

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020



Índice

Índice.....	2
1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Contexto de la organización.....	4
3.1. Modelo de negocio	4
3.2. Políticas	7
3.3. Resultado de las políticas	9
3.4. Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida	10
4. Cuestiones medioambientales	11
4.1. Global Medioambiente	11
4.2. Contaminación	12
4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	15
4.4. Uso sostenible de los recursos	16
4.5. Cambio climático.....	19
4.6. Protección a la biodiversidad	20
5. Cuestiones sociales y relativas al personal	21
5.1. Empleo.....	21
5.2. Organización del trabajo	27
5.3. Salud y seguridad	28
5.4. Relaciones sociales	29
5.5. Formación.....	32
5.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	33
5.7. Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad.....	34
6. Respeto de los derechos humanos	36
7. Lucha contra la corrupción y el soborno	36
8. Información sobre la sociedad	37
8.1. Compromisos de la empresa con sus grupos de interés y el desarrollo sostenible. ..	37
8.2. Subcontratación y proveedores	38
8.3. Consumidores.....	39
8.4. Información fiscal	43

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.

El estado de información no financiera consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado de Grupo SIFU del ejercicio 2020.

Grupo SIFU cumple con la obligación de elaborar el estado de información no financiera consolidado, emitiendo un informe separado correspondiente al mismo ejercicio, en el que se indica de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión, incluyendo la información que se exige y se somete a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión.

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 2020.

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.

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, 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 4500 trabajadores, el 35% son considerados de difícil inserción.

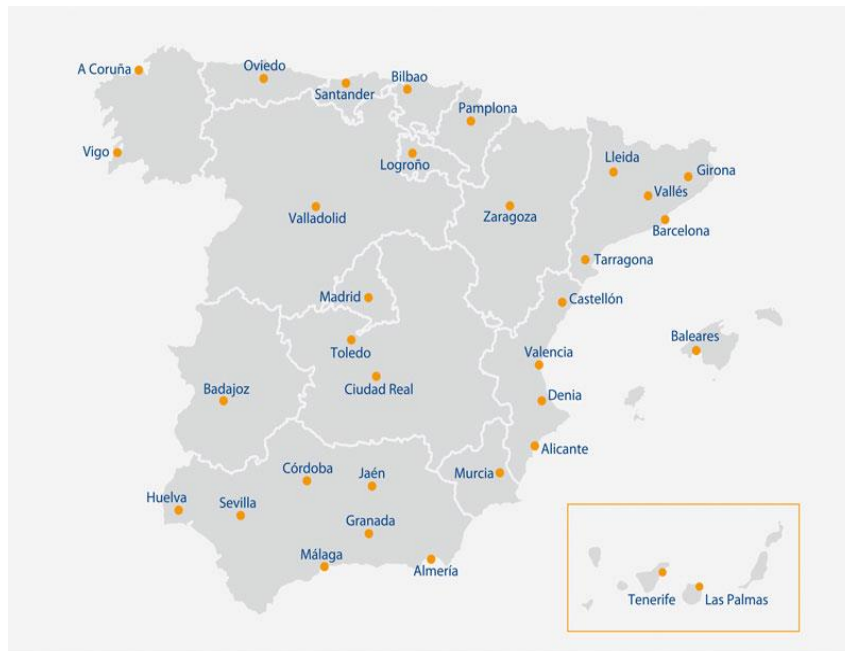


Ilustración 1.- Presencia en el territorio nacional.

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.

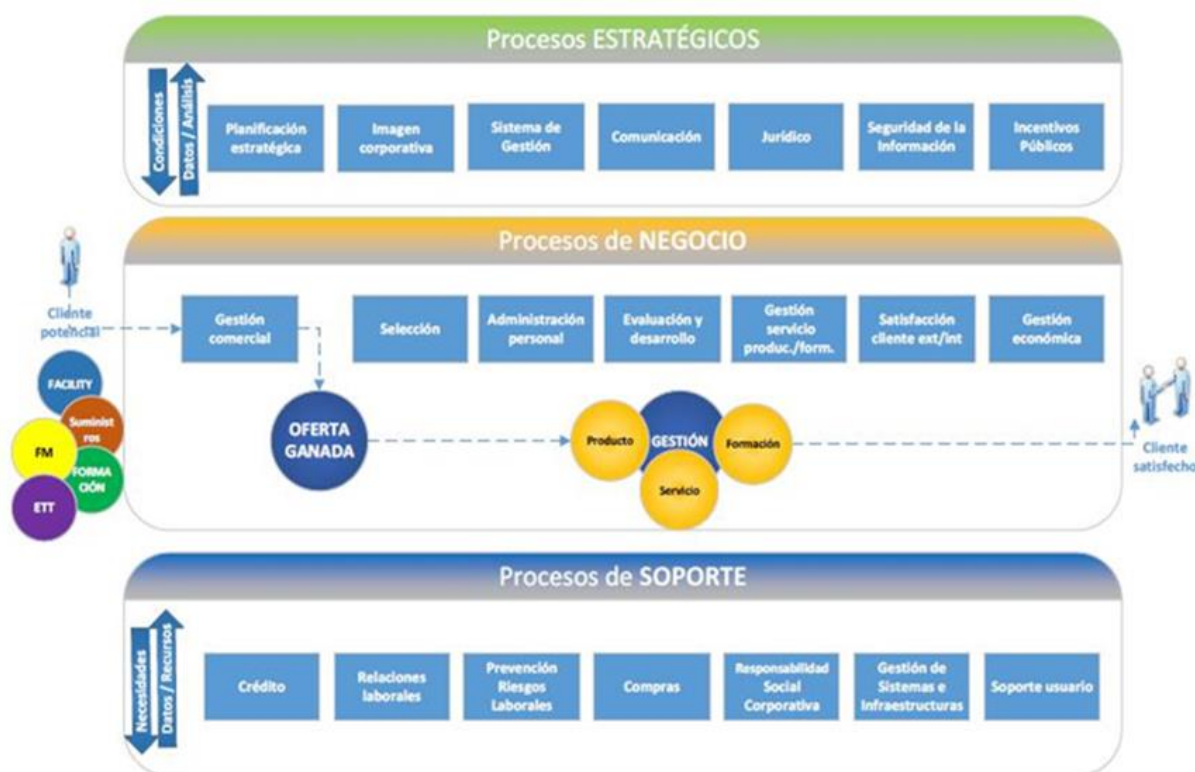


Ilustración 3.- Mapa de procesos de Grupo SIFU.

▪ 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 se apoyará en los siguientes ejes fundamentales:



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 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. Además, cabe mencionar el problema de la crisis sanitaria por la COVID-19 durante todo el año 2020. Este hecho ha afectado en toma de decisiones y en consecución de plazos para objetivos y acciones planificadas desde el 2019 para conseguirlos en 2020.

3.2. 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. Su objetivo es construir una base compartida formada por la confianza y eficiencia para una conducta ética y prácticas empresariales responsables. 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.
- 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.

Dispone de una política del sistema integrado de calidad, medioambiente, energética, seguridad y salud y RSC:

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADA

Calidad, Medioambiente, Energética, 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 y la eficiencia energética debe 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, ISO 50001, ISO 45001 y SA8000)**:

- Disponer y procurar de la información y de los medios humanos, materiales, tecnológicos, económicos suficientes a los servicios que prestamos para lograr la consecución de la política y objetivos propuestos.
- Incentivar a nuestro personal para afrontar con éxito los objetivos laborales y de SST.
- Seguimiento de los resultados obtenidos a través de los indicadores de gestión y actividad
- Mantener el compromiso de mejora continua que permita mejorar aspectos organizativos, de gestión, y en materias de protección ambiental, eficiencia energética y SST mediante la evaluación sistemática y periódica del SGI.
- Identificar y eliminar fuentes de error, peligros y minimizar riesgos
- Mantener y ampliar la formación y concienciación de todo nuestro personal en materias de calidad, medioambiente, eficiencia energética, seguridad y salud y responsabilidad social corporativa
- 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 y mejorando nuestro comportamiento energético.
- Prevenir la contaminación desde un marco de planificación y evaluación de decisiones y acciones
- Cumplir todos los aspectos de la normativa legal aplicable, así como otros requisitos que la organización suscriba en todas las actividades de la empresa.
- Sistematizar evaluaciones de prevención de riesgos laborales que permitan identificar riesgos potenciales con una aproximación proactiva en todas las áreas de actividad.
- Proporcionar unas condiciones de trabajo seguras y saludables, que garanticen la prevención de lesiones y el deterioro de la salud durante el desarrollo del trabajo.
- Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en materia de SST.
- 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
- 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:

- El contexto: tanto las cuestiones internas y externas como las necesidades de las partes interesadas.
- Los requisitos legales y otros requisitos (riesgos derivados de incumplimientos u oportunidades derivadas de cumplimientos legales por encima de los límites marcados)
- 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. 2 – FECHA: enero 2020

Además de la política del sistema de gestión integrado y el código ético, 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.

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, ISO 45001 de gestión de seguridad y salud y SA8000 de responsabilidad social corporativa.

Dispone también de un cuadro de mando de indicadores para el sistema de gestión integrado.

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 2020 los resultados de las políticas corporativas que quedan descritos a lo largo de este documento confirman que no se han manifestado riesgos relevantes para las personas ni para el negocio.

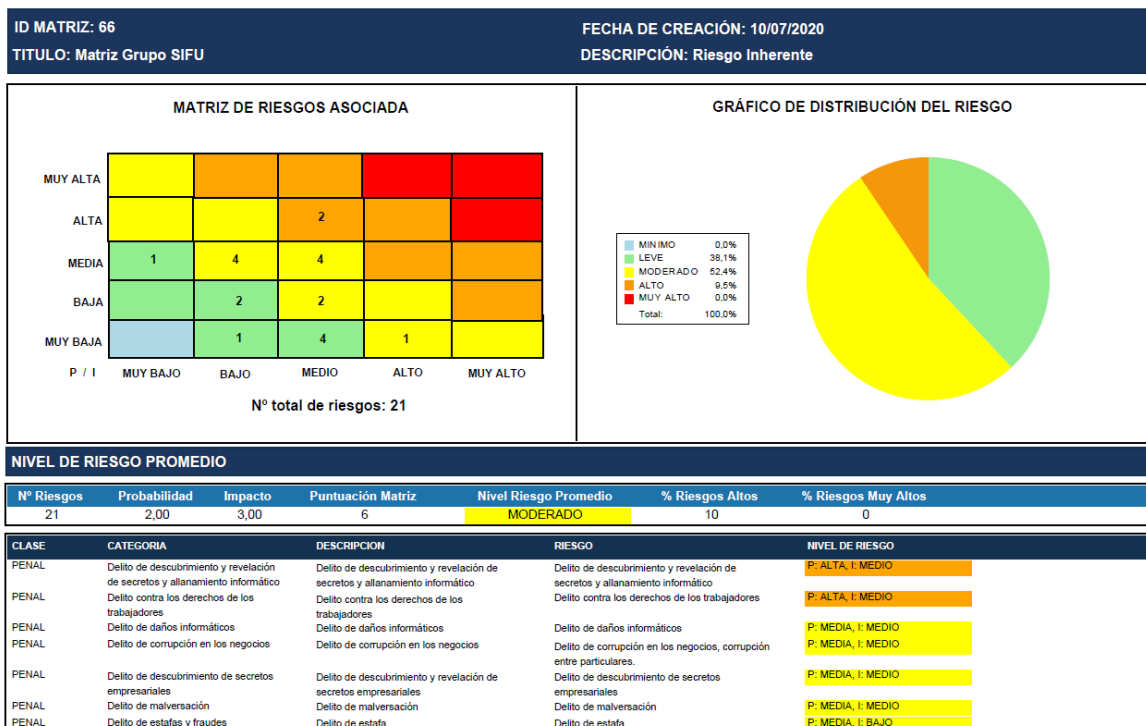
3.4. Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida

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 ha establecido en 2020 una matriz de riesgos inherentes para conocer las amenazas posibles a las que se enfrenta en su actividad diaria (análisis de riesgos Abanti ETT).



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

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.

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:

DIRECTOS		ACTIVIDAD											
		OFICINA / ALMACÉN	AUX - AUXILIARES	AUX - CONSERIERÍA	AUX - MANTENIMIENTO	AUX - INSTALACIONES	AUX - LOGÍSTICA	AUX - MANIPULADORES	LIM - CONV/INDUS/AG ROALUM	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	X
		Tóners	X	X			X						
		Productos químicos	X		X	X			X		X	X	
		Productos fitosanitarios											X
	Residuos no peligrosos	RSU	X	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
		Aerosoles								X	X		
		Absorbentes y trapos contaminados			X		X	X					X
		Vertido	Aguas residuales	X									
	Emisiones	Combustible	X		X			X		X			X
Gases de combustión		X		X			X		X			X	
Ruido	Actividad general (Climatización)	X											
	Uso de la maquinaria			X	X		X	X	X			X	
TOTAL		16	7	10	6	9	7	6	10	7	10		
		43											

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

El Grupo 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, y está certificado en las normas internacionales ISO 14001 de gestión ambiental e ISO 50001 de gestión de eficiencia energética. El organigrama de la unidad de control es el siguiente:

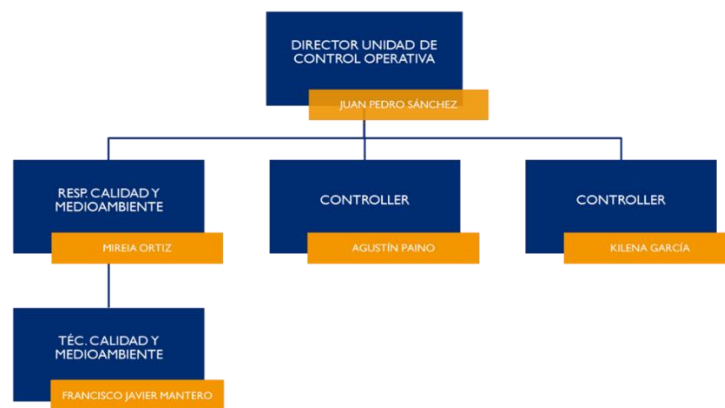


Ilustración 5.- Organigrama de la Unidad de Control Operativo.

El total de los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales durante 2020 ha sido de 160.751,02€, un 39,7% menos que en 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€.
- Recursos dedicados a auditorías externas de medioambiente: 8.425€
- Recursos dedicados al mantenimiento de instalaciones con impacto ambiental: 77.773,12€.
- Recursos dedicados a la gestión de residuos: 28.856,90€.

Grupo SIFU no ha recibido multas ni sanciones de carácter ambiental durante 2020.

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.

4.2. Contaminación

Grupo SIFU ha dado un paso más en el cálculo de la Huella de Carbono durante el año 2020, realizando un inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y un plan de reducción a tres años. Además, en marzo del año 2020 se sometió este inventario a la verificación

externa por la empresa de certificación TÜV Rheinland y también se realizó 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 2020 de Grupo SIFU se ha realizado en base a la norma de referencia ISO 14064-parte 1-2006 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_{2e}** 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 CO ₂ EQ/FUENTE	TCO ₂ EQ/ÁREA	T CO ₂ EQ /ALCANCE
Emisiones directas	Fuentes móviles	Diesel	971,27	1.288,52	1.300,24
		Gasolina	317,24		
	R410A	4,66			
	R407C	1,21			

	Gases refrigerantes	R410	5,50	11,73	
		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	125,5	145,08	
		Tren	3		
		Barco	19,55		
	3.7 Viajes in itinere	En coche diésel	108,8	5.077,24	
		En coche gasolina	3		
		En coche híbrido	113,8		
		En coche eléctrico	6		
		En motocicleta	24,20		
		En metro	1,03		
		En autobús	3,07		
		En patinete eléctrico	1,89		
		En Renfe cercanías	4,06		
		0,02			
		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%
Total	7.679,52	100%

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

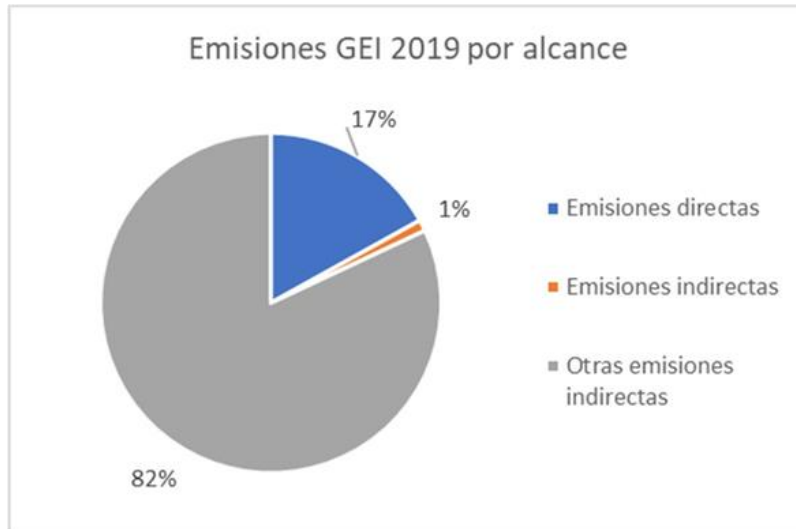


Ilustración 7.- Gráfico de las emisiones de GEI 2019 por alcances.

Para estos datos mostrados del año 2019, Grupo SIFU estableció medidas durante 2019, 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.
- en 2019 se realizaron campañas de sensibilización medioambiental de eficiencia energética, reciclado de residuos urbanos y ahorro de agua y papel. Y se hizo comunicación de sensibilización medioambiental en el portal interno conecta2.

Cabe destacar que debido a la pandemia en 2020 no se ha realizado campañas de sensibilización medioambiental de eficiencia energética, reciclado de residuos urbanos y ahorro de agua y papel. Y no ha sido posible realizar comunicados de sensibilización ambiental como publicación en el portal interno Conecta2.

Durante 2020, 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.

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.

Agua:

El consumo total de agua en el año 2020 fue de 1.929 m³ y el consumo medio por persona 6,14 m³, por lo tanto, se obtiene una reducción del 48% frente al consumo del año 2019. Cabe destacar que en el año 2019 hubo puntualmente un incremento del consumo por averías en el edificio de Servicios Centrales (SSCC). Adicionalmente, se puede observar que los indicadores de consumo de agua han vuelto a los niveles del 2018 e incluso están por debajo (reducción del 19% frente al 2018).

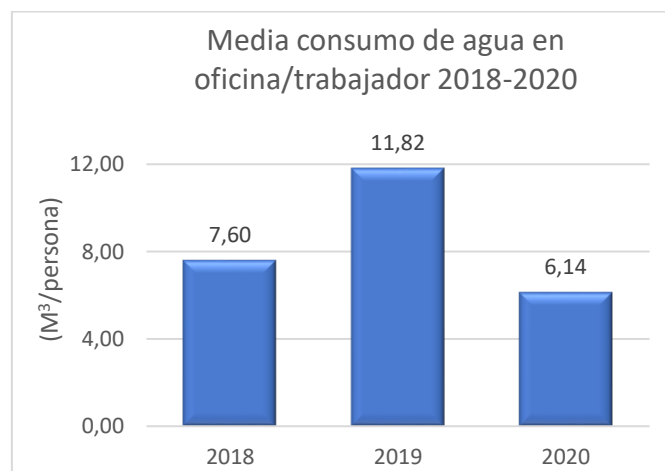


Ilustración 8.- Evolución del consumo de agua

No se dispone de datos de consumo de agua en los centros de Granada, Lleida, Logroño, Oviedo, Santander, Sevilla, 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 2020 ha sido de 1.121,02 m³ en valores absolutos y de 8,76 m³ por persona. Se observa en el siguiente gráfico la reducción frente al año anterior de un 46% y de un 11% al comparar con año 2018.

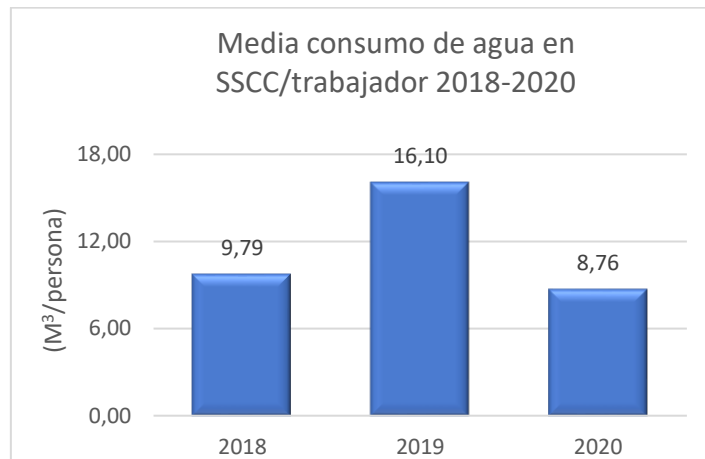


Ilustración 9.- Evolución del consumo de agua en centro SSCC

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 2020 ha sido de 1.127.500 hojas impresas y el consumo medio por persona de 3.355,65 hojas impresas.

Si comparamos el consumo medio por persona con el periodo anterior, se observa una reducción de un 26%. 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 y situación pandemia donde muchos meses no se pudo ir a oficinas y realizar el trabajo rutinario.



Ilustración 10.- Evolución del consumo de papel

No se dispone de datos de consumo de combustible del centro de Santander debido a que se encuentra en un centro de negocio y el consumo de combustible está incluido en el alquiler.

Combustible:

El consumo de total de combustible en 2020 de la organización ha sido de 483.243,15 litros y el consumo medio por vehículo de 1.792,00 litros. Esto supone una disminución con respecto al año 2019 del 9,12% del consumo medio por vehículo.

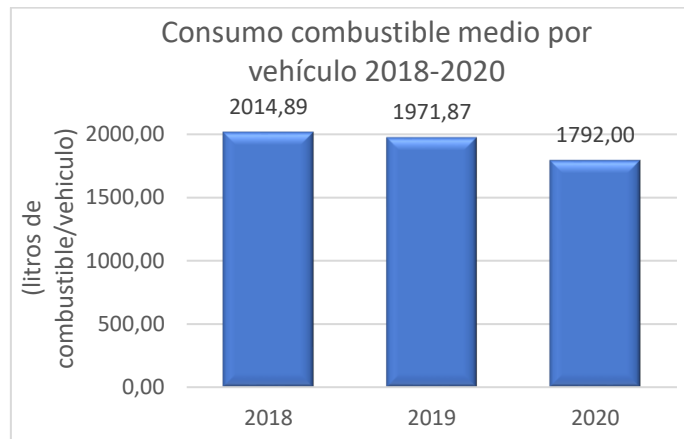


Ilustración 11.- Evolución del consumo de combustible (litros/vehículos).

Durante 2020, Grupo SIFU se planteó un objetivo encaminado a la reducción del consumo de combustible:

- Reducción del consumo de electricidad y combustible con la Inscripción realizando la inscripción en el registro Huella de Carbono y su compromiso a reducirla. Gracias a este objetivo se obtuvo una reducción del 9,12% de consumo de litros por vehículo al año durante 2020, y en parte es debido a la situación de pandemia COVID-19. Adicionalmente, se planifica para el 2021 realizar un Plan de sostenibilidad.

No se dispone de datos de consumo de combustible del centro de Santander debido a que se encuentra en un centro de negocio y el consumo de combustible está incluido en el alquiler.

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 2020 ha sido de 381.918,54 kWh y la media por hora trabajada de 7,92 kWh. Comparando este último dato con el del año 2019, se observa una reducción del 13%, una parte de este resultado es debido a la situación de pandemia en 2020.

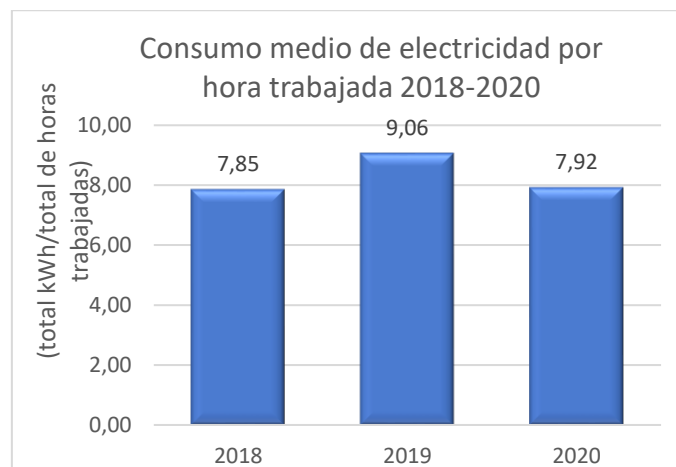


Ilustración 12.- Evolución del consumo de electricidad

Durante 2020, Grupo SIFU se planteó un objetivo encaminado a la reducción del consumo de energía eléctrica:

- Reducción del consumo de electricidad y combustible realizando la inscripción en el registro Huella de Carbono y su compromiso a reducirla frente al 2019. Gracias a este objetivo se obtuvo una reducción del 13% de consumo de electricidad por hora trabajada al año durante 2020, y en parte es debido a la situación de pandemia COVID-19. Adicionalmente, se planifica para el 2021 realizar un Plan de sostenibilidad.
- Aumento en un 5% del consumo de energías renovables a través del cambio de las compañías eléctricas de las oficinas a una comercializadora de “energía verde” (Watium). No se consigue la reducción, se mantiene el mismo dato del año anterior a pesar de que en 2020 se ha cambiado de comercializadora a la oficina de Málaga. Se prorroga la consecución de este objetivo para año 2021.

Además, durante 2020 se ha implantado un sistema de gestión de eficiencia energética conforme a la norma ISO 50001 en SIFU Madrid SL, lo que mejorará la gestión energética y la reducción del consumo de energía, cuyas medidas se podrán hacer extensibles a otros centros de Grupo SIFU.

No se dispone de datos de consumo de electricidad de los centros de Logrono, Santander y Vigo debido a que se encuentra en un centro de negocio y el consumo está incluido en el alquiler.

Productos químicos:

Desde el 2019 se comenzó a contabilizar los litros de productos químicos consumidos, como un nuevo indicador ambiental. En 2020 se han consumido 290.473,72 litros en valores absolutos y 5,75 litros con respecto a la cantidad bruta de facturación (litros/1000€facturados/año). Al comparar con el año anterior se obtiene una reducción del 4%, como se observa en el siguiente gráfico:

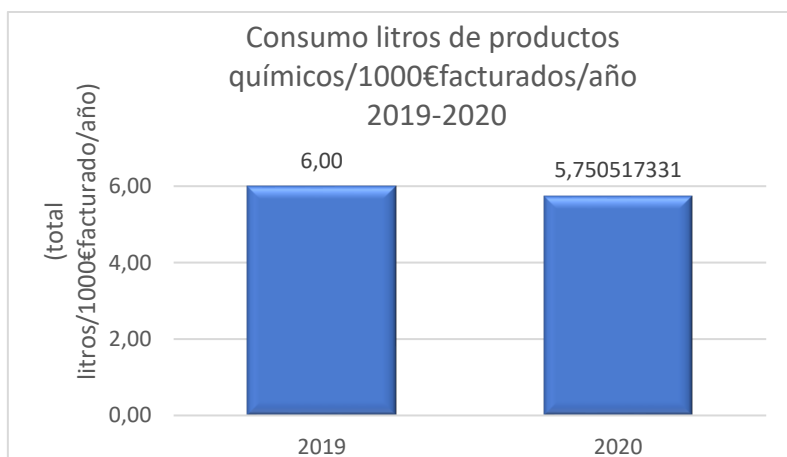


Ilustración 13.- Evolución del consumo de productos químicos

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
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	84	57	141
Menores de 30 años	0	2	2
Entre 30 y 50 años	48	38	86
Mayores de 50 años	36	17	53
Administrativos	196	309	505
Menores de 30 años	18	28	46
Entre 30 y 50 años	117	201	318
Mayores de 50 años	61	80	141
Operarios	2419	1403	3.822
Menores de 30 años	171	91	262
Entre 30 y 50 años	1.120	659	1.779
Mayores de 50 años	1128	653	1.781
Total:	2.699	1.769	4.468

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	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	59,57%	40,43%	100,00%
Menores de 30 años	0,00%	1,42%	1,42%
Entre 30 y 50 años	34,04%	26,95%	60,99%
Mayores de 50 años	25,53%	12,06%	37,59%
Administrativos	38,81%	61,19%	100,00%
Menores de 30 años	3,56%	5,54%	9,11%
Entre 30 y 50 años	23,17%	39,80%	62,97%
Mayores de 50 años	12,08%	15,84%	27,92%
Operarios	63,29%	36,71%	100,00%
Menores de 30 años	4,47%	2,38%	6,86%
Entre 30 y 50 años	29,30%	17,24%	46,55%
Mayores de 50 años	29,51%	17,09%	46,60%
Total:	60,41%	39,59%	100,00%

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	171	91	262	18	28	46	0	2	2	310
Indefinidos	39	21	60	11	21	32	0	2	2	94
Tiempo Completo	21	8	29	9	13	22	0	2	2	53
Tiempo Parcial	18	13	31	2	8	10	0	0	0	41
Temporales	132	70	202	7	7	14	0	0	0	216
Tiempo Completo	41	20	61	5	4	9	0	0	0	70
Tiempo Parcial	91	50	141	2	3	5	0	0	0	146
Entre 30 y 50 años	1120	659	1779	117	201	318	48	38	86	2183
Indefinidos	562	275	837	97	152	249	45	36	81	1167
Tiempo Completo	356	111	467	80	107	187	44	34	78	732
Tiempo Parcial	206	164	370	17	45	62	1	2	3	435
Temporales	558	384	942	20	49	69	3	2	5	1016
Tiempo Completo	269	97	366	9	23	32	3	1	4	402
Tiempo Parcial	289	287	576	11	26	37	0	1	1	614
Mayores de 50 años	1128	653	1781	61	80	141	36	17	53	1975
Indefinidos	687	371	1058	50	56	106	36	15	51	1215
Tiempo Completo	438	148	586	37	38	75	35	14	49	710
Tiempo Parcial	249	223	472	13	18	31	1	1	2	505
Temporales	441	282	723	11	24	35	0	2	2	760
Tiempo Completo	241	81	322	5	12	17	0	0		339
Tiempo Parcial	200	201	401	6	12	18	0	2	2	421
TOTAL:	2.419	1.403	3.822	196	309	505	84	57	141	4.468

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	3,83%	2,04%	5,86%	0,40%	0,63%	1,03%	0,00%	0,04%	0,04%	6,94%
Indefinidos	0,87%	0,47%	1,34%	0,25%	0,47%	0,72%	0,00%	0,04%	0,04%	2,10%
Tiempo Completo	0,47%	0,18%	0,65%	0,20%	0,29%	0,49%	0,00%	0,04%	0,04%	1,19%
Tiempo Parcial	0,40%	0,29%	0,69%	0,04%	0,18%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,92%
Temporales	2,95%	1,57%	4,52%	0,16%	0,16%	0,31%	0,00%	0,00%	0,00%	4,83%
Tiempo Completo	0,92%	0,45%	1,37%	0,11%	0,09%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	1,57%
Tiempo Parcial	2,04%	1,12%	3,16%	0,04%	0,07%	0,11%	0,00%	0,00%	0,00%	3,27%
Entre 30 y 50 años	25,07%	14,75%	39,82%	2,62%	4,50%	7,12%	1,07%	0,85%	1,92%	48,86%
Indefinidos	12,58%	6,15%	18,73%	2,17%	3,40%	5,57%	1,01%	0,81%	1,81%	26,12%
Tiempo Completo	7,97%	2,48%	10,45%	1,79%	2,39%	4,19%	0,98%	0,76%	1,75%	16,38%
Tiempo Parcial	4,61%	3,67%	8,28%	0,38%	1,01%	1,39%	0,02%	0,04%	0,07%	9,74%
Temporales	12,49%	8,59%	21,08%	0,45%	1,10%	1,54%	0,07%	0,04%	0,11%	22,74%
Tiempo Completo	6,02%	2,17%	8,19%	0,20%	0,51%	0,72%	0,07%	0,02%	0,09%	9,00%
Tiempo Parcial	6,47%	6,42%	12,89%	0,25%	0,58%	0,83%	0,00%	0,02%	0,02%	13,74%
Mayores de 50 años	25,25%	14,62%	39,86%	1,37%	1,79%	3,16%	0,81%	0,38%	1,19%	44,20%
Indefinidos	15,38%	8,30%	23,68%	1,12%	1,25%	2,37%	0,81%	0,34%	1,14%	27,19%
Tiempo Completo	9,80%	3,31%	13,12%	0,83%	0,85%	1,68%	0,78%	0,31%	1,10%	15,89%
Tiempo Parcial	5,57%	4,99%	10,56%	0,29%	0,40%	0,69%	0,02%	0,02%	0,04%	11,30%
Temporales	9,87%	6,31%	16,18%	0,25%	0,54%	0,78%	0,00%	0,04%	0,04%	17,01%
Tiempo Completo	5,39%	1,81%	7,21%	0,11%	0,27%	0,38%	0,00%	0,00%	0,00%	7,59%
Tiempo Parcial	4,48%	4,50%	8,97%	0,13%	0,27%	0,40%	0,00%	0,04%	0,04%	9,42%
TOTAL:	54,14%	31,40%	85,54%	4,39%	6,92%	11,30%	1,88%	1,28%	3,16%	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	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	111	47	158	13	21	34	0	2	2	194
Indefinidos	28	11	40	7	18	25	0	2	2	67
Tiempo Completo	18	4	22	7	16	22	0	2	2	46
Tiempo Parcial	10	7	18	1	2	3	0	0	0	21
Temporales	83	35	118	5	3	9	0	0	0	127
Tiempo Completo	42	13	54	3	2	5	0	0	0	59
Tiempo Parcial	41	23	64	3	1	4	0	0	0	68
Entre 30 y 50 años	942	443	1385	108	175	283	50	39	88	1756
Indefinidos	466	192	657	87	130	217	47	36	83	957
Tiempo Completo	337	91	428	79	95	174	46	33	78	680
Tiempo Parcial	129	100	230	8	36	43	1	3	4	277
Temporales	476	251	728	21	45	66	3	2	5	799
Tiempo Completo	289	94	384	14	24	38	3	1	4	426
Tiempo Parcial	187	157	344	7	21	28		1	1	373
Mayores de 50 años	1010	501	1511	58	72	131	40	15	55	1697
Indefinidos	603	288	891	47	47	94	40	13	53	1038
Tiempo Completo	430	146	576	38	37	75	40	13	53	704
Tiempo Parcial	172	142	315	8	10	19	0	0	0	334
Temporales	408	213	620	12	25	37	1	1	2	659
Tiempo Completo	264	86	350	7	14	20	0	0	1	371
Tiempo Parcial	143	127	271	5	12	17	0	1	1	288
TOTAL:	2064	990	3054	179	269	448	90	55	145	3647

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	8	4	12
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	6	3	9
Mayores de 50 años	2	1	3
Administrativos	10	8	18
Menores de 30 años	0	2	2
Entre 30 y 50 años	6	5	11
Mayores de 50 años	4	1	5
Operarios	105	46	151
Menores de 30 años	10	2	12
Entre 30 y 50 años	57	24	81
Mayores de 50 años	38	20	58
Total:	123	58	181

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 2019			Remuneraciones Medias 2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	2.276 €	2.030 €	2.153 €	1.933 €	2.419 €	2.550 €
Menores de 30 años	1.550 €	1.570 €	1.560 €	N/A	2.155 €	2.155 €
Entre 30 y 50 años	2.680 €	2.193 €	2.437 €	3.156 €	2.475 €	2.856 €
Mayores de 50 años	2.597 €	2.326 €	2.462 €	2.643 €	2.626 €	2.638 €
Administrativos	1.539 €	1.595 €	1.567 €	1.633 €	1.463 €	1.530 €
Menores de 30 años	1.301 €	1.621 €	1.461 €	1.553 €	1.464 €	1.499 €
Entre 30 y 50 años	1.538 €	1.641 €	1.590 €	1.814 €	1.540 €	1.642 €
Mayores de 50 años	1.778 €	1.524 €	1.651 €	1.531 €	1.385 €	1.449 €
Operarios	1.132 €	1.163 €	1.147 €	1.321 €	1.279 €	1.306 €
Menores de 30 años	1.170 €	1.239 €	1.205 €	1.334 €	1.321 €	1.330 €
Entre 30 y 50 años	1.122 €	1.125 €	1.124 €	1.293 €	1.260 €	1.281 €
Mayores de 50 años	1.103 €	1.125 €	1.114 €	1.336 €	1.256 €	1.306 €
Total:	1.649 €	1.596 €	1.622 €	1.629 €	1.720 €	1.795 €

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 2020 en Grupo SIFU ha sido 5,29%, según los salarios medios de la siguiente tabla*:

	Mujeres	Hombres	
	Salario medio mensual	Salario medio mensual	%
Promedio	1.629 €	1.720 €	5,29%

Tabla 11.- Brecha salarial por sexos 2020

*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.

	Remuneraciones Medias 2019		Remuneraciones Medias 2020	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivos y consejeros				
Menores de 30 años	0 €	0 €	0 €	0 €
Entre 30 y 50 años	6.126 €	4.464 €	5.800 €	4.514 €
Mayores de 50 años	5.125 €	0 €	5.364 €	3.373 €
Total	5.626 €	4.464 €	5.582 €	3.943 €

Tabla 12.- Remuneraciones medias de consejeros y directivos.

j) Políticas de desconexión laboral.

En 2020 el Grupo SIFU no pudo terminar de realizar la revisión y aprobación de la política interna del derecho a la desconexión digital que se encontraba en borrador, como se tenía planificado desde el año 2019. Se tiene previsto realizar la aprobación y publicación para que esté al alcance de todos sus grupos de interés, en el primer trimestre del año 2021.

k) Empleados con discapacidad.

En 2020 hubo un total de 4.198 personas con discapacidad contratadas. El porcentaje de personas con discapacidad respecto a la media de la plantilla durante el 2020 (4.468) es del 93,95%.

% de Discapacidad	Nº Empleados
Entre 33% y 65%	3.664
> 65%	534
Total	4.198

Tabla 13.- Empleados con discapacidad 2020.

5.2. 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 son:

- CONVENIO COLECTIVO DE ALIANZAS Y SUBCONTRATAS.
- 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 DE ALBACETE.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ASTURIAS.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CATALUÑA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BIZCAIA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BURGOS.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CANTABRIA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LA RIOJA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE GUIPUZKOA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE MADRID.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE MURCIA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE NAVARRA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.
- CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE 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 GESSE.
- Convenio colectivo de trabajo de talleres para disminuidos psíquicos de Cataluña.
- CONVENIO EMPRESA DE SIFU MADRID.
- CONVENIO EMPRESA IBERIA DISCAPACITADOS.
- CONVENIO EMPRESA ILUNION Outsourcing Prorratedas.
- CONVENIO COLECTIVO CONTACT CENTER ESTATAL.
- CONVENIO COLECTIVO ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.
- CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGIA DE BADAJOZ.
- CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGIA DE PALENCIA.

El número total de jornadas de absentismo durante 2020 fue de 228.443 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 del 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.

Se han aprobado las siguientes medidas durante 2020:

- Establecimiento del horario de entrada flexible (margen de 1 hora y media) cumpliendo con la jornada laboral estipulada.
- Ampliación del periodo de jornada intensiva en periodo estival, semana santa y navidades.

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 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 Zafrá, en Badajoz, y en el centro del Hospital Xanit, en Málaga.

En 2020 se han producido 263 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
Nº de Accidentes	183	80	263
Índice de Frecuencia (nº accidentes/nº horas trabajadas*106)	37,60	29,22	34,59
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103)	1,05	1,11	1,07
Enfermedades Profesionales	1,00	0,00	1,00
Índice de Frecuencia (nº enfermedades/nº horas trabajadas*106)	0,21	0,00	0,13
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103)	0,00	0,00	0,00

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

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, 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	sep-17	5
Grupo SIFU BARCELONA - TARRAGONA	jul-18	9
COMPAÑIA VALENCIA ALICANTE (JOHNSON)	mar-19	1
Grupo SIFU BARCELONA SIFU	dic-20	21

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	Nº trabajadores	% trabajadores por convenio
CONVENIO COLECTIVO DE ALIANZAS Y SUBCONTRATAS	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ESTATAL	3117	69,76%
CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO GALICIA	71	1,59%
CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VALENCIA	485	10,85%
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 BADAJOZ	2	0,04%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BALEARES	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CATALUÑA	36	0,81%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BIZCAIA	11	0,25%
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	0,04%
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	6	0,13%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON	2	0,04%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PROVINCIA DE CIUDAD REAL	2	0,04%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LA RIOJA	9	0,20%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE GUIPUZKOA	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS	5	0,11%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE MADRID	23	0,51%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	5	0,11%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE NAVARRA	14	0,31%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE MURCIA	2	0,04%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PROVINCIA DE PONTEVEDRA	9	0,20%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PROVINCIA DE SALAMANCA	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	2	0,04%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TOLEDO	1	0,02%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA	7	0,16%
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	21	0,47%
CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE MADRID	3	0,07%
CONVENIO COLECTIVO DE PAPEL Y CARTON	1	0,02%
Convenio Colectivo de Sector de HOSTELERIA de ALICANTE	14	0,31%
Convenio Colectivo de Sector de HOSTELERIA de LAS PALMAS	2	0,04%

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERIA	15	0,34%
CONVENIO COLECTIVO GESSER	8	0,18%
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TALLERES PARA DISMINUIDOS PSÍQUICOS DE CATALUÑA	8	0,18%
CONVENIO EMPRESA DE SIFU MADRID	443	9,91%
CONVENIO EMPRESA IBERIA DISCAPACITADOS	1	0,02%
CONVENIO EMPRESA ILUNION OUTSOURCING	62	1,39%
CONVENIO COLECTIVO CONTACT CENTER ESTATAL	5	0,11%
CONVENIO COLECTIVO ESTACIONES DE SERVICIOCOMUNIDAD VALENCIANA	10	0,22%
CONVENIO COLECTIO SIDEROMETALURGIA BADAJOZ	1	0,02%
CONVENIO COLECTIO SIDEROMETALURGIA PALENCIA	31	0,69%
Total trabajadores	4.468	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.

5.5. 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 2020 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.

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.

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 2020 fue:

Tipo	HABILIDADES	IDIOMAS	PRL	TÉCNICA	Nº de horas de formación
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	720	130	264	4241	5355
Administrativos	393	370	210	3781	4754
Operarios	55	60	2086	2702	4903
Total:	1168	560	2560	10.724	15.012

Tabla 18.- Horas de formación por categoría profesional 2020

Esto supone un 48,6 % menos de horas de formación que en 2019, donde el total de horas de formación fue de 30.860 horas.

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 14.- 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 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:

- 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.

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.

La compañía realizó durante 2020 las medidas siguientes en materia de igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad:

- Revisar los procedimientos de captación, reclutamiento y fomentar la contratación de mujeres ante igualdad de condiciones ante una oferta de trabajo.
- Conmemorar el día de la mujer 08 de marzo, con jornadas en las que participaron mujeres de la empresa con diferentes franjas de edad y categorías profesionales, exponiendo sus vivencias personales desde la perspectiva de género (si se habían sentido discriminadas laboralmente, entre otras experiencias...).
- Revisar el lenguaje en las comunicaciones a fin de evitar el uso de términos sexistas: comunicaciones, anuncios de la empresa, ofertas de trabajo, nomenclatura, etc.

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 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.

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 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@gruposifú.com gestionado por la Comisión de Auditoría y Seguimiento), y los requisitos de SA8000 (rsc@gruposifú.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.gruposifú.com.

Durante el año 2020 en Grupo SIFU no hubo denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

7. 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.

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 2020 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/EPPP	Ciudadanía Medios comunicación Empresas colindantes Entidades Certificadoras Compañía Aseguradora Compañías suministradoras de energía Propiedad de los edificios alquilados

Ilustración 15.-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 2020, 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.

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 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 Dystonia en Aragón), Fundación Down Adultos de ZARAGOZA, Asociación Aragonesa Contra La Fibrosis Quística, ADAMPI Aragón (Asociación de Personas Amputadas y/o Agencias) 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).
- Pacto Mundial España de las Naciones Unidas.

8.2. 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 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.

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).

Los resultados de la encuesta 2020 se reflejan en los siguientes gráficos. La valoración global de los clientes en esta campaña para Grupo SIFU ha sido de 9,59/10.

Respuestas obtenidas

Durante la campaña 2020 se han obtenido 374 encuestas de Grupo SIFU sobre un total de 4.908 proyectos. El número de clientes encuestados ha sido de 268 sobre 2.319 de clientes activos, esto representa un 10% del total.



Ilustración 16.- Gráfico respuestas obtenidas en totalidad de encuestas 2020.

Encuestas por la línea de negocio

Los servicios de limpieza ocupan el 44% de volumen en proyectos encuestados con un total de 178, seguido de auxiliares con 141 y SMA que tiene 55.

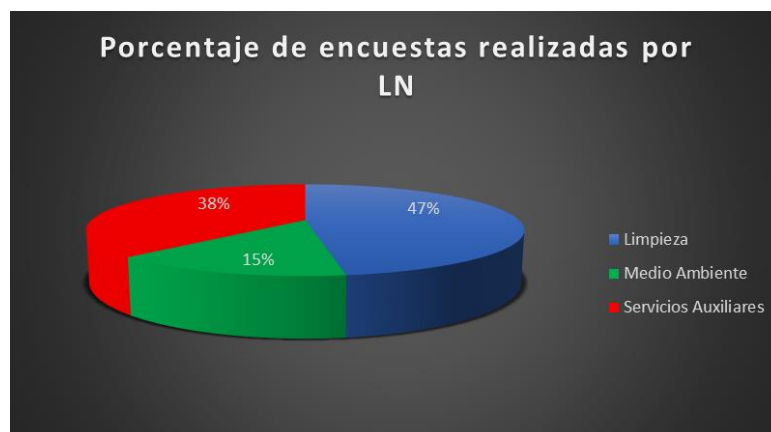


Ilustración 17.- Gráfico respuestas obtenidas en totalidad de encuestas 2020.

Nivel de satisfacción global

Según las encuestas obtenidas, en el siguiente gráfico se puede observar la distribución del grado de satisfacción de nuestros clientes. Como vemos un 95% de los proyectos valora la prestación de nuestros servicios con una puntuación superior a 7,5, es decir nuestros clientes se muestran satisfechos con los servicios prestados, un 5% sería neutral y menos del 1% nos suspende.



Ilustración 18.- Gráfico KPI Nº encuestas obtenidas según puntuación

Valoración global por la línea de negocio

Si analizamos los resultados globales por línea de negocio, observamos, que los servicios mejor puntuados fueron los de Medio ambiente, seguido tan sólo por 0.01 puntos menos los de Auxiliares y 0.03 puntos menos los de Limpieza.

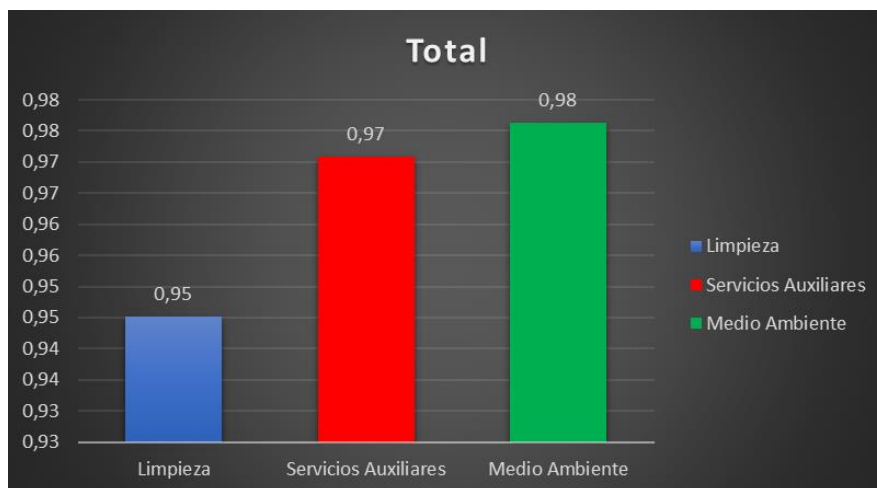


Ilustración 19.- Gráfico Valoración global por línea de negocio

Valoración por pregunta realizada

En el siguiente gráfico se detallan las preguntas realizadas y las valoraciones:

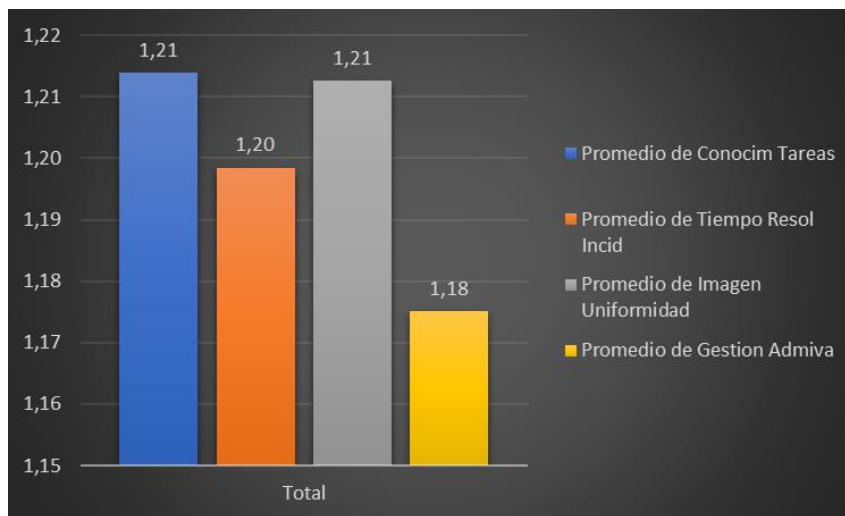


Ilustración 20.- Gráfico Valoración global por pregunta realizada

En general el ítem peor valorado ha sido el de “Gestión administrativa, por el contrario, el mejor ha sido en “Conocimiento de las tareas” e “Imagen Uniformidad” (valoración entre 1,25 y 0).

Número de encuestas negativas por la línea de negocio

Durante este 2020 tan solo se han generado 3 encuestas con puntuación negativa (puntuación media de 6 o por debajo), dos del área de limpieza y una de auxiliares.

Valoración media por clientes por oficina

En el siguiente gráfico observamos la puntuación media obtenida en cada oficina, sin tener en cuenta el número de encuestas realizadas por cada una. El valor objetivo histórico y como estándares mínimos de calidad aceptables, ha sido obtener unos resultados globales por encima del 7,5.

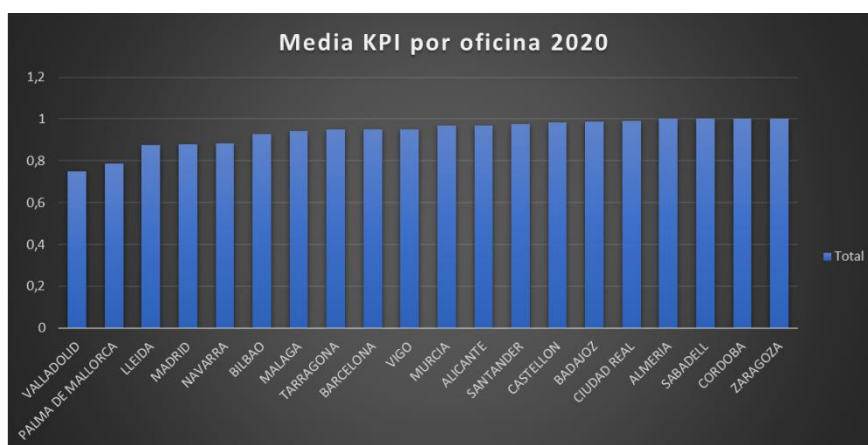


Ilustración 21.- Gráfico KPI valoración media por oficina año 2020

Número de encuestas por oficina y valoración negativa

Clasificación de menor a mayor número de encuestas realizadas según oficina.

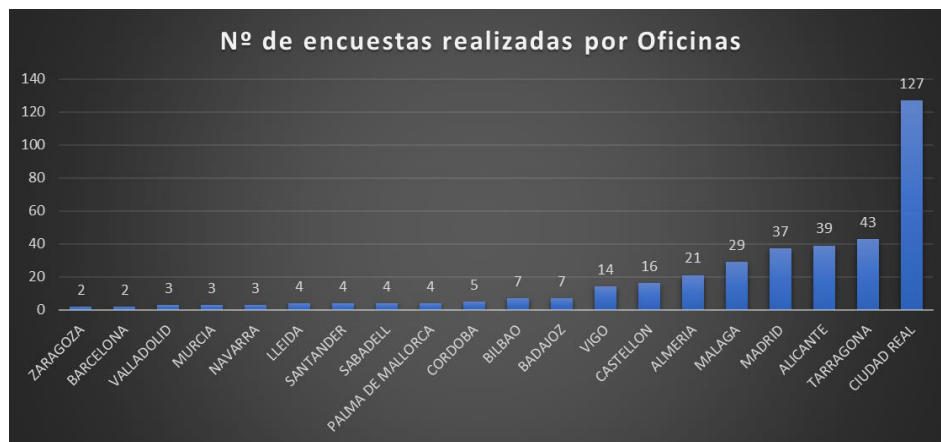


Ilustración 22.- Gráfico Nº de encuestas por oficina y valoración negativa

Las oficinas que han tenido encuestas negativas han sido Valladolid (4,5), Madrid (5,5) y Tarragona (6).

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. 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

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. Las cifras se dan en miles de euros:

(cifras en miles de euros)	Total Grupo SIFU	SIFU	BCL	Resto	
				España	No España
Facturación	117.105,27	63.771,86	44.894,80	6.109,78	2.328,82
Beneficios antes de Impuestos	7.679,84	1.101,25	406,27	6.000,34	171,98
Impuestos	-1.870,75	-264,30	-178,59	-1.427,86	0,00
Beneficios después de Impuestos	5.809,09	836,95	227,68	4.572,48	171,98

Tabla 19.- Tabla de información fiscal de Grupo SIFU.

El importe de subvenciones públicas obtenido durante 2020 para el Grupo SIFU asciende a 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.
