

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019



## Índice

Índice .....	2
1. Introducción .....	3
2. Objetivo .....	3
3. Contexto de la organización .....	3
3.1. Modelo de negocio .....	3
3.2. Políticas .....	7
3.3. Resultado de las políticas .....	8
3.4. Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida .....	9
4. Cuestiones medioambientales .....	10
4.1. Global Medioambiente .....	10
4.2. Contaminación .....	11
4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	14
4.4. Uso sostenible de los recursos .....	15
4.5. Cambio climático .....	17
4.6. Protección a la biodiversidad .....	18
5. Cuestiones sociales y relativas al personal .....	18
5.1. Empleo .....	18
5.2. Organización del trabajo .....	25
5.3. Salud y seguridad .....	26
5.4. Relaciones sociales .....	28
5.5. Formación .....	30
5.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad .....	31
5.7. Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad .....	32
6. Respeto de los derechos humanos .....	32
7. Lucha contra la corrupción y el soborno .....	33
8. Información sobre la sociedad .....	34
8.1. Compromisos de la empresa con sus grupos de interés y el desarrollo sostenible. ..	34
8.2. Subcontratación y proveedores .....	35
8.3. Consumidores .....	36
8.4. Información fiscal .....	38

## 1. Introducción

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

## 2. 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 2019.

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.
- 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 2019. RobecoSAM.
- Asuntos relevantes identificados a través de un análisis de prensa nacional e internacional.

## 3. Contexto de la organización

### 3.1. 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 más de 4.500 trabajadores y presencia en todo el territorio nacional, 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.



*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 socio-laboral 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 de GRUPO SIFU 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.

El Importe neto de la cifra de negocios consolidada de GRUPO SIFU durante 2019 (ventas y prestaciones de servicios) fue de 111.616,83 miles de euros.

#### ▪ Organización y Estructura

El organigrama y mapa de procesos de GRUPO SIFU son:

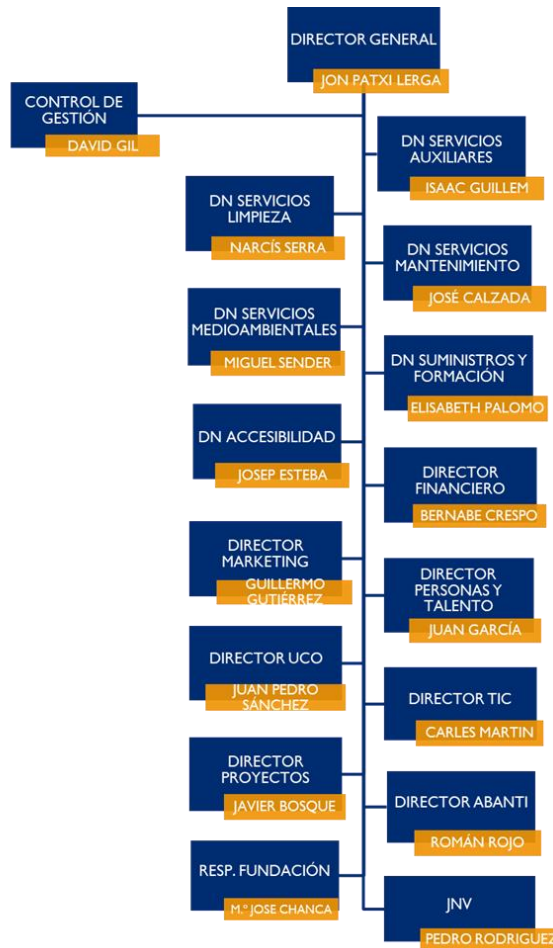


Ilustración 2.- Organigrama de GRUPO SIFU.

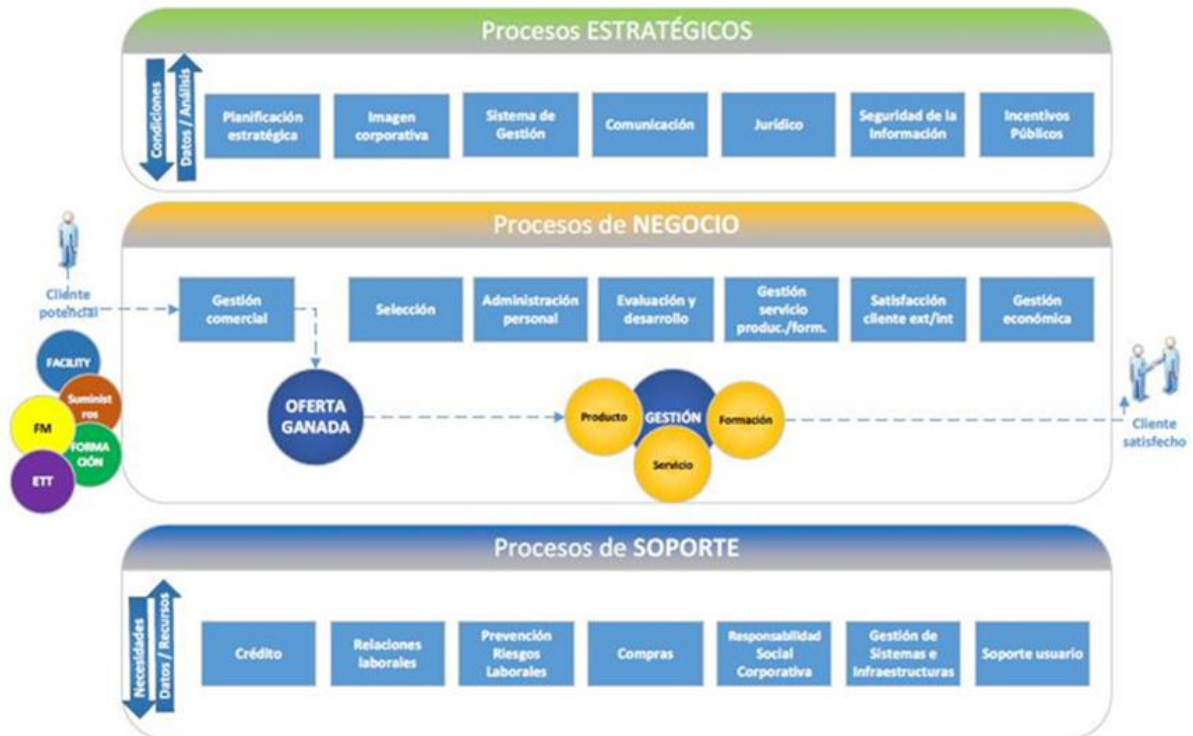


Ilustración 3.- Mapa de procesos de GRUPO SIFU.

## ▪ 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.

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



Innovación



Formación



Transformación  
Digital



Social, Sostenible y  
Saludable

Este Plan Estratégico contempla además los siguientes objetivos para 2019:

- 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 medioambientales apostar por servicios medioambientales.
- Ampliación en número de delegaciones con el objetivo de poder tener oficinas en todas las capitales de provincia.

## ▪ 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.

## 3.2. Políticas

GRUPO SIFU cuenta con una política de su sistema de gestión integrado para las materias de calidad, medio ambiente, seguridad y salud y responsabilidad social corporativa.



### **POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADA** Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud y Responsabilidad Social Corporativa

Desde sus inicios, Grupo SIFU se ha caracterizado por desarrollar su actividad con una clara orientación a la consecución de la satisfacción total de sus clientes, mediante la integración socio laboral de personas con discapacidad, siendo apropiada al propósito y contexto de la organización y apoyada por la dirección estratégica.

La compañía es consciente de que la protección del medio ambiente deber ser tenida en cuenta en sus actividades, como elemento básico del desarrollo sostenible

Grupo SIFU entiende que la prevención de riesgos laborales, es parte integral del conjunto de sus operaciones y garantiza por tanto un entorno de trabajo seguro para sus empleados.

El Grupo se implica en desarrollar, mantener y aplicar prácticas socialmente responsables en el lugar de trabajo.

La Dirección y los trabajadores/as están comprometidos en el cumplimiento de la política y consecución de objetivos, basándose en estos compromisos de las normas (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 y SA8000):

- o Disponer y procurar de medios humanos, materiales, tecnológicos, económicos suficientes a los servicios que prestamos para lograr la consecución de la política y objetivos propuestos.
- o Incentivar a nuestro personal para afrontar con éxito los objetivos laborales
- o Seguimiento de los resultados obtenidos a través de los indicadores de gestión y actividad
- o Mantener el compromiso de mejora continua que permita mejorar aspectos organizativos, de gestión, y en materias de protección ambiental y SST mediante la evaluación sistemática y periódica del SGI.
- o Identificar y eliminar fuentes de error
- o Mantener y ampliar la formación y concienciación de todo nuestro personal en materias de calidad, medioambiente, seguridad y salud y responsabilidad social corporativa
- o Las actividades en nuestras instalaciones y en las del cliente, garantizarán una adecuada gestión de los recursos humanos y naturales, procurando minimizar el impacto ambiental sobre el medio.
- o Prevenir la contaminación desde un marco de planificación y evaluación de decisiones y acciones
- o Cumplir todos los aspectos de la normativa legal aplicable, así como otros requisitos que la organización suscriba en todas las actividades de la empresa.
- o Sistematizar evaluaciones de prevención de riesgos laborales que permitan identificar riesgos potenciales con una aproximación proactiva en todas las áreas de actividad.
- o Atender los planteamientos de los empleados, asegurando que su salud y seguridad está garantizada a través de una óptima comunicación entre la dirección y los representantes de los trabajadores.
- o Conformidad con los requisitos establecidos por la norma SA8000 respecto a lo definido en materia de: Trabajo infantil, Trabajo forzoso y obligatorio, Seguridad y Salud, Derecho de sindicación y de negociación colectiva, Discriminación, Medidas Disciplinarias, Horario trabajo, Remuneración y SGI
- o Comprobar que esta política es documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal.

Grupo SIFU determina los riesgos y oportunidades que pueden influir sobre los resultados que se esperan en el SGI y planifica acciones para abordarlos.

Para la identificación de los riesgos y oportunidades, se tendrá en cuenta:

- o El contexto: tanto las cuestiones internas y externas como las necesidades de las partes interesadas.
- o Los requisitos legales y otros requisitos (riesgos derivados de incumplimientos u oportunidades derivadas de cumplimientos legales por encima de los límites marcados)
- o Aspectos ambientales

Grupo SIFU se compromete a divulgar la política y ponerla a disposición de todas las partes interesadas.

APROBADO  
JON PATXI LERGA ZALDUONDO

DIRECTOR GENERAL DE GRUPO SIFU

Rev. 1 – FECHA: mayo 2018

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.

GRUPO SIFU dispone también de un Código Ético. El código ético hace referencia a sus compromisos éticos tales como:

- Compromiso con la legalidad y valores éticos.
- Compromiso del Consejo de Administración y la Alta Dirección.
- 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.

### 3.3. Resultado de las políticas

GRUPO SIFU somete anualmente sus prácticas de gestión en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud a auditoría por tercera parte independiente. Sus prácticas de gestión en materia de responsabilidad social corporativa son sometidas a auditoría semestral también por



esta misma entidad independiente. En base a estas auditorías, el GRUPO SIFU cuenta y renueva anualmente sus certificaciones ISO 9001 de gestión de calidad, ISO 14001 de gestión ambiental, OHSAS 18001 gestión de seguridad y salud y SA8000 de responsabilidad social corporativa.

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

### 3.4. Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida

GRUPO SIFU dispone de un sistema de compliance articulado por el Órgano de Cumplimiento, y 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 del GRUPO SIFU.

Adicionalmente, GRUPO SIFU 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.

## 4. Cuestiones medioambientales

### 4.1. Global Medioambiente

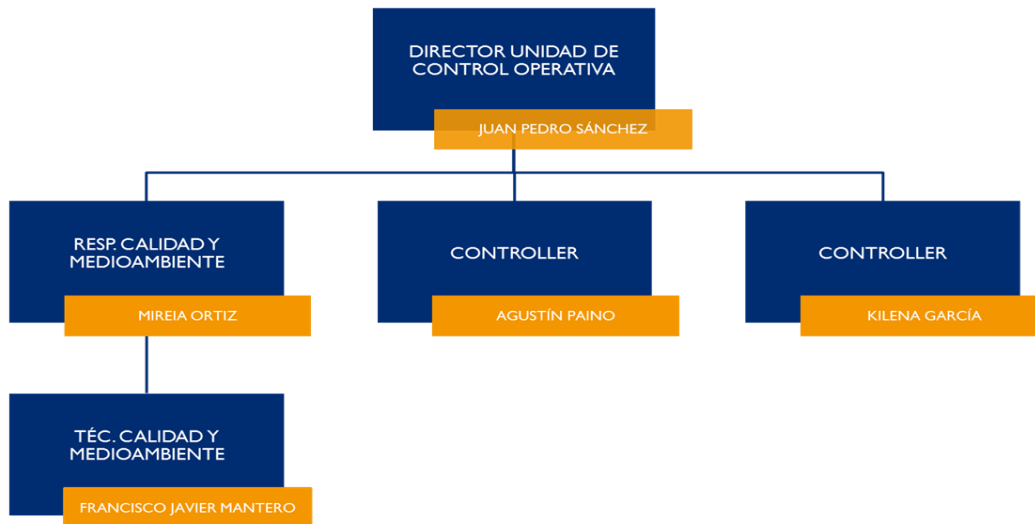
GRUPO SIFU realiza identificación de sus aspectos ambientales y de sus impactos asociados a su operación y prestación de servicios según su procedimiento de evaluación de aspectos ambientales PR080601. Los principales aspectos ambientales identificados por actividad son durante el periodo de este informe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

ASPECTOS AMBIENTALES E IMPACTOS			ACTIVIDAD									
			OFICINA / ALMACÉN	AUX - AUXILIARES	AUX - CONSERJERÍA	AUX - MANTENIMIENTO	AUX - INSTALACIONES	AUX - LOGÍSTICA	AUX - MANIPULADORES	LIM - CONV/INDUS/AGROALUM	LIM - HIGIENICO SANITARIA	MEDIOAMBIENTE
Consumos	Agotamiento de recursos naturales	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	
Residuos no peligrosos	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	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										
Residuos peligrosos	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Pilas y baterías	X	X			X					
		Fluorescentes	X			X						
		RAEE's	X									
		Envases contaminados			X	X			X	X	X	X
		Aerosoles								X	X	
		Absorbentes y trapos contaminados			X		X	X				
Vertido	Alteración de la calidad del suelo/cauce. Contaminación de acuíferos.	Aguas residuales	X									
		Combustible	X		X			X		X		X
Emisiones	Alteración de la calidad del aire. Contribución calentamiento global/efecto invernadero.	Gases de combustión	X		X			X		X		X
Ruido	Disconfort acústico	Actividad general (Climatización)	X									
		Uso de la maquinaria			X	X		X	X	X		X

Ilustración 4.- Identificación de aspectos ambientales e impactos asociados.

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.

GRUPO SIFU dispone de un responsable y un técnico de calidad y medioambiente, para la prevención de riesgos ambientales, y está certificado en la norma internacional ISO 14001:2015 de gestión ambiental.



*Ilustración 5.- Organigrama de la Unidad de Control Operativo.*

El total de los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales durante 2019 ha sido de 266.596,15€, un 15% más que en 2018 (232.043,06€). 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€.
- Recursos dedicados a auditorías externas de medioambiente: 4.050€.
- Recursos dedicados al mantenimiento de instalaciones con impacto ambiental 186.944,63€.
- Recursos dedicados a la gestión de residuos: 29.905,52€.

GRUPO SIFU no ha recibido multas ni sanciones de carácter ambiental durante 2019.

El principio de precaución ambiental en GRUPO SIFU es articulado a través del mantenimiento del sistema de gestión ambiental ISO 14001 de la compañía.

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.

## 4.2. Contaminación

GRUPO SIFU ha dado un paso más en el cálculo de la Huella de Carbono durante el año 2019, realizando un inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y un plan de reducción a tres años. Además, se tiene previsto someter este inventario a la verificación externa por la empresa de certificación TÜV Rheinland a principios del año 2020, así como realizar la inscripción de la huella de carbono en el registro del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto demográfico (MITECO).

El cálculo de las emisiones de GEI 2019 de GRUPO SIFU se ha realizado en base a la norma de referencia 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.

El alcance para el cálculo de la huella de carbono ha considerado el criterio de control operacional, donde se consideran todas aquellas instalaciones y actividades sobre las que el Grupo ejerce la autoridad para implementar sus políticas, y se incluyen los alcances 1, 2 y 3:

- Alcance 1: incluye las emisiones directas de GEI que están controladas por la organización.
- Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas al consumo de electricidad de las propias instalaciones/oficinas o servicios.
- Alcance 3: otras emisiones indirectas de GEI que son consecuencia de las actividades de la organización, pero que se generan en fuentes propiedad o bajo control de otra organización.

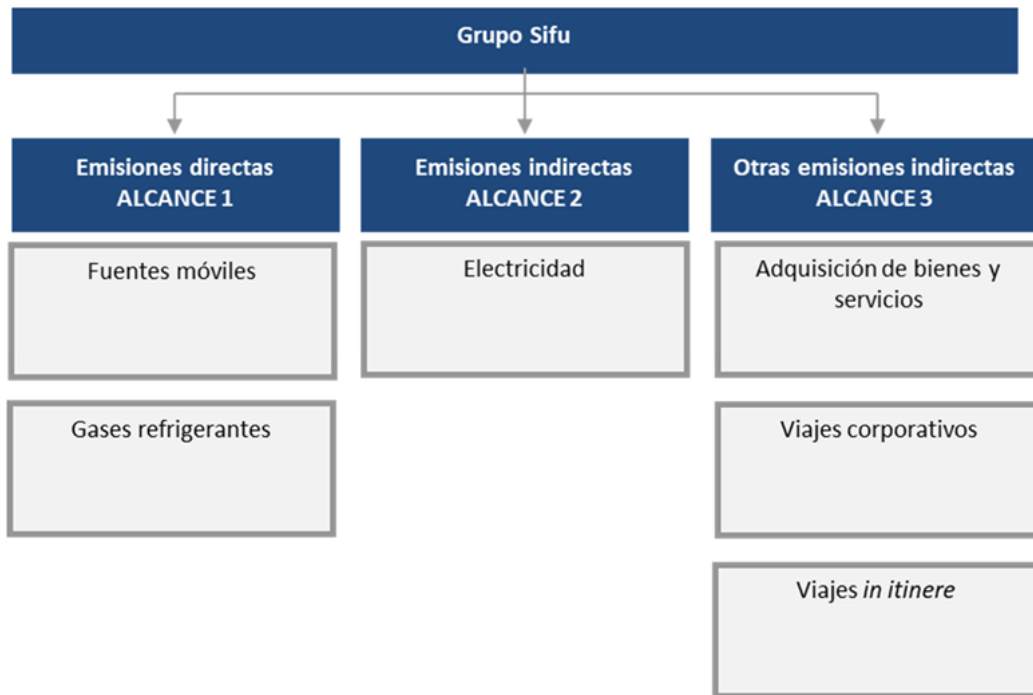


Ilustración 6.- Mapa de la huella de carbono de GRUPO SIFU 2019.

El valor total de la huella de carbono de GRUPO SIFU es de **7.679,52 toneladas de CO<sub>2e</sub>** para el año 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	T CO2EQ/FUENTE	TCO2EQ/ÁREA	T CO2EQ /ALCANCE
Emisiones directas	Fuentes móviles	Diesel	971,27	1.288,52	1.300,24
		Gasolina	317,24		
	Gases refrigerantes	R410A	4,66	11,73	
		R407C	1,21		
		R410	5,50		
		R22	0,29		
		R32	0,07		
Emisiones indirectas	Electricidad	Convencional	81,55	81,55	81,55
Otras emisiones indirectas	3.1 Adquisición de bienes y servicios	Bolsa de basura	16,54	1.075,40	6.297,72
		Bayeta	81,31		
		Fregona	12,79		
		Lejía	4,88		
		Pantalón	73,35		
	3.6 Viajes corporativos	Avión	125,53	145,08	
		Tren	19,55		
		Barco	0,00		
	3.7 Viajes in itinere	En coche diésel	108,83	5.077,24	
		En coche gasolina	113,86		
		En coche híbrido	24,20		
		En coche eléctrico	1,03		
		En motocicleta	3,07		
		En metro	1,89		
		En autobús	4,06		
		En patinete eléctrico	0,02		
		En Renfe cercanías	1,23		

Tabla 1.- Huella de carbono de GRUPO SIFU 2019.

Tal y como se puede observar en el siguiente gráfico y la siguiente tabla, otras emisiones indirectas suponen la mayor parte de la huella de carbono con el 82%. Le sigue las emisiones directas con el 17%, mientras que las emisiones indirectas asociadas a la electricidad tienen una incidencia del 1%.

	TCO2E	%
Emisiones directas	1.300,24	16,9%
Emisiones indirectas	81,55	1,1%
Otras emisiones indirectas	6.297,72	82,0%
<b>Total</b>	<b>7.679,52</b>	<b>100%</b>

Tabla 2.- Emisiones de GEI 2019 por alcances (t CO2eq).

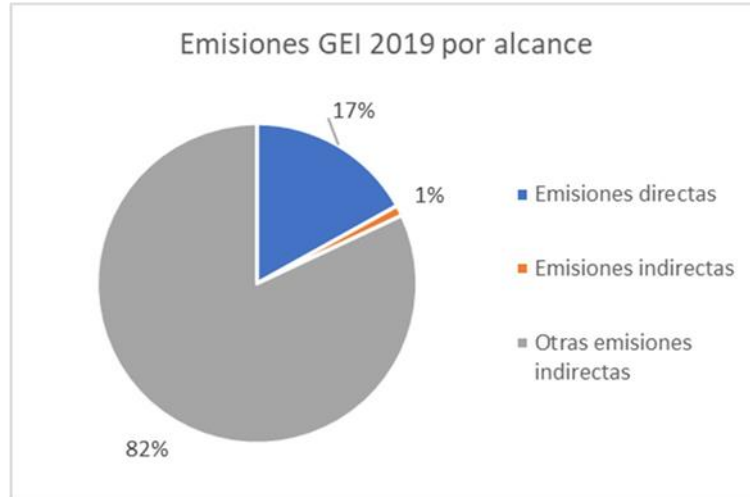


Ilustración 7.- Gráfico de las emisiones de GEI 2019 por alcances.

GRUPO SIFU estableció durante 2019, medidas para reducir las emisiones de carbono:

- Aumento del consumo de energías renovables a través del cambio de las compañías eléctricas de las oficinas a una comercializadora de "energía verde" (Watium). Se consigue que un 73,42 % de la energía consumida en GRUPO SIFU proceda de energías renovables, siendo su huella de carbono 0.
- Se cambiaron 27 vehículos de renting de gasolina y diésel, por vehículos eléctricos e híbridos de gasolina, haciendo un total de 50 vehículos eléctricos e híbridos a finales de 2019.
- Realización de una campaña de sensibilización medioambiental de eficiencia energética, reciclado de residuos urbanos y ahorro de agua y papel.
- Publicación en el portal interno Conecta2 de comunicados de sensibilización ambiental:
  - Marzo 2019: sobre sostenibilidad y la información de las cuestiones medioambientales en las empresas.
  - Junio 2019: referente al Día Mundial del medio ambiente.

Durante 2019, 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.

### 4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

GRUPO SIFU no dispone de acciones realizadas para el fomento de la economía circular, más allá del reciclaje y la reutilización de los residuos generados.

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.

Durante 2019, la organización se planteó el objetivo del aumento de horas de sensibilización ambiental impartidas a personal de estructura, que incluye un apartado de reciclado de residuos urbanos.

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.

#### 4.4. 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.

El consumo total de agua en el año 2019 fue de 3.641 m<sup>3</sup> y el consumo medio por persona 0,98 m<sup>3</sup>. Comparando este consumo con el del año anterior se puede comprobar que ha habido un aumento del 44%. Esto ha sido debido a que hubo una avería en el edificio de Servicios Centrales, lo que provocó un consumo de 1.000 m<sup>3</sup> en los meses de julio y agosto.



Ilustración 8.- Evolución del consumo de agua (m<sup>3</sup>/persona).

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 2019 ha sido de 1.565.520 páginas y el consumo medio por persona de 4.537,73 páginas.

Si comparamos el consumo medio por persona con el periodo anterior, se ha reducido el consumo de papel en un 33%. Esta reducción se ha conseguido gracias al proyecto de digitalización de los albaranes en las líneas de negocio de limpieza y jardinería y a las campañas de sensibilización ambiental realizadas.

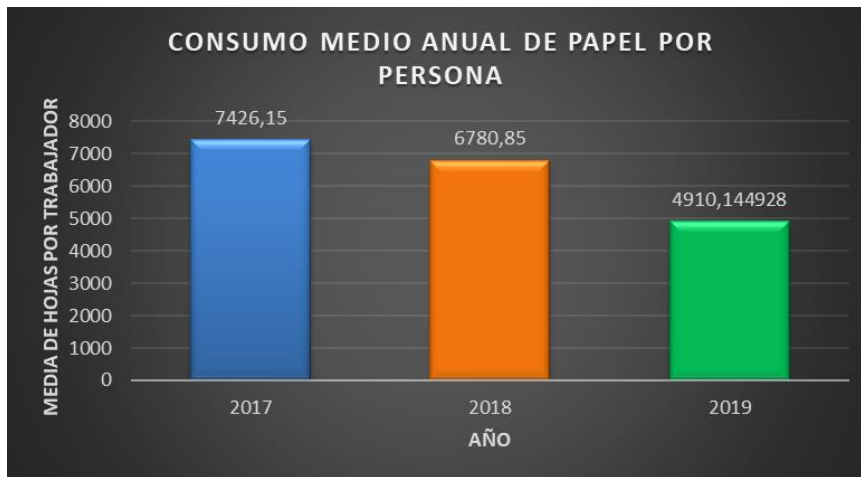


Ilustración 9.- Evolución del consumo de papel (nº páginas/persona).

Durante el 2019 se ha comenzado a contabilizar los litros de productos químicos consumidos, como un nuevo indicador ambiental. Se han consumido 376.344,09 litros absolutos y 0,072 litros con respecto a la cantidad bruta de facturación.

El consumo de total de combustible en 2019 de la organización ha sido de 536.676,76 litros y el consumo medio por vehículo de 1.971,86 litros. Esto supone una disminución con respecto al año 2018 del 2% del consumo medio por vehículo.



Ilustración 10.- Evolución del consumo de combustible (litros/vehículos).

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 2019 fue de 397.419,64 kWh y la media por hora trabajada de 9,06 kWh. Comparando este último dato con el del año 2018, ha habido un aumento del consumo de electricidad del 15%. Este aumento ha sido debido al crecimiento del Grupo, aunque gran parte de esa electricidad se obtiene de una comercializadora que utiliza fuentes de energía renovables, siendo la emisión de CO<sub>2</sub> a la atmósfera nula.





Ilustración 11.- Evolución del consumo de electricidad (Kwh/horas trabajadas 2019).

#### 4.5. 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.

Además, se han identificado otras medidas a largo plazo para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Entre ellas destacan:

- Sustitución de productos por unos menos contaminantes o ecológicos que tengan menor incidencia en las emisiones de GEI.
- Fomento de la realización de reuniones mediante videoconferencias, con el objetivo de reducir las emisiones asociadas a viajes corporativos.
- Someter el inventario GEI a la verificación externa por la empresa de certificación TÜV Rheinland a principios del año 2020.

#### 4.6. 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.

### 5. Cuestiones sociales y relativas al personal

#### 5.1. Empleo

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>151</b>	<b>163</b>	<b>314</b>
Menores de 30 años	9	25	34
Entre 30 y 50 años	107	118	225
Mayores de 50 años	35	20	55
<b>Administrativos</b>	<b>16</b>	<b>54</b>	<b>70</b>
Menores de 30 años	5	3	8
Entre 30 y 50 años	10	43	53
Mayores de 50 años	1	8	9
<b>Operarios</b>	<b>2.635</b>	<b>1.529</b>	<b>4.164</b>
Menores de 30 años	165	88	253
Entre 30 y 50 años	1.421	816	2.237
Mayores de 50 años	1.049	625	1.674
<b>Total:</b>	<b>2.802</b>	<b>1.746</b>	<b>4.548</b>

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

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

<b>Tipo</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>48,09%</b>	<b>51,91%</b>	<b>100,00%</b>
Menores de 30 años	2,87%	7,96%	10,83%
Entre 30 y 50 años	34,08%	37,58%	71,66%
Mayores de 50 años	11,15%	6,37%	17,52%
<b>Administrativos</b>	<b>22,86%</b>	<b>77,14%</b>	<b>100,00%</b>
Menores de 30 años	7,14%	4,29%	11,43%
Entre 30 y 50 años	14,29%	61,43%	75,71%
Mayores de 50 años	1,43%	11,43%	12,86%
<b>Operarios</b>	<b>63,28%</b>	<b>36,72%</b>	<b>100,00%</b>
Menores de 30 años	3,96%	2,11%	6,08%
Entre 30 y 50 años	34,13%	19,60%	53,72%
Mayores de 50 años	25,19%	15,01%	40,20%
<b>Total:</b>	<b>61,61%</b>	<b>38,39%</b>	<b>100,00%</b>

*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	
<b>Menores de 30 años</b>	<b>165</b>	<b>88</b>	<b>253</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>295</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>92</b>
Tiempo Completo	31	10	41	1	3	4	7	21	28	73
Tiempo Parcial	9	7	16	0	0	0	1	2	3	19
<b>Temporales</b>	<b>125</b>	<b>71</b>	<b>196</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>203</b>
Tiempo Completo	59	19	78	2	0	2	0	2	2	82
Tiempo Parcial	66	52	118	2	0	2	1	0	1	121
<b>Entre 30 y 50 años</b>	<b>1.421</b>	<b>816</b>	<b>2.237</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>107</b>	<b>118</b>	<b>225</b>	<b>2.515</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>672</b>	<b>343</b>	<b>1.015</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>98</b>	<b>108</b>	<b>206</b>	<b>1.255</b>
Tiempo Completo	499	171	670	7	20	27	96	98	194	221
Tiempo Parcial	173	172	345	0	7	7	2	10	12	19
<b>Temporales</b>	<b>749</b>	<b>473</b>	<b>1.222</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>1.260</b>
Tiempo Completo	448	175	623	2	11	13	9	8	17	30
Tiempo Parcial	301	298	599	1	5	6	0	2	2	8
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>1.049</b>	<b>625</b>	<b>1.674</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>55</b>	<b>1.738</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>600</b>	<b>328</b>	<b>928</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>50</b>	<b>985</b>
Tiempo Completo	461	179	640	1	5	6	32	17	49	695
Tiempo Parcial	139	149	288	0	1	1	0	1	1	290
<b>Temporales</b>	<b>449</b>	<b>297</b>	<b>746</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>753</b>
Tiempo Completo	302	130	432	0	1	1	0	1	1	434
Tiempo Parcial	147	167	314	0	1	1	3	1	4	319
<b>TOTAL:</b>	<b>2.635</b>	<b>1.529</b>	<b>4.164</b>	<b>16</b>	<b>54</b>	<b>70</b>	<b>151</b>	<b>163</b>	<b>314</b>	<b>4.548</b>

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	
<b>Menores de 30 años</b>	<b>3,63%</b>	<b>1,93%</b>	<b>5,56%</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,55%</b>	<b>0,75%</b>	<b>6,49%</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>0,88%</b>	<b>0,37%</b>	<b>1,25%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,51%</b>	<b>0,68%</b>	<b>2,02%</b>
Tiempo Completo	0,68%	0,22%	0,90%	0,02%	0,07%	0,09%	0,15%	0,46%	0,62%	1,61%
Tiempo Parcial	0,20%	0,15%	0,35%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,04%	0,07%	0,42%
<b>Temporales</b>	<b>2,75%</b>	<b>1,56%</b>	<b>4,31%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,07%</b>	<b>4,46%</b>
Tiempo Completo	1,30%	0,42%	1,72%	0,04%	0,00%	0,04%	0,00%	0,04%	0,04%	1,80%
Tiempo Parcial	1,45%	1,14%	2,59%	0,04%	0,00%	0,04%	0,02%	0,00%	0,02%	2,66%
<b>Entre 30 y 50 años</b>	<b>31,24%</b>	<b>17,94%</b>	<b>49,19%</b>	<b>0,22%</b>	<b>0,95%</b>	<b>1,17%</b>	<b>2,35%</b>	<b>2,59%</b>	<b>4,95%</b>	<b>55,30%</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>14,78%</b>	<b>7,54%</b>	<b>22,32%</b>	<b>0,15%</b>	<b>0,59%</b>	<b>0,75%</b>	<b>2,15%</b>	<b>2,37%</b>	<b>4,53%</b>	<b>27,59%</b>
Tiempo Completo	10,97%	3,76%	14,73%	0,15%	0,44%	0,59%	2,11%	2,15%	4,27%	19,59%
Tiempo Parcial	3,80%	3,78%	7,59%	0,00%	0,15%	0,15%	0,04%	0,22%	0,26%	8,00%
<b>Temporales</b>	<b>16,47%</b>	<b>10,40%</b>	<b>26,87%</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,35%</b>	<b>0,42%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,22%</b>	<b>0,42%</b>	<b>27,70%</b>
Tiempo Completo	9,85%	3,85%	13,70%	0,04%	0,24%	0,29%	0,20%	0,18%	0,37%	14,36%
Tiempo Parcial	6,62%	6,55%	13,17%	0,02%	0,11%	0,13%	0,00%	0,04%	0,04%	13,35%
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>23,07%</b>	<b>13,74%</b>	<b>36,81%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,77%</b>	<b>0,44%</b>	<b>1,21%</b>	<b>38,21%</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>13,19%</b>	<b>7,21%</b>	<b>20,40%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,13%</b>	<b>0,15%</b>	<b>0,70%</b>	<b>0,40%</b>	<b>1,10%</b>	<b>21,66%</b>
Tiempo Completo	10,14%	3,94%	14,07%	0,02%	0,11%	0,13%	0,70%	0,37%	1,08%	15,28%
Tiempo Parcial	3,06%	3,28%	6,33%	0,00%	0,02%	0,02%	0,00%	0,02%	0,02%	6,38%
<b>Temporales</b>	<b>9,87%</b>	<b>6,53%</b>	<b>16,40%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,11%</b>	<b>16,56%</b>
Tiempo Completo	6,64%	2,86%	9,50%	0,00%	0,02%	0,02%	0,00%	0,02%	0,02%	9,54%
Tiempo Parcial	3,23%	3,67%	6,90%	0,00%	0,02%	0,02%	0,07%	0,02%	0,09%	7,01%
<b>TOTAL:</b>	<b>57,94%</b>	<b>33,62%</b>	<b>91,56%</b>	<b>0,35%</b>	<b>1,19%</b>	<b>1,54%</b>	<b>3,32%</b>	<b>3,58%</b>	<b>6,90%</b>	<b>100,00%</b>

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	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
<b>Menores de 30 años</b>	<b>173</b>	<b>92</b>	<b>266</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>309</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>86</b>
Tiempo Completo	31	10	41	0	2	3	6	22	28	71
Tiempo Parcial	7	5	12	0	0	0	1	2	3	15
<b>Temporales</b>	<b>135</b>	<b>77</b>	<b>212</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>223</b>
Tiempo Completo	71	27	98	1	1	2	2	3	5	105
Tiempo Parcial	64	50	114	2	0	3	1	0	1	118
<b>Entre 30 y 50 años</b>	<b>1.546</b>	<b>843</b>	<b>2.389</b>	<b>10</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>110</b>	<b>127</b>	<b>236</b>	<b>2.676</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>677</b>	<b>323</b>	<b>1.001</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>96</b>	<b>110</b>	<b>206</b>	<b>1.240</b>
Tiempo Completo	516	154	670	7	20	27	95	100	195	892
Tiempo Parcial	161	169	331	1	5	6	1	10	12	348
<b>Temporales</b>	<b>869</b>	<b>520</b>	<b>1.388</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>1.436</b>
Tiempo Completo	569	220	788	1	10	11	12	12	24	824
Tiempo Parcial	300	300	600	1	5	6	1	5	6	612
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>1.161</b>	<b>662</b>	<b>1.823</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>55</b>	<b>1.888</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>618</b>	<b>332</b>	<b>950</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>46</b>	<b>1.004</b>
Tiempo Completo	474	182	655	2	6	8	29	16	45	708
Tiempo Parcial	145	150	295	0	1	1	0	1	1	296
<b>Temporales</b>	<b>543</b>	<b>331</b>	<b>873</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>884</b>
Tiempo Completo	376	149	525	0	1	1	2	2	4	530
Tiempo Parcial	167	182	348	0	2	2	3	2	5	355
<b>TOTAL:</b>	<b>2.880</b>	<b>1.598</b>	<b>4.478</b>	<b>16</b>	<b>53</b>	<b>69</b>	<b>153</b>	<b>174</b>	<b>327</b>	<b>4.873</b>

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

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>26</b>
Menores de 30 años	0	1	1
Entre 30 y 50 años	15	7	22
Mayores de 50 años	0	3	3
<b>Administrativos</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Menores de 30 años	1	0	1
Entre 30 y 50 años	0	1	1
Mayores de 50 años	0	0	0
<b>Operarios</b>	<b>155</b>	<b>67</b>	<b>222</b>
Menores de 30 años	9	6	15
Entre 30 y 50 años	95	35	130
Mayores de 50 años	51	26	77
<b>Total:</b>	<b>171</b>	<b>79</b>	<b>250</b>

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 2018			Remuneraciones Medias 2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>2.169 €</b>	<b>1.935 €</b>	<b>2.052 €</b>	<b>2.276 €</b>	<b>2.030 €</b>	<b>2.153 €</b>
Menores de 30 años	1.531 €	1.555 €	1.543 €	1.550 €	1.570 €	1.560 €
Entre 30 y 50 años	2.485 €	1.991 €	2.238 €	2.680 €	2.193 €	2.437 €
Mayores de 50 años	2.492 €	2.258 €	2.375 €	2.597 €	2.326 €	2.462 €
<b>Administrativos</b>	<b>1.516 €</b>	<b>1.616 €</b>	<b>1.566 €</b>	<b>1.539 €</b>	<b>1.595 €</b>	<b>1.567 €</b>
Menores de 30 años	1.282 €	1.746 €	1.514 €	1.301 €	1.621 €	1.461 €
Entre 30 y 50 años	1.521 €	1.602 €	1.562 €	1.538 €	1.641 €	1.590 €
Mayores de 50 años	1.743 €	1.498 €	1.621 €	1.778 €	1.524 €	1.651 €
<b>Operarios</b>	<b>1.092 €</b>	<b>1.125 €</b>	<b>1.109 €</b>	<b>1.132 €</b>	<b>1.163 €</b>	<b>1.147 €</b>
Menores de 30 años	1.123 €	1.190 €	1.157 €	1.170 €	1.239 €	1.205 €
Entre 30 y 50 años	1.084 €	1.086 €	1.085 €	1.122 €	1.125 €	1.124 €
Mayores de 50 años	1.071 €	1.098 €	1.085 €	1.103 €	1.125 €	1.114 €
<b>Total:</b>	<b>1.592 €</b>	<b>1.558 €</b>	<b>1.575 €</b>	<b>1.649 €</b>	<b>1.596 €</b>	<b>1.622 €</b>

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 2019 en GRUPO SIFU ha sido 3,20%, según los salarios medios de la siguiente tabla\*:

	Mujeres	Hombres	
	Salario medio mensual	Salario medio mensual	%
Promedio	1.596 €	1.649 €	3,20%

Tabla 11.- Brecha salarial por sexos 2019

\*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 2018		Remuneraciones Medias 2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menores de 30 años	0 €	0 €	0 €	0 €
Entre 30 y 50 años	5.966 €	4.376 €	6.126 €	4.464 €
Mayores de 50 años	5.053 €	0 €	5.125 €	0 €
<b>Total</b>	<b>5.510 €</b>	<b>4.376 €</b>	<b>5.626 €</b>	<b>4.464 €</b>

Tabla 12.- Remuneraciones medias de consejeros y directivos.

**j) Políticas de desconexión laboral.**

En 2019 GRUPO SIFU no posee políticas de desconexión laboral. Sin embargo, se está preparando un borrador de política de desconexión laboral, el cual se aprobará en 2020.

**Empleados con discapacidad.**

En 2019 hubo un total de 4.054 empleados con capacidades especiales contratado. El porcentaje de personas con capacidades especiales respecto a la media de la plantilla durante el 2019 (4.548) es del 89,13%.

% de Discapacidad	Nº Empleados
Entre 33% y 65%	3.774
> 65%	280
<b>Total</b>	<b>4.054</b>

Tabla 13.- Empleados con discapacidad 2019.



## 5.2. Organización del trabajo

Los horarios y turnos de trabajo de los trabajadores vienen marcado a parte 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 son:

- CONVENIO COLECTIVO DE ALIANZAS Y SUBCONTRATAS
- CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO CATALUNYA
- CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ESTATAL
- CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO GALICIA
- CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VALENCIA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ALAVA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ALBACETE
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ALICANTE
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ASTURIAS
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA BADAJOZ
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA BALEARES
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CATALUÑA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA BIZCAIA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA BURGOS
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CÁCERES
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CÁDIZ
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CANTABRIA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CASTELLON
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CIUDAD REAL
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA LA RIOJA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA LAS PALMAS

- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA MADRID
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA MÁLAGA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA NAVARRA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA PONTEVEDRA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA SALAMANCA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA SEVILLA PRORRATEADAS
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA TOLEDO PRORRATEADAS
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA VALENCIA
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ZARAGOZA
- CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE MADRID
- CONVENIO COLECTIVO DE PAPEL Y CARTON
- CONVENIO COLECTIVO PISCINAS VALLADOLID
- Convenio Colectivo de Sector de HOSTELERIA de ALICANTE
- Convenio Colectivo de Sector de HOSTELERIA de LAS PALMAS
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERIA
- CONVENIO COLECTIVO GESSER
- Convenio colectivo de trabajo de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña
- CONVENIO EMPRESA DE SIFU MADRID
- CONVENIO EMPRESA IBERIA DISCAPACITADOS
- CONVENIO EMPRESA ILUNION Outsourcing Prorrateadas
- CONVENIO EMPRESA SERVIMAX

El número total de horas de absentismo durante 2019 fue de 194.118,59 horas y la tasa de absentismo fue del 11,33%, dato similar al periodo anterior (11,94%).

Las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores del GRUPO SIFU están recogidas en el plan de igualdad en la organización. Este plan recoge 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.

### 5.3. 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 la organización con la seguridad y salud de sus trabajadores es la implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales basado en la norma OHSAS 18001:2007. Este sistema de gestión cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales, procedimientos de gestión necesarios para garantizar el cumplimiento de la norma y la legislación vigente en materia prevención de riesgos laborales.

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. Estos Comités de Seguridad y Salud son los siguientes:

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
EPID Barcelona - Sabadell	Diciembre 2016	3
SIFU SL Barcelona - Sabadell	Septiembre 2017	3

Tabla 14.- Comités de Seguridad y Salud GRUPO SIFU.

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 2019 se han producido 365 accidentes con baja laboral en GRUPO SIFU. Se muestran en la siguiente tabla el desglose de tipos de accidentes y tasas de frecuencia y gravedad por sexo:

Tipo	Hombre	Mujer	Total
<b>Nº de Accidentes</b>	240	125	365
Índice de Frecuencia (nº accidentes/nº horas trabajadas*10 <sup>6</sup> )	47,19	48,23	47,54
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*10 <sup>3</sup> )	1,37	1,76	1,89
<b>Enfermedades Profesionales</b>	1,00	0,00	1,00
Índice de Frecuencia (nº enfermedades/nº horas trabajadas*10 <sup>6</sup> )	0,20	0,00	0,13
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*10 <sup>3</sup> )	0,01	0,00	0,01

Tabla 15.- Tipos de accidentes de trabajo y tasas de frecuencia y gravedad.

Del total de 417 accidentes laborales sufridos en 2019, 365 fueron durante la jornada laboral y 52 in Itinere.

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

## 5.4. 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](mailto:mpd@gruposifu.com), [rsc@gruposifu.com](mailto: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	Mayo 2015	9
GRUPO SIFU MADRID - VALLADOLID	Septiembre 2017	5
GRUPO SIFU EUSKADI - BILBAO	Mayo 2017	5
GRUPO SIFU TENERIFE	Enero 2017	9
GRUPO SIFU LAS PALMAS	Junio 2016	5
SIFA ANDALUCIA - GRANADA	Abril 2015	3
SIFA ARAGON - ZARAGOZA	Mayo 2008	3
GRUPO SIFU BARCELONA - TARRAGONA	Julio 2018	9
COMPAÑIA VALENCIA I+D GRUPO SIFU	Junio 2008	9
BARCELONA TADIS GRUPO SIFU	Junio 2009	9
GRUPO SIFU BARCELONA EPID	Diciembre 2016	3

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

- Comisión de Igualdad. Constituido el 26 de septiembre de 2018. Está formada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos 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	Nº trabajadores	% trabajadores por convenio
CONVENIO COLECTIVO DE ALIANZAS Y SUBCONTRATAS	2	0,04%
CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO CATALUNYA	1532	33,69%
CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ESTATAL	1786	39,27%
CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO GALICIA	70	1,54%
CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VALENCIA	483	10,62%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ALAVA	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ALBACETE	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ALICANTE	23	0,51%

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ASTURIAS	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA BADAJOZ	2	0,04%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA BALEARES	3	0,07%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CATALUÑA	43	0,95%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA BIZCAIA	13	0,29%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA BURGOS	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CÁCERES	5	0,11%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CÁDIZ	4	0,09%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CANTABRIA	14	0,31%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA CASTELLON	2	0,04%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PROVINCIA DELIMPIEZA CIUDAD REAL	6	0,13%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA LA RIOJA	9	0,20%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA LAS PALMAS	5	0,11%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA MADRID	23	0,51%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA MÁLAGA	6	0,13%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA NAVARRA	5	0,11%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PROVINCIA DELIMPIEZA PONTEVEDRA	8	0,18%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PROVINCIA DELIMPIEZA SALAMANCA	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA SEVILLA	2	0,04%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA TOLEDO	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA VALENCIA	9	0,20%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DELIMPIEZA ZARAGOZA	28	0,62%
CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE MADRID	3	0,07%
CONVENIO COLECTIVO DE PAPEL Y CARTON	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO PISCINAS VALLADOLID	0	0,00%
Convenio Colectivo de Sector de HOSTELERIA de ALICANTE	19	0,42%
Convenio Colectivo de Sector de HOSTELERIA de LAS PALMAS	3	0,07%
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERIA	17	0,37%
CONVENIO COLECTIVO GESSER	8	0,18%
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TALLERES PARA DISMINUIDOS PSÍQUICOS DE CATALUÑA	7	0,15%
CONVENIO EMPRESA DE SIFU MADRID	393	8,64%
CONVENIO EMPRESA IBERIA DISCAPACITADOS	1	0,02%
CONVENIO EMPRESA ILUNION OUTSOURCING	6	0,13%
CONVENIO EMPRESA SERVIMAX	1	0,02%
<b>Total trabajadores</b>	<b>4.548</b>	<b>100,00%</b>

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 OHSAS 18001. 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.

## 5.5. Formación

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 2019 fue:

Tipo	HABILIDADES	IDIOMAS	PRL	TÉCNICA	Nº de horas de formación
Directivos	279	240	44	2145	2708
Mandos Intermedios	1001	294	872	3961	6128
Técnicos y Administrativos	1716	1424	910	4723	8773
Operarios	1.434	102	6338	5377	13251
<b>Total:</b>	<b>4.430</b>	<b>2.060</b>	<b>8.164</b>	<b>16.206</b>	<b>30.860</b>

Tabla 18.- Horas de formación por categoría profesional 2019.

Esto supone un 35,34 % más de horas de formación que en 2018, donde el total de horas de formación fue de 22.801 horas.

Cabe destacar que se ha impartido formación sobre sensibilización y compromiso con la igualdad, con una duración de 6 horas de manera presencial. El número de participantes y horas totales ha sido:

Tipo	PARTICIPANTES	HORAS
Directivos	26	78
Mandos Intermedios	44	132
Técnicos y Administrativos	128	384
Operarios	56	124
<b>Total:</b>	<b>254</b>	<b>718</b>

Tabla 19.- Número de participantes y horas de formación por categoría profesional.

Además, se ha impartido formación durante 2019 sobre:

- Responsabilidad Social Corporativa. Curso para los representantes de los trabajadores.
- El sistema de gestión de calidad y del sistema de gestión ambiental. Dentro de este último centrándose en la formación sobre gestión de residuos.
- Tratamiento de residuos de jardinería.
- Limpieza ecológica.
- Atención a personas con discapacidad.

- Formación en lengua de signos española

GRUPO SIFU cuenta con un procedimiento de formación (PR 03.03.01), para la detección de las necesidades de formación dentro de la organización y sobre como proporcionarla a los empleados.

## 5.6. 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 en el concepto de accesibilidad universal, tanto en el acceso a los edificios y establecimientos, como en el acceso a los servicios y/o productos.

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

- Auditoría de accesibilidad de los centros de trabajo.
- 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 ninguna limitación a las personas.

Es por ello, que, durante 2019, GRUPO SIFU ha lanzado una nueva línea de trabajo *Accesibilidad 360+5: 360 grados, 365 días, 5 sentidos en todo momento*. Esta nueva línea de Accesibilidad Universal ofrece cubrir de forma integral cualquier necesidad al respecto, desde temas tecnológicos hasta de diseño arquitectónico de cualquier entorno construido, trabajando con los clientes en todos sus procesos, creando protocolos de actuación que permitan acceder a los entornos, servicios y productos en igualdad de condiciones.

Con este servicio la organización quiere hacer aspectos fundamentales de la vida más accesibles, mediante las nuevas tecnologías, el diagnóstico de procesos y Human City, entre otros. Su objetivo es integrar personas para establecer la igualdad entre todos, y a través de la promoción de la inclusión conseguimos generar accesibilidad en diferentes lugares como las viviendas, las empresas o los complejos deportivos.



Ilustración 12.- Modelo de la línea de trabajo Accesibilidad 360+5.

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.

## 5.7. Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad

GRUPO SIFU tiene implantado un plan de igualdad, para el periodo del 2018 al 2021, con acciones y medidas concretas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estas acciones y medidas se incluyen las siguientes:

- Elaboración de una política de igualdad.
- Creación de la Comisión de Igualdad.
- Elaboración de una guía de buenas prácticas para la igualdad.
- Elaboración de una guía sobre lenguaje y comunicación no sexista.
- Revisión de las comunicaciones de la empresa (comunicaciones generales, anuncios de empresa, ofertas de trabajo, nomenclatura de clasificaciones profesionales, etc) a fin de detectar y corregir el lenguaje sexista que pueda existir.
- Impartición de acciones formativas en igualdad.
- Revisión del procedimiento de selección y promoción de personal.
- Control de la formación impartida para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto por los tipos de cursos que se realizan, como por la cantidad de horas de formación que se reciben.
- Elaboración de un protocolo ante situaciones de acoso laboral o por razón de sexo.

La compañía realizó durante 2019 las medidas siguientes en materia de igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad:

- Impartición del curso de formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades.
- Creación de la Comisión de seguimiento y estudios en materia de brecha salarial.
- Inicio de acciones para mejorar el actual Plan de Igualdad.
- Adaptación del Protocolo de Acoso laboral o por razón de sexo a “lectura fácil” para mayor entendimiento por las personas con diversidad funcional.

Además, cuenta con un protocolo de igualdad y prohibición de trato discriminatorio (CO-PROT-4-1) 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 capacidades especiales 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.

## 6. 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 la organización 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.

El Grupo 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 o de cualquier otro incumplimiento que pueda suponer un delito penal ([mpd@gruposifu.com](mailto:mpd@gruposifu.com) gestionado por la Comisión de Auditoría y Seguimiento), y los requisitos de SA8000 ([rsc@gruposifu.com](mailto: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 para terceras partes en el apartado de contacto de la web del Grupo [www.gruposifu.com/contacto](http://www.gruposifu.com/contacto), donde se incluye un apartado de denuncias, además de consultas y propuestas y quejas.

Durante el año 2019 hubo cuatro denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Tras la investigación de todos los casos, solo tres de estos fueron aceptados por la Comisión de Auditoría y Seguimiento. Dos de ellos estuvieron relacionados con malos modos en el trato, por los cuales se trasladó a una persona a otro servicio y se finalizó la vinculación con otra persona. El tercer caso fue una denuncia por acoso sexual, donde se inició el protocolo de acoso y se concluyó con una sanción para la persona responsable.

## 7. Lucha contra la corrupción y el soborno

Desde el año 2015, el Consejo de Administración de Grupo SIFU, 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 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.

Durante 2019, la organización hizo una donación de 82.000 euros a la Fundación GRUPO SIFU para proyectos de integración de personas con diversidad funcional y una donación 300 euros a la Fundación Oncovallés (fundación de ayuda oncológica) para proyectos de ayuda a personas con cáncer y sus familiares. Además, realizó una donación al Gran Liceu de 43.500 euros.

## 8. Información sobre la sociedad

### 8.1. 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 2019 son como siguen:

	Mayor influencia	Menor influencia
Mayor relevancia	Dirección Comités internos Área QMAPRL Accionistas/propietarios	Trabajadores Sindicatos Proveedores Subcontratas Competencia
Menor relevancia	Fundación Administración pública Clientes Asociaciones Empresas del Grupo	Ciudadanía Medios comunicación Localización empresa

Ilustración 13.-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.

GRUPO SIFU colabora con entidades y actores de la comunidad local. Se han realizado las siguientes colaboraciones durante 2019, entre otras:

Con la Administración pública:

- Colaboración en la Feria de empleo para Personas con discapacidad junto con el Consejo Comarcal de Tarragona y el de Baix Penedes.
- Colaboración en la Fiesta de las Capacidades con el Ayuntamiento de Sabadel.
- Realización de un taller de sensibilización sobre la discapacidad para 90 alumnos en dos institutos de Valladolid.

Con entidades sociales públicas:

- Colaboración en proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad Mas Carandel e Inserlab.
- Colaboración en un centro de día del Instituto Pere Mata, en Tarragona.
- Colaboración con la Cruz Roja de Tarragona en la campaña de juguetes del 2019.

- Colaboración social con la Asociación Ningún Niño Sin Sonrisa.
- Colaboración con la Unidad de Salud Metal de las Palmas, en la coordinación con monitores de apoyo.

Con entidades sociales privadas:

- Firma de acuerdos de colaboración con las siguientes entidades: Fundación Salud y Comunidad, campamento de día YMCA, AICEAR (Coordinadora Aragonesa de Voluntariado), CANEM (Fundación de adiestramiento de perros de ayuda médica), ADPLA (Asociación de Personas con Linfedema de Aragón), Fundación Centro Solidaridad de Zaragoza, ALDA (Asociación de lucha contra la Distonia en Aragón), Fundación Down Adultos de ZARAGOZA, Asociación Aragonesa Contra La Fibrosis Quística, ADAMPI Aragón (Asociación de Personas Amputadas y/o Agenesias) y Fundación Catalonia.
- Colaboración con la entidad AMASOL (Asociación de Madres Solas) en terapias familiares sistémicas.
- Colaboración con Incorpora la Caixa en una jornada de salud mental.
- Impartición de charlas de sensibilización de discapacidad auditiva en la FAPSCL (Asociaciones de Personas Sordas de Castilla y León).
- Colaboración con Cruz Roja de Bilbao en el evento sobre Oportunidades que cambian la vida.
- Compa de rosas para el día de San Jordi junto colaborando con la Asociación de Fibrosis Quística de Barcelona.

GRUPO SIFU pertenece a las siguientes asociaciones:

- AERCE (Asociación de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos en España).
- IFMA (International Facility Management Association).
- CCI France Espagne (Cámara de Comercio Francesa)
- Madrid Excelente.

## 8.2. Subcontratación y proveedores

GRUPO SIFU posee el procedimiento de Compras y proveedores (PR.09.01.01) 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 cumplas 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

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 GRUPO SIFU 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.

### 8.3. Consumidores

GRUPO 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.0805.01). Las reclamaciones de clientes las atiende el departamento de atención al cliente de GRUPO SIFU, que realiza mensualmente un informe con todas las incidencias.

Las incidencias por tipo se reflejan en el siguiente gráfico, donde se observa especial relevancia en Absentismo/Rotación y Planificación debido a absentismos y alta rotación de los trabajadores. Las incidencias registradas por Facturación, tan solo 6, las ha registrado la oficina de Barcelona, la mayoría hacen referencia a abonos, servicios extras, cambios de precio y envío de facturas. Especial mención a las originadas por informes de supervisión y encuestas de calidad GEOS con un total de 50. El total de incidencias han sido 444. Todas estas incidencias fueron tratadas convenientemente.

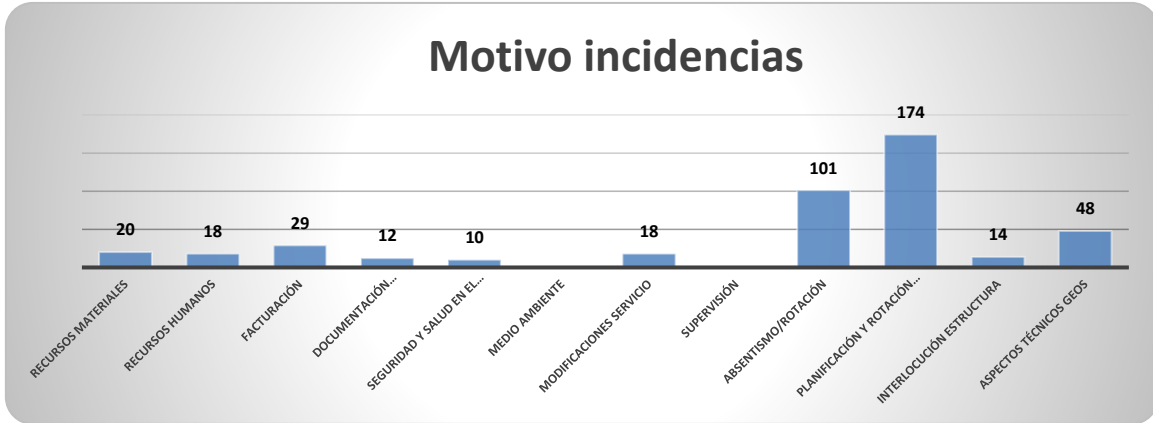


Ilustración 14.-Indicencias por tipo GRUPO SIFU 2019.

En cuanto a las incidencias por oficina, destaca Madrid con 78 y Barcelona 69.



Ilustración 15.-Indicencias por oficina GRUPO SIFU 2019.

Y sobre las incidencias por línea de negocio, podemos ver que la mayoría de ellas son en el área de limpieza.

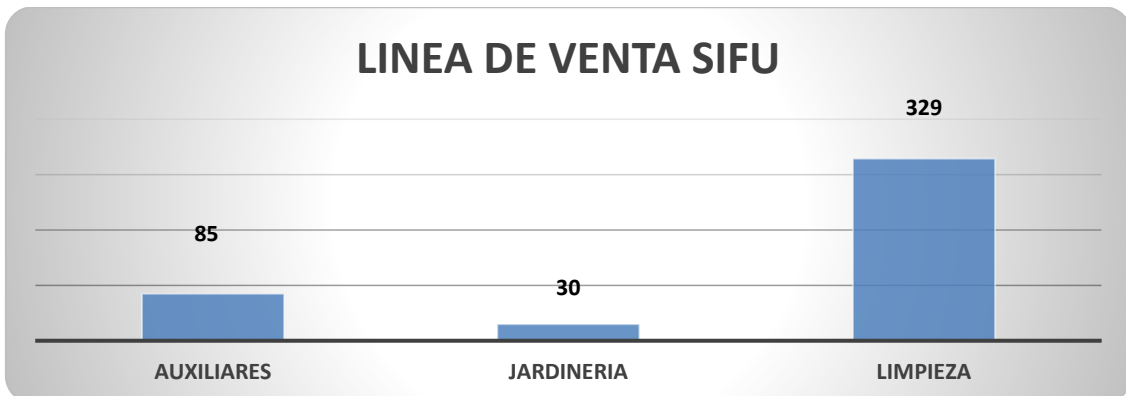


Ilustración 16.-Indicencias por línea de negocio GRUPO SIFU 2019.

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](mailto: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](mailto:rsc@gruposifu.com). Durante el 2019, a través de este buzón, se han abierto un total de 134 incidencias internas, las cuales fueron tratadas durante el periodo de este informe.

#### 8.4. Información fiscal

Los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por GRUPO SIFU ascienden a 4.852,91 miles de euros.

Los impuestos sobre beneficios en España ascienden a un ingreso de 1.230,99 euros, derivado de deducciones y bonificaciones fiscales. El importe de subvenciones públicas obtenido durante 2019 asciende a 18.304,68 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.