

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA GRUPO

LIMASA 2021 **SEGÚN MODELO DE AECA**

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 DESAFÍOS 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

Somos un grupo de empresas cuyo objetivo principal es la prestación de servicios integrales, o multiservicios, donde la limpieza es la actividad más importante y principal fuente de negocio, tanto en el sector público como privado, dentro del territorio español.

Tenemos montada una estructura de holding empresarial, formado por la consolidación de las siguientes sociedades:

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

El grueso del negocio del Grupo lo sostienen Limpieza y Mantenimiento SA y Limasa Mediterránea SA, que reparten sus clientes a lo largo de la geografía española, ofreciéndoles soluciones innovadoras y una atención personalizada que nos hace diferenciadores en nuestro sector.

Se puede decir que somos una mediana empresa familiar, en segunda generación, donde nuestro modelo se basa en consolidar clientes y experiencia a largo plazo, con una estructura y solvencia acumulada que nos permite competir al más alto nivel con las multinacionales que dominan este sector.

1.1.2 DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN

El sector de limpieza y servicios auxiliares a empresas ha recuperado en 2021 los volúmenes de facturación previos a la pandemia, ya que se ha retomado la actividad en la mayoría de los clientes y muchos incluso han reforzado sus necesidades de limpieza y desinfección para garantizar la seguridad y prevención, lo que en general ha dado un impulso a todas las empresas que prestamos servicios.

Según un estudio elaborado por la Comisión Research de IFMA España sobre el sector, que se ha presentado recientemente, confirma que las compañías de servicios de limpieza ocupan al 2,5% de los 15 millones de trabajadores existentes en España y conforman una de las diez principales actividades de servicios, en términos de empleo, del país.

1.1.3 DESAFIOS E INCERTIDUMBRES

En estos momentos donde parece que la pandemia está llegando a una fase de mayor control que han dado en llamar “nueva normalidad”, el papel de las empresas de limpieza seguirá siendo clave ya que la población se ha mentalizado de la importancia de la higiene personal y colectiva.

Ha sido un sector esencial desde la primera fase de la pandemia, y la profesionalidad de los trabajadores ha sido admirable, estando en primera línea durante los momentos más críticos. A futuro, el sector debe ir encaminado no solo a combatir pandemias relacionadas con virus, sino el control de todo tipo de alérgenos y patógenos que están en nuestro medio ambiente, y para ello se deben definir estándares de calidad en los procesos de higiene y desinfección con equipamientos avanzados y equipos humanos cualificados.

Cuestión aparte, en estos momentos, es el encarecimiento de materias primas y combustibles producidos por la invasión de Rusia en Ucrania, que ha incrementado los precios y paralizado la oferta de ciertos materiales. Un IPC disparado, al final se traducirá en incrementos salariales por encima de lo presupuestado y muchos contratos sufrirán pérdidas importantes de rentabilidad ya que no es fácil poder actualizar precios en contratos en vigor.

Las patronales de limpieza están luchando porque se reforme la Ley de desindexación de 2012 que impide actualizar los contratos públicos al IPC, ya que es un sector con unos márgenes muy pequeños, y subidas como la del SMI, o ahora el IPC, solo generan sobrecostes que íntegramente asumen nuestras empresas. En el otro lado, los sindicatos luchan por la adaptación de salarios al nuevo escenario económico, ya que la mayoría de las familias también están al límite de sus posibilidades.

1.1.4 PRINCIPALES CUESTIONES SECTORIALES

Uno de los aspectos que más puede afectar a nuestro sector en los próximos años es la nueva reforma laboral que ha entrado en vigor en el mes de abril 2022, por la incidencia que supone en la contratación temporal al desaparecer el contrato por obra o servicio.

Si bien, el objetivo de la reforma es fomentar la contratación indefinida y evitar los contratos interrumpidos que buscan evitar el pago de cotizaciones a la Seguridad Social, también hay que considerar la actividad del sector de limpieza es muy irregular, por estar sujeta a incesantes variaciones y contingencias y quizás hubiera necesitado un enfoque más especial para dar flexibilidad a la jornada laboral del personal de limpieza.

Pero sobre todo, las empresas de limpieza creemos que hubiera sido un buen momento para realizar cambios en lo que de verdad nos impacta, como es lo referente al artículo 44 del estatuto de Trabajadores en lo que a sucesión de empresas se refiere. Según diversas sentencias, las empresas que suceden a una anterior en una contrata, no solo subrogan al personal, sino también las posibles deudas que la empresa saliente tenga con los trabajadores y con organismos como la Seguridad Social o Hacienda. Esto hace un perjuicio enorme tanto a la empresa solvente que gana la licitación, como al cliente que oferta el servicio, porque puede darse el caso que, al conocer la situación de la empresa anterior, nadie quiera subrogarse en ese contrato dejándoles de prestar servicio.

1.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGÍAS

1.2.1 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La estrategia del Grupo Limasa es mantener una empresa solvente a lo largo de los años, que enfocada en el sector de la limpieza, que es lo que conocemos bien y sabemos hacer, nos permita establecer sinergias para ofertar a los clientes una variedad alternativa de servicios de acuerdo a sus necesidades de cada momento.

Para ello vamos fijando objetivos encaminados a buscar alianzas con aquellos Partners especialistas en otras áreas que nosotros no dominamos, y formamos Uniones Temporales de Empresas, por ejemplo con FCC, especializados en recogida de basuras, o con el Grupo Arasti Barca, especializados en actividades de servicios de docencia deportiva y gestión de instalaciones.

1.2.2 PLANES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Otro factor de éxito a lo largo de nuestra trayectoria ha sido no querer crecer demasiado rápido, y estudiar muy en profundidad dónde asignábamos nuestros recursos. En consecuencia, hemos dejado de trabajar en estos años con clientes que no pagaban bien, o que no se generaba una rentabilidad mínima para poder seguir ofertando un servicio adecuado.

No ha sido una prioridad para nosotros mostrar un crecimiento constante a lo largo de los años, sino que lo que buscábamos era sentar las bases para que este se produjera a futuro de una forma orgánica y saneada, generando liquidez para poder pagar a tiempo a nuestros trabajadores y proveedores, y cumplir a tiempo con las obligaciones tributarias.

La siguiente prioridad de asignación de recursos está siendo la modernización de nuestra maquinaria y elementos de transporte, para adaptarnos a las nuevas normativas en materia de seguridad y medio ambiente, a la vez que apostamos por la innovación y el desarrollo. Así estamos renovando la flota de vehículos, invirtiendo en motores híbridos, GNC o 100% eléctricos.

También hay un plan para renovar los equipos informáticos, pasando de ordenadores de sobremesa a portátiles más manejables, con la idea de que, todo nuestro personal de oficina tenga facilidad para teletrabajar si las circunstancias lo requieren.

1.3 MODELO DE NEGOCIO

Nuestro modelo de negocio está basado en 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.

Así, en este entorno de adaptación en el que nos movemos los últimos años, nos han requerido un enfoque más intensivo en desinfección, y limpiezas continuas en sitios que tienen alta rotación de público. Limasa tiene la capacidad para cubrir estas necesidades y la solvencia para arrancar nuevos contratos en situaciones de incertidumbre financiera con la inflación disparada.

2. POLITICAS Y RESULTADO DE APLICACIÓN DE DICHAS POLÍTICAS

2.1 POLÍTICA EN RELACIÓN CON LA CADENA DE SUMINISTRO

La Dirección de Limasa, 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 un Sistema de Gestión Integrado en la Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Seguridad y Salud y de Responsabilidad Social Corporativa, basado en los requisitos que establecen las siguientes normas en las que nos encontramos certificados:

ISO 9001:2015. Esta certificación se considera como el primer paso en la implementación de un proceso de mejora continua en toda la organización. Demuestra que la empresa cumple los estrictos requisitos del sistema de gestión de la calidad en las siguientes áreas: instalaciones, personas, formación, servicios y equipos

ISO 14001:2015. Esta certificación es fundamental para demostrar que se tiene establecido un sistema de gestión ambiental eficiente. Se basa en factores tales como las políticas ambientales específicas de la organización, los tipos de productos y servicios que proporciona, y su ubicación y condiciones de operación.

EMAS, ISO 45001:2018 Esta certificación proporciona un marco para reducir los riesgos laborales, mejorar la seguridad de los empleados y crear mejores condiciones de trabajo.

IQNet SR10:2015. Sistema de Gestión de Responsabilidad Social. Recoge las mejores prácticas y recomendaciones a nivel internacional en materia de responsabilidad social, gestionando los aspectos más relevantes de sostenibilidad (aspectos económicos, ambientales, sociales y de buen gobierno) y de las relaciones con los grupos de interés, permitiendo reducir riesgos e identificar oportunidades.

Disponemos de El objetivo de esta Política es el de extender nuestros compromisos, políticas y valores a toda nuestra cadena de valor, y promover que nuestros proveedores, suministradores, colaboradores, contratistas y subcontratistas cumplan con los mismos compromisos.

Esta Política abarca todo el enfoque de gestión responsable de nuestra cadena de suministro, recogiendo nuestro compromiso y el de nuestros proveedores, debiendo de ser leída e interpretada conjuntamente con nuestro Código Ético y nuestro Manual de Buenas Prácticas.

El alcance de este proceso empieza con la necesidad de compra de materiales y/o servicios, donde el solicitante 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.

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.

Todo proceso que pueda 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, identifica 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 deben ser comunicados a través de un contrato, aceptación de un pedido o por correo electrónico.

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.

2.2 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				
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
PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO COMBUSTIBLE	COMERCIAL Y DESPLAZAMIENTOS	Agotamiento del RRNN	NS
	EMISIONES A LA ATMÓSFERA		Contaminación a la atmósfera (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	NS
	RESIDUOS ENVASES		Contaminación derivada de su tratamiento	SIGNIFICATIVO
OFICINAS	CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA LIMASA	ACTIVIDAD EN OFICINA	Agotamiento del RRNN	SIGNIFICATIVO
	CONSUMO PAPEL		Agotamiento del RRNN	NS
	CONSUMO TONER/ CARTUCHOS TINTA		Agotamiento del recurso natural vegetación	NS
	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
MANTENIMIENTO EQUIPOS	RAEES	OFFICE EMPLEADOS EN INSTALACIONES	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RESIDUOS PILAS	MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS ELÉCTRICOS E INFORMÁTICOS	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RESIDUOS FLUORESCENTES		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
MANTENIMIENTO INSTALACIONES	RESIDUOS PODA	MANTENIMIENTO INSTALACIONES	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RESIDUOS FLUORESCENTES		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 2021						
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
N° 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 2021				
	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
		Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	NS

	SUBCONTRATAS DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO (Equipos e infraestructura, talleres, etc)	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 Objetivos 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 marzo de 2022 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, 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) N° 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.

2.3 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 marzo de 2022 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, sometiéndola 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

2.4 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.

3. CUADRO INTEGRADO DE INDICADORES

3.1 INDICADORES FINANCIEROS

Nuestro Grupo tributa bajo el régimen de consolidación fiscal, y por nuestro tamaño pasamos auditorías 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.

3.2 INDICADORES AMBIENTALES

3.2.1 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

3.2.1.1 CONSUMO DE ENERGIA

AÑO	TOTAL (KWh)	TOTAL (MWh)	RATIO (MWh / trabajador)
2019	30.235,00	30,235	1,89
2020	26.990,00	26,990	1,69
2021	26.143,00	26,143	1,63

3.2.1.2 CONSUMO DE AGUA

AÑO	TOTAL (m³)	RATIO (m³/trabajador Madrid oficina)
2019	138,75	8,67

2020	135,56	8,54
2021	126,38	7,90

3.2.1.3 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 MITECO, versión 17:

AÑO	TOTAL (t CO ₂)	RATIO (t CO ₂ e/ trabajador)
2019	42,16	0,1139459
2020	27,97	0,0739192
2021	29,02	0,0696062

3.2.2 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)
2019	10	0,010	0,00002703
2020	13	0,013	0,00003435
2021	8	0,008	0,00001919

3.3 INDICADORES SOCIALES

3.3.1 CAPITAL HUMANO

3.3.1.1 EMPLEADOS

Nº de personas con contrato a final de

2019: 1.220

2020: 1.164

2021: 1.670

3.3.1.2 DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEADOS

Nº de mujeres con contrato a final de
2019: 953
2020: 869
2021: 1.321

3.3.1.3 PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN

Nº de personas con puestos de Alta Dirección a final de
2019: 3
2020: 3
2021: 3

3.3.1.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA ALTA DIRECCIÓN

Nº de mujeres con puestos de Alta Dirección a final de
2019: 1
2020: 1
2021: 1

3.3.1.5 ESTABILIDAD LABORAL

Nº de empleados con contrato indefinido en vigor a final de
2019: 888
2020: 805
2021: 1.037

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

3.3.1.6 DERECHO AL PERMISO PARENTAL

Nº de empleados varones que han hecho uso del derecho al permiso parental en
2019: 5
2020: 0
2021: 3

3.3.1.7 DERECHO AL PERMISO MATERNAL

Nº de empleadas mujeres que han hecho uso del derecho al permiso maternal en
2019: 10
2020: 6
2021: 7

3.3.1.8 DISCAPACIDAD

El Grupo Limasa en 2021 ha tenido en plantilla **108** 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.

3.3.1.9 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.

3.3.1.10 ABSENTISMO

Nº de días de absentismo (perdidos por accidentes enfermedades o cualquier causa):

2019 43.261 días
 2020 48.348 días
2021 47.260 días

3.3.1.11 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.

3.3.1.12 CREACIÓN NETA DE EMPLEO

Evolución en los últimos 3 años.

Año 2019	Año 2020	Año 2021
1.220	1.164	1.670

3.3.1.13 ANTIGÜEDAD LABORAL

Plantilla total 2021 desagregada por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	172	13%	122	35%	294
De 1 a 3 años	104	8%	49	14%	153
De 3 a 5 años	118	9%	37	11%	155
Más de 5 años	927	70%	141	40%	1.068
TOTAL	1321	100%	349	100%	1.670

3.3.1.14 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.

3.3.1.15 PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

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

3.3.2 CAPITAL SOCIAL

3.3.2.1 CADENA DE SUMINISTRO

Nº de denuncias a causa de incidencias con proveedores: 0

3.3.2.2 PAGO A PROVEEDORES

Concepto	2021 días	2020 días	2019 días
Periodo medio de pago a proveedores	14,36	15,01	15,21
Ratio de operaciones pagadas	90,13	88,34	92,19
Ratio de operaciones pendientes de pago	9,87	11,66	7,81

3.3.3 DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

3.3.3.1 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

No se ha producido ningún incidente durante el año 2021 concerniente al respeto de los Derechos humanos

3.3.3.2 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

3.3.3.3 FORMACIÓN EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

No se ha impartido formación en materia de corrupción y soborno durante el año 2021

3.3.3.4 IRREGULARIDADES EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Durante el año 2021 no se han producido ni incidentes ni denuncia en materia de corrupción y soborno

3.3.3.5 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

3.4 *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 31 de marzo de 2022*