

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021



Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción | 3 |
| Objetivo | 12 |
| Contexto de la organización | 12 |
| Modelo de negocio | 12 |
| ▪ Entorno empresarial y mercados en los que opera. | 12 |
| ▪ Organización y Estructura..... | 13 |
| ▪ Misión, visión y valores..... | 15 |
| ▪ Objetivos y estrategias..... | 15 |
| ▪ Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | 16 |
| Políticas | 16 |
| Resultado de las políticas | 18 |
| Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida | 19 |
| Cuestiones medioambientales..... | 20 |
| Global Medioambiente | 20 |
| ▪ Información ambiental detallada de la organización..... | 20 |
| ▪ Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 22 |
| ▪ La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | 22 |
| Contaminación | 22 |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | 26 |
| Uso sostenible de los recursos | 26 |
| Cambio climático | 29 |
| Protección a la biodiversidad | 29 |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | 30 |
| Empleo | 30 |
| Organización del trabajo | 36 |
| Salud y seguridad | 36 |
| Relaciones sociales..... | 37 |
| Formación | 40 |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad..... | 41 |
| Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad..... | 42 |
| Respeto de los derechos humanos | 44 |
| Lucha contra la corrupción y el soborno..... | 45 |
| Información sobre la sociedad | 45 |
| Compromisos de la empresa con sus grupos de interés y el desarrollo sostenible. | 45 |
| Compras | 48 |
| Subcontratación y proveedores | 49 |
| Consumidores | 50 |
| Información fiscal..... | 52 |

Objetivo

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

Los datos de información no financiera recogidos en este documento hacen referencia al periodo de enero a diciembre del año 2021.

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

- Estándares y directrices de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.
- Los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Los siete principios de responsabilidad social enunciados por la norma ISO 26000.
- Análisis sectorial realizado a partir del estudio de estados de información no financiera, memorias de responsabilidad social y memorias de sostenibilidad de empresas del sector.
- The Sustainability Yearbook 2020. RobecoSAM.
- Asuntos relevantes identificados a través de un análisis de prensa nacional e internacional.

Contexto de la organización

Modelo de negocio

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

Grupo SIFU es el centro especial de empleo líder en la prestación de Facility Services socialmente responsables que proporciona todos aquellos servicios que una compañía puede externalizar para que pueda centrarse en su actividad principal. La propuesta de valor que Grupo SIFU ofrece a las empresas está compuesta por soluciones integrales y flexibles en servicios auxiliares, limpieza especializada, servicios medioambientales, asesoría y gestión de suministros.

Con 4794 personas trabajadoras y presencia en todo el territorio nacional, en Francia y en Andorra, Grupo SIFU da servicio a más de 1.600 clientes del ámbito público y privado, y en sectores tan diversos como el aeroportuario, farmacéutico, educativo, sanitario, industrial,

hotelero, oficinas, grandes superficies, entre otros. Para cada cliente y sector Grupo SIFU adecúa su oferta para establecer una propuesta integral de servicios a medida. Cabe destacar que, de los 4.800 trabajadores, el 40% son considerados de difícil inserción



Ilustración 1.- Presencia en el territorio nacional.

Grupo SIFU cuenta con más de 25 años de experiencia, contribuyendo al crecimiento de grandes compañías que apuestan por la calidad y la integración sociolaboral de personas con diversidad funcional, con el valor añadido de que Grupo SIFU ofrece en su oferta de servicios, como despliegue de su responsabilidad social corporativa, el asesoramiento y cumplimiento integral de la Ley General de Discapacidad (antigua LISMI).

La sede principal se sitúa en Barcelona, en la calle Femades 19-25, L'Hospitalet de Llobregat. Además, Grupo SIFU cuenta con oficinas repartidas por todas las Comunidades Autónomas de España.

- **Organización y Estructura.**

El organigrama y mapa de procesos de Grupo SIFU son:



Ilustración 2.- Organigrama de Grupo SIFU.



Ilustración 3.- Mapa de procesos de Grupo SIFU.

▪ **Misión, visión y valores**



Ilustración 4.- Misión, visión y valores de Grupo SIFU.

▪ **Objetivos y estrategias.**

El Grupo SIFU cuenta con un plan estratégico “Transforma 19.21” que es una nueva oportunidad para transformar la compañía. Uno de los puntos diferenciales de este nuevo plan estratégico es que colocan a las personas en el centro del negocio. Además, se potencia el factor social, bajo el concepto “social, sostenible y saludable”, que es diferencial del Grupo, y, sobre todo, vela por la sostenibilidad en todos los sentidos. Este plan permite transformar a través del crecimiento diversificado y especializado, profesionalizando, digitalizando y desarrollando políticas y procedimientos, para cumplir los objetivos de liderazgo en la integración laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión.

Así, la estrategia del Grupo SIFU se apoyará en los siguientes ejes fundamentales:



Ilustración 5.- Estrategia de Grupo SIFU.

Este Plan Estratégico 2019 -2021 contempla además los siguientes objetivos:

- ▶ Consolidación como empresa referente de Facility Services especializada en la inserción laboral de personas con discapacidad.
- ▶ Entrar en el sector Facility Management (FM). Evolución hacia el FM para dar respuestas a necesidades futuras, aportar valor a los clientes y blindar la relación con los mismos.

- ▶ Incrementar notoriedad con todos los stakeholders.
- ▶ Mantenerse en el Top 1-2 por facturación como Centro Especial de Empleo.

Las estrategias para conseguir estos objetivos fueron:

- ▶ Nuevas divisiones y líneas de negocio.
- ▶ Alianzas estratégicas con terceros para ampliar oferta de servicios.
- ▶ Apostar por la formación, la innovación y la mejora y estandarización de procesos.
- ▶ En servicios auxiliares, profundizar en paquetización por sectores.
- ▶ En servicios medioambientes apostar por servicios innovadores y sostenibles.
- ▶ Ampliación en número de delegaciones con el objetivo de poder tener oficinas en todas las capitales de provincia.

Cabe destacar que el cumplimiento de este plan estratégico ha sido del 90%, dato que nos indica que vamos por el buen camino.

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

Grupo SIFU identifica los principales factores y tendencias:

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

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

Políticas

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

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

- Objetivo: procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de Grupo SIFU y de todos sus empleados, como elemento básico de la cultura empresarial de Grupo SIFU en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados. El Código define los principios y valores que deben regir las relaciones de Grupo SIFU con sus grupos de interés.
- A quién está dirigido: este código es de aplicación a los miembros del Consejo de Administración, miembros del Comité de Dirección, y a todos los empleados del Grupo SIFU, indistintamente de su relación laboral y sin perjuicio de que ciertas personas se

encuentren sujetas también a otros códigos de conducta específicos de la actividad o negocio en el que desempeñan sus funciones.

- Las personas sujetas a este código tienen la obligación de conocerlo y cumplirlo, así como de colaborar para facilitar su cumplimiento.

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

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

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

Grupo SIFU, dispone también de una política del sistema integrado de gestión de acuerdo con las normas ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medio ambiente), ISO 50001 (eficiencia energética), ISO 45001 (seguridad y salud) y SA 8000 (Responsabilidad social corporativa), aprobada en su última versión de enero de 2020 y disponible para todas sus partes interesadas.

Además de la política del sistema de gestión integrada, Grupo SIFU dispone actualmente de un Compliance compuesto por varios protocolos que garantizan la política y tratamiento de los siguientes ámbitos:

- CO-PROT-2-1 Protocolo del órgano de cumplimiento.
- CO-PROT-2-2 Protocolo de gestión del riesgo en estructuras de GRUPO (relación matriz filial).

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

Cabe resaltar que, en agosto del 2021, el protocolo CO-PROT-4-2 se actualiza a versión 02, siendo su ámbito de alcance toda la organización, servicios de consultoría y servicios de suministros.

Resultado de las políticas

Grupo SIFU somete anualmente sus prácticas de gestión en materia de calidad, medio ambiente, eficiencia energética y seguridad y salud a auditorías por tercera parte independiente por una entidad certificadora homologada. En base a estas auditorías, el Grupo SIFU cuenta y renueva anualmente sus certificaciones ISOs, antes mencionadas.

Para la continuidad de sus certificaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) bajo la norma SA8000, sus prácticas de gestión son sometidas a auditoría semestral también por una entidad independiente.

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

Cabe destacar que cuenta con un canal de comunicación sobre los posibles incumplimientos del Código de Conducta, para hacer un seguimiento de las políticas descritas en el apartado anterior.

Durante el año 2021 los resultados de las políticas corporativas que quedan descritos a lo largo de este documento confirman que no se han manifestado riesgos sociales, ambientales, éticos ni de buen gobierno relevantes.

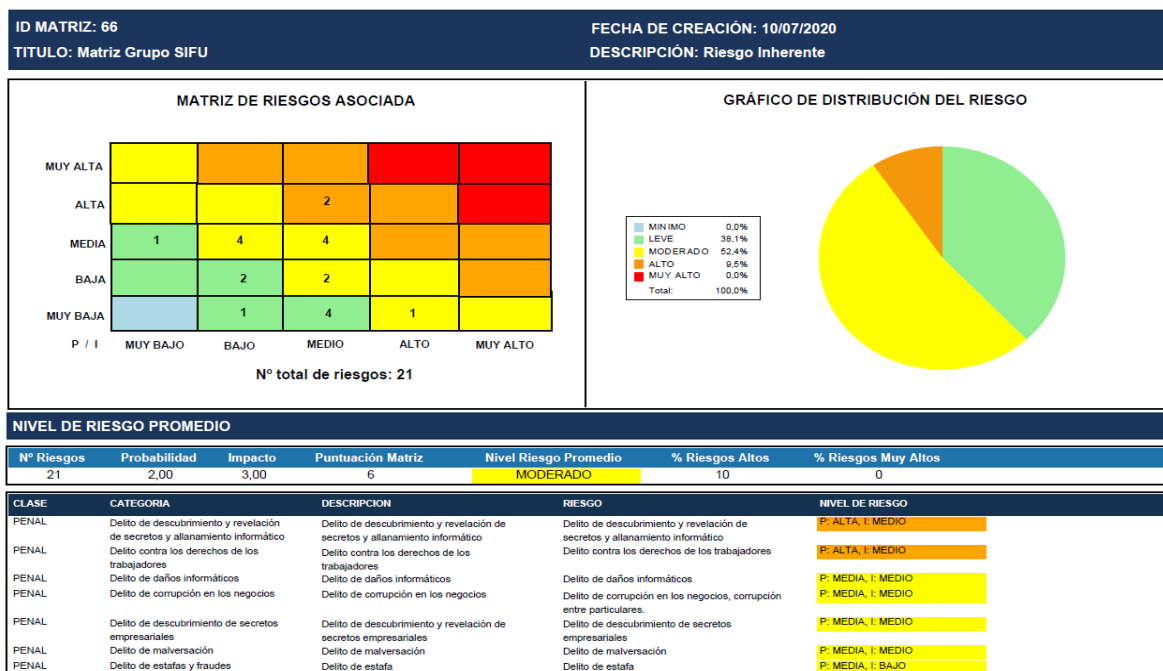
Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida

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

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

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

Grupo SIFU actualizó en 2020 la matriz de riesgos inherentes, confeccionada por primera vez en 2016 para identificar y definir los riesgos de cumplimiento que puede enfrentar en su actividad diaria. En 2021 no ha habido cambios.



| ID MATRIZ: 66 | | FECHA DE CREACIÓN: 10/07/2020 | | |
|---------------------------|--|--|--|-----------------------|
| TÍTULO: Matriz Grupo SIFU | | DESCRIPCIÓN: Riesgo Inherente | | |
| CLASE | CATEGORIA | DESCRIPCION | RIESGO | NIVEL DE RIESGO |
| PENAL | Delitos contra la propiedad intelectual e industrial | Delito contra la propiedad intelectual e industrial | Delito contra la propiedad intelectual e industrial | P: MEDIA, I: BAJO |
| PENAL | Delito contra los recursos naturales y el medio ambiente | Delito contra los recursos naturales y el medio ambiente | Delito contra los recursos naturales y el medio ambiente | P: MEDIA, I: BAJO |
| PENAL | Delitos de corrupción | Delito de cohecho | Delito de cohecho | P: MEDIA, I: BAJO |
| PENAL | Delito publicitario | Delito publicitario | Delito publicitario | P: BAJA, I: MEDIO |
| PENAL | Delitos contra la salud pública: adulteración de alimentos o de aguas potables | Delitos contra la salud pública: adulteración de alimentos o de aguas potables | Delitos contra la salud pública: adulteración de alimentos o de aguas potables | P: BAJA, I: MEDIO |
| PENAL | Delito de blanqueo de capitales | Delito de blanqueo de capitales | Delito de blanqueo de capitales | P: BAJA, I: BAJO |
| PENAL | Delito contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social | Delito contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social | Delito contra la Hacienda Pública | P: BAJA, I: BAJO |
| PENAL | Delitos de terrorismo | Delitos de terrorismo | Delitos de terrorismo | P: MUY BAJA, I: ALTO |
| PENAL | Delito de tráfico ilegal de órganos | Delito de tráfico ilegal de órganos y su trasplante | Tráfico ilegal de órganos | P: MUY BAJA, I: MEDIO |
| PENAL | Delitos de corrupción | Delito de tráfico de influencias | Delito de tráfico de influencias | P: MEDIA, I: MUY BAJO |
| PENAL | Delito de incitación al odio y a la discriminación | Delito de incitación al odio y a la discriminación | Delito de incitación al odio y a la discriminación | P: MUY BAJA, I: MEDIO |
| PENAL | Delito de abuso de información privilegiada | Delito de abuso de información privilegiada | Delito de abuso de información privilegiada | P: MUY BAJA, I: MEDIO |
| PENAL | Delito de alteración de precios y manipulación de mercados | Delito de alteración de precios y manipulación de mercados | Delito de alteración de precios y manipulación de mercados | P: MUY BAJA, I: MEDIO |
| PENAL | Delito de insolvencias punibles | Delito de insolvencias punibles | Delitos de insolvencias punibles | P: MUY BAJA, I: BAJO |

Ilustración 6.- Matriz de riesgos inherentes.

De igual forma, en 2020 Grupo SIFU ha creado una Adenda al Informe de Riesgos Penales de Grupo SIFU, elaborado por Molins Defensa Penal Compliance para dar respuesta a la Ley 1/2019 de 20 de febrero, por la que se reforma la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal.

Cuestiones medioambientales

Global Medioambiente

- Información ambiental detallada de la organización

La gestión de los aspectos ambientales es un asunto importante de la responsabilidad social del GRUPO SIFU, que asume los impactos ambientales que generan sus actividades, y en todas y cada una de las regiones en las que opera. Como parte de su compromiso con el medioambiente, tiene implantado la norma ISO 14001 de gestión ambiental, y se ha recertificado en la misma en febrero de 2021.

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

Grupo SIFU realiza la identificación de sus aspectos ambientales y de sus impactos asociados a su operación y prestación de servicios según su procedimiento de evaluación de aspectos ambientales PR080601. Los principales aspectos ambientales identificados por actividad son durante el periodo de este informe son:

| DIRECTOS | | ACTIVIDAD | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-----------------|---------------------|---------------------------|---------------------------|---------------|---|---|
| | | OFICINA / ALMACÉN | AUX - AUXILIARES | AUX - CONSERJERIA | AUX - MANTENIMIENTO | AUX - INSTALACIONES | AUX - LOGÍSTICA | AUX - MANIPULADORES | LIM - CONV/INDUS/AGROALIM | LIM - HIGIENICO SANITARIA | MEDIOAMBIENTE | | |
| ASPECTOS AMBIENTALES REALES | Consumos | Combustible | X | | X | | | X | | X | | X | |
| | | Agua | X | | X | | X | X | X | X | | X | |
| | | Papel | X | X | | | X | | | | | | |
| | | Electricidad | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| | | Tóners | X | X | | | X | | | | | | |
| | | Productos químicos | X | | X | X | | | X | X | X | | |
| | Residuos no peligrosos | Productos fitosanitarios | | | | | | | | | | | X |
| | | RSU | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | |
| | | Sanitarios | | | | | | | | | X | | |
| | | Papel | X | X | | | X | | | | | | |
| | | Tóners | X | X | | | X | | | | | | |
| | | Restos de podas | | | | | | | | | | | X |
| | Residuos peligrosos | Pilas y baterías | X | X | | | X | | | | | | |
| | | Fluorescentes | X | | | X | | | | | | | |
| | | RAEE's | X | | | | | | | | | | |
| | | Envases contaminados | | | X | X | | | X | X | X | X | X |
| | | Aerosoles | | | | | | | | X | X | | |
| | | Absorbentes y trapos contaminados | | | X | | X | X | | | | | X |
| | Vertido | Aguas residuales | X | | | | | | | | | | |
| | | Combustible | X | | X | | | X | | X | | X | |
| | Emisiones | Gases de combustión | X | | X | | | X | | X | | X | |
| | | Actividad general (Climatización) | X | | | | | | | | | | |
| | Ruido | Uso de la maquinaria | | | X | X | | X | X | X | | X | |
| TOTAL | | 16 | 7 | 10 | 6 | 9 | 7 | 6 | 10 | 7 | 10 | | |
| | | 43 | | | | | | | | | | | |

Ilustración 7.- Identificación de aspectos ambientales e impactos asociados.

El Grupo SIFU evalúa los riesgos laborales de cada una de sus líneas de negocio y actividades. Los efectos de estos riesgos para la salud quedan registrados anualmente en su memoria anual de la actividad preventiva.

Dispone de un responsable y un técnico de calidad y medioambiente, para la prevención de riesgos ambientales. La estructura organizativa de las personas dedicadas a la prevención de riesgos laborales es como sigue:

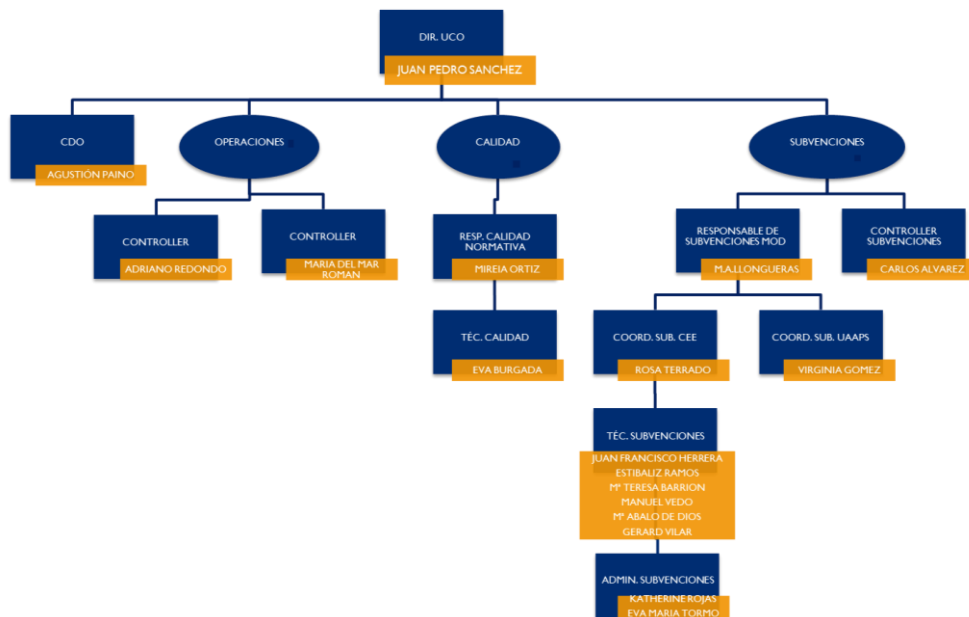


Ilustración 8.- Organigrama de la Unidad de Control Operativo.

▪ Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

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

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

Grupo SIFU no ha recibido multas ni sanciones de carácter ambiental durante 2021.

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

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

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

Contaminación

Grupo SIFU ha calculado la huella de carbono en el año 2019 y ha registrado dicho cálculo en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono de MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y Reto demográfico), por lo que es el cálculo del año 2019 el que se toma como referencia. Grupo SIFU dispone de un inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y tiene un plan de reducción a tres años.

El cálculo de las emisiones de GEI 2020 de Grupo SIFU se ha realizado bajo el marco de referencia de la ISO 14064:1-2012 Parte 1: Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero. Esta norma está en gran parte basada en la iniciativa GHG Protocol.

En septiembre del año 2021 se realizó la verificación del informe Huella de Carbono del Grupo SIFU correspondientes al año 2020, por la empresa externa de certificación TÜV Rheinland (Exp nº 00/200012), asegurando que la declaración efectuada por la organización relativa a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en el alcance definido, es completa, esto es: exacta, coherente, transparente y sin discrepancias notables.

Se han considerado como gases de efecto invernadero: CO₂, CH₄, N₂O y HCFs (gases refrigerantes o HCFs de otro tipo), para alcance 1 y CO₂, para el resto de los alcances.

Durante la verificación se analizó la información atendiendo al enfoque que establece la norma ISO 14064-1: 2018.

La organización notificó todas las emisiones y/o absorciones de GEIs atribuibles a las operaciones sobre las que ejerce control.

Las actividades (emisiones y remociones) directas, indirectas y exclusiones de la verificación se describen a continuación:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI
 - Emisiones asociadas fuentes móviles.
 - Emisiones asociadas a las fugas de gases fluorados (refrigerantes)
- Alcance 2: Emisiones indirectas
 - Las emisiones de alcance 2 se derivan de la adquisición de energía eléctrica
- Alcance 3: Emisiones indirectas:
 - Emisiones indirectas de GEI causadas por la adquisición de bienes y servicios.
 - Emisiones indirectas de GEI causadas por los viajes corporativos
 - Emisiones indirectas de GEI causadas por los viajes in itinere

Como exclusión se indica que se ha realizado la exclusión de los 8 almacenes externos a la organización que, de acuerdo con los cálculos realizados en el año 2019, suponen menos de un 1% de la suma de las emisiones de alcance 1 y 2, por tanto, esta fuente de emisiones es inferior al 5% del inventario, límite de materialidad que se suele utilizar en Huella de carbono.

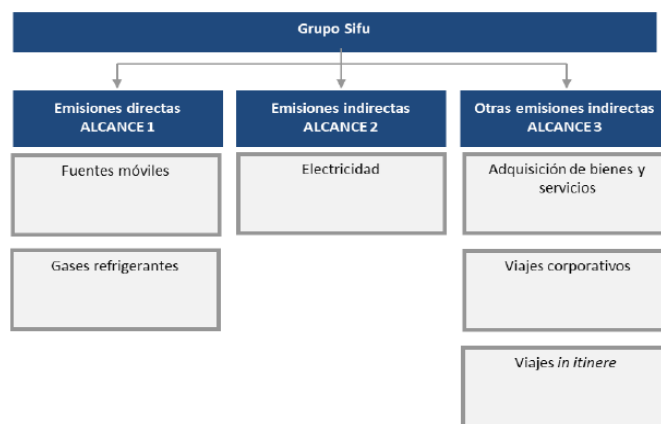


Ilustración 9.- Mapa de la huella de carbono de Grupo SIFU.

El valor total de la Huella de carbono de Grupo Sifu Facility Services & Management es de 7.078,20 toneladas de CO₂e para el año 2020, un 7,83% menor que la huella de carbono del 2019.

La siguiente tabla resumen incluye la distribución de las emisiones de carbono de este periodo por alcance, fuente y tipo de instalación:

| ALCANCE | ÁREA | FUENTE | Unidad | TOTAL 2020 | |
|--|-----------------------------|---------------------|--------------------|------------|----------|
| Emisiones y remociones directas de GEI | Fuentes móviles | Diesel | tCO ₂ e | 876,15 | |
| | | Gasolina | tCO ₂ e | 309,26 | |
| | | Autogas | tCO ₂ e | 0,55 | |
| | | GNC | tCO ₂ e | 6,01 | |
| | Fuga de gases refrigerantes | Gases refrigerantes | tCO ₂ e | 0,00 | |
| | | | | 1.191,96 | 1.191,96 |

| ALCANCE | ÁREA | FUENTE | Unidad | | TOTAL 2020 | |
|---|--|-------------------------------------|--------------|---------|-----------------|----------|
| Emisiones indirectas de GEI por energía importada | Energía importada | Electricidad no renovable | tCO2e | 35,73 | 35,73 | 35,73 |
| | | Electricidad renovable | tCO2e | 0,00 | | |
| Otras emisiones | Emisiones indirectas adquisición de bienes y servicios | Bolsa grande | tCO2e | 333,32 | 2.138,59 | 5.850,51 |
| | | Bolsa pequeña | tCO2e | 50,61 | | |
| | | Bolsa camiseta | tCO2e | 0,00 | | |
| | | Bayeta microfibra | tCO2e | 75,96 | | |
| | | Fregona | tCO2e | 10,48 | | |
| | | Lejía | tCO2e | 4,06 | | |
| | | Pantalón | tCO2e | 28,66 | | |
| | | Mascarilla | tCO2e | 147,93 | | |
| | | Buga clean | tCO2e | 5,59 | | |
| | | Otros bienes y servicios adquiridos | tCO2e | 1.481,9 | | |
| | Viajes de negocio | Avión (vuelo domestico) | tCO2e | 29,69 | 39,18 | |
| | | Avión (vuelo trayecto corto) | tCO2e | 0,53 | | |
| | | Avión (vuelo trayecto largo) | tCO2e | 0,84 | | |
| | | Tren | tCO2e | 7,51 | | |
| | | Autobús | tCO2e | 0,00 | | |
| | | Barco | tCO2e | 0,06 | | |
| | | Vehículo alquilado | tCO2e | 0,55 | | |
| | Viajes in itinere | Tranvía | tCO2e | 13,66 | 3.672,74 | |
| | | Autobús | tCO2e | 124,84 | | |
| | | Coche de gasolina | tCO2e | 1.391,5 | | |
| | | Coche de diésel | tCO2e | 1.648,9 | | |
| | | Bicicleta | tCO2e | 0,00 | | |
| | | Tren regional | tCO2e | 6,18 | | |
| Motocicleta | | tCO2e | 84,71 | | | |
| Metro | | tCO2e | 8,52 | | | |
| Caminando | | tCO2e | 0,00 | | | |
| Ferrocarril | | tCO2e | 3,78 | | | |
| Coche híbrido | | tCO2e | 386,74 | | | |
| Ciclomotor | | tCO2e | 3,67 | | | |
| Bicicleta eléctrica | | tCO2e | 0,04 | | | |
| TOTAL | | | tCO2e | | 7.078,20 | |

Tabla 1.- Huella de carbono de Grupo SIFU 2020.

Tal y como se puede observar en la siguiente tabla y gráfico, otras emisiones indirectas suponen la mayor parte de la huella de carbono con el 82,66%, le sigue las emisiones directas con el 16,84%, mientras que las emisiones indirectas asociadas a la electricidad tienen una incidencia del 0,5%. Todos muestran un porcentaje similar al año 2019, pero se destaca la reducción de emisiones indirectas a la electricidad que apenas tiene una incidencia del 0,5%.

| | 2019 | | 2020 | |
|----------------------------|--------------------|-------------|--------------------|----------------|
| | TCO ₂ e | % | TCO ₂ e | % |
| Emisiones directas | 1.300,24 | 16,9% | 1.191,96 | 16,84% |
| Emisiones indirectas | 81,55 | 1,1% | 35,73 | 0,50% |
| Otras emisiones indirectas | 6.297,72 | 82,0% | 5.850,51 | 82,66% |
| Total | 7.679,52 | 100% | 7.078,20 | 100,00% |

Tabla 2.- Emisiones de GEI 2020 por alcances (t CO₂eq).

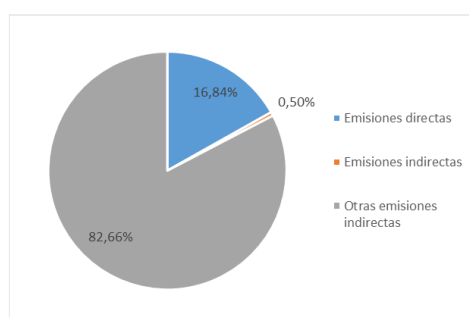


Ilustración 10.- Gráfico de las emisiones de GEI 2020 por alcances.

En conclusión, la Huella de carbono de Grupo SIFU es algo menor en el año 2020 que en el año 2019 (un 7,83% menor que en 2019), siendo las principales fuentes de emisión de GEI, los viajes in itinere y la adquisición de bienes y servicios.

Para estos datos mostrados del año 2020, Grupo SIFU estableció medidas durante 2020, para reducir las emisiones de carbono:

- Fomentar el uso de transporte público en viajes in itinere: Fomento del uso de transporte público tales como el metro, autobús o tren; en detrimento del vehículo propio, en trayectos de la vivienda del trabajador a sus puestos de trabajo.
- Reducción en el consumo de productos de limpieza y/o sustitución de productos de limpieza: por unos menos contaminantes o ecológicos que tengan menor incidencia en las emisiones de GEI.
- Sustitución gradual de la flota de vehículos actual por vehículos de bajas emisiones (eléctricos y/o híbridos).
- Fomentar las reuniones por videoconferencia para evitar viajes: Fomento de la realización de reuniones mediante videoconferencias, con el objetivo de reducir las emisiones asociadas a viajes corporativos. Entre estas reuniones están las acogidas de nuevos empleados, que actualmente se realizan parcialmente telemáticamente.
- Compra de energía verde: Continuar con la compra de energía verde para que esté presente en todas las oficinas.

En 2021 se realizaron campañas de sensibilización medioambiental sobre el uso del agua, energía, formación de medio ambiente y residuos. Además, sensibilización y buenas prácticas de eficiencia energética en la oficina.

Durante 2021, no se han hecho mediciones ambientales ni medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación por ruido o iluminación porque no se considera significativo y, por tanto, necesario. En cualquier caso, Grupo SIFU cumple con las Ordenanzas Municipales de las

localidades en las que se ubican los centros de trabajo en cuanto a ruido y contaminación lumínica.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

La actividad de Grupo SIFU genera residuos del tipo papel y cartón, tóner y cartuchos de tinta, pilas y baterías de móviles, fluorescentes, equipos informáticos obsoletos, restos de podas, restos contaminados por productos biocidas, envases contaminados, absorbentes y trapos contaminados y aerosoles.

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

En resumen, las acciones realizadas por Grupo SIFU para el fomento de la economía circular son:

- ▶ Recogida selectiva de residuos en oficinas.
- ▶ Alta de pequeños productores de residuos peligrosos.
- ▶ Gestión de residuos a través de gestores autorizados.
- ▶ Tratamiento final de residuos con destino valorización.
- ▶ Formaciones a las oficinas sobre transporte y gestión de residuos.
- ▶ Formaciones de residuos fitosanitarios y requisitos legales.

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

Uso sostenible de los recursos

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

Agua: El consumo total de agua en el año 2021 en valores absolutos fue de 3288,20 m³ y el consumo medio por persona fue 9,21 m³. Si comparamos el indicador 2021 frente al 2020, un año peculiar con reducción de consumo debido al Covid-19, se obtiene un aumento del 50%, pero al comparar con los valores del año 2019 (11,82 m³/persona), nos da una reducción del 22%.

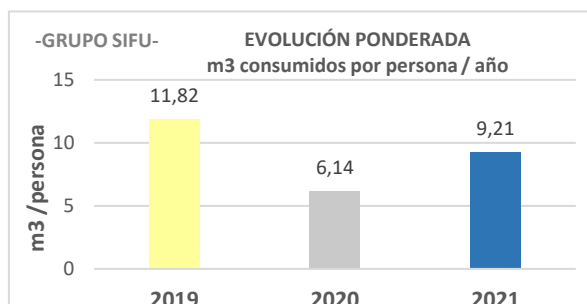


Ilustración 11.- Evolución del consumo de agua

No se dispone de datos de consumo de agua en los centros de Oviedo, Santander, Sevilla y Vigo debido a que se encuentran en centros de negocios y el consumo está incluido en el alquiler.

Por otra parte, el consumo de agua de Servicios Centrales (SSCC) en 2021 ha sido de 2722 m³ en valores absolutos y el consumo medio por persona fue de 13,69 m³. Se observa en el siguiente gráfico el aumento de un 56% frente al año anterior pero una reducción del 15% comparado con año 2019.

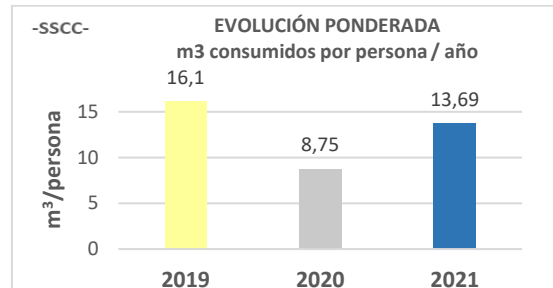


Ilustración 12.- Evolución del consumo de agua en centro SSCC

Papel: Grupo SIFU lleva a cabo un registro y control del consumo de papel de todos sus centros de trabajo en España. El consumo total de papel en 2021 ha sido de 705500 hojas impresas y el consumo medio por persona de 1976,19 hojas impresas.

Si comparamos el consumo medio por persona con el periodo anterior, se observa una reducción de un 41%. Esta reducción se ha conseguido gracias al proyecto de digitalización de los albaranes en las líneas de negocio de limpieza y jardinería, concienciación ambiental de los trabajadores.



Ilustración 13.- Evolución del consumo de papel

Combustible: El consumo de total de combustible en 2021 de la organización ha sido de 514.447,03 litros, esto supone un aumento del 6% con respecto al año 2020.

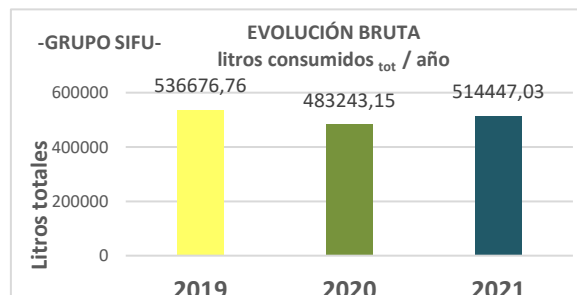


Ilustración 14.- Evolución del consumo de combustible (litros/vehículos).

Energía Eléctrica: Con respecto a la electricidad, la organización consume energía de la red eléctrica general. Solo se genera y se consume energía procedente de paneles solares en el centro de calle Femades 19-25, en L'Hospitalet de Llobregat.

Grupo SIFU ha calculado el consumo de electricidad de todos sus centros de trabajo en España. El consumo de electricidad en el año 2021 ha sido de 380687 kWh y la media por hora trabajada de 6,66 kWh. Comparando este último dato con el del año 2020, se observa una reducción del 16%.

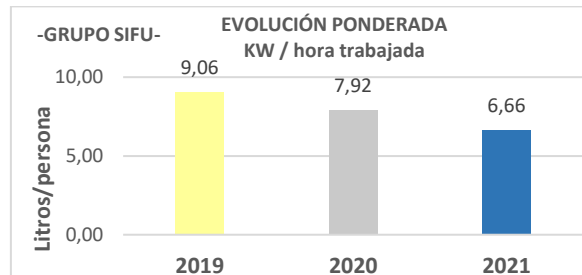


Ilustración 15.- Evolución del consumo de electricidad

Durante 2021, Grupo SIFU se planteó un objetivo encaminado a la eficiencia energética:

- ▶ Aumento del consumo de energías renovables a través del cambio de las compañías eléctricas de las oficinas a una comercializadora de "energía verde" (Watium), mediante la consecución de un aumento del 5% en la contratación de energía verde. Se consigue este objetivo, se mantiene la misma tendencia de reducción de consumo de energía eléctrica. Cabe resaltar que en 4 oficinas de Grupo SIFU no gestionamos directamente la contratación de la electricidad porque están en régimen de alquiler.

Además, Grupo SIFU tiene implantado un sistema de gestión de eficiencia energética conforme a la norma ISO 50001, que ayuda a mejorar la gestión energética y la reducción del consumo de energía, cuyas medidas se podrán hacer extensibles a otros centros de Grupo SIFU. Como parte de acciones se han realizado lo siguiente:

- ▶ Cambios de luminarias más eficientes.
- ▶ Presupuesto para instalación sistemas de monitorización energética y energías renovables.

Productos químicos: En 2021 el total de productos químicos consumidos en valores absolutos ha sido de 211497,09 litros y 4,53 litros con respecto la cantidad bruta de facturación (litros/1000€facturados/año). Al comparar con el año anterior este último dato, nos da un resultado de la reducción del 21% tal como se muestra en el siguiente gráfico:

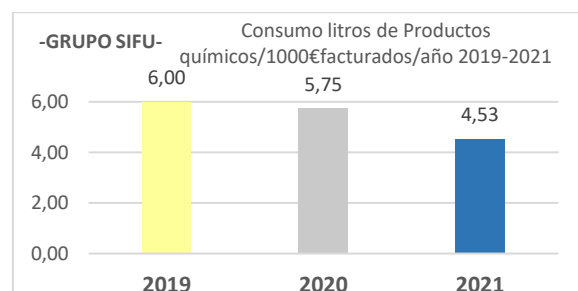


Ilustración 16.- Evolución del consumo de productos químicos

Además, durante 2021, Grupo SIFU se planteó un objetivo global para toda la organización:

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

Cambio climático

Como se ha comentado en el apartado de Contaminación, Grupo SIFU ha calculado su huella de carbono del año 2019. Se han establecido medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático y metas de reducción voluntarias para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, con un plan de reducción para el año 2022.

Para ello se va a contratar la Garantía de Origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables.

La estimación de la evolución de la huella de carbono, suponiendo que las emisiones se mantienen constantes, es la siguiente:

| Alcance | Área | t CO2eq | | | |
|----------------------------|---------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Emisiones directas | Fuentes móviles | 1.288,52 | 1.288,52 | 1.288,52 | 1.288,52 |
| | Gases refrigerantes | 11,73 | 11,73 | 11,73 | 11,73 |
| Emisiones indirectas | Electricidad | 81,55 | 72,04 | 62,54 | 49,86 |
| Otras emisiones indirectas | 3.1 Adquisición de bienes y servicios | 1.075,40 | 1.075,40 | 1.075,40 | 1.075,40 |
| | 3.6 Viajes corporativos | 145,08 | 145,08 | 145,08 | 145,08 |
| | 3.7 Viajes in itinere | 5.077,24 | 5.077,24 | 5.077,24 | 5.077,24 |

Tabla 3.- Evolución de la reducción de la huella de carbono.

La reducción será de un 2% en el año 2022 con respecto al 2019 para el alcance 2, en el consumo de electricidad.

Cabe resaltar que uno de los *objetivos globales* de GRUPO SIFU correspondientes al 2021 ha sido:

- ▶ La reducción del número de Teq de CO₂ generadas por los viajes corporativos e incentivo al uso de transporte ferroviario mediante la realización de acogidas del personal de forma telemática, se modifica la política de viajes para la oferta obligatoria en tren en viajes de menos de 600kms. El resultado ha sido satisfactorio consiguiéndose un incremento de viajes en tren en detrimento del uso de avión.

Protección a la biodiversidad

Grupo SIFU no realiza medidas para preservar o restaurar la biodiversidad, ya que todos sus centros de trabajo se encuentran en ciudades o en zonas urbanas donde no se afecta a la biodiversidad ni se generan impactos sobre áreas naturales protegidas.

Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

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

| ESPAÑA | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Tipo | Hombre | Mujer | Total |
| Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos | 102 | 156 | 258 |
| Menores de 30 años | 8 | 14 | 22 |
| Entre 30 y 50 años | 64 | 115 | 179 |
| Mayores de 50 años | 30 | 27 | 57 |
| Administrativos | 32 | 78 | 110 |
| Menores de 30 años | 6 | 5 | 11 |
| Entre 30 y 50 años | 17 | 53 | 70 |
| Mayores de 50 años | 9 | 20 | 29 |
| Operarios | 2785 | 1681 | 4.466 |
| Menores de 30 años | 231 | 126 | 357 |
| Entre 30 y 50 años | 1.275 | 794 | 2.069 |
| Mayores de 50 años | 1279 | 761 | 2.040 |
| Total: | 2.919 | 1.915 | 4.834 |

Tabla 4.- Número total de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. España.

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

| Tipo | Hombre | Mujer |
|--|---------------|---------------|
| Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos | 39,53% | 60,47% |
| Menores de 30 años | 36,36% | 63,64% |
| Entre 30 y 50 años | 35,75% | 64,25% |
| Mayores de 50 años | 52,63% | 47,37% |
| Administrativos | 29,09% | 70,91% |
| Menores de 30 años | 54,55% | 45,45% |
| Entre 30 y 50 años | 24,29% | 75,71% |
| Mayores de 50 años | 31,03% | 68,97% |
| Operarios | 62,36% | 37,64% |
| Menores de 30 años | 64,71% | 35,29% |
| Entre 30 y 50 años | 61,62% | 38,38% |
| Mayores de 50 años | 62,70% | 37,30% |
| Total: | 60,38% | 39,62% |

Tabla 5.- Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

c) Número total de modalidades de contrato de trabajo.

| Tipo | Operarios | | | Administrativos | | | Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos | | | TOTAL |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|-----------|------------|---|------------|------------|--------------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | |
| Menores de 30 años | 231 | 126 | 357 | 6 | 5 | 11 | 8 | 14 | 22 | 390 |
| Indefinidos | 42 | 30 | 72 | 3 | 1 | 4 | 2 | 10 | 12 | 88 |
| Tiempo Completo | 20 | 9 | 29 | 3 | 1 | 4 | 1 | 8 | 9 | 42 |
| Tiempo Parcial | 22 | 21 | 43 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 46 |
| Temporales | 189 | 96 | 285 | 3 | 4 | 7 | 6 | 4 | 10 | 302 |
| Tiempo Completo | 77 | 30 | 107 | 2 | 1 | 3 | 6 | 4 | 10 | 120 |
| Tiempo Parcial | 112 | 66 | 178 | 1 | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 182 |
| Entre 30 y 50 años | 1275 | 794 | 2069 | 17 | 53 | 70 | 64 | 115 | 179 | 2318 |
| Indefinidos | 657 | 322 | 979 | 14 | 36 | 50 | 61 | 102 | 163 | 1192 |
| Tiempo Completo | 437 | 121 | 558 | 10 | 23 | 33 | 56 | 66 | 122 | 713 |
| Tiempo Parcial | 220 | 201 | 421 | 4 | 13 | 17 | 5 | 36 | 41 | 479 |
| Temporales | 618 | 472 | 1090 | 3 | 17 | 20 | 3 | 13 | 16 | 1126 |
| Tiempo Completo | 332 | 165 | 497 | 1 | 7 | 8 | 3 | 12 | 15 | 520 |
| Tiempo Parcial | 286 | 307 | 593 | 2 | 10 | 12 | 0 | 1 | 1 | 606 |
| Mayores de 50 años | 1279 | 761 | 2040 | 9 | 20 | 29 | 30 | 27 | 57 | 2126 |
| Indefinidos | 847 | 443 | 1290 | 6 | 15 | 21 | 29 | 25 | 54 | 1365 |
| Tiempo Completo | 537 | 185 | 722 | 3 | 13 | 16 | 28 | 24 | 52 | 790 |
| Tiempo Parcial | 310 | 258 | 568 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 575 |
| Temporales | 432 | 318 | 750 | 3 | 5 | 8 | 1 | 2 | 3 | 761 |
| Tiempo Completo | 245 | 97 | 342 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 348 |
| Tiempo Parcial | 187 | 221 | 408 | 2 | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 | 413 |
| TOTAL: | 2.785 | 1.681 | 4.466 | 32 | 78 | 110 | 102 | 156 | 258 | 4.834 |

Tabla 6.- Número total de modalidades de contrato de trabajo

d) Distribución de modalidades de contrato de trabajo.

| Tipo | Operarios | | | Administrativos | | | Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos | | | TOTAL |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|--------------|--------------|---|--------------|--------------|----------------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | |
| Menores de 30 años | 4,78% | 2,61% | 7,39% | 0,12% | 0,10% | 0,23% | 0,17% | 0,29% | 0,46% | 8,07% |
| Indefinidos | 0,87% | 0,62% | 1,49% | 0,06% | 0,02% | 0,08% | 0,04% | 0,21% | 0,25% | 1,82% |
| Tiempo Completo | 0,41% | 0,19% | 0,60% | 0,06% | 0,02% | 0,08% | 0,02% | 0,17% | 0,19% | 0,87% |
| Tiempo Parcial | 0,46% | 0,43% | 0,89% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,02% | 0,04% | 0,06% | 0,95% |
| Temporales | 3,91% | 1,99% | 5,90% | 0,06% | 0,08% | 0,14% | 0,12% | 0,08% | 0,21% | 6,25% |
| Tiempo Completo | 1,59% | 0,62% | 2,21% | 0,04% | 0,02% | 0,06% | 0,12% | 0,08% | 0,21% | 2,48% |
| Tiempo Parcial | 2,32% | 1,37% | 3,68% | 0,02% | 0,06% | 0,08% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 3,76% |
| Entre 30 y 50 años | 26,38% | 16,43% | 42,80% | 0,35% | 1,10% | 1,45% | 1,32% | 2,38% | 3,70% | 47,95% |
| Indefinidos | 13,59% | 6,66% | 20,25% | 0,29% | 0,74% | 1,03% | 1,26% | 2,11% | 3,37% | 24,66% |
| Tiempo Completo | 9,04% | 2,50% | 11,54% | 0,21% | 0,48% | 0,68% | 1,16% | 1,37% | 2,52% | 14,75% |
| Tiempo Parcial | 4,55% | 4,16% | 8,71% | 0,08% | 0,27% | 0,35% | 0,10% | 0,74% | 0,85% | 9,91% |
| Temporales | 12,78% | 9,76% | 22,55% | 0,06% | 0,35% | 0,41% | 0,06% | 0,27% | 0,33% | 23,29% |
| Tiempo Completo | 6,87% | 3,41% | 10,28% | 0,02% | 0,14% | 0,17% | 0,06% | 0,25% | 0,31% | 10,76% |
| Tiempo Parcial | 5,92% | 6,35% | 12,27% | 0,04% | 0,21% | 0,25% | 0,00% | 0,02% | 0,02% | 12,54% |
| Mayores de 50 años | 26,46% | 15,74% | 42,20% | 0,19% | 0,41% | 0,60% | 0,62% | 0,56% | 1,18% | 43,98% |
| Indefinidos | 17,52% | 9,16% | 26,69% | 0,12% | 0,31% | 0,43% | 0,60% | 0,52% | 1,12% | 28,24% |
| Tiempo Completo | 11,11% | 3,83% | 14,94% | 0,06% | 0,27% | 0,33% | 0,58% | 0,50% | 1,08% | 16,34% |
| Tiempo Parcial | 6,41% | 5,34% | 11,75% | 0,06% | 0,04% | 0,10% | 0,02% | 0,02% | 0,04% | 11,89% |
| Temporales | 8,94% | 6,58% | 15,52% | 0,06% | 0,10% | 0,17% | 0,02% | 0,04% | 0,06% | 15,74% |
| Tiempo Completo | 5,07% | 2,01% | 7,07% | 0,02% | 0,04% | 0,06% | 0,02% | 0,04% | 0,06% | 7,20% |
| Tiempo Parcial | 3,87% | 4,57% | 8,44% | 0,04% | 0,06% | 0,10% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 8,54% |
| TOTAL: | 57,61% | 34,77% | 92,39% | 0,66% | 1,61% | 2,28% | 2,11% | 3,23% | 5,34% | 100,00% |

Tabla 7.- Distribución de modalidades de contrato de trabajo.

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

| Tipo | Administrativos | | | Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos | | | Operarios | | | TOTAL |
|---------------------------|-----------------|-------------|--------------|---|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | |
| Menores de 30 años | 4,3 | 4,9 | 9,2 | 7,3 | 11,3 | 18,6 | 230,2 | 135,2 | 365,3 | 393,1 |
| Indefinidos | 3,0 | 1,4 | 4,4 | 2,3 | 7,2 | 9,5 | 29,1 | 23,0 | 52,1 | 66,0 |
| Tiempo Completo | 3,0 | 1,4 | 4,4 | 2,3 | 5,2 | 7,5 | 14,1 | 7,2 | 21,3 | 33,2 |
| Tiempo Parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,0 | 2,0 | 15,0 | 15,8 | 30,8 | 32,8 |
| Temporales | 1,3 | 3,5 | 4,8 | 5,0 | 4,1 | 9,1 | 201,1 | 112,2 | 313,3 | 327,1 |
| Tiempo Completo | 1,0 | 0,7 | 1,7 | 3,7 | 3,9 | 7,6 | 83,8 | 32,6 | 116,4 | 125,7 |
| Tiempo Parcial | 0,3 | 2,8 | 3,1 | 1,3 | 0,2 | 1,5 | 117,3 | 79,6 | 196,8 | 201,4 |
| Entre 30 y 50 años | 23,4 | 61,7 | 85,1 | 101,6 | 135,2 | 236,8 | 1431,0 | 891,3 | 2322,3 | 2644,1 |
| Indefinidos | 18,3 | 42,9 | 61,2 | 96,8 | 119,7 | 216,5 | 619,1 | 316,3 | 935,4 | 1213,1 |
| Tiempo Completo | 13,3 | 29,4 | 42,7 | 88,2 | 87,9 | 176,1 | 394,9 | 111,8 | 506,7 | 725,4 |
| Tiempo Parcial | 5,0 | 13,5 | 18,5 | 8,7 | 31,8 | 40,4 | 224,2 | 204,6 | 428,8 | 487,7 |
| Temporales | 5,2 | 18,8 | 23,9 | 4,8 | 15,5 | 20,3 | 811,9 | 574,9 | 1386,8 | 1431,0 |
| Tiempo Completo | 2,5 | 7,3 | 9,8 | 3,8 | 14,6 | 18,3 | 434,3 | 219,0 | 653,3 | 681,4 |
| Tiempo Parcial | 2,7 | 11,5 | 14,2 | 1,0 | 0,9 | 1,9 | 377,6 | 355,9 | 733,5 | 749,6 |
| Mayores de 50 años | 9,2 | 21,3 | 30,4 | 39,2 | 23,9 | 63,1 | 1266,7 | 761,8 | 2028,5 | 2122,0 |
| Indefinidos | 5,2 | 16,2 | 21,3 | 34,2 | 22,3 | 56,5 | 730,7 | 401,8 | 1132,5 | 1210,3 |
| Tiempo Completo | 3,2 | 9,8 | 13,0 | 34,2 | 22,3 | 56,5 | 467,8 | 166,6 | 634,3 | 703,8 |
| Tiempo Parcial | 2,0 | 6,3 | 8,3 | 0 | 0 | 0 | 262,9 | 235,3 | 498,2 | 506,5 |
| Temporales | 4,0 | 5,1 | 9,1 | 5,0 | 1,6 | 6,6 | 536,0 | 360,0 | 896,0 | 911,7 |
| Tiempo Completo | 0,8 | 4,6 | 5,4 | 3,8 | 1,6 | 5,4 | 309,3 | 123,7 | 432,9 | 443,8 |
| Tiempo Parcial | 3,2 | 0,5 | 3,7 | 1,2 | 0 | 1,2 | 226,8 | 236,3 | 463,1 | 467,9 |
| TOTAL: | 36,8 | 87,8 | 124,7 | 148,1 | 170,3 | 318,4 | 2927,8 | 1788,3 | 4716,1 | 5159,2 |

Tabla 8.- Promedio anual de modalidades de contrato de trabajo.

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

| Tipo | Hombre | Mujer | Total |
|--|------------|-----------|------------|
| Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos | 7 | 12 | 24 |
| Menores de 30 años | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 años | 7 | 12 | 19 |
| Mayores de 50 años | 5 | 0 | 5 |
| Administrativos | 2 | 10 | 12 |
| Menores de 30 años | 0 | 1 | 1 |
| Entre 30 y 50 años | 1 | 3 | 4 |
| Mayores de 50 años | 1 | 6 | 7 |
| Operarios | 129 | 43 | 172 |
| Menores de 30 años | 13 | 4 | 17 |
| Entre 30 y 50 años | 68 | 25 | 93 |
| Mayores de 50 años | 48 | 14 | 62 |
| Total: | 143 | 65 | 208 |

Tabla 9.- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

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

| Tipo | Remuneraciones Medias 2020 | | | Remuneraciones Medias 2021 | | |
|--|----------------------------|----------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total |
| Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos | 1.933 € | 2.419 € | 2.550 € | 2.150 € | 1.869 € | 2.010 € |
| Menores de 30 años | N/A | 2.155 € | 2.155 € | 1.462 € | 1.620 € | 1.541 € |
| Entre 30 y 50 años | 3.156 € | 2.475 € | 2.856 € | 2.380 € | 1.653 € | 2.017 € |
| Mayores de 50 años | 2.643 € | 2.626 € | 2.638 € | 2.609 € | 2.334 € | 2.471 € |
| Administrativos | 1.633 € | 1.463 € | 1.530 € | 1.324 € | 1.278 € | 1.301 € |
| Menores de 30 años | 1.553 € | 1.464 € | 1.499 € | 1.500 € | 1.392 € | 1.446 € |
| Entre 30 y 50 años | 1.814 € | 1.540 € | 1.642 € | 1.469 € | 1.203 € | 1.336 € |
| Mayores de 50 años | 1.531 € | 1.385 € | 1.449 € | 1.005 € | 1.238 € | 1.122 € |
| Operarios | 1.321 € | 1.279 € | 1.306 € | 1.045 € | 934 € | 990 € |
| Menores de 30 años | 1.334 € | 1.321 € | 1.330 € | 989 € | 912 € | 951 € |
| Entre 30 y 50 años | 1.293 € | 1.260 € | 1.281 € | 1.070 € | 962 € | 1.016 € |
| Mayores de 50 años | 1.336 € | 1.256 € | 1.306 € | 1.077 € | 927 € | 1.002 € |
| Total: | 1.629 € | 1.720 € | 1.795 € | 1.507 € | 1.360 € | 1.433 € |

Tabla 10.- Remuneraciones medias y su evolución.

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

La brecha salarial del 2021 en Grupo SIFU ha sido 10%, según los salarios medios de la siguiente tabla:

| | Hombres | Mujeres | %* |
|------------------------------|---------|---------|-----|
| Salario medio mensual | 1.507 € | 1.360 € | 10% |

Tabla 11.- Brecha salarial por sexos 2021

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

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

| Directivos y consejeros | Remuneraciones Medias 2020 | | Remuneraciones Medias 2021 | |
|-------------------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Menores de 30 años | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Entre 30 y 50 años | 5.800 € | 4.514 € | 10.273 € | 3.786 € |
| Mayores de 50 años | 5.364 € | 3.373 € | 5.709 € | 3.625 € |
| Total | 5.582 € | 3.943 € | 5.327 € | 2.470 € |

Tabla 12.- Remuneraciones medias de consejeros y directivos.

j) Políticas de desconexión laboral.

En 2021 el Grupo SIFU realiza la revisión y aprobación de la política interna del derecho a la desconexión digital, que estaba planificada desde el año 2019. El objetivo principal es dar respuesta a la necesidad de establecer una delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Esta política interna es de ámbito nacional e impulsa medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor organización del trabajo. Esta política interna contempla, además, acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

k) Empleados con discapacidad.

En 2021 hubo un total de 4288 personas con discapacidad contratadas, un 2% más que en el año 2020 (4198 personas con discapacidad contratadas).

| % de Discapacidad | Nº Empleados SIFU |
|-------------------|-------------------|
| Entre 33% y 65% | 3959 |
| > 65% | 329 |
| Total | 4288 |

Tabla 13.- Empleados con discapacidad 2021.

Organización del trabajo

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

El número total de jornadas de absentismo durante 2021 fue de 207.252 jornadas perdidas y la tasa de absentismo fue del 14,12%, dato superior lastrado por las bajas COVID, contactos COVID y bajas de personal sensible COVID.

Las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores están recogidas en los planes de igualdad de las distintas empresas que forman el Grupo SIFU. Estos recogen las medidas relacionadas con la disposición de permisos especiales de conciliación, reducción de jornada laboral, flexibilidad horaria, y días extra de vacaciones. Adicionalmente, Grupo SIFU cuenta con una política retributiva que incluye un programa para la mejora de la conciliación de la vida personal y familiar. De acuerdo al centro se establecen distintos acuerdos para una mejor conciliación de la vida personal y adaptación del servicio.

Salud y seguridad

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

Una muestra del compromiso de Grupo SIFU con la seguridad y salud de sus trabajadores es la implantación de un sistema de gestión de la Seguridad. Este sistema de gestión establece, desde el plan de prevención, los procedimientos de gestión necesarios para garantizar el cumplimiento de la norma y de la legislación vigente en materia prevención de riesgos laborales. La primera certificación de este sistema de gestión se realizó en mayo del 2013 en norma OSHAS 18001. En este año 2020 se ha realizado la transición a la certificación del sistema de gestión a la norma ISO 45001.

Grupo SIFU, conforme a lo estipulado en el artículo 38 de la Ley 31/1995, establece su diálogo social con los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales a través de sus los Comités de Seguridad y Salud que tiene constituidos (SS). En 2020 se han añadido 5 comités más a los que ya había en 2019, resultando en totalidad como se muestra en la siguiente tabla:

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

Tabla 14.- Tabla de comités de seguridad y salud.

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

En 2021 se han producido 361 accidentes con baja laboral en Grupo SIFU, un 37% más que en el año 2020 (263). Se muestran en la siguiente tabla el desglose de tipos de accidentes y tasas de frecuencia y gravedad por sexo:

| Tipo | Hombre | Mujer | Total |
|---|--------|-------|-------|
| Nº de Accidentes | 223 | 138 | 361 |
| Índice de Frecuencia (nº accidentes/nº horas trabajadas*106) | 53,35 | 58,38 | 55,17 |
| Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103) | 1,90 | 3,16 | 2,36 |
| Enfermedades Profesionales | 0,00 | 1,00 | 1,00 |
| Índice de Frecuencia (nº enfermedades/nº horas trabajadas*106) | 0,00 | 0,42 | 0,15 |
| Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103) | 0,00 | 0,01 | 0,00 |

Tabla 15.- Tabla de datos de accidentes laborales año 2020

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

Relaciones sociales

Grupo SIFU organiza su diálogo social con los trabajadores a través de los comités de representación del personal que posee en diferentes materias tales como la laboral (Comités de Empresa) y social (Comité de Seguridad y Salud, Comité de Igualdad, Equipo de Desempeño Social) y sus canales y buzones de comunicación puestos a disposición de los trabajadores (mpd@gruposifu.com, rsc@gruposifu.com, apartado de contacto de la web del Grupo). También,

a través de estos comités se desarrolla, por tanto, los procedimientos para la información, negociación y consulta con el personal.

▶ Comité de Empresa.

| COMITES DE EMPRESA O DE CENTRO | Fecha Constitución | Nº miembros |
|--------------------------------------|--------------------|-------------|
| Grupo SIFU MADRID - CIUDAD REAL | Nov-19 | 9 |
| SIFU GALICIA – PONTEVEDRA | Feb-20 | 3 |
| BROCOLI – MADRID | Sep-20 | 9 |
| SIFA ANDALUCIA – HUELVA | Feb-20 | 1 |
| SIFU ARAGON - ZARAGOZA | May-08 | 3 |
| COMPAÑIA VALENCIA I+D Grupo SIFU | Jun-08 | 9 |
| SIFA ANDALUCIA - GRANADA | Abr-15 | 3 |
| Grupo SIFU MADRID - CIUDAD REAL | May-15 | 9 |
| Grupo SIFU LAS PALMAS | Jun-16 | 5 |
| Grupo SIFU MADRID - VALLADOLID | Jun-21 | 3 |
| Grupo SIFU BARCELONA - TARRAGONA | Jul-18 | 9 |
| COMPAÑIA VALENCIA ALICANTE (JOHNSON) | Mar-19 | 1 |
| Grupo SIFU BARCELONA SIFU | Dic-20 | 21 |
| EPID BCN | Feb – 21 | 13 |
| GRUPO SIFU CANARIAS (TENERIFE) | Jun – 21 | 5 |
| SIFU EUSKADI | Jun – 21 | 9 |
| SIFU CASTILLA Y LEÓN (VALLADOLID) | Jun – 21 | 3 |
| SIFA ANDALUCIA (CENTRO UPO) | Ene – 21 | 5 |
| SIFA ANDALUCIA (JAEN) | Jun- 21 | 1 |
| SIFU MADRID (CENTRO BENTELER) | Jul – 21 | 3 |

Tabla 16.- Comités de empresa o de centro Grupo SIFU.

- ▶ Comisión de Igualdad. Está formada por siete miembros, dos en representación de la empresa y cinco en representación de los trabajadores.
- ▶ Comité Ético. Constituido el 9 de diciembre 2014. Está formado por cinco miembros y se reúne trimestralmente.
- ▶ Comités de Seguridad y Salud conforme se describió en el apartado de Seguridad y Salud de este documento.

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

| CONVENIOS DE Grupo SIFU | N.º trabajadores | % trabajadores por convenio |
|---|------------------|-----------------------------|
| Convenio Colectivo de Alianzas y Subcontratas | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Estatal | 2918 | 65,88% |
| Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Galicia | 64 | 1,45% |

| | | |
|---|-----|--------|
| Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Valencia. | 649 | 14,65% |
| Convenio Colectivo de Contac Center Estatal. | 2 | 0,05% |
| Convenio Colectivo de Empresa SIFU Las Palmas. | 21 | 0,47% |
| Convenio Colectivo de Empresa SIFU Madrid. | 387 | 8,74% |
| Convenio Colectivo de Jardinería. | 11 | 0,25% |
| Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Murcia | 7 | 0,16% |
| Convenio Colectivo de Papel y Cartón | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Alicante | 37 | 0,84% |
| Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Badajoz | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Las Palmas | 4 | 0,09% |
| Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Sevilla | 5 | 0,11% |
| Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Valencia | 3 | 0,07% |
| Convenio Colectivo de Sector de Talleres para Discapacitados Psíquicos de Cataluña | 13 | 0,29% |
| Convenio Colectivo Empresa Ilunion Outsourcing Prorratedas. | 19 | 0,43% |
| Convenio Colectivo Estaciones de Servicio de Valencia. | 19 | 0,43% |
| Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. | 14 | 0,32% |
| Convenio Colectivo para el sector de residencias para la tercera edad, servicio de atención a las personas dependientes y DPAP de la Comunidad de Valencia. | 4 | 0,09% |
| Convenio Colectivo Siderometalurgia Badajoz | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo Siderometalurgia Madrid | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo Siderometalurgia Palencia | 32 | 0,72% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Albacete | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Alicante | 21 | 0,47% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Asturias | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Barcelona | 25 | 0,56% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Burgos | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cáceres | 2 | 0,05% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cádiz | 4 | 0,09% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cantabria-Santander | 12 | 0,27% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Castellón | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Ciudad Real | 3 | 0,07% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Girona | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Guipúzcoa | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de La Rioja | 13 | 0,29% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Las Palmas | 4 | 0,09% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Madrid | 31 | 0,70% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Málaga | 6 | 0,14% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Murcia | 3 | 0,07% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Navarra | 18 | 0,41% |

| | | |
|---|--------------|----------------|
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Pontevedra | 12 | 0,27% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Salamanca | 1 | 0,02% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife | 4 | 0,09% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Sevilla | 4 | 0,09% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Tarragona | 3 | 0,07% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Valencia | 10 | 0,23% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Vizcaya-Bilbao | 15 | 0,34% |
| Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Zaragoza | 18 | 0,41% |
| Total trabajadores | 4.429 | 100,00% |

Tabla 17.- Convenios Colectivos Grupo SIFU.

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

Formación

El Grupo SIFU, tiene como objetivo estratégico facilitar un servicio óptimo a sus clientes, para lo que es prioritario mantener permanentemente formados a su equipo humano, a través de una formación continuada, basada en la detección de las necesidades de actualización y especialización.

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

Todas las necesidades detectadas se registran en la Plantilla de necesidades de formación, estas necesidades pueden basarse en el Plan de Formación, en detección interna por parte de personal de las oficinas o en detección externa por parte de clientes o requisitos de administraciones públicas.

Para el año 2021 y dentro del Plan de Formación, se identificaron las siguientes áreas:

- Prevención de Riesgos Laborales.
- Normativa y legislación vigente.

- Conocimientos Técnicos.
- Desarrollo de Habilidades.
- Formación inicial/Onboarding.

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

El sistema de gestión integrado de la compañía cuenta con una política y plan anual de formación. El número total de horas de formación por categoría profesional y tipo de formación impartida durante el 2021 fue:

| Tipo | HABILIDADES | IDIOMAS | PRL | TÉCNICA | Nº de horas de formación |
|---|-------------|------------|-------------|-------------|--------------------------|
| Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos | 1937 | 495 | 45 | 683 | 3160 |
| Administrativos | 60 | 0 | 0 | 54 | 114 |
| Operarios | 904 | 0 | 2518 | 301 | 3723 |
| Total: | 2901 | 495 | 2563 | 1038 | 6997 |

Tabla 18.- Horas de formación por categoría profesional 2021

Esto supone un 53% menos de horas de formación que en 2020, donde el total de horas de formación fue de 15012 horas.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Grupo SIFU concibe la accesibilidad en su concepto más amplio. No sólo trabajamos para las personas con discapacidad, sino que abarcamos a toda la población, ya que por diferentes situaciones todos tendremos la necesidad de tener espacios accesibles.

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

- Acciones correctoras para alcanzar unos mínimos estándar de accesibilidad.
- Formación interna sobre accesibilidad universal.

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



Ilustración 17.- Plan estratégico de Accesibilidad



Ilustración 18.- Modelo de la línea de trabajo Accesibilidad

Acciones realizadas en 2021:

- Creación de un curso lectura fácil, voz en off y lenguaje de signos para fundación Grupo Sifu: iniciación a la limpieza.
- Traducción a lectura fácil de 10 cursos de formación inicial de PRL. Se crearon en 2021 y se están utilizando a fecha de este informe.
- Impartición de taller de formación sobre adaptación del servicio y experiencias a todos los colectivos con diversidad funcional.
- Participación en Mesas de la discapacidad en Burgos, Cantabria. Barcelona y Vigo.

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

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

Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad

Grupo SIFU tiene implantados planes de igualdad en las empresas que lo conforman, según la legislación vigente, con acciones y medidas concretas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre estas acciones y medidas se incluyen las siguientes, entre otras:

- Actualización de la política de igualdad.
- Verificación de la existencia de la Comisión de Igualdad (CI) y su funcionamiento.
- Verificación de la existencia del reglamento de funcionamiento de la CI.
- Verificación de la formación acreditada en violencia de género/perito experto en conflictos de la persona designada como agente de igualdad.
- Valorar la implantación en la empresa de la Norma SGI (sistema de gestión de igualdad de oportunidades).
- Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades que tengan como punto de partida el propio plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Establecer un presupuesto anual para el área de igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del plan de igualdad.
- Elaboración de memorias de seguimiento y de la evaluación del plan.
- Elaboración y activación del protocolo de requisitos legales.
- Revisión de la política de RSC y código ético.
- Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género.
- Revisión de la política y de promoción y sus procedimientos desde perspectiva de género.
- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.
- Profundización en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Revisión de la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros.
- Registro con valores medios de salarios.
- Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación.
- Desarrollar campañas de conciliación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.
- Formación de la plantilla en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Creación de procedimiento de resolución de conflictos que permitan discernir los casos de acoso sexual y/o los casos por razón de sexo.
- Creación de un canal de denuncias operativo y efectivo.
- Elaboración de una guía práctica para la gestión de violencia de género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.
- Establecimiento de plan de información.
- Elaboración de buenas prácticas.
- Elaboración de guía de uso no sexista del lenguaje inclusivo y su difusión.
- Creación o adaptación de canales de comunicación para la plantilla (buzón de sugerencias o similar).
- Realización de jornadas temáticas o talleres de sensibilización para colectivos de la empresa determinados en función de las necesidades.

Las empresas del Grupo SIFU que disponen de planes de igualdad en 2020 son las siguientes:

- COMPAÑÍA VALENCIANA PARA LA INTEGRACION Y DESARROLLO, S.L: plan de igualdad con vigencia desde el 01/01/2018 al 31/12/2021.
- EMPLEO PARA LA INTEGRACION DE DISCAPACITADOS, S.L. (EPID, S.L): plan de igualdad con vigencia desde 05/11/2019 al 05/11/2023.

- GRUPO SIFU CANARIAS, S.L.: plan de igualdad desde el 11/06/2020 al 11/06/2024.
- GRUPO SIFU GALICIA, S.L.: plan de igualdad desde el 17/12/2020 al 17/12/2024.
- SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS DE ANDALUCIA, S.L. (SIFA ANDALUCIA): plan de igualdad con vigencia desde el 23/12/2019 al 23/12/2023.
- SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS DE ARAGON, S.L (SIFA ARAGON): plan de igualdad desde el 12/06/2020 al 12/06/2024.
- SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS DE MADRID, S.L (SIFU MADRID): plan de igualdad desde el 28/11/2019 al 28/11/2023.
- SERVEIS INTEGRALS DE FINQUES URBANES, S.L. (SIFU): plan de igualdad desde el 01/01/2018 al 31/12/2021.

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

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

Respeto de los derechos humanos

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

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

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

Durante el año 2021 en Grupo SIFU no hubo denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Lucha contra la corrupción y el soborno

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

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

Información sobre la sociedad

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

Como parte de su sistema integrado de gestión, Grupo SIFU anualmente realiza un trabajo de identificación de partes interesadas, evaluación y detección de necesidades y expectativas. Las partes interesadas identificadas y priorizadas en 2021 son como siguen:

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

Ilustración 19.-Grupos de interés Grupo SIFU.

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

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

Se han realizado las siguientes **colaboraciones durante 2021**, entre otras:

Con la Administración pública:

- Colaboración en ferias de empleo en Málaga, Tarragona, Valencia, Castellón, Euskadi y Navarra.

Con entidades sociales:

- Colaboración en proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad:

| DELEGACIÓN | NOMBRE ENTIDAD | OBSERVACIONES |
|----------------|---------------------------------|---|
| BARCELONA | ACIDH | PROYECTO ANUAL CON ENTIDAD SOCIAL DISCAPACIDAD DE DIFÍCIL INSERCIÓN CON MÍNIMO 4 ACCIONES EN PRO DE LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DEL COLECTIVO ELEGIDO DENTRO DEL GRUPO. |
| MADRID | ADISLI | |
| CASTELLON | AFDEM | |
| ALICANTE | AFEM(BENIDORM) | |
| TENERIFE | AFES | |
| MADRID | AMAFE | |
| MADRID | APROCOR | |
| CORDOBA | ASAENEC | |
| CÁDIZ | ASPANIDO DOWN JEREZ | |
| VALENCIA | BONA GENT | |
| BADAJOS | CARITAS BADAJOZ | |
| SEVILLA | COLIBRÍ | |
| BARCELONA | CONSORCI BARRI DE LA MINA | |
| BARCELONA | CORDIBAIX | |
| CYL | EL PUENTE SALUD MENTAL | |
| GRANADA | FAISEM | |
| GIRONA | FESOCA | |
| ARAGÓN | FSC INSERTA | |
| TARRAGONA | FUNDACIÓ INTERMEDIA | |
| SABADELL | FUPAR | |
| CYL | HERMANAS HOSPITALARIAS PALENCIA | |
| BALEARES | INSERTA | |
| LAS PALMAS G.C | PAE | |
| CIUDAD REAL | PROGRAMA INCORPORA | |
| MURCIA | SEAFAS (FSYC) | |
| MÁLAGA | SFSM | |
| LLEIDA | TROCA | |

Tabla 19.- Colaboración con Entidades sociales 2021

Con entidades sociales privadas:

- Firma de acuerdos de colaboración entidades-convenios:

| DELEGACIÓN | NOMBRE ENTIDAD |
|-------------|---|
| SEVILLA | ACCEDE |
| GRANADA | ACCION LABORAL |
| ZARAGOZA | ACCIÓN LABORAL |
| CYL | ACCIÓN LABORAL VALLADOLID |
| BARCELONA | ACIDH |
| VALENCIA | AD FISIOTERAPIA |
| CIUDAD REAL | ADIFISS |
| CIUDAD REAL | AEDEMCR |
| CASTELLON | AFDEM |
| VALENCIA | AFEMPES |
| MURCIA | ALBORES |
| MADRID | AMED |
| CYL | APACE BURGOS |
| SEVILLA | APROSE |
| BARCELONA | ARA ASSOCIACIO |
| BARCELONA | AREP |
| CORDOBA | ASAENEC |
| BARCELONA | ASDENT |
| VALENCIA | ASOCIACIÓN ASPERGER |
| CIUDAD REAL | ASOCIACION CAPACIDADES |
| MADRID | ASOCIACION DUAL |
| CYL | ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MASTOCITOSIS |
| ALMERIA | ASOCIACION INNOVA |
| MURCIA | ASOCIACIÓN RASCASA |
| CÁDIZ | ASPAÑIDO DOWN JEREZ |
| CASTELLON | ASPAS CASTELLON |
| ÁLAVA | ASPASOR ASPASOR |
| ZARAGOZA | ASPERGER ARAGÓN |
| BARCELONA | ASSOCIACIO JOVES PER LA IGUALTAT |
| TARRAGONA | CARITAS |
| CASTELLON | CARITAS CASTELLON |
| Girona | Cáritas Girona |
| MURCIA | CARITAS MURCIA |
| CYL | CENTRO HOSPITALARIO PADRE BENITO MENNI |
| SEVILLA | COCEMFE |
| BARCELONA | CONSORCI BARRI DE LA MINA |
| MADRID | CRL ARANJUEZ |
| CANTABRIA | CRUZ ROJA SANTANDER CRUZ ROJA SANTANDER |
| ZARAGOZA | FAGA ARAGÓN |
| GRANADA | FAISEM |
| GALICIA | FEAFES VIGO |
| MADRID | FEMM |
| GIRONA | FESCOA |
| HUELVA | FUNDACIÓN DON BOSCO |
| BADAJOS | FUNDACIÓN DON BOSCO |
| BARCELONA | FUNDACION GAES-AMPLIFON |
| GALICIA | FUNDACIÓN INTEGRA |

| | |
|-----------|---|
| CYL | FUNDACIÓN JUAN SOÑADOR |
| VALENCIA | FUNDACIÓN NOVATERRA |
| BARCELONA | FUNDACIÓN PREVENT |
| GIRONA | GENTIS |
| CYL | HERMANAS HOSPITALARIAS |
| CYL | HERMANAS HOSPITALARIAS |
| CYL | IBECON |
| BARCELONA | IMPULSEM SCCL |
| CORDOBA | INSERTA ANDALUCÍA |
| MURCIA | JESUS ABANDONADO |
| GALICIA | JUAN SOÑADOR VIGO |
| CYL | LA MERCED MIGRACIONES VALLADOLID |
| MÁLAGA | PRODIVERSA |
| LLEIDA | PROSEC |
| BURGOS | SALUD MENTAL MIRANDA SALUD MENTAL MIRANDA |
| LLEIDA | SALUD MENTAL PONENT |
| LLEIDA | SALUT MENTAL PONENT |
| ZARAGOZA | SAN EZEQUIEL MORENO |
| GALICIA | SECRETARIADO GITANO |
| MADRID | SERPAIS (FUNDACION DOWN MADRID) |
| MADRID | SERPAIS NOROESTE |
| MÁLAGA | SFSM |
| ZARAGOZA | TEADIR ARAGÓN |
| LLEIDA | TROCA |
| ALICANTE | UPAPSA |

Tabla 20.- Colaboración con Entidades sociales privadas 2021

Campañas de sensibilización: 23 campañas en varias delegaciones: Córdoba, Granada, Jaén, Sevilla, Alicante, Valencia, Murcia, Valladolid, Euskadi, Barcelona, Sabadell y 3 campañas de sensibilización de alcance nacional.

GRUPO SIFU pertenece a las siguientes asociaciones:

- ▶ ASEMPLEO-Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal
- ▶ AERCE-Asociación de profesionales de compras, contratación y aprovisionamientos en españa
- ▶ Club CEO-Club CEO España
- ▶ ITEL-Instituto Técnico Español de Limpieza
- ▶ Pacto Mundial-Red Española del Pacto Mundial
- ▶ IFMA-Asociación Internacional de Facility Management
- ▶ AEHCOS-Asociación de Empresarios Hoteleros de la Costa del Sol
- ▶ APD-Asociación para el Progreso de la Dirección

Compras

Los procedimientos de compras y proveedores se regulan en los procedimientos PR.09.01.01 y PEC-03.

A continuación, se detalla el tipo de compras local y nacional correspondiente al año 2021:

| COMPRAS | TIPO PROVEEDOR | Suma de PESO |
|------------------------|----------------|----------------|
| BCL | LOCAL | 16,32% |
| | NACIONAL | 17,82% |
| RESTO SOCIEDADES GRUPO | LOCAL | 4,99% |
| | NACIONAL | 27,39% |
| SIFU | LOCAL | 17,31% |
| | NACIONAL | 13,44% |
| UTE s | LOCAL | 1,73% |
| | NACIONAL | 1,00% |
| Total general | | 100,00% |

Tabla 21.- Total Compras por sociedad y tipo de proveedor 2021

| TIPO PROVEEDOR | Suma de Importe | Suma de PESO |
|----------------------|----------------------|----------------|
| LOCAL | 6.378.876,54 | 40,35% |
| NACIONAL | 9.429.264,68 | 59,65% |
| Total general | 15.808.141,22 | 100,00% |

Tabla 22.- Compras local y nacional 2021

Subcontratación y proveedores

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

1. Se cumplirán todas las leyes y normas del país donde se realicen las actividades.
2. Se respetarán los derechos humanos y ningún empleado sufrirá acoso, castigo físico o mental o algún otro tipo de abuso.
3. Como mínimo, los salarios y las horas de trabajo deberán cumplir las leyes, reglas y normas aplicables en tal sentido en el país en cuestión, incluyendo salario mínimo, horas extraordinarias y máximas horas de trabajo.
4. No se utilizará mano de obra forzada u obligada, y los empleados serán libres de dejar el empleo una vez que hayan proporcionado un aviso con suficiente antelación.
5. No se utilizará mano de obra infantil y específicamente se cumplirán las normas OIT.
6. Se respetará el derecho que tienen los empleados asociarse libremente
7. Se proporcionará a todos los empleados buenas condiciones de seguridad e higiene laboral.
8. Las actividades se desarrollarán respetando el medio ambiente y observándose toda la legislación pertinente del país concernido.
9. Todos los productos y servicios se suministran de manera que cumplan los criterios de calidad y seguridad especificados en los elementos contractuales pertinentes, y serán seguros para su fin previsto.

10. Para garantizar el suministro de bienes y servicios a empresas de Grupo SIFU no se utilizarán medios fraudulentos, por ejemplo, pago de sobornos.
11. Se abstengan de ejercer prácticas de corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión, el fraude o el soborno.
12. Los proveedores no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico o en especie a Grupo SIFU, a alguno de sus empleados, o a otras entidades, con la intención de obtener o mantener ilícitamente negocios u otras ventajas.
13. Se garantizará por los proveedores y subcontratistas de Grupo SIFU que sus respectivos proveedores y subcontratistas cumplirán a su vez con las obligaciones mencionadas en los números anteriores.
14. El proveedor podrá certificar el cumplimiento de estas cláusulas o Grupo SIFU podrá realizar una auditoría u otro tipo de inspección para comprobar si se cumplen y el proveedor deberán responder a las peticiones que reciba de Grupo SIFU de información relacionada con su cumplimiento del código ético.
15. Grupo SIFU hace extensible su código ético, en lo que resulta de aplicación a sus proveedores, colaboradores o contrapartes los principios de lealtad, transparencia y colaboración recíproca.

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

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

Consumidores

SIFU no cuenta con medidas específicas para la salud y la seguridad de los consumidores, ya que es una empresa de servicios.

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

Los resultados de la encuesta 2021 se reflejan en los siguientes gráficos:



Ilustración 20.- Valoración global del % de satisfacción de clientes 2021

La valoración global de los clientes en esta campaña para GRUPO SIFU ha sido de un **96,53%**.

| Periodo 2021 | Aplicación | Nº Proyectos | Nº encuestas | | % | Valoración | |
|--------------|------------|--------------|--------------|----------------|-----|--------------|------|
| ene-dic | GEOS | 1004 | 339 | | | 97,0 | |
| | | | | Limpieza | 228 | 39,04 | 97,0 |
| | | | | Medio Ambiente | 39 | 6,68 | 98,0 |
| | | | | Auxiliares | 72 | 12,33 | 99,0 |
| oct-dic | CTI | 1699 | 245 | | | 96,1 | |
| | | | | Limpieza | 159 | 27,23 | 95,6 |
| | | | | Medio Ambiente | 24 | 4,11 | 96,9 |
| | | | | Auxiliares | 62 | 10,62 | 97,4 |
| TOTAL | | 2703 | 584 | | | 96,53 | |

Ilustración 21.- Valoración según periodos, proyectos y N.º de encuestas 2021

Respuestas obtenidas

Los resultados de satisfacción de cliente de 2021 se han obtenido a través de dos aplicaciones: GEOS y CTI.

Durante la campaña 2021 se han obtenido 584 encuestas de satisfacción sobre un total de 2703 proyectos. Esto representa un **21,61% del total**.

En líneas generales, un 14% más de clientes evalúan el desempeño de nuestros servicios con respecto a 2020.

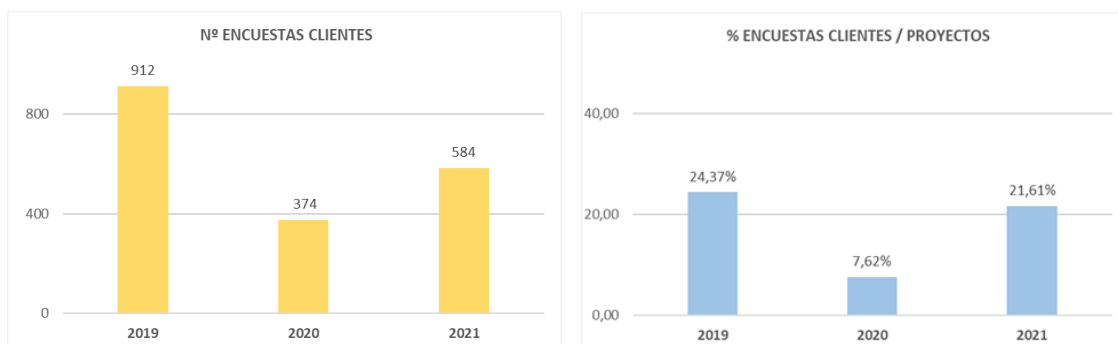


Ilustración 22.- Gráficos según KPI encuestas por proyectos

Encuestas por la línea de negocio

Los servicios de limpieza recibieron el **66%** de las encuestas valoradas de clientes con un total de 387, seguido de auxiliares con 134 y SMA, con 63.

| LÍNEA DE VENTA | ENCUESTAS | % |
|----------------|-----------|-------|
| Limpieza | 387 | 66,27 |
| Medio Ambiente | 63 | 10,79 |
| Auxiliares | 134 | 22,95 |

Tabla 23.- Valoración según encuesta por línea de negocio 2021

Valoración global por la línea de negocio

Si analizamos los resultados globales por la línea de negocio, observamos, que los servicios mejor puntuados con un valor >98% fueron los de Auxiliares, seguido de Medio Ambiente (97,4%) y Limpieza (96,1%). Con respecto el año anterior, Auxiliares aumenta ligeramente su valoración positiva versus Medio Ambiente.

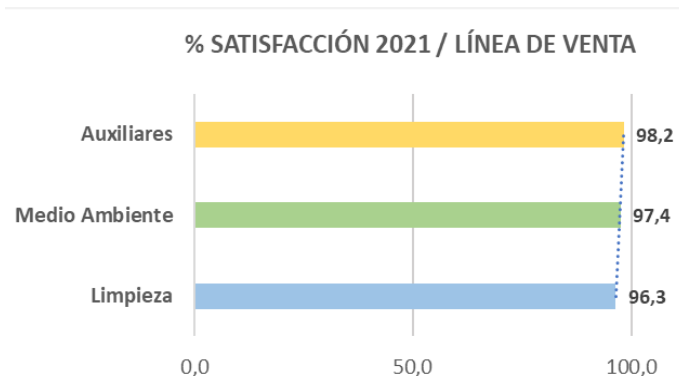


Ilustración 23.- Gráfica según Valoración global por línea de negocio

Valoración por pregunta realizada

En general el ítem peor valorado ha sido el de “Gestión administrativa, por el contrario, el mejor ha sido en “Conocimiento de las tareas”.

Número de encuestas negativas por la línea de negocio

Durante este 2021, tan solo se han generado 5 encuestas con puntuación negativa (<60%): 2 en el área de auxiliares y 3, en limpieza.

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

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

Información fiscal

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

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por grupo SIFU ascienden a 129.068,70 miles de euros. Y los impuestos sobre beneficios pagados, en España, ascienden a -1.578,83 miles de euros. Las cifras se dan en miles de euros, tal como se muestra en la siguiente tabla:

| (cifras en miles de euros) | Total Grupo SIFU | SIFU | BCL | Resto | |
|---------------------------------|------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| | | | | España | No España |
| Facturación | 129.068,70 | 82.415,51 | 46.653,19 | 122.070,04 | 6.998,66 |
| Beneficios antes de Impuestos | 7.377,49 | 4.377,41 | 3.000,08 | 7.341,87 | 35,62 |
| Impuestos | -1.578,83 | -933,07 | -645,76 | -1.578,83 | 0,00 |
| Beneficios después de Impuestos | 5.798,66 | 3.444,34 | 2.354,32 | 5.763,04 | 35,62 |

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

El importe de subvenciones públicas obtenido durante 2021 para el Grupo SIFU asciende a 20.213,05 miles de euros, un 5% más que el año anterior (dato de 2020= 19.277,24 miles de euros).

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