo profesional e incorporación al trabajo de las personas con algún tipo de diversidad funcional, y más en estos momentos donde es más difícil conseguir un empleo digno. Así este año lo hemos potenciado, bien contratando en nuestras propias empresas, o bien contratando servicios a aquellos proveedores que favorecen la inclusión social, especialmente en el mundo laboral de las personas con diversos tipos y grados de discapacidad.

Para Navidades contratamos a la FUNDACION A LA PAR la elaboración de Christmas que enviamos a nuestros principales clientes y colaboradores, felicitándoles las fiestas navideñas. Estos Christmas son realizados en los talleres de la Fundación, que trabaja por la participación socio laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Con CRUZ ROJA siempre participamos en las campañas de apoyo que realizan, con donaciones especialmente dirigidas a personas más vulnerables tratando de reducir la exclusión y favorecer entornos que rompan esta espiral de pobreza que se transmite a las siguientes generaciones.

Para nosotros, y por experiencias muy cercanas sufridas, la lucha contra el Cáncer siempre ha sido una prioridad a la que hay que apoyar. Nuestra colaboración anual con la AECC es una apuesta para que esta asociación pueda seguir financiando proyectos de investigación y apoyando a las personas enfermas y sus familias.

Y este año especialmente por el COVID, hemos enviado ayudas a parroquias conocidas, donde sabemos que CARITAS hace una labor importante y que nuestras donaciones irán dirigidas a cubrir las necesidades de familias que están pasando serios apuros económicos, por perder el empleo o por el fallecimiento en esta pandemia de las personas que traían el dinero para mantener a la familia.

Seguiremos año tras año incorporando nuevas colaboraciones y participando en actividades que consideremos de interés social y respeto a las personas.

1.7 POLÍTICA EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

GRUPO LIMASA, establece una Política en Materia de lucha contra la corrupción y el soborno que tiene implantada y es de obligado cumplimiento para todos los empleados, directivos y administradores o consejeros

A través de la presente Política contra la corrupción y el soborno, el Consejo de Administración del **GRUPO LIMASA**, recoge y desarrolla, de forma concreta y verificable, el conjunto de principios, valores y normas de actuación establecidos en el Código de Conducta

Esta Política establece cuáles son las pautas de comportamiento que han de seguirse respecto de al soborno, comisiones ilegales, tráfico de influencias y blanqueo de capitales; aceptación u ofrecimiento de obsequios y regalos; trato con autoridades, organismos reguladores y administraciones; y realización de actividades de acción social y/o patrocinio. Asimismo, la Política recoge cuáles son, a título enunciativo, las conductas prohibidas en estos ámbitos.

La Política está basada en el principio de *“tolerancia cero”* hacia la corrupción y el fraude en los negocios. Este principio tiene carácter absoluto y prima sobre la eventual obtención de cualquier tipo de beneficio económico para el Grupo y/o sus profesionales.

Las principales premisas de esta política son las siguientes:

- ✓ no tomar decisiones sin considerar su valor ético;
- ✓ rechazar negocios y actividades contrarios a la ética;
- ✓ armonizar las exigencias éticas con otros logros; y buscar siempre la máxima credibilidad y transparencia posible.
- ✓ Queda totalmente prohibido realizar actividad o negocio que no encaje con los principios éticos del GRUPO LIMASA
- ✓ Se asume la obligación de erradicar cualquier forma de corrupción en el seno de las sociedades que lo integran, incluidas la extorsión, la criminalidad y el blanqueo de capitales.
- ✓ Ningún miembro del Grupo tratará de influir indebidamente a la Administración Pública o a sus funcionarios, ni planteará la obtención de trato de favor alguno por parte de cualquier administración pública o partido político.
- ✓ Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas, con el objetivo de obtener algún beneficio para el Grupo, sus sociedades o sus Profesionales.
- ✓ Ningún miembro del Grupo se comprometerá a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago en efectivo o especie ni, en general, ningún tipo de beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada que favorezca al Grupo, sus sociedades, el propio profesional o a un tercero frente a otros. Asimismo, los miembros del Grupo se abstendrán de realizar pagos o realizar otras actuaciones ilegítimas con objeto de facilitar o agilizar trámites o de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.
- ✓ En la selección de partes con las que contratar se tendrá en cuenta la normativa en materia de blanqueo de capitales y, se comprobará la existencia de actividades ilícitas como el blanqueo de capitales y la financiación de grupos terroristas.
- ✓ Ningún miembro del Grupo ofrecerá o aceptará regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad en la empresa, procedentes de funcionarios públicos, partidos políticos, proveedores, etc.

2. CUADRO INTEGRADO DE INDICADORES

2.1 INDICADORES FINANCIEROS

Nuestro Grupo tributa bajo el régimen de consolidación fiscal, y por nuestro tamaño pasamos auditorias financieras todos los años, que se publican junto a las Cuentas Anuales de cada sociedad.

Considerando que la mayor parte de estos indicadores ya vienen recogidos en la Memoria del Grupo Consolidado, y que este informe se basa en un estado de información NO financiera, vemos redundante el volver a detallarlos en este epígrafe.

2.2 INDICADORES AMBIENTALES

2.2.1 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EMISIONES

Las actuaciones del GRUPO LIMASA tienen como objetivo la minimización de consumos y la recuperación, el reciclaje y la reutilización de sus residuos.

A lo largo del año, como venimos haciendo desde la certificación inicial del Sistema de gestión ambiental en base a UNE-EN ISO 14001 y Reglamento EMAS, se lleva a cabo un exhaustivo y continuo seguimiento de la generación de residuos y evolución de consumos con el fin de actuar sobre aquellos aspectos de nuestra actividad que puedan tener un impacto negativo sobre nuestro entorno.

Como se analiza en este apartado, los indicadores ambientales de LIMASA y ALANA, se centran en el comportamiento en los siguientes ámbitos medioambientales clave: eficiencia energética, eficiencia en el consumo de materiales, agua, residuos, biodiversidad, y emisiones.

Cada uno de los indicadores básicos está compuesto de:

- ✓ una cifra A, que indica el impacto/ consumo total anual en el campo considerado,
- ✓ una cifra B, que indica la producción anual global de la organización (en número de trabajadores), y
- ✓ una cifra R, que indica la relación A/ B

2.2.1.1 CONSUMO DE ENERGIA

AÑO	TOTAL (KWh)	TOTAL (MWh)	RATIO (MWh / trabajador/oficina Madrid)
2018	32.590,16	32,590	2,04
2019	30.235,00	30,235	1,89
2020	24.205,00	20,205	1,51

2.2.1.2 CONSUMO DE AGUA

AÑO	TOTAL (m ³)	RATIO (m ³ /trabajador Madrid oficina)
2018	145,38	9,09
2019	13875	8,67
2020	136,56	8,54

2.2.1.3 EMISIONES CONTAMINANTES

Las emisiones identificadas en GRUPO LIMASA proceden exclusivamente de los vehículos, los cuales se someten al mantenimiento preventivo correspondiente y a las inspecciones técnicas pertinentes, no habiéndose identificado incumplimientos legales durante las mismas. Las emisiones a la atmósfera debidas al consumo de combustible de los vehículos se muestran en el siguiente cuadro. Para la cuantificación de las mismas se ha utilizado el factor de conversión proporcionado por el IDEA (Instituto para la Diversificación y Ahorro Energético): emisión de 2,66 Kg (CO₂) por cada litro de gasoil.

AÑO	TOTAL (l)	TOTAL (kg CO ₂)	TOTAL (t CO ₂)	RATIO (t CO ₂ e/ trabajado total plantilla Madrid)
2018	12.266,88	32629,901	32,63	0,0869747
2019	15.851,50	42164990	42,16	0,1139459
2020	10.908,670	29.017,062	29,01	0,0766832

2.2.2 EFICIENCIA GESTIÓN DE RESIDUOS

Todos los residuos son segregados internamente por medio de recipientes identificados correctamente para el residuo correspondiente, procediéndose a la separación y segregación por categorías en nuestras instalaciones y posteriormente a depositarlos en los contenedores dispuestos para ello por los correspondientes Ayuntamientos (en el caso de residuos urbanos) o en los contenedores de las entidades autorizadas subcontratadas para la retirada y gestión.

A lo largo del año se ha establecido el control operacional sobre la generación de residuos mediante el seguimiento de las cantidades generadas y la comprobación de su correcta segregación por parte del Responsable del Sistema de Gestión Integrado. Al respecto se encuentra establecido el Proceso de Control Operacional, Seguimiento y Medición, si bien como se ha indicado en este periodo no ha procedido su aplicación en cuanto a la generación de residuos peligrosos.

* Residuo de tóner y cartuchos de tinta.

AÑO	TOTAL (Kg)	TOTAL (t)	RATIO (t/ trabajador total plantilla Madrid)
2018	10	0,010	0,00002665
2019	10	0,010	0,00002703
2020	13	0,013	0,00003439

2.3 INDICADORES SOCIALES

2.3.1 CAPITAL HUMANO

2.3.1.1 EMPLEADOS

Nº de personas con contrato a final de

2018: **1.394**

2019: **1.220**

2020: **1.164**

2.3.1.2 DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEADOS

Nº de mujeres con contrato a final de

2018: **1.164**

2019: **953**

2020: **869**

2.3.1.3 PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN

Nº de personas con puestos de Alta Dirección a final de

2018: **3**

2019: **3**

2020: **3**

2.3.1.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA ALTA DIRECCIÓN

Nº de mujeres con puestos de Alta Dirección a final de

2018: **1**

2019: **1**

2020: **1**

2.3.1.5 ESTABILIDAD LABORAL

Nº de empleados con contrato indefinido en vigor a final de

2018: **1.025**

2019: **888**

2020: **805**

Esta cifra incluye contratos fijos (modelos 100 y 200) así como fijos discontinuos (modelos 300)

2.3.1.6 DERECHO AL PERMISO PARENTAL

Nº de empleados varones que han hecho uso del derecho al permiso parental en

2018: **4**

2019: **5**

2020: **0**

2.3.1.7 DERECHO AL PERMISO MATERNAL

Nº de empleadas mujeres que han hecho uso del derecho al permiso maternal en
 2018: **7**
 2019: **10**
 2020: **6**

2.3.1.8 DISCAPACIDAD

El Grupo Limasa en 2020 ha tenido en plantilla **79** trabajadores con algún tipo de discapacidad. Nuestro Centro Especial de Empleo ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL ha desarrollado procedimientos y actuaciones de cara a ofrecer un servicio de calidad en los centros de trabajo donde prestamos servicios y con nuestra plantilla, brindando un trato humano y profesional que favorezca su integración laboral y eleve su calidad de vida.

2.3.1.9 RIESGO LABORAL

Las actividades que realizamos con alto riesgo son aquellas en las que se realizan trabajos en altura, trabajos en los que se requiere el montaje y desmontaje de andamos, trabajos en los que se deba de utilizar plataformas elevadoras, y trabajos en los que se utilizan carretillas elevadoras, para lo cual tenemos a:

- 16 operarios con formación en trabajos en altura.
- 8 operarios con formación en montaje y desmontaje de andamios.
- 9 operarios con formación en trabajos con plataformas elevadoras móviles.
- 12 operarios con formación en trabajos con carretillas elevadoras.

Para los trabajos con elevadores móviles, estos se subcontratan con una empresa externa. Durante el año 2020 no ha sido necesario al no realizar ningún trabajo en el que estos fueran necesarios.

2.3.1.10 ABSENTISMO

Nº de días de absentismo (perdidos por accidentes enfermedades o cualquier causa):
 2018 **44.804 días**
 2019 **43.261 días**
 2020 **48.348 días**

2.3.1.11 ROTACIÓN DE EMPLEADOS

En el sector de limpieza de edificios y locales opera la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Por tanto, aunque se den algunos casos de empleados que abandonan de forma voluntaria la entidad, este ratio no es relevante en nuestro sector porque los convenios colectivos garantizan la estabilidad en el trabajo de los empleados de limpieza.

2.3.1.12 CREACIÓN NETA DE EMPLEO

Evolución en los últimos 3 años.

Año 2018	Año 2019	Año 2020
1.394	1.221	1.164

2.3.1.13 ANTIGÜEDAD LABORAL

Plantilla total 2020 desagregada por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	160	18%	127	43%	287
De 1 a 3 años	106	12%	54	18%	160

De 3 a 5 años	66	8%	17	6%	83
Más de 5 años	537	62%	97	33%	634
TOTAL	869	100%	295	100%	1.164

2.3.1.14 FORMACIÓN DE EMPLEADOS

Durante el año se han formado a 19 personas en relación con temas medioambientales, así como de la ley de protección de datos.

2.3.1.15 PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

EL 100% de los empleados están cubiertos por el convenio colectivo provincial al que pertenecen.

2.3.2 CAPITAL SOCIAL

2.3.2.1 CADENA DE SUMINISTRO

Nº de denuncias a causa de incidencias con proveedores: 0

2.3.2.2 PAGO A PROVEEDORES

Concepto	2020 días	2019 días	2018 días
Periodo medio de pago a proveedores	15,87	15,21	16,32
Ratio de operaciones pagadas	92,94	92,19	82,67
Ratio de operaciones pendientes de pago	7,06	7,81	17,33

2.3.3 DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

2.3.3.1 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

No se ha producido ningún incidente durante el año 2020 concerniente al respeto de los Derechos humanos

2.3.3.2 ACTUACIONES EN DEFENSA DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

No ha sido necesaria ninguna actuación en defensa del respeto a los derechos humanos al no haber existido ningún incidente

2.3.3.3 FORMACIÓN EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

No se ha impartido formación en materia de corrupción y soborno durante el año 2020

2.3.3.4 IRREGULARIDADES EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Durante el año 2020 no se han producido ni incidentes ni denuncia en materia de corrupción y soborno

2.3.3.5 ACTUACIONES ACERCA DE CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

No ha sido necesaria ninguna actuación acerca de casos de corrupción y soborno, al no haberse producido ninguno

Esta información ha sido elaborada por el equipo de Recursos Humanos y de Gestión de Calidad del grupo Limasa, así como validada por su Consejo de Administración a 30 de junio de 2021.