



MEMORIA

Sostenibilidad

 Sifu

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CARTA DEL CEO	5
3. ¿QUÉ ES SIFU?.....	6
3.1. Nuestra marca	6
3.2. Que hacemos	7
3.3. Donde estamos	7
4. MISIÓN / VISIÓN / PROPÓSITO	8
4.1. Relación entre la actividad, la sostenibilidad y su eje de transición.....	8
5. POLÍTICA SGI	9
6. CÓDIGO ÉTICO	10
7. ESTRATEGIA SOSTENIBILIDAD	10
7.1. Aplicación del plan y estado implementación	10
7.2. Objetivos y metas del plan.....	12
7.2.1. Identificación grupos de interés y aspectos más importantes en sostenibilidad.....	12
7.2.2. DAFO ESG, Análisis PESTEL y Benchmarking sectorial.....	13
7.2.3. Análisis de los impactos internos y externos	18
7.2.4. Matriz de doble materialidad	22
7.2.5. Principales aspectos de buen gobierno, sociales y ambientales.....	23
7.3. EJE - Buen Gobierno	24
7.3.1. Órgano de gobierno y estructura corporativa	25
7.3.2. Políticas de ética y Modelo de Prevención de Delitos.....	27
7.3.3. Gestión de riesgos corporativos	30
7.3.4. Cadena de suministro y compras responsables.....	33
7.3.5. Relación con los grupos de interés	36
7.3.6. Publicidad y Marketing responsable	40
7.3.7. Transparencia fiscal.....	41
7.3.8. Certificaciones de gestión y ética	42
7.3.9. Logros conseguidos eje gobernanza	45
7.3.10. Principales hitos gobernanza	46
7.3.11. Tablas de cobertura ESG	47
7.4. EJE - Social.....	50
7.4.1. Política contractual.....	50
7.4.2. Empleo: plantilla y tipología contractual.....	51
7.4.3. Organización del trabajo y conciliación	56
7.4.4. Salud, bienestar y seguridad en el trabajo.....	57
7.4.5. Igualdad, diversidad e inclusión	59
7.4.6. Accesibilidad universal	61

7.4.7.	Formación y desarrollo profesional	62
7.4.8.	Acción social interna y clima laboral	63
7.4.9.	Respeto y diligencia debida en Derechos Humanos.....	65
7.4.10.	Relaciones sociales	66
7.4.11.	Compromisos, políticas y canales de denuncia	69
7.4.12.	Certificaciones y marcos de referencia	70
7.4.13.	Compromisos con las comunidades y acción social.....	71
7.4.14.	Contribución económica y voluntariado corporativo	72
7.4.15.	Programas de empleabilidad e inclusión externa	72
7.4.16.	Clientes y consumidores	73
7.4.17.	Alianzas y reconocimiento institucional	76
7.4.18.	Logros conseguidos eje social	79
7.4.19.	Principales hitos sociales	80
7.4.20.	Tablas de cobertura ESG	81
7.5.	EJE - Medioambiental	84
7.5.1.	Sistema de gestión ambiental y principio de precaución.....	84
7.5.2.	Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	87
7.5.3.	La aplicación del principio de precaución.....	87
7.5.4.	Contaminación	88
7.5.5.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	89
7.5.6.	Uso sostenible de los recursos.....	89
7.5.7.	Cambio climático.....	94
7.5.8.	Protección a la biodiversidad.....	96
7.5.9.	Logros conseguidos EJE Ambiental	96
7.5.10.	Principales hitos eje ambiental.....	97
7.5.11.	Tablas de cobertura ESG	98
8.	Comunicación de nuestra estrategia de Sostenibilidad	100
9.	Objetivos a corto/medio/largo plazo:.....	101

1. INTRODUCCIÓN

La presente Memoria de Sostenibilidad 2024 integra en un único documento los principales compromisos, políticas, estrategias, objetivos, indicadores y líneas de actuación de SIFU en los ámbitos ambiental, social y de buen gobierno (ESG).

Este enfoque unificado permite alinear a toda la organización bajo una visión común de sostenibilidad, reforzar los mecanismos de seguimiento interno, y proyectar una imagen coherente y sólida ante sus grupos de interés.

Más allá de ser un ejercicio de recopilación, esta memoria constituye la hoja de ruta estratégica para orientar la acción sostenible del grupo en los próximos años, consolidando las bases de un modelo de gestión responsable que combina eficiencia operativa y cumplimiento normativo.

En cuanto a su marco normativo y de referencia, la presente memoria ha sido diseñada para dar cumplimiento a los requisitos establecidos por la Ley 11/2018 en materia de Estado de Información No Financiera (EINF), así como para alinearse con los estándares internacionales más relevantes, como el referencial SGE21, las directrices ESRS derivadas de la CSRD, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovidos por Naciones Unidas.

En este sentido, la memoria no solo responde a exigencias legales, sino que se consolida como una herramienta de transparencia, mejora continua y creación de valor compartido, evidenciando el compromiso real de SIFU con una sostenibilidad integral y transformadora.

2. CARTA DEL CEO

La sostenibilidad es un concepto que hoy en día resuena con fuerza en todos los ámbitos de nuestra sociedad. Está intrínsecamente ligada a la necesidad de transitar hacia un modelo de desarrollo económico que sea verdaderamente sostenible, uno que conviva en armonía con nuestro planeta, garantizando la preservación de los recursos naturales y la biodiversidad, al tiempo que asegura el bienestar de las generaciones presentes y futuras, impulsando el progreso y la justicia social.

En SIFU, creemos firmemente que la sostenibilidad es una piedra angular de nuestra estrategia empresarial. No se trata solo de un compromiso, sino de una forma de actuar que se extiende de manera transversal a todas nuestras actividades, en cada proyecto y en todas las regiones donde operamos. Esta perspectiva nos permite alinear nuestros objetivos económicos con un compromiso social y ambiental sólido, creando un impacto positivo y duradero en las comunidades donde tenemos presencia.

Conscientes de nuestra responsabilidad en la transición hacia un futuro más sostenible, hemos diseñado una nueva estrategia de sostenibilidad para los próximos seis años. Este plan establece las bases que nos guiarán hacia la consecución de los ambiciosos objetivos que hemos trazado con vistas al horizonte 2030.

Nuestra misión principal es el compromiso con la integración laboral de personas con discapacidad. Este valor es el que fundamenta y guía todas nuestras acciones. Trabajamos por y para estas personas, generando oportunidades laborales que les permitan desarrollar su potencial y contribuir activamente a la sociedad.

Por eso, nuestra visión de la sostenibilidad no es simplemente un compromiso; es la fuerza que nos impulsa. Adaptándonos continuamente a las nuevas necesidades del mercado, mantenemos una clara orientación hacia la contribución social, la protección del medio ambiente y el buen gobierno. El respeto por las personas y por el entorno en el que operamos es el pilar fundamental de nuestra cultura empresarial.

Nuestro propósito es, a través de este plan, reafirmar nuestro compromiso con un modelo de negocio que no solo es económicamente viable, sino que también está comprometido con la lucha contra el cambio climático, la promoción de la igualdad social y el avance hacia una sociedad más justa.

Un modelo de economía social basado en los principios de democracia, equidad, gestión participativa y primacía del trabajo y de las personas. Y siempre, guiados por la ética, la transparencia y la buena gobernanza.

Atentamente,
Jon Patxi Lerga
CEO de SIFU

3. ¿QUÉ ES SIFU?

En SIFU, como Centro Especial de Empleo socialmente responsable, proporcionamos a las empresas todos los productos y servicios que se puedan externalizar para que puedan centrarse en su actividad principal y cumplir sus objetivos.

Más de 3.000 clientes del ámbito público y privado ya confían en SIFU y disfrutan de una propuesta integral de servicios a medida. Una cifra conseguida a lo largo de 30 años de experiencia, gracias a nuestra profesionalidad, cercanía, servicio 360° y valor social.



3.1. Nuestra marca

SIFU es el Centro Especial de Empleo de iniciativa social especializado en la prestación de servicios mediante la integración laboral de personas con discapacidad. Este modelo no solo refuerza nuestro compromiso social, sino que también nos posiciona como un referente en el ámbito de la inclusión.

Además, extendemos nuestra actividad más allá de España, estando también presentes en Francia.

- Complementamos y afrontamos otros proyectos a través de **BCL**, lo que nos permite abordar iniciativas que no pueden cubrirse al 100% con personas con discapacidad o que requieren procesos de transformación específicos.
- En Andorra, operamos a través de **Avança**, nuestra empresa especializada en Facility Services que nos permite ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades del Principado.
- A través de nuestra Empresa de Trabajo Temporal (**Abanti ETT**), ofrecemos soluciones de puesta a disposición de personal, pero vamos más allá de las ETT tradicionales.
- Con **Abanti Social**, facilitamos la integración de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, reforzando nuestra misión de fomentar la igualdad de oportunidades y la responsabilidad social.
- Por último, la **Fundación SIFU** es el eje que refuerza nuestro compromiso social y da valor añadido a todos nuestros productos y servicios. Es este enfoque genuino el que nos diferencia, generando un impacto positivo en la sociedad y consolidándonos como un aliado único para nuestros clientes

3.2. Que hacemos

¿Qué hacemos por las empresas?

Damos solución a las necesidades de los espacios e infraestructuras a fin de que cumplan con la legalidad, sean operativos, higiénicamente seguros, sostenibles, saludables y confortables. Así como a las necesidades productivas de la propia empresa.

¿Qué hacemos por las personas?

Damos solución a las necesidades de las personas que habitan los espacios, de modo que proporcionamos todos los servicios y productos que son necesarios para su seguridad, para el desarrollo de sus funciones, fomentando espacios de trabajo sostenibles y saludables.

¿Qué valor aportamos?

Ayudamos a potenciar los valores de responsabilidad social de las empresas mediante el cumplimiento de sus objetivos en sostenibilidad ambiental, social y gubernamental (ESG).

3.3. Donde estamos

Contamos con 45 delegaciones en España, Francia y Andorra.

Una gran red de oficinas que nos permiten impulsar la carrera profesional e integración laboral de personas con discapacidad y de difícil inserción.



4. MISIÓN / VISIÓN / PROPÓSITO

SIFU define su dirección estratégica a partir de tres pilares fundamentales que orientan su actuación: misión, visión y propósito.

Estos ejes expresan el compromiso de la organización con la inclusión social como centro de su modelo empresarial, el impulso de un liderazgo transformador orientado al impacto sostenible, y la convicción de que los retos sociales pueden convertirse en motores de progreso colectivo.

A través de estos principios, SIFU articula una identidad coherente con sus valores y consolida una hoja de ruta orientada al largo plazo.

MISIÓN:

“Integrar laboralmente a personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables mediante servicios innovadores, de calidad y con impacto social real.”

VISIÓN:

“Ser el grupo social de referencia en inclusión laboral, innovación y generación de oportunidades sostenibles hacia 2030.”

PROPÓSITO

“Convertir la discapacidad en motor de inclusión, valor social y transformación sostenible.”

4.1. Relación entre la actividad, la sostenibilidad y su eje de transición

El objetivo del Grupo, tal y como se ha descrito en su misión, visión y propósito, es la inserción laboral de personas con discapacidad. Este aspecto está ampliamente relacionado con el ámbito social de la sostenibilidad, por lo que el objetivo de la empresa y su compromiso con la sostenibilidad están muy ligados. A su vez, el compromiso de la empresa se extiende también a los otros ámbitos clave de la sostenibilidad: el ambiental y el de buen gobierno, que se incluyen de forma activa en su estrategia y en sus planes de acción.

Esta estrategia ha ido evolucionando con el tiempo. Tras finalizar el **plan TRANSFORMA 19.21**, que sirvió para poner en marcha diferentes iniciativas sociales y ambientales, **SIFU ha dado un paso más con la estrategia EMPODERA 22.30**, un nuevo marco a largo plazo que refuerza su compromiso con un modelo más responsable y sostenible.

El plan EMPODERA 22.30 se estructura en tres fases:

- **DESARROLLA (2022–2024)**: se implantan herramientas internas y externas que generan valor y permiten medir avances.
- **MEJORA (2025–2027)**: se consolidan alianzas, se impulsa una cultura organizativa basada en la sostenibilidad y se alinean los objetivos con los ODS.
- **CONSOLIDA (2028–2030)**: se alcanza la excelencia como referente en sostenibilidad y valor social añadido en el sector.

A través de EMPODERA, la sostenibilidad se integra de manera transversal en toda la organización, situando a las personas como eje central y conectando la actividad diaria con los grandes retos sociales, ambientales y de gobernanza.

5. POLÍTICA SGI

La Política del Sistema de Gestión Integrada recoge los compromisos esenciales de SIFU en materia de calidad, medio ambiente, eficiencia energética, seguridad y salud, y responsabilidad social corporativa. Este marco orienta las actuaciones del grupo en relación con sus partes interesadas, articulando principios comunes de gestión y mejora continua para todas sus operaciones, siendo los compromisos:

- Disponer y procurar de la información y de los medios humanos, materiales, tecnológicos, económicos suficientes o los servicios que prestamos para lograr la consecución de la política y objetivos
- 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, 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 y sus representantes en materia de SST.
- Compromiso de integrar los aspectos sociales, ambientales, éticos y de buen gobierno en nuestras operaciones y estrategia, con el objetivo de maximizar el impacto positivo en los grupos de interés.
- Compromiso de lucha contra el cambio climático definiendo acciones para la reducción de emisiones de GEI.
- Compromiso de respetar los derechos humanos, respecto a:
 - Derechos de la infancia y la juventud, entre ellos supresión de la explotación infantil y trabajos forzados
 - Derecho de asociación, principalmente libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva.
 - Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.
- Comprobar que esta política está documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal.

SIFU determina los riesgos y oportunidades que pueden influir sobre los resultados que se esperan en el SGI y planifica acciones para abordarlos. Para su identificación 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)
- Nuestros aspectos ambientales, nuestros aspectos sociales y nuestro desempeño energético.

6. CÓDIGO ÉTICO

La estrategia de sostenibilidad de SIFU se sustenta en una serie de documentos clave, siendo el Código Ético uno de los pilares centrales.

El **Código Ético vigente**, que actúa como marco de referencia para toda la organización. Consolida una cultura basada en principios éticos, sostenibles y responsables y la base de las decisiones de la empresa.

Asimismo, el Código Ético recoge una **serie de valores, compromisos y actitudes** que definen la forma de actuar del Grupo en su día a día. Estos elementos están presentes en toda la organización y se reflejan en el trato con los clientes, los trabajadores, los proveedores, las instituciones y la sociedad en general. Dichos valores no son declaraciones abstractas, sino **principios de actuación reales y visibles**, que impregnan la estrategia, los procesos y la forma de gestionar.

Estos principios forman parte de la identidad de SIFU y guían la toma de decisiones tanto individuales como organizativas.

Alineado con el Código Ético, la Política SGI y, de acuerdo con la estrategia general de SIFU, la empresa formula su **misión, visión y propósito** que se detallan en el siguiente apartado. Estos elementos estratégicos no solo definen el rumbo de la organización, sino que se construyen sobre la base ética previamente definida.

7. ESTRATEGIA SOSTENIBILIDAD

7.1. Aplicación del plan y estado implementación

Actualmente está en vigor el **Plan Estratégico EMPODERA 22.30**, que constituye la hoja de ruta general de SIFU. Este plan se articula en tres fases DESARROLLA-MEJORA-CONSOLIDA y marca los objetivos corporativos a medio y largo plazo, alineados con los ejes ESG (ambiental, social y de gobernanza).

En coherencia con dicho marco general, en 2024 se ha elaborado el primer **Plan de Sostenibilidad 24.30** específico de SIFU, con una visión plenamente centrada en los retos y oportunidades en sostenibilidad.

Este nuevo plan define objetivos y metas específicas en materia ESG, y su ejecución se concreta a través de un conjunto de acciones ya activadas o planificadas en las distintas áreas clave, tal como se detalla en los siguientes apartados.

Cronograma y estado de implementación de acciones

FASE Y VISIÓN	ACCIÓN / ELEMENTO CLAVE	Es-tado
DESARROLLA 22–24 ENFOQUE CLIENTE INTERNO/EXTERNO	Generar CULTURA de la SOSTENIBILIDAD y BUEN GOBIERNO en toda la Organización con bases sólidas y centrada en las PERSONAS como super eje.	✓
	SOSTENIBILIDAD como PALANCA del Grupo, como herramienta para generar valor.	✓
	Implementación del PLAN DE SOSTENIBILIDAD . Actuaciones con impacto:	✓
	· AMBIENTAL : minimizar impactos negativos y potenciar IMPACTOS POSITIVOS	✓
	· SOCIAL : alineación con PARTES INTERESADAS	
	· ECONÓMICO : viabilidad negocio A LARGO PLAZO, con propósito y con marca propia	✓
	CERTIFICACIONES . Mantener, homogeneizar y ampliar certificaciones, etc. en todas las empresas y alcances del Grupo (España, Andorra y Francia).	
	ALINEACIÓN EXTERNA con las necesidades e intereses de las PARTES INTERESADAS (clientes, proveedores, organismos, asociaciones culturales, etc.).	✓
MEJORA 25–27 MEJORA CONTINUA	ALINEACIÓN INTERNA con las necesidades e intereses de los TRABAJADORES como preocupación. Comunicación TRANSVERSAL que llegue a todos los ejes de interés.	✓
	INDICADORES de SOSTENIBILIDAD . Claves para medir y mejorar.	✓
	Revisión y actualización del PLAN DE SOSTENIBILIDAD . Indicadores de actividad clave:	En curso
	· AMBIENTAL : minimizar impactos negativos y potenciar IMPACTOS POSITIVOS	En curso
	· SOCIAL : sinergia con partes internas/externas	
	· ECONÓMICO : viabilidad negocio a LARGO PLAZO, con propósito y marca propia	En curso
	Potenciar la relación con los distintos PARTES INTERESADAS internas/externas.	
	MEJORA de la medición de indicadores KPI's de sostenibilidad.	En curso
CONSOLIDA 28–30 EXCELENCIA	Compromiso continuo de la Organización. Obtención de NUEVAS CERTIFICACIONES y sellos acreditativos en todas las empresas y alcances del grupo.	En curso
	Desarrollo de nuevas OPORTUNIDADES DE NEGOCIO SOSTENIBLES a nivel nacional y mejora del posicionamiento en el mercado internacional.	En curso
	Mejora de la IMAGEN CORPORATIVA de sostenibilidad del Grupo y a lo largo de toda la cadena de suministro.	En curso
	Tener una CULTURA de la SOSTENIBILIDAD con BASES SÓLIDAS y llegar A TODAS LAS PERSONAS del Grupo, de manera TRANSVERSAL .	En curso
	Obtener EXCELENCIA en Sostenibilidad económica, social y ambiental.	En curso
	FIDELIZACIÓN clientes, VALOR AÑADIDO como empresa sostenible. Garantía confianza, ética, transparencia y responsabilidad social y ambiental en prestación servicios.	En curso
	Consolidación como EMPRESA SOSTENIBLE DE REFERENCIA del sector en las distintas unidades de negocio y distintos alcances nacional e internacional.	En curso

7.2. Objetivos y metas del plan

Este Plan persigue conseguir el crecimiento económico del negocio, esto es un buen gobierno corporativo, potenciar el desarrollo social y el cuidado del medioambiente, apoyándose en los recursos humanos o materiales que hagan posible la puesta en marcha de buenas prácticas sostenibles.

Uno de los objetivos en este Plan estratégico Empodera 2022-2030, es implantar el Plan Estratégico de Sostenibilidad, basado en acciones concretas y encaminadas a reforzar los compromisos de la Organización con el Desarrollo Sostenible.”

SIFU establece su propuesta de Plan Estratégico de Sostenibilidad en base a su código ético, que actúa como pilar fundamental. En este sentido se han realizado los siguientes pasos en la elaboración de este plan:

- A) **Identificación de los grupos de interés y de los aspectos más importantes en sostenibilidad, como base para estructurar la estrategia y priorizar líneas de trabajo.**
- B) **Análisis de los puntos fuertes, débiles, oportunidades y amenazas, así como del entorno de la sociedad en materia de sostenibilidad. Se ha incluido también un benchmarking de las principales empresas del sector, tanto nacionales como internacionales.**
- C) **Análisis de los impactos internos y externos de la empresa, considerando su influencia directa e indirecta en el entorno y viceversa.**
- D) **Elaboración de la matriz de doble materialidad, que permite cruzar la visión del Grupo con la de sus grupos de interés y priorizar los temas clave para el desarrollo sostenible.**
- E) **Análisis de los principales aspectos de buen gobierno, sociales (laborales, derechos humanos y relación con la sociedad) y ambientales, en coherencia con los resultados obtenidos en los pasos anteriores y vinculándolos con las normativas y procedimientos internos existentes.**

7.2.1. Identificación grupos de interés y aspectos más importantes en sostenibilidad

Uno de los elementos clave para estructurar correctamente una estrategia de sostenibilidad eficaz es **identificar, clasificar y establecer mecanismos de diálogo con los grupos de interés**, así como definir su colaboración en la elaboración de la matriz de materialidad.

SIFU ha realizado distintos estudios centrados especialmente en **empleados, proveedores y clientes** como grupos prioritarios en materia de sostenibilidad.

Asimismo, se realiza una clasificación más completa de los grupos de interés, distinguiendo entre aquellos con mayor y menor relevancia estratégica, los cuales se detallan a continuación:

Alta relevancia estratégica / Alta implicación con la sostenibilidad	Alta relevancia estratégica / Implicación más indirecta o puntual
Empleados Clientes Proveedores Dirección Accionistas / Propietarios	Subcontratas Sindicatos Competencia Área QMAPRL Servicios de Prevención Mancomunado
Relevancia estratégica más moderada / Alta implicación con la sostenibilidad	Relevancia estratégica más moderada / Implicación más indirecta o puntual
Mutuas AATT / EEP Asociaciones sociales y sectoriales Empresas del grupo Administración pública	Medios de comunicación Entidades certificadoras Ciudadanía Empresas colindantes

7.2.2. DAFO ESG, Análisis PESTEL y Benchmarking sectorial

Para construir una estrategia de sostenibilidad sólida y alineada con las exigencias actuales, resulta fundamental disponer de un diagnóstico claro del contexto interno y externo en el que opera la organización. Este análisis debe permitir identificar fortalezas propias, anticipar riesgos del entorno, y detectar oportunidades de mejora y liderazgo.

DAFO ESG

Incorporamos fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas relacionadas específicamente con la gobernanza, el impacto social y la dimensión ambiental.

Esta herramienta permite vincular los elementos internos y externos del entorno con decisiones estratégicas alineadas con la sostenibilidad y facilita la priorización de líneas de acción realistas y medibles.

DEBILIDADES (internas)

- Ausencia de un plan de comunicación estructurado sobre la sostenibilidad.
- Falta de indicadores medibles y seguimiento sistemático en algunos compromisos ASG.
- Desigual desarrollo entre ejes ESG: predominancia del eje social frente a gobernanza o medioambiente.
- Escasa visibilidad externa de la estrategia ESG en canales públicos.

AMENAZAS (externas)

- Aumento de requisitos legales y exigencias de reporting (CSRD, ESRS, etc.).
- Competencia más avanzada en sostenibilidad y reputación ESG.
- Riesgo de automatización en el sector servicios que afecte a los modelos de inclusión laboral.
- Inestabilidad política o económica que dificulte inversiones en sostenibilidad.
- Volatilidad en costes energéticos y materias primas, con impacto ambiental y operativo.

FORTALEZAS (internas)

- Existencia de una Fundación activa con fuerte impacto social.
- Trayectoria consolidada en inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Compromiso visible con la sostenibilidad reflejado en documentos estratégicos (EMPODERA, EINF).

- Diversidad de certificaciones de calidad y gestión.
- Capacidad para generar alianzas y proyectos con impacto social.

OPORTUNIDADES (externas)

- Alineación con ODS y marcos normativos europeos (CSRD, Agenda 2030).
- Posibilidad de liderar en sostenibilidad inclusiva en el sector de servicios.
- Mayor interés de clientes y administraciones por criterios ESG en licitaciones y contratos.
- Acceso a nuevas certificaciones y reconocimientos sostenibles.
- Fortalecer el posicionamiento a través de la digitalización responsable y transparente.

Análisis PESTEL

Se ha desarrollado un análisis PESTEL específico (Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal), que permite interpretar los factores del entorno desde una perspectiva de sostenibilidad.

Este ejercicio facilita la identificación de riesgos e impactos estratégicos en los tres grandes ámbitos de actividad del Grupo: buen gobierno, impacto social y gestión medioambiental. Su aplicación permite vincular variables externas con medidas internas de adaptación, mitigación o innovación.

POLÍTICO

1. Reconocimiento institucional de los CEE como actores clave para la inclusión laboral (normativas nacionales y autonómicas).
2. Avance de la legislación europea ESG (CSRD, Directiva de Diligencia Debida, Taxonomía), que impactará a sus clientes y abre oportunidades de valor añadido.
3. Programas públicos de impulso a la economía social, inclusión y contratación responsable, relevantes para ampliar alianzas.
4. Riesgo de inestabilidad en las políticas de financiación o cambios en la Ley de Contratación Pública, que podrían afectar a convenios o licitaciones clave.

ECONÓMICO

1. Coste laboral elevado y dependencia de bonificaciones públicas (como parte del modelo CEE), lo que obliga a una gestión financiera muy eficiente.
2. Tensión entre rentabilidad y misión social, que exige posicionar claramente el valor diferencial de SIFU ante sus clientes (públicos y privados).
3. Oportunidades de diversificación vinculadas al crecimiento del sector ESG, especialmente en servicios externalizados sostenibles.
4. Riesgo de desaceleración económica que afecte la contratación de servicios auxiliares o de mantenimiento no esenciales para terceros.

SOCIAL

1. Mayor conciencia social en torno a la diversidad, inclusión y derechos laborales, que refuerza la propuesta de valor de SIFU.
2. Cambio generacional en el mercado laboral, que valora el propósito, el impacto y la sostenibilidad como elementos de atracción de talento.
3. Riesgos internos de precariedad estructural, derivados de contratos parciales o modelos externalizados, que deben ser abordados con protocolos éticos claros.
4. Relevancia creciente de la salud mental, conciliación y cultura organizativa como factores de desempeño y sostenibilidad interna.

TECNOLÓGICO

1. Digitalización como palanca para mejorar trazabilidad, reporting ESG y eficiencia operativa.
2. Necesidad de inversión en herramientas tecnológicas de formación y gestión adaptadas a personas con discapacidad, para asegurar equidad.
3. Riesgos crecientes de ciberseguridad y protección de datos personales, especialmente en entornos descentralizados y multiservicio.
4. Oportunidades en tecnologías aplicadas a servicios verdes (limpieza ecológica, eficiencia energética en mantenimiento, etc.).

AMBIENTAL

1. Normativas ambientales más exigentes (huella de carbono, residuos, productos sostenibles) que afectarán tanto a la operativa como a clientes.
2. Posibilidades reales de avanzar en economía circular, especialmente en limpieza, mantenimiento y consumo responsable.
3. Impacto del cambio climático en instalaciones y operaciones (olas de calor, lluvias, etc.), que obliga a mejorar la resiliencia.
4. Presión social y regulatoria hacia la movilidad sostenible, relevante para flotas de vehículos y transporte de personal.

LEGAL

1. Aplicación directa de la Ley General de Discapacidad (LGD) y sus requisitos, así como el régimen específico de los CEE.
2. Cumplimiento en normativa laboral, igualdad, salud y seguridad con altos estándares, especialmente en procesos externalizados.
3. Exposición reputacional ante incumplimientos en cadena de valor (outsourcing, ETT, subcontratas), que requiere reforzar la diligencia debida.
4. Creación de nuevas obligaciones de reporte y transparencia ESG (CSRD, EINF, SGE21) que impactarán tanto a SIFU como a sus clientes.

Benchmarking sectorial (línea en desarrollo)

Se ha definido una línea de trabajo específica centrada en el análisis comparativo del posicionamiento del SIFU respecto a otras entidades relevantes del sector de servicios, empleo protegido, inclusión sociolaboral y economía sostenible. Este ejercicio de benchmarking se estructura a partir de cuatro bloques clave:

1. **Perfil institucional y presencia territorial.**
2. **Compromiso con la inclusión de colectivos vulnerables.**
3. **Transparencia, reporting y certificación.**
4. **Integración de criterios ESG en la cadena de valor y relación con grupos de interés.**

Este análisis permite identificar con precisión buenas prácticas sectoriales, detectar brechas estratégicas y operativas, y anticipar oportunidades de mejora para fortalecer el posicionamiento del SIFU en materia de sostenibilidad, impacto social y cumplimiento regulatorio.

Tabla 1. Perfil General y Dimensión Inclusiva de las Entidades Analizadas

Esta tabla presenta una visión consolidada del tamaño, la presencia territorial y el compromiso inclusivo de los cuatro centros especiales de empleo evaluados: Integra CEE, Ilunion, Clece y Eulen CEE. Incluye datos clave como el número total de empleados, distribución geográfica, proporción de personas con

discapacidad en plantilla y programas de inserción laboral o formación adaptada. Esta información permite dimensionar el alcance operativo y social de cada entidad, así como su rol activo en la empleabilidad de colectivos vulnerables.

Criterio	Integra CEE	Ilunion	Clece	Eulen CEE (Grupo EULEN)
Tamaño y presencia territorial (Nº de trabajadores, cobertura)	~5.483 empleados (2023); presencia en todas las comunidades autónomas de España.	~68.705 empleados (2022) (cuarto empleador de España); presencia principal en España (480 centros de trabajo) con expansión a Portugal y Latinoamérica (ej. Colombia).	>68.000 empleados (dato 2013) (en 2023 ~70.000); cobertura nacional en España (todas las CC. AA.) y presencia internacional en Portugal y Reino Unido.	75.056 empleados (2023); presencia en 11 países (España y 10 más).
Página web oficial	integracee.es	ilunion.com/es	clece.es/es	eulen.com/es/

Tabla 2. Inclusión Laboral de Colectivos Vulnerables

En esta segunda tabla se recogen los datos más relevantes relacionados con el compromiso de cada entidad hacia la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad u otros colectivos en situación de vulnerabilidad. Se analiza tanto el porcentaje de trabajadores pertenecientes a estos colectivos como la existencia de programas estructurados de inserción laboral, acompañamiento y formación adaptada. El objetivo es identificar el nivel de impacto social real que cada organización genera mediante su actividad económica.

Criterio	Integra CEE	Ilunion	Clece	Eulen CEE
% trabajadores con discapacidad u otros colectivos	92,7% (5.097 de 5.483 empleados en 2023).	41,7% con discapacidad; 10% otros colectivos vulnerables.	10,7% (~7.500 personas).	3,2% con discapacidad (~2.404 personas).
Programas de inserción y formación adaptada	Sí – Unidad de Apoyo, 43.644 seguimientos, 116.620 acciones, colaboración con fundaciones.	Sí – Programas como Talentia, formación en DDHH, inclusión mujer con discapacidad.	Sí – Feria Clece Emplea (>2.500 puestos 2025), formación dual, convenios con ayuntamientos.	Sí – Unidades de Apoyo, colaboración ONCE/Integra, formación ESG y en habilidades laborales.

Tabla 3. Transparencia, Buen Gobierno y Certificación ESG

Este bloque analiza el grado de transparencia y gobernanza responsable de cada entidad. Se revisa la existencia de memorias ESG o EINF, su frecuencia de publicación, el nivel de verificación externa aplicada y las certificaciones de sistemas de gestión relevantes (calidad, medio ambiente, seguridad, RSC). Asimismo, se evalúa la implantación de políticas éticas y la existencia de canales de denuncia o

mecanismos internos de compliance. Es un indicador clave de profesionalización, rigor técnico y compromiso con la sostenibilidad.

Criterio	Integra CEE	Ilunion	Clece	Eulen CEE
¿Publican Memoria ESG/EINF?	Sí – Memorias anuales desde al menos 2020.	Sí – Informes desde ~2018.	Sí – Memorias hasta 2018, luego se integra en Grupo ACS.	Sí – Memorias anuales desde 2009.
¿Verificación externa de la info no financiera?	No – Solo aspectos puntuales.	Sí – Verificación anual externa.	No – Solo a nivel grupo ACS.	Sí – Aseguramiento limitado externo.
Certificaciones relevantes	ISO 9001, 14001, 45001, 27001, 50001, IQNet SR10, EFR 1000-1, ENS, EcoVadis oro.	ISO 9001, 14001, 45001, 27001, EFQM, BREEAM, DIE, Top Employers, etc.	ISO 9001, 14001, EMAS, ISO 37001, UNE 19601, normas UNE sociales.	ISO 9001, 14001, 45001, 27001, 50001, EFR, EU Ecolabel, ISO 13485, UNE 216701.
Políticas éticas y canal de denuncias	Sí – Código Ético, Canal Ético con opción anónima.	Sí – Código Ético del Grupo Social ONCE, canal activo.	Sí – Código Ético, canal Ethicspoint, políticas anticorrupción.	Sí – Código de Conducta, cláusulas éticas y unidad de cumplimiento.

Tabla 4. Compras Responsables, Diálogo con Stakeholders y Compromisos Institucionales

La cuarta y última tabla recoge las políticas de sostenibilidad aplicadas a la cadena de valor, incluyendo los criterios ESG exigidos a proveedores, las cláusulas contractuales, y los sistemas de homologación implementados. También se analiza el enfoque de cada entidad hacia el diálogo con stakeholders (entidades sociales, administraciones, clientes, empleados) y su participación activa en iniciativas colaborativas como el Pacto Mundial de la ONU o Forética. Este bloque refleja el grado de integración estratégica de la sostenibilidad en la gestión relacional y reputacional de cada organización.

Criterio	Integra CEE	Ilunion	Clece	Eulen CEE
Evaluación de proveedores	Sí – ISO 20400 de compras sostenibles (vía Clece).	Sí – Evaluación con Moody's Analytics.	Sí – Política de Compras Sostenibles y plataformas de homologación.	Sí – Homologación ESG (1.518 proveedores 2023).
Cláusulas ESG en compras	Parcial – Sigue normativa del grupo; sin código propio.	Sí – Cláusulas éticas y compliance en contratos.	Sí – Cláusulas obligatorias sobre ética, RSC, protección de datos.	Sí – Cláusulas ESG y sistema de cumplimiento para proveedores.
Diálogo con stakeholders	Sí – Con 300+ entidades sociales; participa en eventos de empleo inclusivo.	Sí – Participa en foros y consejos (ej. Foro Inserta ONCE).	Sí – Premios Compromiso, Canal Social, colaboración con 350+ entidades.	Sí – Diálogo continuo, encuestas y colaboración con 483 ONGs.
Participación en iniciativas	Parcial – CONACEE, compromiso ONU vía Grupo Clece.	Sí – Pacto Mundial ONU, Forética, Fundación SERES, Taskforce TNFD, etc.	Sí – Pacto Mundial (ACS), Forética, Chárter Diversidad.	Sí – Pacto Mundial desde 2002, Forética, Fundación Adecco, Fundación Integra.

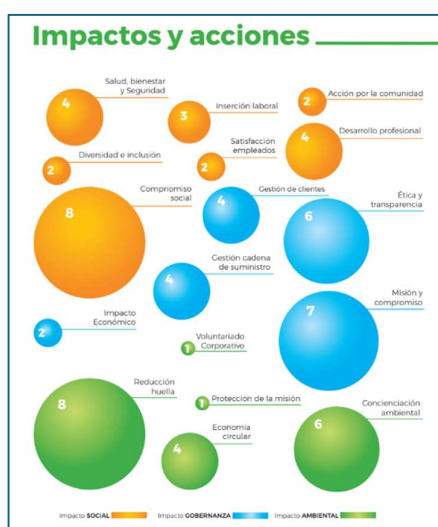
7.2.3. Análisis de los impactos internos y externos

Uno de los pilares para estructurar el Plan Estratégico de Sostenibilidad es la identificación de los principales impactos que genera SIFU en su actividad, tanto en el ámbito interno como externo, y en los tres grandes ejes de sostenibilidad: gobernanza, social y medioambiental (ESG).

Esta identificación de impactos permite construir la base sobre la cual se estructura el resto del proceso estratégico: la matriz de doble materialidad, el análisis de riesgos, la definición de objetivos, el establecimiento de indicadores clave, etc.

En este sentido, el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2024–2030 incluye un listado detallado de impactos relevantes para la organización. Estos se recogen gráficamente en la siguiente imagen, en la que se relacionan con ejes de sostenibilidad y líneas de acción prioritarias:

Representación visual de los principales impactos agrupados por eje (gobernanza, social y ambiental), vinculados con líneas de acción prioritaria:



Listado estructurado de “asuntos relevantes”, organizados por eje ESG:

HUELLA AMBIENTAL	1. Consumo energético eficiente y renovable
	2. Cambio climático
	3. Reducción y compensación de la huella de carbono
	4. Uso eficiente de recursos naturales
	5. Gestión de residuos y economía circular
	6. Biodiversidad
HUELLA SOCIAL	7. Gestión del talento y relaciones laborales
	8. Reestructuración responsable
	9. Diversidad e inclusión
	10. Igualdad
	11. Salud, bienestar y seguridad
	12. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	13. Formación y desarrollo profesional
	14. Acción social y voluntariado
	15. Donaciones
	16. Contribución a la sociedad y relación con las comunidades locales
HUELLA EMPRESARIAL	17. Contribución a iniciativas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad
	18. Promoción de la inserción laboral
	19. Ética empresarial
	20. Competencia leal
	21. Gobierno corporativo
	22. Gestión de riesgos
	23. Ciberseguridad y confidencialidad
	24. Innovación y tecnología
	25. Transformación digital
	26. Gestión de la cadena de suministro responsable
	27. Respeto a los Derechos Humanos
	28. Eficiencia económica
	29. Gestión y diálogo con los grupos de interés
	30. Comunicación y transparencia
	31. Publicidad y marketing responsable

Este último listado es el que constituye la base técnica sobre la cual se construyó la matriz de doble materialidad del Grupo. A partir de los impactos identificados en el marco del Plan Estratégico de Sostenibilidad 24–30, se definieron los asuntos clave que fueron trasladados a los grupos de interés para su valoración a través del proceso participativo.

A partir de los impactos identificados en el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2024-2030, y recogidos posteriormente en la matriz de materialidad de SIFU, se ha llevado a cabo una revisión exhaustiva orientada a reforzar la validez de dichos elementos e incorporar nuevas perspectivas de valor.

Para ello, se ha elaborado un listado específico de aspectos relevantes por cada uno de los tres ejes de sostenibilidad —gobernanza, social y medioambiental— partiendo de una triple fuente de contraste:

1. **Los impactos ya incluidos en la matriz de doble materialidad** elaborada por SIFU y que han servido de base para la consulta a grupos de interés.
2. **Los hallazgos derivados del análisis DAFO, PESTEL y benchmarking sectorial** (ver apartado B), que aportan una visión estratégica tanto interna como externa del contexto ESG.
3. **Recomendaciones normativas y directrices internacionales**, como las establecidas por la *Global Reporting Initiative (GRI)*, el *Pacto Mundial de Naciones Unidas*, la norma *SGE21* de Forética, y los *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*.

Este análisis ha permitido constatar una alta coincidencia entre los aspectos trabajados por el Grupo y los temas clave recogidos en estas referencias. No obstante, también se han identificado una serie de aspectos adicionales relevantes que, si bien actualmente no figuran en la matriz ni han sido objeto de consulta a los grupos de interés, podrían considerarse para futuras ediciones del proceso de materialidad.

Estos elementos adicionales —que ya forman parte del debate actual en sostenibilidad— pueden representar temas emergentes o áreas de mejora con potencial para reforzar la visión estratégica del Grupo. Su inclusión en futuras consultas permitiría:

- Ampliar la capacidad de anticipación del modelo de sostenibilidad.
- Alinear la estrategia ESG del Grupo con los marcos más actualizados.
- Dar respuesta a expectativas crecientes por parte de los grupos de interés y del entorno regulador.

Para facilitar este ejercicio, se incluyen a continuación tres tablas comparativas por eje (gobernanza, social y medioambiental), que resumen:

1. Los aspectos ya recogidos en la matriz actual.
2. Los aspectos clave identificados en los marcos de referencia que aparecen en la actual matriz.
3. Los aspectos adicionales relevantes para valorar en futuras fases.

Aspectos de buen gobierno

1. Aspectos identificados en la matriz de SIFU	2. Aspectos relevantes como importantes en el sector
Ética empresarial	Sí – Establecimiento de compromisos de sostenibilidad, códigos éticos y de buen gobierno
Competencia leal	Parcial – Gestión ética con empresas de la competencia
Gobierno corporativo	Sí – Gobierno corporativo como eje de gobernanza ética
Gestión de riesgos	Sí – Análisis de riesgos
Ciberseguridad y confidencialidad	Sí – Medidas de protección y control de datos (ciberseguridad)
Innovación y tecnología	Sí – Innovación como palanca de competitividad empresarial
Transformación digital	Sí – Transformación digital como eje operativo
Gestión de la cadena de suministro responsable	Sí – Gestión responsable de la cadena de suministro
Respeto a los Derechos Humanos	Sí – Respeto y promoción de los Derechos Humanos
Eficiencia económica	Sí – Correcta gestión económica y sostenibilidad financiera
Gestión y diálogo con los grupos de interés	Sí – Identificación y diálogo con grupos de interés
Comunicación y transparencia	Sí – Transparencia interna y externa en comunicación
Publicidad y marketing responsable	Sí – Publicidad adecuada y responsable

En la siguiente elaboración de la matriz de sostenibilidad, donde se consultan los aspectos más relevantes para los grupos de interés, se incorporarán también aspectos vinculados al ámbito del Buen Gobierno que no se incluyeron en la versión anterior, pero que se consideran estratégicos para el sector. Estos elementos complementan los compromisos ya existentes y responden a tendencias regulatorias y estándares internacionales de referencia.

3. Aspectos adicionales relevantes en el sector (no presentes en la matriz)
• <i>Gestión económica estratégica y planificación sucesoria</i>
• <i>Políticas anticorrupción y canales de denuncia con garantías</i>
• <i>Auditorías internas y externas con intervención de grupos de interés</i>
• <i>Corresponsabilidad fiscal</i>
• <i>Elaboración sistemática de procedimientos éticos y de gobernanza</i>
• <i>Adhesión a certificaciones e iniciativas internacionales voluntarias (Global Compact, ODS, SGE21, etc.)</i>
• <i>Compliance estructurado y seguimiento activo</i>
• <i>Medidas para asegurar la competitividad a largo plazo</i>

Aspectos sociales

1. Aspectos identificados en la matriz de SIFU	2. Aspectos relevantes como importantes en el sector
Gestión del talento y relaciones laborales	Sí – Política de contratación y relaciones laborales
Reestructuración responsable	Sí – Gestión ética en procesos de reorganización
Diversidad e inclusión	Sí – Políticas de no discriminación por origen, género, orientación, etc.
Igualdad	Sí – Políticas de igualdad de género
Salud, bienestar y seguridad	Sí – Bienestar en el trabajo y medidas de salud laboral
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Sí – Conciliación laboral y familiar
Formación y desarrollo profesional	Sí – Acciones de formación y planes de desarrollo interno
Acción social y voluntariado	Sí – Voluntariado corporativo y acción social
Donaciones	Sí – Donaciones y contribuciones solidarias
Contribución a la sociedad y relación con comunidades locales	Sí – Acciones comunitarias e impacto social territorial
Contribución a iniciativas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad	Sí – Participación en causas e iniciativas sostenibles
Promoción de la inserción laboral	Sí – Inserción de personas con discapacidad y colectivos vulnerables

En la siguiente elaboración de la matriz de sostenibilidad, donde se consultan los aspectos más relevantes para los grupos de interés, se tendrán en cuenta también aspectos sociales que no se contemplaron en la versión anterior, pero que resultan clave en el contexto actual. Estos temas permiten fortalecer el enfoque en derechos laborales, inclusión, empleabilidad y relaciones con la comunidad.

3. Aspectos adicionales relevantes en el sector (no presentes en la matriz)
• Protección activa de los Derechos Humanos según la DUDH
• Políticas contra el acoso y el abuso
• Libertad de asociación y negociación colectiva
• Políticas de promoción interna
• Eliminación del trabajo forzoso
• Eliminación del trabajo infantil
• Medidas de gestión del cambio
• Encuestas de clima laboral
• Identificación y reducción de la brecha salarial
• Publicidad respetuosa con la diversidad cultural
• Canales de atención, información y reclamaciones de usuarios
• Bienestar animal (no aplicable directamente, pero no contemplado)

Aspectos ambientales

1. Aspectos identificados en la matriz de SIFU	2. Aspectos relevantes como importantes en el sector
Consumo energético eficiente y renovable	Sí – Eficiencia energética y uso de fuentes renovables
Cambio climático	Sí – Enfoque global frente a riesgos climáticos
Reducción y compensación de la huella de carbono	Sí – Políticas de emisiones de gases de efecto invernadero
Uso eficiente de recursos naturales	Sí – Gestión sostenible del uso de agua, materiales y otros recursos
Gestión de residuos y economía circular	Sí – Ciclo de vida del producto y tratamiento responsable de residuos
Biodiversidad	Sí – Conservación y protección de la biodiversidad

En la siguiente elaboración de la matriz de sostenibilidad, donde se consultan los aspectos más relevantes para los grupos de interés, se incluirán igualmente aspectos ambientales no reflejados en la versión anterior, pero altamente relevantes en el sector. Esta ampliación busca alinear mejor el compromiso ambiental de SIFU con los marcos normativos emergentes y con los principios de gestión ambiental responsable y resiliencia climática

3. Aspectos adicionales relevantes en el sector (no presentes en la matriz)
• Desarrollo y divulgación de nuevas tecnologías más inocuas
• Aplicación del principio de precaución en el uso de productos químicos
• Cálculo y control de la huella hídrica
• Gestión diferenciada de emisiones al aire, agua y sonoras
• Gestión diferenciada de residuos líquidos y gaseosos (no ligados a energía o agua)
• Seguimiento de productos químicos utilizados en procesos
• Diseño, compra y producción con criterios ambientales (propia o para terceros)
• Circularidad del producto
• Sistemas de medición ambiental más allá del CO ₂ (agua, ruido, vertidos, etc.)

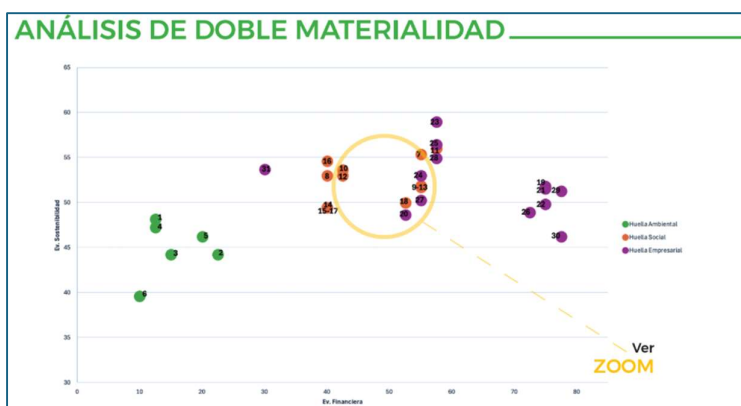
7.2.4. Matriz de doble materialidad

Tras la identificación de impactos y el análisis estratégico previamente descrito, SIFU ha elaborado una matriz de doble materialidad que permite priorizar los asuntos más relevantes desde una doble perspectiva:

- Materialidad de sostenibilidad: qué temas generan mayor impacto desde la organización hacia el entorno (personas, planeta, sociedad).
- Materialidad financiera: qué temas tienen mayor capacidad de afectar a la situación, desarrollo o resultados del propio Grupo.

Este ejercicio ha servido como base para involucrar a los grupos de interés y establecer una jerarquía entre los temas clave, que posteriormente se ha utilizado para definir los ejes estratégicos del Plan de Sostenibilidad.

La matriz de doble materialidad se estructura a partir de dos elementos complementarios:



- Por un lado, una **visualización gráfica** que representa de forma cruzada la puntuación de cada tema en función de su relevancia desde la perspectiva del impacto en la sostenibilidad y del riesgo financiero para la organización.

- Por otro, un **catálogo de asuntos materiales**, clasificados por eje (ambiental, social y de gobernanza), y jerarquizados según su **nivel de materialidad global (en base 100)**, lo que permite identificar con claridad los temas estratégicos prioritarios para SIFU.

ASUNTOS	FACTOR MATERIALIDAD GLOBAL 100
Consumo energético eficiente y renovable	29.9
Cambio climático	33.4
Reducción y compensación de la huella de carbono	29.6
Uso Eficiente de recursos naturales	30.3
Gestión de residuos y economía circular	33.1
Biodiversidad	24.8
Gestión del talento y relaciones laborales	55.2
Reestructuración responsable	46.5
Diversidad e inclusión	53.3
Igualdad	48.1
Salud, bienestar y seguridad	56.1
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	47.7
Formación y desarrollo profesional	53.4
Acción social y voluntariado	44.7
Donaciones	44.7
Contribución a la sociedad y relación con las comunidades locales	47.3
Contribución a iniciativas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad	44.7
Promoción de la inserción laboral	51.2
Ética empresarial	63.4
Competencia leal	50.6
Gobierno corporativo	63.3
Gestión de riesgos	62.4
Ciberseguridad y confidencialidad	58.2
Innovación y tecnología	54.0
Transformación digital	57.0
Gestión de la cadena de suministro responsable	60.7
Respeto a los Derechos Humanos	52.6
Eficiencia económica	56.2
Gestión y diálogo con los grupos de interés	64.4
Comunicación y transparencia	61.9
Publicidad y marketing responsable	41.8

En la matriz de doble materialidad elaborada por SIFU, destacan por su alta puntuación global aquellos temas vinculados principalmente al eje de gobernanza, lo que pone de manifiesto la creciente importancia otorgada a la transparencia, la ética y el control interno. Encabezan el listado aspectos como:

- Gestión y diálogo con los grupos de interés (64,4)
- Ética empresarial (63,4)
- Gobierno corporativo (63,3)
- Gestión de riesgos (62,4)
- Comunicación y transparencia (61,9)
- Gestión de la cadena de suministro responsable (60,7)

A estos se suman, con puntuaciones también destacadas, otros temas estratégicos como:

- Transformación digital (57,0)
- Ciberseguridad y confidencialidad (58,2)
- Eficiencia económica (56,2)
- Salud, bienestar y seguridad (56,1)
- Gestión del talento y relaciones laborales (55,2)
- Diversidad e inclusión (53,3)

Este patrón pone de manifiesto una organización que ha consolidado con fuerza su dimensión social a nivel interno, particularmente en aspectos como la inclusión laboral de personas con discapacidad, la diversidad e igualdad de oportunidades, y el bienestar y la salud en el entorno de trabajo. Estos elementos reflejan el ADN social de SIFU y su trayectoria en la creación de empleo con impacto positivo.

Sin embargo, la matriz también evidencia que los grupos de interés valoran de forma especialmente elevada los aspectos vinculados al eje de gobernanza, tales como la ética empresarial, la transparencia en la gestión, la comunicación con los GG. II. y la gestión de riesgos. Esta percepción externa sugiere que el compromiso del Grupo con las buenas prácticas, el cumplimiento normativo y la rendición de cuentas se ha convertido en un atributo diferenciador clave, especialmente en un contexto en el que la sostenibilidad ya no se entiende únicamente desde lo ambiental o lo social, sino como un enfoque transversal que exige coherencia y responsabilidad desde la alta dirección.

Esta lectura dual: fortaleza social interna y creciente reconocimiento externo de la gobernanza, ofrece una base sólida para reforzar el posicionamiento estratégico de SIFU como una entidad referente en sostenibilidad integral.

La puntuación de cada tema es el resultado de la suma ponderada entre la valoración interna y externa, según su impacto y su relevancia estratégica para los grupos de interés. Esto permite establecer una visión clara de las áreas con mayor urgencia de actuación, sin que ello implique desatender los aspectos con puntuaciones menores. Todo tema clasificado se tiene en cuenta, pero el peso que se le otorga orienta su prioridad.

7.2.5. Principales aspectos de buen gobierno, sociales y ambientales

Con la matriz de doble materialidad consolidada en el apartado D—punto culminante de la secuencia analítica que comenzó con la identificación de los grupos de interés (A), el diagnóstico DAFO-PESTEL-Benchmark (B) y la identificación de impactos (C)—el paso lógico es trasladar esos resultados a la operativa diaria.

Para facilitar la lectura el contenido se vertebra en torno a los grandes ejes de gestión de la responsabilidad social/sostenibilidad-ESG (y normativas aplicables). Estos ejes son: **Buen Gobierno, Social y Medioambiente**. El eje Social se divide a su vez en tres subdimensiones específicas (**dimensión Laboral, dimensión de Derechos Humanos y dimensión de Relación con la Sociedad**), que incluye también la acción social desarrollada por la Fundación SIFU.

Para cada uno de los ejes analizados —Buen Gobierno, Social (laboral, derechos humanos y relación con la sociedad) y Medioambiental— se ha seguido una lógica común, que permite trasladar los resultados de la matriz de doble materialidad y las exigencias normativas del EINF a un formato operativo, coherente y orientado a la mejora continua.

Cada bloque se estructura en los siguientes apartados:

- **Introducción estratégica:** contextualiza el alcance de cada eje, su importancia para el modelo de negocio de SIFU y su vínculo con los marcos normativos y voluntarios de referencia (Ley 11/2018, CSRD, ESRS, SGE21, GRI...).
- **Reporte para el EINF:** Identificados contenidos clave para cumplir con la normativa.
- **Aspectos reflejados en la matriz:** se desarrolla el grado de cobertura actual de los asuntos materiales identificados en la matriz de doble materialidad. Para cada uno se explicita:
 - El riesgo o impacto que representa.
 - Las políticas, procedimientos o mecanismos existentes.
 - Su vínculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, si aplica, indicadores clave de seguimiento.

7.3. EJE - Buen Gobierno

El eje de Buen Gobierno engloba los principios, órganos y mecanismos que garantizan una gestión ética, transparente y responsable de SIFU, incluye la estructura y funcionamiento del Consejo de Administración, la independencia de sus comisiones, las políticas anticorrupción y antifraude, la gestión de riesgos, la ciberseguridad y el diálogo activo con los grupos de interés.

Relevancia estratégica:

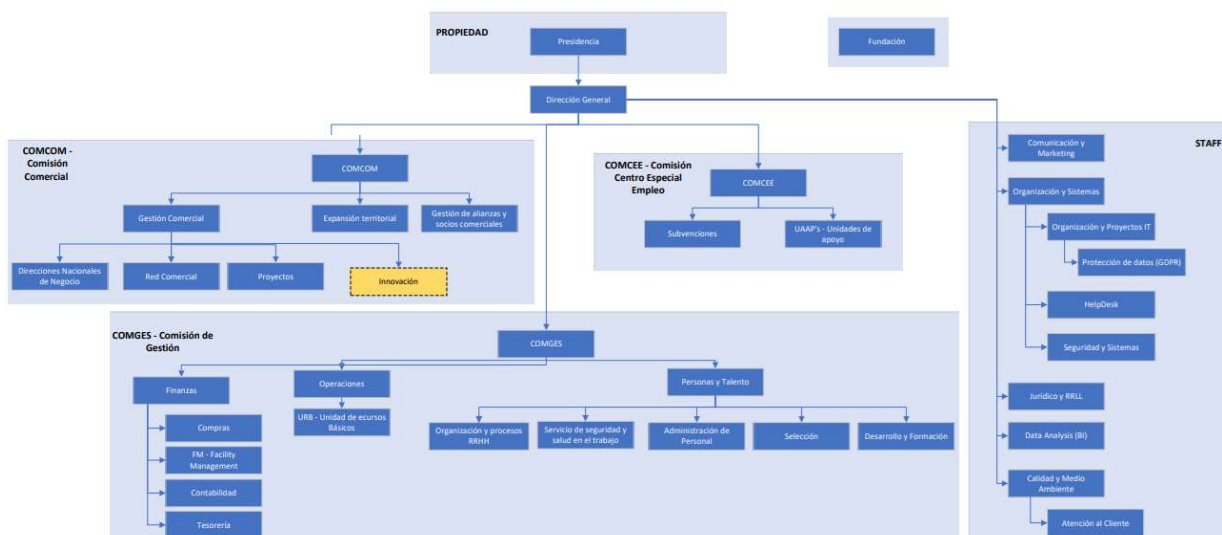
1. **Cumplimiento normativo y reputacional** (Ley 11/2018, ESRS-G1).
2. **Sostén de la misión social** del Centro Especial de Empleo.
3. **Relevancia en los estándares internacionales** (GRI-2, SGE21).

EINF

La Ley 11/2018 exige reportar, dentro del eje de buen gobierno, información relativa al modelo de administración, las políticas de ética y anticorrupción, la gestión de riesgos, la relación con los grupos de interés, la transparencia fiscal y, en general, cualquier sistema de control que garantice la integridad de la organización. A continuación, se presenta la información ya disponible

7.3.1. Órgano de gobierno y estructura corporativa

La organización posee la siguiente estructura de negocio, encabezada por una presidencia.

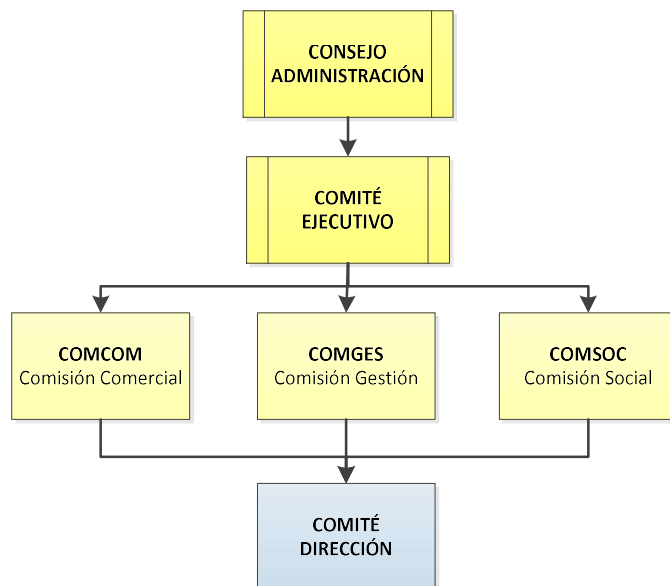


Protocolo buen gobierno

El Grupo sigue los principios rectores de transparencia, lealtad y creación de valor de forma sostenible.

Relaciones entre propiedad y gestión de la organización

La organización se relaciona de la siguiente forma:



Contenido, frecuencia y vías solicitud/recepción información periódica

CONSEJO ADMINISTRACIÓN

Contenido: El Consejo de Administración está compuesto por la Propiedad del Grupo, invitándose a otros miembros puntualmente, en función de los temas a tratar (inversiones, auditoría, etc.). En este Consejo, la Propiedad plasma su visión de hacia dónde debe encaminarse el Grupo.

Frecuencia: En función de la cantidad o importancia de los temas a tratar, siendo lo habitual la periodicidad mensual / bimestral.

Solicitud/Recepción información: De sus reuniones se deriva un acta con las principales cuestiones tratadas a disposición de los miembros de este Consejo.

COMITÉ EJECUTIVO

Contenido: El Comité Ejecutivo se encarga de planificar las estrategias para llevar a cabo los objetivos marcados por la Propiedad. Es también el órgano que aprueba, veta, promueve, etc., las principales líneas de actuación del Grupo (presupuestos, memoria Compliance, inversiones, política comercial, etc.). Está formado por todos los miembros de la Propiedad, el consejero delegado y los líderes de las diferentes comisiones ejecutivas del Grupo (Comisión de Gestión, Comisión Comercial, Comisión Social).

Frecuencia: Las reuniones tienen carácter mensual

Solicitud/Recepción información: De las reuniones se elabora un acta a disposición de los miembros del Comité, los objetivos o estrategias que el Comité Ejecutivo debe implantar o llevar a cabo, se realizan a través de las siguientes 3 comisiones: COMGES, COMCOM y COMCE.

COMGES

Contenido: Encargada de supervisar los costes tanto de mano de obra (unidad de recursos básicos, proceso de selección / formación de los trabajadores, optimización de los cuadrantes, gestión de las horas trabajadas vs contratadas, PRL, etc.), como de materiales (negociación centralizada con proveedores, gestión de flotas, ...) y de estructura (vehículos, combustible, suscripciones, alquileres de oficinas, etc.). También se encarga de facilitar la comprensión y explicación de los resultados al Comité Ejecutivo y al Comité de Dirección.

Frecuencia: Segundo y cuarto lunes del mes

COMCOM

Contenido: Encargada de todo el circuito de generación de oportunidades comerciales, desde la definición de sectores objetivo (tanto públicos como privados) hasta la promoción de la innovación para conseguir la diversificación de la cartera, así como la internacionalización.

Frecuencia: Los martes antes de CODIBERRI nos reunimos las tres subcomisiones que cuelgan de la COMCOM

COMCEE

Contenido: Encargada de la supervisión de los Centros Especiales de Empleo y su relación con la Administración Pública (securización de la documentación a aportar, cumplimientos de los requisitos exigidos por la Administración, cualificación de las actividades, ...).

COMITÉ DIRECCIÓN

Contenido: El Comité de Dirección es el órgano multidisciplinar por excelencia del Grupo. Compuesto por:

- Direcciones Nacionales de las diferentes líneas de venta
- Managers de los departamentos más representativos de la Organización (jurídico, proyectos, RRHH, marketing...).
- Líderes de las comisiones comercial, de gestión y social.
- Responsable de zona y gerentes de una zona (rotatorio)
- Propiedad

En él se ponen en conocimiento de la Organización los temas más destacables de cada una de las líneas de venta o departamentos (evolución de los resultados, diversificación, especialización, internacionalización, ...), así como las oportunidades o amenazas del entorno. Es también el foro de coordinación de las diferentes comisiones.

Frecuencia: Se reúne con carácter mensual

Solicitud/Recepción información: De las reuniones se elabora un acta con las principales cuestiones tratadas a disposición de los miembros de este Comité.

COMITÉ DE ESG (Sostenibilidad)

Contenido: El Comité de ESG es el órgano responsable de coordinar, supervisar y asesorar sobre la estrategia de sostenibilidad del Grupo. Está compuesto por:

- Líderes de las comisiones comercial, de gestión y social
- CEO
- Responsable QMA
- Expertos externos y/u otros managers en función necesidad

Coordina las áreas implicadas en sostenibilidad, garantizando los recursos necesarios y definiendo el diálogo con los grupos de interés. Se encarga de asegurar que la estrategia responde a los temas más relevantes, reducir riesgos ESG, hacer seguimiento de objetivos, asesorar a la Dirección y revisar tanto la Política de Sostenibilidad como el Código de Conducta. Asimismo, valora los impactos de cambios organizativos y mantiene una comunicación constante con el Órgano de Gobierno y las comisiones relacionadas.

Frecuencia: Se reúne con carácter semestral

Solicitud/Recepción de información: De cada reunión se levantará un acta con los acuerdos y próximos pasos, que quedará a disposición de los distintos comités del grupo

7.3.2. Políticas de ética y Modelo de Prevención de Delitos

La compañía cuenta con un Código ético redactado a partir de los valores y los pilares culturales de SIFU y que inspira tanto las políticas como los procedimientos y comportamientos de todas las personas que trabajan en la organización o en su nombre.

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

- Objetivo: procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de SIFU y de todos sus empleados, como elemento básico de la cultura empresarial de SIFU en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados. El Código define los principios y valores que deben regir las relaciones de SIFU con sus grupos de interés.
- A quién está dirigido: este código se aplica a los miembros del Consejo de Administración, miembros del Comité de Dirección, y a todos los empleados de SIFU, indistintamente de su relación laboral y sin perjuicio de que ciertas personas se encuentren sujetas también a otros códigos de conducta específicos de la actividad o negocio en el que desempeñan sus funciones.
- Las personas sujetas a este código tienen la obligación de conocerlo y cumplirlo, así como de colaborar para facilitar su cumplimiento.

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

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

A cierre de 2024 tenemos formada a un 69,91% del personal en ética y cumplimiento.

Canal de denuncias

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

El canal permite denunciar de forma totalmente anónima y asimismo realizar el seguimiento de su denuncia mediante el siguiente enlace: <https://canal.compliancedesk.app/quercus-servicios-corporativos-s-l>

Durante 2024 se han recibido 26 denuncias, con el siguiente desglose:

- 14 cerradas/descartadas
- Las otras doce no están cerradas pero no son materia de Compliance
- Cero sanciones en Compliance

7.3.3. Gestión de riesgos corporativos

Con el objetivo de garantizar la seguridad, diversificación y reducción de riesgos en cada uno de nuestros procesos, es fundamental asegurar que estos estén debidamente controlados y se ejecuten de manera correcta.

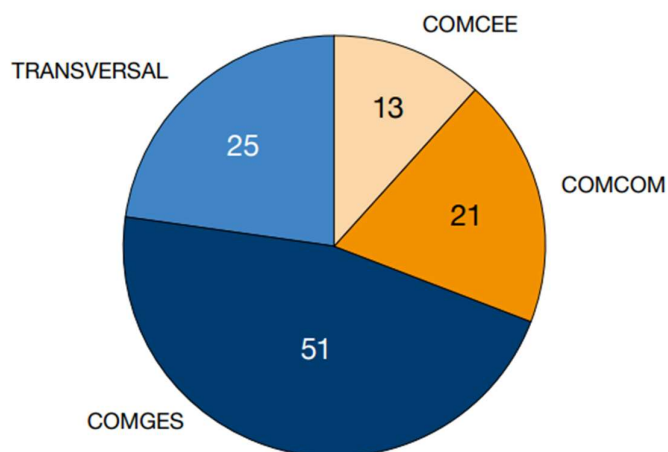
Para ello, hemos llevado a cabo la identificación y evaluación de los riesgos asociados a cada proceso. El nivel de riesgo se determina en función de dos factores clave: la probabilidad de ocurrencia y el impacto que podría generar.

Una vez identificados y actualizados todos los riesgos, estos se ponderan con el fin de construir el mapa de riesgos de la organización. A partir de este análisis, se definen los controles necesarios para cada proceso, lo cual permite establecer un sistema de reporte, así como mecanismos eficaces para la corrección de errores y la implementación de mejoras continuas.

Identificación riesgos

		IMPACTO		
		BAJO (1)	MEDIO (3)	ALTO (5)
PROBABILIDAD	BAJA (1)	LIGERO - 1	ACEPTABLE - 3	MODERADO - 5
	MEDIA (3)	ACEPTABLE - 3	MODERADO - 9	IMPORTANTE - 15
	ALTA (5)	MODERADO - 5	IMPORTANTE - 15	INTOLERABLE - 25

NIVEL DE RIESGO	LIGERO	1
	ACEPTABLE	3
	MODERADO	5 a 9
	IMPORTANTE	15
	INTOLERABLE	25



COMCEE

Los niveles de riesgo más relevantes —intolerable, importante y moderado— se concentran en procesos clave como el **alta de empleados**, donde pueden surgir incidencias como altas no bonificadas, subvencionadas o realizadas fuera de plazo, falta de documentación necesaria para acceder a subvenciones y/o cumplir con la política laboral, así como la correcta adaptación de los puestos de trabajo (especialmente DI).

En cuanto a **las subvenciones**, los principales riesgos incluyen la falta de fondos públicos, retrasos en los pagos y el desconocimiento sobre los distintos tipos de ayudas y los trámites necesarios para solicitarlas.

Finalmente, en la **gestión de los CEE** se identifican riesgos asociados a seguimientos que no se ajustan a los requerimientos establecidos por la administración.



COMCOM

Los niveles de riesgo más relevantes —intolerable, importante y moderado— se concentran en procesos críticos como las **ventas**, donde destacan la dependencia del sector público, la falta de solvencia técnica y la limitada diversidad de productos o servicios.

En la **elaboración de ofertas**, los riesgos incluyen el impacto de las subidas de convenios o del SMI, la valoración incorrecta de costes, la presentación fuera de plazo o forma, y la prestación de un servicio que no se ajusta a lo ofertado.

En el ámbito de la **contratación**, se identifican problemas en los sistemas de alertas para renovaciones, revisiones y validaciones, así como contratos que no reflejan la realidad del servicio o con anexos inexistentes o no firmados.

Durante el **arranque de servicios**, los principales riesgos están relacionados con la falta de coordinación y los sobrecostes derivados de una información insuficiente. Finalmente, en las bajas de clientes, se destaca la carencia de una adecuada comunicación como un riesgo significativo.

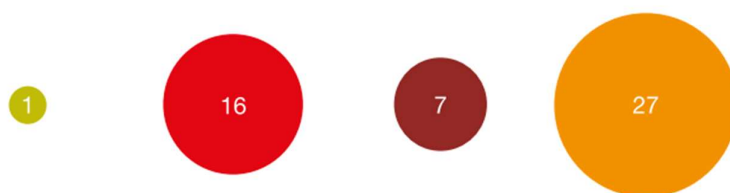


COMGES

Los niveles de riesgo más relevantes —intolerable, importante y moderado— se concentran en una amplia variedad de procesos operativos. En la **selección de personal**, se identifican riesgos como una cartera insuficiente de empleados, perfiles no adaptados, incumplimiento de plazos y vacantes sin cubrir. Durante el **alta de empleados**, pueden presentarse documentos sin firmar, caducados o no digitalizados, errores en subrogaciones entrantes y fallos en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (PRL).

El **arranque de los servicios** también representa un punto crítico por la falta de coordinación general, en PRL y en Uniones Temporales de Empresas (UTE), que puede generar sobrecostos. La **planificación mensual** muestra riesgos por sobredimensionamiento de servicios, cuadrantes erróneos, baja productividad, mala gestión del personal y presencia de clientes tóxicos. En la **modificación de servicios o prestación de servicios esporádicos**, se observa la ausencia de registros de solicitud o aceptación.

Las **vacaciones** pueden estar mal planificadas, y la **gestión del absentismo** se ve afectada por altos niveles de inasistencia y fallos en los fichajes. La **baja de empleados** presenta riesgos como alta rotación, errores en subrogaciones salientes, deficiencias en procesos disciplinarios y un clima laboral negativo. El **seguimiento de la calidad del servicio** también se ve comprometido por el incumplimiento de SLA, baja satisfacción, escasa interlocución y supervisión insuficiente. En los **cierres de nóminas**, se registran errores en pagos, horas extra no abonadas o mal registradas y pluses mal aplicados o falseados. La **facturación** puede presentar errores o bonos incorrectos, mientras que en compras se evidencian retrasos en pedidos, adquisiciones innecesarias y demoras en pagos a proveedores. Finalmente, la **gestión de cobros** enfrenta desafíos vinculados a la capacidad de financiación y a los flujos de pago por parte de la administración.



ACEPTABLE (3) IMPORTANTE (15) INTOLERABLE (25) MODERADO (5-9)

TRANSVERSALES

Los niveles de riesgo más relevantes —intolerable, importante y moderado— se concentran en procesos clave como la **gestión de relaciones**, especialmente en lo relativo a las relaciones sindicales. En la generación de informes, los riesgos incluyen una excesiva burocracia y control interno, así como la falta de indicadores adecuados.

En cuanto a la **gestión del conocimiento**, se identifican debilidades como la prevalencia de acciones correctivas en lugar de preventivas, deficiencias en la gestión intercompany, baja implicación del personal de estructura, organigramas, descripciones de puestos (DPT) y objetivos (DPO) mal definidos, así como reuniones ineficaces e ineficientes.

En el **ámbito tecnológico**, los principales riesgos están relacionados con la falta de alineamiento entre procesos y sistemas, la insuficiencia de estos para cubrir las necesidades operativas, y problemas en la disponibilidad y continuidad de los sistemas. En lo que respecta a **asesorías y auditorías**, existen riesgos derivados del incumplimiento de requisitos legales, del sistema de gestión integrado (SGI), y de la posible pérdida de clasificaciones o certificaciones. Finalmente, en el área de **seguridad y riesgos**, se contemplan amenazas externas graves como atentados, catástrofes naturales o crisis políticas.



ACEPTABLE (3) IMPORTANTE (15) INTOLERABLE (25) LIGERO (1) MODERADO (5-9)

La organización dispone 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 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 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.
- CO-PROT 03-06 Gestión de la diversidad e inclusión en el reclutamiento y selección.

7.3.4. Cadena de suministro y compras responsables

Los procedimientos de compras y proveedores se regulan en el procedimiento PR.09.01.01. A continuación, se detalla el tipo de compras local y nacional correspondiente al año 2024:

EMPRESA COMPRAS	TIPO	Suma de Importe	Suma de PESO
BCL	LOCAL	1.884.344,43	7,68%
	NACIONAL	2.714.361,70	11,07%
RESTO EMPRESAS GRUPO	LOCAL	3.055.864,97	12,46%
	NACIONAL	5.410.606,30	22,07%
SIFU	LOCAL	4.547.688,25	18,55%
	NACIONAL	6.906.672,64	28,17%
UTE	NACIONAL	320,49	0,001%
Total general		24.519.858,78	100,00%

TIPO	Suma de Importe	Suma de PESO
LOCAL	9.487.897,65	38,69%
NACIONAL	15.031.961,13	61,31%
Total general	24.519.858,78	100,00%

Subcontratación y proveedores

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 con criterios de calidad, ambientales, sociales y de prevención de delitos, así como la adhesión obligatoria a los siguientes compromisos de actuación y conducta, con el objeto de evaluar su desempeño en materias de calidad, medioambiente, SST, RSC y prevención de delitos. Este procedimiento tiene en cuenta los siguientes criterios

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 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 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 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 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 SIFU de información relacionada con su cumplimiento del código ético.

15. SIFU hace extensible su código ético, en lo que resulta de aplicación a sus proveedores, colaboradores o contrapartes los principios de lealtad, transparencia y colaboración recíproca.

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

Desempeño proveedores

Durante 2024 se hicieron las siguientes acciones de mejora en cuanto al seguimiento y medición del desempeño de nuestros proveedores:

Análisis de proveedor por facturación 2024 según criterios marcados en la política de compras.

- Se analizaron los proveedores hasta el 1% del peso bajando hasta el 0,5%
- Se analizaron proveedores potenciales no homologados con el fin de determinar viabilidad de homologación en el caso de necesidad.
- Se indicaron a los proveedores NO APTOS motivo y propuesta de mejora (certificaciones mínimas calidad y medioambiente)
- Auditoría de sostenibilidad - Sesión de trabajo como grupo de interés según ranking de facturación, teniendo en cuenta el nivel de relacional con el proveedor y la implicación que tiene el proveedor con GRUPO / BCL. En las sesiones de trabajo se revisaron puntos sensibles de interés, poniendo énfasis en: emisiones co2, eficiencia energética y optimización logística.
- Reuniones con los grupos de interés y conclusiones:
 - BUNZL – PROD LIMPIEZA reunión anual de sostenibilidad. Reutilización cartón de cajas bunzl para precintos reciclados en nuestros pedidos, entregas de última milla con vehículo eléctrico.
 - SEMIC – PROVEEDOR PORTATILES – Compra Equipos Reacondicionados
 - NORTHGATE – RENTING FLEXIBLE VEHICULOS – ALQUILER – Migración de diésel a gasolina – híbridos y eléctricos
 - ALD – RENTING FIJO VEHICULOS – Migración de diésel a gasolina – híbridos y eléctricos
 - FUNDACION ENERGIA RESPONSABLE – CONSUMO ELECTRICO GRUPO – cambio de proveedor

En SIFU existe una política de compras responsables, identificada como PN.09.01.01 Política de Compras Responsables, que establece los principios y criterios que deben regir la selección y homologación de proveedores en línea con los valores éticos, sociales y ambientales. Esta política refleja el compromiso de SIFU con una cadena de suministro alineada con la sostenibilidad, promoviendo relaciones comerciales transparentes, responsables y basadas en el cumplimiento normativo, la equidad y el respeto a los derechos humanos. Su existencia representa una base sólida sobre la que reforzar la integración de criterios ESG en los procesos de contratación y gestión de proveedores.

7.3.5. Relación con los grupos de interés

Como parte de su sistema integrado de gestión, SIFU anualmente realiza un trabajo de identificación de partes interesadas, evaluación y detección de necesidades y expectativas.

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)

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

SIFU trabaja en red con entidades sociales, asociaciones, fundaciones, organismos municipales de ocupación, servicios de integración laboral y ayuntamientos en todas sus delegaciones de España. Se han realizado las siguientes **colaboraciones durante 2024**, entre otras:

Con la Administración pública:

En lo que se refiere a la gestión del Centro Especial de Empleo, la relación con la Administración es constante, tanto para temas administrativos, como de autorizaciones o del entorno social del trabajador/a.

Referido a Servicios Públicos de Integración Laboral se ha establecido una relación habitual para la derivación de candidatos y su periódico seguimiento. Algunos ejemplos de ello son:

- Servicio de acogida municipal a las víctimas de violencia de género, Ayuntamiento de Palma
- Programa Crisol, Servicios Sociales Ayto. Badajoz
- Equipo de Salud Mental – S.E.S , Servicio Extremeño de Salud
- ADIEM, Alicante
- Ambit, Valencia
- Ayuntamiento de Silla, Valencia
- FESORD, Valencia
- Ayuntamiento de Alcacer, Valencia
- Fundación San Juan de Dios
- Feria de empleo Zaragoza Dinámica, Aragón
- Agencia de desarrollo local Laredo, Cantabria
- Servicio Público de Empleo Asturias, Oviedo
- Agencia de desarrollo local Reinosa, Cantabria
- Mancomunidad de municipios sostenibles –comercial, Cantabria
- Unidad de Media Estancia, Navarra
- Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare, Navarra
- Equipos de Incorporación Sociolaboral EISOL pertenecientes a Servicios Sociales, Navarra
- Centro Salud Mental de Ermitagaña, Navarra
- Centro Valoración de la Discapacidad, Navarra
- Unidad de Salud Mental de Gran Canaria
- Red de empleabilidad canaria de la zona norte de Tenerife
- Ayuntamiento Vilaflor de Chasna, Tenerife
- Ayuntamiento de San Miguel de Abona, Tenerife
- Cabildo de Fuerteventura
- Ayuntamiento de Puerto del Rosario, Fuerteventura
- Ayuntamiento de Haría, Lanzarote
- Ayuntamiento Jerez de la Frontera - Delegación de Igualdad y Diversidad, Cadiz

- Cámara Comercio de Córdoba
- Ayuntamiento de Tomares, Sevilla
- Ayuntamiento Arcos de la Frontera, Cádiz.
- CIS Málaga
- Instituto Municipal para la Formación y Empleo, Málaga.
- Ferias de empleo y discapacidad en Barcelona y Tarragona.

En cuanto a campañas, acciones o jornadas de sensibilización, la colaboración es habitual entre la Administración y SIFU, tanto en su difusión, organización, promoción y asistencia. En ocasiones hemos sido nosotros quienes hemos recibido el apoyo de la Administración local, autonómica o del Gobierno central, y en otras nuestro equipo de apoyo ha promovido la participación en los actos o campañas públicas organizadas.

Durante este 2024 algunas de las acciones más relevantes llevadas a cabo con organizaciones sociales y administraciones públicas, encontramos:

- Encuentros con entidades locales para desayunos, encuentros para compartir actividades o experiencias como ASPASOR, INSERTA, YMCA Granada, Fundación Juan Soñador de Valladolid, FUNDACION RANDSTAD EUSKADI, SALUD MENTAL MIRANDA, ASASAM, AMIARTE, FEKOOR, Centros de Rehabilitación Laboral de Madrid.
- Participación en ferias de empleo en Santander, Granada, Málaga, Córdoba, Murcia, Almería, Santa Cruz de Tenerife y Zaragoza.
- Taller empleo impartido por el departamento UAAP a usuarios del CRL de Vallecas y de Leganés.
- Taller empleo impartido por el departamento UAAP a los alumnos/as de la acción formativa Desinfección de alojamientos organizada por Fundación Atenea, Extremadura.
- Participación en la jornada “Facility Management y Talento: El Binomio perfecto” organizada por IFMA Madrid
- Asistencia al acto de entrega de premios del Concurso de fotografías “Sin Barreras” organizado por la Diputación de Badajoz y APAMEX
- Trabajando en positivo - Encuentro de Empresas Responsables con el VIH, Madrid y Valladolid
- Encuentro por la Salud Mental Juvenil y la empleabilidad de Castilla y León
- Jornadas Cocemfe Hablemos de RSC, Mujer, Discapacidad y Empleo, Valladolid
- Jornada Sensibilización. Centro Hospitalario Benito Menni. El suicidio, Valladolid
- Desayuno Empresarial El Puente Salud Mental, Valladolid
- IX Encuentro de Mercados Inclusivos Cruz Roja, Valladolid
- Colaboración con Cruz Roja Valladolid en difusión material sensibilización 8M
- Vendimia solidaria colaboración con Fundación Eusebio Sacristán, Castilla y León
- YMCA-Servicio de intermediación para empresas-Empleo 5g, Valladolid
- I Feria de empleo por la inclusión de Torrevecilla, Alicante
- I Feria de empleo de San Vicente del Raspeig, Alicante
- Feria de empleo Vall D’Uixó
- Feria de empleo Nules
- Feria de empleo para la integración de las personas de Fundación Patim
- III Feria de empleo entre empresas inclusivas y personas con discapacidad física y orgánica de FAMDIF/COCEMFE.
- XIV FIRA ALZIRA OBERTA, Comerc, Tapa i Automoció.
- Talent Day organizada por la Cámara de Comercio de Badajoz.
- Emprendimiento y Empresa 2024 organizada por la Diputación de Badajoz.

- Encuentros 45+ organizada por la Cámara de Comercio de Badajoz.
- Comunidad de Madrid, de Collado Villalba y de Vallecas.
- Salud Mental Miranda de Ebro, Castilla y León.
- Cámara de Comercio Palencia.
- Feria de Muestras Cámara de Comercio e Industria de Valladolid.
- Empleo y Emprendimiento Cámara de Comercio de Burgos.
- Puentes para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género de Cruz Roja.
- El valor social de los procesos de selección de Cruz Roja.
- Federación Salud Mental Murcia “Trabajo y salud Mental, un vínculo fundamental”.
- I Jornada de empleo DCA: El empleo como una segunda oportunidad de visa tras el Daño Cerebral Adquirido."
- V Edición de empleo para personas con discapacidad de Alicante.
- I Mesa de empleo de Valencia “Empleo e inclusión”.
- Exposición “La Luz de la Salud Mental”
- Networking Red Mosaico “Empresas con impacto social”.
- Proyecto Librilla “La intervención con personas en situación de extrema vulnerabilidad desde la mirada sistémica y el trabajo en red”.
- Taller de sensibilización sobre diversidad funcional y su inserción laboral impartido a los usuarios de la Fundación San Juan Bautista.
- Encuentros con entidades locales para compartir actividades o experiencias como: EUROVIDA, FEDERACIÓN SALUD MENTAL REGIÓN DE MURCIA, ADIRMUR, FUNDOWN, YMCA, FUNDACIÓN PATIM, ASIEM, COCEMFE, AMBIT, ASPRONA, FUNDACIÓN SAN JUAN BAUTISTA, ADIEM, FESORD, COCEMFE, AMBIT, YMCA, XARXA DONES AMB DISCAPACITAT, ADECCO, ADL PICASSENT ADACEA, ANILIA, ASPALI y FESORD.
- Feria de empleo Zaragoza, Ayuntamiento de Utebo, Aragón
- Feria de Salud y Bienestar Pontesan, Galicia
- Feria de Empleo de ADEIPA, Oviedo
- Feria de empleo Navarra Jobs, Navarra
- Feria de Empleo y Emprendimiento, La Rioja
- Participación en la Feria de empleo y formación “Creando presente... Mirando al Futuro” del ayuntamiento de La Orotava.
- Participación en la Feria de empleo y formación Ofra/Costa Sur del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.
- Participación con la Asociación Canaria de los Centros Especiales de Empleo.
- Participación en I Congreso Andaluz de Discapacidad (Granada)
- Impartición charla sensibilización Día Discapacidad en CEIP “Elio Antonio de Lebrija” (Cádiz)
- Feria Empleo y Emprendimiento La Sagra (Toledo)
- Asistencia y Participación en conferencia “Muestra Nacional Economía Social”, Tomelloso (Ciudad Real)
- Asistencia y Participación en conferencia “Jornada de Buenas Prácticas: Diálogos para la Acción” (Ciudad Real)
- Asistencia a Foro Nacional de Economía Social (Córdoba)
- Asistencia Feria de Empleo “Zaidin JOB” (Granada)
- Asistencia Encuentro laboral “Mañana empiezo” (Granada)
- Participación en Mesa Redonda “Jornadas YMCA” + Reconocimiento a SIFU como entidad colaboradora (Granada).

- Asistencia a jornada informativa de la Junta de Andalucía sobre Recursos para personas con Discapacidad y Personas Mayores (Málaga)
- Asistencia Networking CEE Los Pinares (Málaga)
- Feria empleo IMFE (Málaga)
- Feria de empleo Marbella (Málaga)
- Impartición charla/sensibilización discapacidad en CEIP La Reina (Málaga)
- Asistencia a DISCAEMPLEO, feria de empleo de COCEMFE (La Rinconada, Sevilla)
- Participación en el Consell Municipal de Serveis Socials del ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat.
- Participación en las mesas sectoriales de personas con discapacidad del Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat.

COLABORACION CON ENTIDADES EN CAMPAÑAS SOLIDARIAS:

- Recogida solidaria y entrega de tapones en el corazón azul del I.E.S. San Fernando en beneficio del Economato de Badajoz que atiende a familias en situación de riesgo o exclusión social.
- Entrega en Fundación SEUR, Madrid
- Entrega AEDM, Valladolid
- Entrega de enseres bebés Proyecto Family Mission. Valladolid
- Vendimia Solidaria Abadía Retuerta, Castilla y León
- Donación Material de Manualidades a Centro Irati, Navarra
- Recogida de tapones, Euskadi
- Recogida de ropa para el tercer mundo, Euskadi
- Recogida de juguetes para kooperas, Euskadi
- Recogida de juguetes para niños afectados DANA en colaboración con AFAS Ciudad Real
- Recogida de juguetes para niños afectados por la DANA en colaboración con Fundación Futbolística Cordobesa, Córdoba
- Entrega de mobiliario de oficina solidario a Down Jaén
- Donación de tapones a entidad “Un Si por la Vida”, Málaga
- Donación de juguetes a Fundación Antonio Guerrero, Sevilla

Actividades de sensibilización en días señalados:

- Contra el cáncer
- Contra el racismo
- Día del libro
- Colectivo LGTBI+
- Día Salud mental
- Trastornos de conducta alimentaria
- Día de la mujer
- Día mundial de la salud
- Contra el uso de las drogas
- Prevención de la conducta suicida
- Contra la violencia machista
- Día mundial de la discapacidad
- Día Internacional del Trabajo Social

- Día Internacional del Síndrome de Down
- Día Mundial Cáncer de Piel
- Día Internacional de la Paz
- Día Mundial del Medio Ambiente
- Prevención acoso laboral
- Día Mundial de concienciación sobre el Autismo
- Salud Sexual
- Diversidad en las Familias
- Protección de datos y seguridad Digital
- Sequía y uso responsable del agua
- Lengua de Signos
- Formaciones en violencia machista con ABD Comunidad Activa
- Formaciones en prevención del suicidio con Fundación Diaconía

Con entidades sociales:

- Con las Organizaciones sociales, especialmente las del ámbito de la discapacidad, se mantiene un contacto permanente a través de la derivación de candidatos: (APIP-ACAM ZARAGOZA, APADICC, INSERTA, ASPAYM, AFANIAS, CRUZ ROJA, PLENA INCLUSIÓN, FEAFES, CÁRITAS, FUNDACIÓN CONTRA EL HAMBRE, FUNDACIÓN CEPAIM, FUNDACIÓN MAGDALENA MORICHE, NUEVA VIDA, YMCA, FUNDACIÓN ATENEA, ALCER, FUNCASOR, INSERTA, ATELSAM, Fundación ADECCO, SIMPROMI, ASOCIACIÓN SUMAS, AFES SALUD MENTAL, ASOCIACIÓN RAYUELA, SERCA Y APEDECA, CORDICANARIAS, ASOCIACIÓN DOMITILA HERNÁNDEZ, FACTORÍA SOCIAL, AFEDES, PRODAE OROTAVA, GENERACIÓN 21, FUNDACIÓN CANARIAS ISONORTE, FUNCATAES, PLENA INCLUSIÓN CANARIAS, PROMISUR, COCEMFE, ADSIS, FUNDACIÓN DON BOSCO, FUNDACIÓN RANDSTAD, APROSU, AFESUR, IMEF DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIAS, CENTRO DE FORMACIÓN DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE CANARIAS, ADISFUER, ADISLAN, EL CRIBO, ASPERCAN, COCEMFE, ANDALUCIA ORIENTA, FUNDACION MUJERES, INGEUS, ASOC. PERSONAS SORDAS, AECC, ADISMA, AFESOL, FAISEM, ASPROMANIS, AUTISMO SUR, FUNDACION DON BOSCO, FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, PRODIVERSA, APAFES, ASPANA, ASPAS, LABORVALÍA, ORETANIA, CORDIBAIX, PROGRAMA INCORPORA LA CAIXA), trabajo en red, difusión de proyectos propios de la Fundación SIFU, acciones de sensibilización y mejoras del entorno social de la persona, etc. Además, para proyectos específicos se establecen convenios de colaboración que permiten desarrollar actividades o acciones de interés general con todo tipo de entidades sociales.

7.3.6. Publicidad y Marketing responsable

SIFU dispone de un Protocolo de Publicidad y Marketing Responsable, que establece los principios éticos, sociales y legales que deben regir todas las acciones de comunicación, promoción y relación con los públicos. Este protocolo garantiza que la actividad de marketing se desarrolle en coherencia con su compromiso con la sostenibilidad, la inclusión y el respeto a los derechos fundamentales, aplicando criterios de responsabilidad en cada fase del proceso comunicativo.

Entre los principios clave que regula este protocolo destacan: la protección de públicos vulnerables (como personas con discapacidad, jóvenes o personas mayores), la obtención y custodia responsable de datos personales, la selección responsable de proveedores y materiales de marketing, la relación transparente y estratégica con los medios de comunicación, y el uso de un lenguaje inclusivo, accesible y no

discriminatorio. Además, se detallan buenas prácticas de accesibilidad comunicativa como el uso de tipografías legibles, subtítulos, texto alternativo y alto contraste visual.

Este marco normativo interno refuerza la coherencia entre el posicionamiento institucional de SIFU y su actividad externa, asegurando que la publicidad y el marketing no solo cumplan con las exigencias legales, sino que también aporten valor social, refuercen la imagen de marca responsable y protejan a los colectivos más sensibles.

7.3.7. Transparencia fiscal

A continuación, se muestra una tabla donde se desglosa la información fiscal tanto para SIFU en su totalidad tanto para España como fuera de España al año 2024.

Las ventas obtenidas en España por SIFU ascienden a 142.628,36 miles de euros, los impuestos sobre beneficios pagados, en España, ascienden a -1.069,90 miles de euros. Las cifras se dan en miles de euros, tal como se muestra en la siguiente tabla:

(cifras en miles de euros)	Total Grupo SIFU	SIFU	Resto	
			España	No España
Facturación	142.628,36	77.403,41	52.330,76	12.894,19
Beneficios antes de Impuestos	5.946,00	2.756,52	3.312,80	-123,32
Impuestos	-1.069,90	-126,91	-837,24	-105,75
Beneficios después de Impuestos	4.876,09	2.629,60	2.475,56	-229,07

El importe de subvenciones públicas obtenido durante 2024 para el SIFU asciende a 23.385,42 miles de euros, un 5.4% inferior al año anterior (dato de 2023= 24.709,59 miles de euros).

Tal y como se ha comentado 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.

7.3.8. Certificaciones de gestión y ética

Mantenimiento Certificaciones ISO

SIFU reporta en su página web la certificación de normas:

- ISO 9001 (Calidad)
- ISO 14001 (Medio Ambiente)
- ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo)
- ISO 50001 (Gestión Energética)
- SGE21 (Responsabilidad Social)
- ISO 14064 (Emisiones GEI)



Todas ellas, con validez hasta el 2025 excepto las dos últimas, vigentes hasta 2026.



Sistema Gestión orientado a ODS

SIFU obtiene en 2024 un Certificado de Sistema de Gestión Corporativo Orientado a ODS, pudiendo constatarse un compromiso con los siguientes ODS.



Registro Huella de Carbono

En 2024 se sigue realizando el cálculo huella de carbono, según la ISO 14064. Los cálculos son verificados por una certificadora externa y se registran en el MITERD a través de la Oficina Española de Cambio Climático para garantizar la transparencia de la organización. En el último cálculo de HC obtenido se obtuvo el sello Calculo y Reduzco y para garantizar la transparencia, los datos se publican anualmente en la web del MITERD



Ecolabel

Certificado ECOLABEL (certificado de otorgamiento de la Etiqueta ecológica comunitaria, correspondiente a la categoría de servicios de limpieza de interiores)

*Certificado ECOLABEL vigente hasta 2027.



Empresa Responsable con el VIH y el SIDA

SIFU, es una organización que colabora en el apoyo a personas en situación de exclusión social por diagnóstico de HIV/SIDA para mejorar su empleabilidad con el apoyo a empresas para mejorar su compromiso social y la sensibilización y concienciación de todos los agentes implicados en el ámbito laboral.



Alianza empresarial para la vacunación infantil

Es importante mencionar que, Fundación SIFU es patrocinadora plata del proyecto solidario de la Alianza Empresarial para la Vacunación Infantil que gestiona la Obra Social La Caixa, y que tiene por objetivo vacunar a más de 100 millones de niños en países del tercer mundo.



Sello RSA+

En 2024 renovamos el Sello RSA+. Este sello es un paso adelante en el marco de la Responsabilidad Social, impulsando cuatro aspectos: la conciliación, la igualdad, el voluntariado y la promoción de la cultura en Aragón.



Carta de la Diversidad en España

SIFU es una compañía adherida a la Carta de la Diversidad en España desde septiembre de 2023, un proyecto impulsado por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. Se trata de una carta de compromiso con 10 principios que SIFU ha firmado con carácter voluntario y con la que se compromete a fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.



Declaración de Luxemburgo

Desde el año 2023, SIFU forma parte de la Red de Empresas Saludables con el compromiso de integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo, de acuerdo con la Declaración de Luxemburgo.



Acuerdo voluntario para la reducción de CO2

El Programa de Acuerdos voluntarios para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es una herramienta impulsada por la Oficina Catalana del Cambio Climático (OCCC) para aquellos que buscan un compromiso voluntario para reducir sus emisiones de GEI, más allá de lo que obliga la normativa.



En 2024 se sigue manteniendo el sello que garantiza el compromiso con la reducción de emisiones y la colaboración en la lucha contra el cambio climático.

Pacto Mundial Red Española

Fundación SIFU es una entidad adherida al Pacto Mundial y se compromete a alinear sus operaciones con Diez Principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, y adoptar medidas en apoyo de los objetivos de las Naciones Unidas plasmados, actualmente, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030.



Pacto Mundial
Red Española

Enredarse

SIFU está adherido desde 2023 a Enredarse, red de referencia en Navarra en materia de sostenibilidad, y nos comprometemos a alinear nuestras buenas prácticas con los principios de sostenibilidad y a adoptar todas aquellas medidas que nos permitan seguir sumando al ecosistema.



AN2030

En 2024 nos hemos adherimos a la Alianza Navarra por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (AN2030) y nos comprometemos a seguir diseñando e implementando acciones y estrategias que contribuyan a la consecución de los ODS en la comunidad.



IFMA Member

SIFU forma parte de la Asociación Internacional de Facility Management (IFMA), la mayor asociación profesional en el ámbito de la gestión de inmuebles y goza del máximo reconocimiento y prestigio internacional. Su misión es representar a todos estos profesionales, liderar y fomentar los avances del sector, así como reforzar y desarrollar aún más la base de conocimientos de este.



IFMA™ Member
International Facility Management Association

7.3.9. Logros conseguidos eje gobernanza

En 2024, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad, hemos alcanzado **siete objetivos clave** en el eje de gobernanza. Estas metas impactan directamente a nuestros **clientes**, a nuestra **estructura organizativa** y, de manera más amplia, a la **sociedad**.

Los logros están alineados con distintos **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, destacándose especialmente el **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos**, al cual están vinculados tres de estos avances. Este enfoque refleja nuestra apuesta por la colaboración y el trabajo conjunto como motor fundamental para el desarrollo sostenible.

Estos resultados fortalecen nuestra gobernanza basada en la transparencia, la ética y la eficiencia, consolidando nuestro papel como agentes responsables y comprometidos con el bienestar de todos nuestros grupos de interés.

A continuación, presentamos en detalle cada uno de estos siete logros, especificando el ODS impactado, la acción desarrollada y el indicador asociado.

EJE	SUBEJE	ODS Impacto	ME	IMPACTO	ACCIÓN	Indicador
Gobierno	CLIENTES	8. Trabajo decente y crecimiento económico	8.2	Diversidad e inclusión	Acciones de diversificación con clientes	Realizar 10 acciones de sensibilización y las actividades de Co-Branding, entre otros eventos y acciones conjuntas con clientes
Gobierno	GOBERNANZA	8. Trabajo decente y crecimiento económico	8.8	Compromiso social	Formación en Seguridad	Formar al 40% de estructura en ciberseguridad
Gobierno	GOBERNANZA	10. Reducción de las desigualdades	10.3	Compromiso social	Formación prevención acoso	Formar en 2024 al 5% plantilla en prevención acoso, prorrogar indicador hasta conseguir el 75%
Gobierno	GOBERNANZA	12. Producción y consumo responsable	12.1	Compromiso social	100% consumo eléctrico proveedor energía renovable	Migración de consumo de energía de proveedor ordinario a Fundación Energía Responsable (100% fuentes energía renovable, además de ser una colaboración con una Fundación)
Gobierno	SOCIEDAD	17. Alianzas para lograr objetivos	17.7	Compromiso social	Fomentar la accesibilidad	Crear alianza para fomentar la accesibilidad para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad
Gobierno	SOCIEDAD	17. Alianzas para lograr objetivos	17.7	Compromiso social	Descarbonización europea	Formar parte de un proyecto que promueva la descarbonización
Gobierno	SOCIEDAD	17. Alianzas para lograr objetivos	17.7	Compromiso social	Arquitectura Saludable	Fomentar a través de alianza pública medidas para garantizar seguridad sanitaria de los ciudadanos en los espacios que ocupen

7.3.10. Principales hitos gobernanza

Migración de consumo de energía de proveedor ordinario a Centro Especial de Empleo Luz Inclusiva (100% fuentes de energía renovable, además de colaborar con la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad).



¿Qué hemos logrado?

Energía 100% renovable para SIFU, reduciendo nuestra huella de carbono en 104.803 kg de CO₂ anuales (el equivalente a retirar 98 coches de gasolina de la circulación).

Inserción laboral de personas con discapacidad al contratar a través de un proveedor que es Centro Especial de Empleo.

Colaboración entre la Fundación SIFU, Luz Inclusiva y la Fundación Energía Responsable para la generación de un curso de formación a través de nuestra plataforma formativa que permita formar a usuarios con certificado de

discapacidad como gestores energéticos que puedan incorporarse a Luz Inclusiva y/o al mercado ordinario de trabajo.

Fundación SIFU incorpora los servicios de Luz Inclusiva como prescriptora de los mismos y, además, de los beneficios generados por Luz Inclusiva una parte se destinará al programa de Integración Sociolaboral de la Fundación SIFU.

Alianza con Fundacion ARS para mejorar la accesibilidad

Creamos una alianza para fomentar la accesibilidad y su certificación en espacios o webs según la norma internacional AIS.

Nuestro objetivo es mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de su vida y a todos los niveles de actividad, asegurando su acceso a las mismas experiencias viales que el resto de la sociedad.



7.3.11. Tablas de cobertura ESG

La siguiente tabla vincula, para cada asunto material de gobernanza, el riesgo asociado, los compromisos ya implantados, los procedimientos internos que lo respaldan y el ODS al que contribuye.

Aspectos identificados en la matriz de SIFU	Aspectos coincidentes que son relevantes en el sector	Riesgo Asociado	Compromiso Adquirido	Procedimientos / Normativas SIFU vinculadas	ODS
Ética empresarial	Sí – Establecimiento de compromisos de sostenibilidad, códigos éticos y de buen gobierno	Falta de aplicación real de valores éticos, conflictos de interés, comportamientos inadecuados.	Código ético operativo, formación en ética, canales de denuncia y revisión periódica.	NRI.01.10 Código de ética empresarial SIFU · PR.08.10.01 Requisitos legales y evaluación del cumplimiento	ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas
Competencia leal	Sí – Gestión ética con empresas de la competencia	Prácticas de competencia desleal, uso de información privilegiada, conflictos contractuales.	Relación ética con empresas del sector, cláusulas de integridad, cumplimiento normativo en contratación.	PN.09.01.01 Política de compras responsables SIFU · PR.09.01.01 Procedimiento de compras y proveedores	ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas
Gobierno corporativo	Sí – Gobierno corporativo como eje de gobernanza ética	Falta de independencia o diversidad en órganos de gobierno, decisiones opacas o poco participativas.	Funcionamiento activo del órgano de gobierno, estructura clara y transparente, política de buen gobierno.	PR.08.02.01 Auditoría interna · Política de Gestión Integrada SIFU (es/cat/fr)	ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas
Gestión de riesgos	Sí – Análisis de riesgos	No identificar riesgos emergentes, ausencia de sistema de control o evaluación continua.	Sistema integrado de gestión de riesgos, mapa de riesgos actualizado, comité de seguimiento.	PR.08.02.01 Auditoría interna · PR.08.10.01 Requisitos legales y evaluación del cumplimiento · PR.08.01.01 Control documental	ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas
Ciberseguridad y confidencialidad	Sí – Medidas de protección y control de datos (ciberseguridad)	Fugas de datos, accesos indebidos, ciberataques, incumplimiento de protección de datos.	Sistemas de ciberseguridad, formación al personal, cumplimiento con RGPD y protocolos internos.	Formación Ciberseguridad y RGPD – personal estructura	ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura
Innovación y tecnología	Sí – Innovación como palanca de competitividad empresarial	Desactualización tecnológica, pérdida de competitividad, resistencia al cambio.	Inversión en innovación aplicada, digitalización responsable, mejora continua de procesos.	Formación Ciberseguridad y RGPD – personal estructura	ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura
Transformación digital	Sí – Transformación digital como eje operativo	Implementación ineficaz o mal gestionada, exclusión de colectivos internos no digitalizados.	Plan de transformación digital inclusivo, formación, procesos automatizados y auditable.	Formación Ciberseguridad y RGPD – personal estructura	ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura

Gestión de la cadena de suministro responsable	Sí – Gestión responsable de la cadena de suministro	Falta de trazabilidad, proveedores con prácticas no éticas o no sostenibles.	Política de compras responsables, evaluación ESG de proveedores, cláusulas contractuales sociales.	PN.09.01.01 Política de compras responsables SIFU · PR.09.01.01 Procedimiento compras y proveedores · PR.13.02.01 Homologación proveedores FM	ODS 12 – Producción y consumo responsables
Respeto a los Derechos Humanos	Sí – Respeto y promoción de los Derechos Humanos	Vulneración directa o indirecta de derechos humanos en operaciones o cadena de suministro.	Declaración formal, cláusulas contractuales, auditorías sociales, códigos de conducta externos.	Comité Ético · PN.05.03.01 Política contractual SIFU · PN.05.04.01 Política retributiva estructura	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Eficiencia económica	Sí – Correcta gestión económica y sostenibilidad financiera	Falta de control de costes, decisiones no rentables, desequilibrios financieros.	Plan de control económico sostenible, planificación presupuestaria responsable, enfoque a largo plazo.	NRI.01.02 Política de gastos SIFU · PR.10.01.01 Asignación de crédito y cobros · PR.10.01.02 Pagos y tesorería	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Gestión y diálogo con los grupos de interés	Sí – Identificación y diálogo con grupos de interés	Desconexión con expectativas clave, pérdida de confianza o falta de participación.	Espacios de diálogo, encuestas de materialidad, participación en la estrategia ESG.	PR.08.08.01 Comunicación, participación y consulta · PR.03.04.01 Gestión convenios colaboración · PR.08.05.01 Satisfacción de clientes	ODS 17 – Alianzas para lograr los objetivos
Comunicación y transparencia	Sí – Transparencia interna y externa en comunicación	Comunicación deficiente, falta de reporting, desinformación o greenwashing.	Reporting no financiero (EINF), web corporativa transparente, comunicación regular con partes interesadas.	PR.08.05.01 Satisfacción de clientes · PR.08.08.01 Comunicación, participación y consulta · PR.08.10.01 Requisitos legales y evaluación del cumplimiento	ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas
Publicidad y marketing responsable	Sí – Publicidad adecuada y responsable	Publicidad engañosa, incumplimiento de normativas o expectativas éticas.	Control interno de campañas, revisión legal, criterios éticos en mensajes y proveedores externos.	NRI.01.11 Guía de comunicación inclusiva · NRI.01.10 Código de ética empresarial SIFU – Protocolo Publicidad y marketing responsable	ODS 12 – Producción y consumo responsables

Retos emergentes y oportunidad en Buen Gobierno

La matriz de doble materialidad ya incorpora los pilares esenciales del buen gobierno (ética, anticorrupción, gestión de riesgos y transparencia).

No obstante, el análisis comparativo con los principales estándares internacionales ha permitido identificar oportunidades de mejora que podrían contribuir a ampliar y consolidar el enfoque actual de gobernanza. Profundizar en estos aspectos permitirá reforzar la madurez del sistema, anticiparse a futuras exigencias normativas y continuar alineando la gestión con las mejores prácticas en sostenibilidad.

Gestión económica estratégica y planificación sucesoria

- Elaborar una Política de Sucesión para identificar puestos críticos y establecer indicadores de cobertura (por ejemplo, % de planes de reemplazo definidos).

Políticas anticorrupción y canales de denuncia con garantías

- Establecer un KPI de resolución (<30 días), fijar una meta de formación ética anual para el 100 % de la plantilla, e incluir estos datos en el EINF.

Auditorías internas y externas con intervención de grupos de interés

- Incorporar anualmente a un representante externo (cliente, proveedor, ONG, etc.) en al menos una auditoría externa, y reportarlo como buena práctica.

Corresponsabilidad fiscal

- Elaborar un Informe de Contribución Fiscal 2024 con detalle país a país y tipos impositivos aplicados.

Elaboración sistemática de procedimientos éticos y de gobernanza

- Incorporar un campo obligatorio de evaluación ESG en todas las fichas de aprobación de procedimientos internos nuevos.

Adhesión a certificaciones e iniciativas internacionales voluntarias (Global Compact, ODS, SGE21, etc.)

- Definir una hoja de ruta 2024–2026 para la adhesión progresiva a Global Compact, una evaluación preliminar B Corp, y mantener renovadas las certificaciones existentes.

Compliance estructurado y seguimiento activo

- Establecer un indicador público sobre el % de acciones correctoras cerradas en plazo, a incluir en el EINF.

Medidas para asegurar la competitividad a largo plazo

- Incluir explícitamente estos factores en la próxima revisión del sistema de gestión de riesgos, evaluando su potencial impacto reputacional y operativo en el horizonte 2024–2026.

7.4. EJE - Social

El ámbito laboral se centra en las condiciones de empleo, la salud y seguridad de la plantilla, la igualdad de oportunidades y la formación continua. Para un CEE como SIFU, gestionar de forma ejemplar estos aspectos es parte inseparable de su propósito: favorecer la integración laboral de personas con discapacidad y colectivos vulnerables.

Relevancia estratégica:

1. **Requisito legal directo** (Ley 11/2018, art. 1.3.c: empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, formación).
2. **Expectativa material:** la matriz de doble materialidad sitúa la gestión del talento, la diversidad y la prevención de riesgos laborales entre los asuntos más prioritarios.
3. **Palanca de competitividad y reputación:** altos niveles de contratación indefinida y programas de bienestar refuerzan la fidelidad de clientes y administraciones.

EINF LABORAL

7.4.1. Política contractual

SIFU cuenta con una política contractual propia, identificada como PR.05.03.01 Política Contractual, que establece de manera detallada los principios éticos y normativos que rigen la relación laboral con su personal y proveedores. Esta política refleja un compromiso firme con el respeto a los derechos humanos y laborales, alineándose con los estándares internacionales en materia de trabajo digno, no discriminación y protección de colectivos vulnerables.

En relación con la protección de trabajadores jóvenes, la política prohíbe expresamente la contratación de personas menores de 18 años para la ejecución de los servicios prestados, tanto de forma directa como indirecta. No obstante, se contempla la posibilidad de que menores de edad participen en programas de prácticas o becas, siempre dentro de los límites legales establecidos, a partir de los 16 años. Asimismo, si se detecta trabajo infantil, la organización establece medidas de remediación infantil, incluyendo apoyo financiero o educativo para garantizar la reincorporación y permanencia de los menores en el sistema escolar hasta cumplir los 15 años.

En materia de no discriminación, la política establece que todos los procesos de selección, contratación y gestión de personas deben realizarse con total respeto a la igualdad de oportunidades, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, origen social, religión, discapacidad, género, orientación sexual, edad, afiliación sindical, ideología o cualquier otra condición personal o social. Esta normativa interna refuerza el posicionamiento de SIFU como organización socialmente responsable, garantizando entornos laborales inclusivos y respetuosos, tanto para su plantilla como para los trabajadores de su cadena de suministro.

7.4.2. Empleo: plantilla y tipología contractual

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

La tabla 1 muestra el número de empleados en España diferenciados por sexo, franja etaria y posición que desempeñan en la organización, resultando que, de un total de 4.282 empleados, el 58,17% corresponde a hombres (2.491 empleados), y 41,82% corresponde a mujeres (1.791). El año 2023 había 4.458 empleados (176 empleados más que en 2024). Por lo que ha habido un decremento de personal del 3,95%.

ESPAÑA			
Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	141	179	320
Menores de 30 años	13	26	39
Entre 30 y 50 años	75	124	199
Mayores de 50 años	53	29	82
Administrativos	20	60	80
Menores de 30 años	2	5	7
Entre 30 y 50 años	13	36	49
Mayores de 50 años	5	19	24
Operarios	2.330	1.552	3.882
Menores de 30 años	174	115	289
Entre 30 y 50 años	926	634	1.560
Mayores de 50 años	1.230	803	2.033
Total:	2.491	1.791	4.282

La tabla 2, ilustra la distribución porcentual de empleados segregados por sexo, edad y clasificación profesional, es decir el puesto que ocupan en la organización. A partir de esta tabla, se puede decir por ejemplo que el 41,83% del total de la plantilla es femenina, por lo que se ha mejorado la empleabilidad femenina en 1,27 puntos ya que el empleo femenino el ejercicio anterior se situaba en el 40, 56%.

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

Tipo	Hombre	Mujer
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	44,06%	55,94%
Menores de 30 años	33,33%	66,67%
Entre 30 y 50 años	37,69%	62,31%
Mayores de 50 años	64,63%	35,37%
Administrativos	25,00%	75,00%
Menores de 30 años	28,57%	71,43%
Entre 30 y 50 años	26,53%	73,47%
Mayores de 50 años	20,83%	79,17%
Operarios	60,02%	39,98%
Menores de 30 años	60,21%	39,79%

Entre 30 y 50 años	59,36%	40,64%
Mayores de 50 años	60,50%	39,50%
Total:	58,17%	41,83%

c) Número total de modalidades de contrato de trabajo.

La tabla 3 guarda relación entre el tipo de contrato (ya sea indefinido y/o temporal) con la edad y puesto de trabajo de los empleados de SIFU. Esto conlleva al siguiente análisis. El 63,69% de la plantilla posee contrato indefinido (2.727 empleados), mientras que 36,31% son de contrato temporal. Paralelamente, el 52,24% presenta contrato a tiempo completo (2.237 empleados), y 47,42% corresponde a contrato a tiempo parcial (2.045 empleados).

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	174	115	289	2	5	7	13	26	39	335
Indefinidos	47	33	80	1	4	5	11	22	33	118
Tiempo Completo	30	14	44	1	2	3	9	21	30	77
Tiempo Parcial	17	19	36		2	2	2	1	3	41
Temporales	127	82	209	1	1	2	2	4	6	217
Tiempo Completo	47	22	69					2	2	71
Tiempo Parcial	80	60	140	1	1	2	2	2	4	146
Entre 30 y 50 años	926	634	1.560	13	36	49	75	124	199	1.808
Indefinidos	545	338	883	9	34	43	72	123	195	1.121
Tiempo Completo	355	135	490	5	24	29	68	99	167	686
Tiempo Parcial	190	203	393	4	10	14	4	24	28	435
Temporales	381	296	677	4	2	6	3	1	4	687
Tiempo Completo	184	76	260	2	1	3	3	1	4	267
Tiempo Parcial	197	220	417	2	1	3				420
Mayores de 50 años	1.230	803	2.033	5	19	24	53	29	82	2.139
Indefinidos	869	519	1.388	5	18	23	48	29	77	1.488
Tiempo Completo	587	198	785	3	17	20	46	24	70	875
Tiempo Parcial	282	321	603	2	1	3	2	5	7	613
Temporales	361	284	645		1	1	5		5	651
Tiempo Completo	172	86	258		1	1	2		2	261
Tiempo Parcial	189	198	387				3		3	390
TOTAL:	2.330	1.552	3.882	20	60	80	141	179	320	4.282

d) Distribución de modalidades de contrato de trabajo

La siguiente tabla muestra la distribución en función al tipo de contrato que tienen los trabajadores de la organización, teniendo en cuenta la posición, sexo y edad. Se puede decir que en SIFU que el colectivo más numeroso se encuentra en el rango de edad de mayores a 50 años (ya sean hombres o mujeres).

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Intermedios y Técnicos			Mandos	TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total		
Menores de 30 años	4,06%	2,69%	6,75%	0,05%	0,12%	0,16%	0,30%	0,61%	0,91%		7,82%
Indefinidos	1,10%	0,77%	1,87%	0,02%	0,09%	0,12%	0,26%	0,51%	0,77%		2,76%
Tiempo Completo	0,70%	0,33%	1,03%	0,02%	0,05%	0,07%	0,21%	0,49%	0,70%		1,80%
Tiempo Parcial	0,40%	0,44%	0,84%	0,00%	0,05%	0,05%	0,05%	0,02%	0,07%		0,96%
Temporales	2,97%	1,91%	4,88%	0,02%	0,02%	0,05%	0,05%	0,09%	0,14%		5,07%
Tiempo Completo	1,10%	0,51%	1,61%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,05%	0,05%		1,66%
Tiempo Parcial	1,87%	1,40%	3,27%	0,02%	0,02%	0,05%	0,05%	0,05%	0,09%		3,41%
Entre 30 y 50 años	21,63%	14,81%	36,43%	0,30%	0,84%	1,14%	1,75%	2,90%	4,65%		42,22%
Indefinidos	12,73%	7,89%	20,62%	0,21%	0,79%	1,00%	1,68%	2,87%	4,55%		26,18%
Tiempo Completo	8,29%	3,15%	11,44%	0,12%	0,56%	0,68%	1,59%	2,31%	3,90%		16,02%
Tiempo Parcial	4,44%	4,74%	9,18%	0,09%	0,23%	0,33%	0,09%	0,56%	0,65%		10,16%
Temporales	8,90%	6,91%	15,81%	0,09%	0,05%	0,14%	0,07%	0,02%	0,09%		16,04%
Tiempo Completo	4,30%	1,77%	6,07%	0,05%	0,02%	0,07%	0,07%	0,02%	0,09%		6,24%
Tiempo Parcial	4,60%	5,14%	9,74%	0,05%	0,02%	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%		9,81%
Mayores de 50 años	28,72%	18,75%	47,48%	0,12%	0,44%	0,56%	1,24%	0,68%	1,91%		49,95%
Indefinidos	20,29%	12,12%	32,41%	0,12%	0,42%	0,54%	1,12%	0,68%	1,80%		34,75%
Tiempo Completo	13,71%	4,62%	18,33%	0,07%	0,40%	0,47%	1,07%	0,56%	1,63%		20,43%
Tiempo Parcial	6,59%	7,50%	14,08%	0,05%	0,02%	0,07%	0,05%	0,12%	0,16%		14,32%
Temporales	8,43%	6,63%	15,06%	0,00%	0,02%	0,02%	0,12%	0,00%	0,12%		15,20%
Tiempo Completo	4,02%	2,01%	6,03%	0,00%	0,02%	0,02%	0,05%	0,00%	0,05%		6,10%
Tiempo Parcial	4,41%	4,62%	9,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%	0,00%	0,07%		9,11%
TOTAL:	54,41%	36,24%	90,66%	0,47%	1,40%	1,87%	3,29%	4,18%	7,47%		100,00%

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

Tipo	Administrativos			Directivos, Intermedios y Técnicos			Operarios			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	4	7	11	8	23	31	245	126	371	413
Indefinidos	1	4	5	8	21	28	85	52	137	169
Tiempo Completo	1	4	5	7	18	25	44	21	65	95
Tiempo Parcial	0	0	0	1	3	3	41	31	71	75

Temporales	3	3	6	1	2	3	160	74	235	244
Tiempo Completo	1	1	2	1	1	2	63	13	76	80
Tiempo Parcial	2	2	4	0	1	1	97	62	159	164
Entre 30 y 50 años	19	47	65	68	119	186	1.275	809	2.084	2.335
Indefinidos	12	40	53	66	114	181	734	415	1.149	1.382
Tiempo Completo	8	24	33	62	83	146	462	158	620	798
Tiempo Parcial	4	16	20	4	31	35	271	258	529	584
Temporales	6	6	13	2	4	6	541	394	935	954
Tiempo Completo	3	6	9	1	3	4	259	104	363	376
Tiempo Parcial	3	1	4	1	1	2	282	290	572	578
Mayores de 50 años	9	22	30	48	33	81	1.450	913	2.363	2.474
Indefinidos	8	20	27	47	33	79	1.011	586	1.597	1.703
Tiempo Completo	5	18	23	46	24	70	646	213	859	952
Tiempo Parcial	3	1	4	0	8	9	365	373	738	751
Temporales	1	2	3	1	1	2	439	326	766	771
Tiempo Completo	0	2	2	1	1	1	232	95	327	331
Tiempo Parcial	1	0	1	1	0	1	208	231	439	440
TOTAL:	31	75	107	123	175	298	2.970	1.848	4.818	5.222

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

Si nos referimos al número de despidos, podemos decir que en el transcurso del 2024 se produjeron 354 despidos, un valor similar a los supera a los 355 del ejercicio 2023.

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	13	12	25
Menores de 30 años	1	1	2
Entre 30 y 50 años	7	9	16
Mayores de 50 años	5	2	7
Administrativos	2	10	12
Menores de 30 años		2	2
Entre 30 y 50 años	2	3	5
Mayores de 50 años		5	5
Operarios	189	128	317
Menores de 30 años	37	11	48
Entre 30 y 50 años	85	57	142
Mayores de 50 años	67	60	127
Total:	204	150	354

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

Tipo	Remuneraciones Medias 2023			Remuneraciones Medias 2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	3.504 €	2.523 €	2.929 €	3.129 €	2.454 €	2.742 €
Menores de 30 años	2.163 €	2.060 €	2.087 €	2.144 €	1.951 €	2.016 €
Entre 30 y 50 años	3.641 €	2.569 €	2.958 €	3.238 €	2.397 €	2.693 €
Mayores de 50 años	3.534 €	2.676 €	3.182 €	3.174 €	2.974 €	3.098 €
Administrativos	1.934 €	1.793 €	1.835 €	1.966 €	1.932 €	1.941 €
Menores de 30 años	1.642 €	1.583 €	1.604 €	1.540 €	2.003 €	1.919 €
Entre 30 y 50 años	1.914 €	1.655 €	1.730 €	2.051 €	1.758 €	1.848 €
Mayores de 50 años	2.111 €	2.157 €	2.144 €	1.835 €	2.185 €	2.109 €
Operarios	1.473 €	1.443 €	1.461 €	1.559 €	1.523 €	1.545 €
Menores de 30 años	1.407 €	1.429 €	1.415 €	1.480 €	1.463 €	1.473 €
Entre 30 y 50 años	1.479 €	1.430 €	1.460 €	1.548 €	1.531 €	1.541 €
Mayores de 50 años	1.479 €	1.456 €	1.470 €	1.578 €	1.524 €	1.557 €
Total:	1.558 €	1.545 €	1.553 €	1.638 €	1.622 €	1.632 €

- h) 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 2023		Remuneraciones Medias 2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivos y consejeros				
Menores de 30 años		9.016 €		
Entre 30 y 50 años	7.906 €	6.220 €	6.989 €	6.205 €
Mayores de 50 años	9.477 €	5.730 €	7.686 €	5.705 €

- i) Empleados con discapacidad.

En el año 2024, hubo un total de 4.282 personas contratadas, donde hubo un total de 3.680 personas con discapacidad contratadas, lo que significa que el % de discapacidad se eleva hasta el 85,94%.

Del total de 3.680 personas con discapacidad, el 61,39% son de sexo masculino (2.259 personas), mientras que el 38,61% son mujeres (1.421 personas).

% de Discapacidad	Masculino	Femenino	Total
Entre 33% y 65%	1.988	1.217	3.205
> 65%	271	204	475
Sin grado de discapacidad	232	370	602
Total	2.491	1.791	4.282

7.4.3. Organización del trabajo y conciliación

j) 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 59 convenios de trabajo de SIFU durante 2024 se muestran a continuación.

Convenios Colectivos SIFU.

Convenio colectivo	Área de aplicación	Convenio colectivo	Área de aplicación
Convenio CEE	Cataluña Estatal	Limpieza	Tarragona
Convenio CEE	ESTATAL	Limpieza	Valencia
Convenio CEE	Galicia	Limpieza	Valladolid
Convenio CEE	Valencia	Limpieza	Vizcaya-Bilbao
SIFU	Las Palmas	Limpieza	Zamora
SIFU	Madrid	Limpieza	Zaragoza
Limpieza	A Coruña	SERVICIOS AUXILIARES	ESTATAL
Limpieza	Albacete	SERVICIOS AUXILIARES	Navarra
Limpieza	Alicante	SERVICIOS AUXILIARES	Valencia
Limpieza	Asturias	Gasolineras	Valencia
Limpieza	Badajoz	Hostelería	Alicante
Limpieza	Baleares	Hostelería	Badajoz
Limpieza	Barcelona	Hostelería	Barcelona
Limpieza	Burgos	Hostelería	Las Palmas
Limpieza	Cáceres	Jardinería	ESTATAL
Limpieza	Cádiz	Siderometalúrgico	Badajoz
Limpieza	Cantabria-Santander	Siderometalúrgico	Madrid
Limpieza	Ciudad Real	Siderometalúrgico	Palencia
Limpieza	Girona	Ilunion outsourcing	ESTATAL
Limpieza	Guipúzcoa	Psíquico	Cataluña
Limpieza	La Rioja	Oficinas y Despachos	Cataluña
Limpieza	Madrid	Oficinas y Despachos	Murcia
Limpieza	Málaga	CEE RESIDENCIAS	Valencia
Limpieza	Murcia	Sin convenio	ESTATAL
Limpieza	Navarra	Contact Center	ESTATAL
Limpieza	Pontevedra	Ins deport y gim	ESTATAL
Limpieza	Salamanca	Papel y Cartón	ESTATAL
Limpieza	Santa Cruz de Teneri	SEGURIBER	ESTATAL
Limpieza	Sevilla	Estatuto trabaj 14p	ESTATAL

d) Medidas de conciliación

Las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores están recogidas en los planes de igualdad de las distintas empresas que forman el 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, SIFU cuenta con una política retributiva que incluye un programa para la mejora de la conciliación de la

vida personal y familiar. De acuerdo con el centro se establecen distintos acuerdos para una mejor conciliación de la vida personal y adaptación del servicio.

e) Acciones de desconexión laboral

Atendiendo a criterios tanto normativos como, sobre todo, de conciliación de vida personal y profesional, en SIFU planteamos acciones orientadas al fomento de la desconexión digital, con el objetivo de ayudar a la organización a delimitar el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

Estas acciones son de alcance nacional e impulsan medidas informativas, de concienciación y también de gestión para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor conciliación y una más efectiva organización del tiempo de trabajo.

Entre las acciones desarrolladas con este fin, encontramos las siguientes:

- Las firmas de los correos electrónicos corporativos contienen un fragmento orientado a racionalizar y procurar que la respuesta de correos electrónicos se realice dentro de los horarios de trabajo de la persona destinataria: “En ejercicio del derecho a la desconexión digital, la presente comunicación no tiene por qué responderse fuera del horario laboral, siendo asumido por la persona que ha realizado la comunicación, que no tendrá respuesta alguna hasta el siguiente día hábil.”
- Adicionalmente, cuando alguien está ausente, los propios sistemas de correo electrónico y de videoconferencia, advierten de que la persona está ausente.
- A la hora del envío de correos electrónicos más allá de las 17h, el sistema avisa de que el envío se sitúa fuera del horario laboral habitual, dando la opción de programar el envío a primera hora del siguiente día hábil.
- El sistema de agenda de MS-Outlook permite convocar reuniones comprobando previamente la disponibilidad de las personas y avisando en caso de que alguna de ellas no esté presente el día propuesto.

Asimismo, y con el objetivo de que potenciar aún más la comunicación e información sobre estas medidas, las acciones indicadas se incluyen en el Manual de Acogida, en particular, en el de personal de estructura, que es el colectivo con más necesidad de desconexión digital (por el uso intensivo que realizan de herramientas informáticas).

7.4.4. Salud, bienestar y seguridad en el trabajo

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, 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 SIFU establece un concierto con un servicio de prevención ajeno (SPA).

Una muestra del compromiso de 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.

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).

COMITES DE SS	Fecha Constitución	Nº miembros
SIFU Euskadi - Bilbao	Mayo 2017	2
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
SIFU Galicia	Julio 2020	1
SIFU SL Barcelona - Sabadell	Septiembre 2017	3

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 2024 se han producido 260 accidentes con baja laboral en SIFU, un 31,58% menos que en el año 2023 (380). 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	163	97	260
Índice de Frecuencia (nº accidentes/nº horas trabajadas*106)	42,07	42,27	42,14
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103)	1,74	1,76	1,75
Enfermedades Profesionales	2	0	2
Índice de Frecuencia (nº enfermedades/nº horas trabajadas*106)	0,52	0,00	0,32
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*103)	0,010	0,000	0,006

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

Absentismo

El número total de jornadas de absentismo durante 2024 para SIFU, fue de **1.109.286 horas**

7.4.5. Igualdad, diversidad e inclusión

Cumpliendo con la legislación vigente, SIFU tiene implantados en su organización planes de igualdad en las empresas que lo conforman. Los mismos con sus acciones y medidas concretas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre dichas acciones y medidas se incluyen las siguientes, entre otras:

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

Las empresas de SIFU que disponen de planes de igualdad en 2024 son las siguientes:

- EMPLEO PARA LA INTEGRACION DE DISCAPACITADOS, S.L. (EPID, S.L): plan de igualdad con vigencia desde 19/07/2024 a 18/07/2028.

- SIFU CANARIAS, S.L.: plan de igualdad negociado y firmado en 2024, publicado en 2025 con vigencia desde el 07/02/2025 al 08/02/2029.
- SIFU GALICIA, S.L.: plan de igualdad desde el 17/12/2020 al 17/12/2024.
- 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 28/11/2023 a 27/11/2027.
- COMPAÑÍA VALENCIANA PARA LA INTEGRACION Y DESARROLLO, S.L, (agosto 2023- agosto 2027)
- SERVEIS INTEGRALS DE FINQUES URBANES, S.L. (SIFU) (7 de julio de 2024 a 6 de julio de 2028).
- SIFU CASTILLA-LEON, con vigencia desde julio de 2022 a julio de 2026
- SIFU ASTURIAS, negociado y firmado en 2024 y con vigencia de 13/01/2025 a 12/01/2029
- SIFU CANTABRIA, con vigencia septiembre 2024 a septiembre de 2028
- SIFU EUSKADI, con vigencia, 17/10/2024 a 16/07/2028
- SIFU NAVARRA, con vigencia 21/02/2024 a 20/02/2028
- SERVICIOS DEL NORTE 2004, con vigencia 23/09/2024 a 22/09/2028
- SERVICIOS DE FINCAS URBANAS DE ANDALUCIA, con vigencia 22/04/2024 a 21/04/2028
- SERVICIOS DE FINCAS URBANAS DE BALEARES, con vigencia 12/2023 a 12/2027
- SIFU MURCIA, con vigencia, 22/04/2024 a 21/04/2028
- QUERCUS SERVICIOS CORPORATIVOS, con vigencia 21/02/2024 a 20/02/2028

La situación de SIFU a fecha 31 de diciembre de 2024, es que todas las empresas de SIFU en 2024 tienen el plan de igualdad o publicado o registrado pendiente de publicación:

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

Así, todas las empresas de SIFU, disponen de los siguientes protocolos firmados:

- Protocolo de acoso laboral (moobing)
- Protocolo de acoso Sexual
- Protocolo LGTBI+
- Protocolo frente a la violencia de genero

Como centro especial de empleo, está en el ADN y es común denominador 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 SGE21

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

La brecha salarial del 2024 en SIFU ha sido de tan sólo el 0,95%, según los salarios medios de la siguiente tabla.

	Hombres	Mujeres	%*
Salario medio mensual	1.638 €	1.622 €	0,95%

*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.

7.4.6. Accesibilidad universal

SIFU entiende la accesibilidad como una condición básica para garantizar la inclusión real y la igualdad de oportunidades. No se limita al cumplimiento normativo, sino que amplía el concepto para aplicarlo a cualquier persona que, en un momento determinado, pueda encontrar barreras físicas, sensoriales, digitales o sociales en su día a día.

Este enfoque se articula mediante una estrategia transversal que sitúa la accesibilidad como eje fundamental dentro del modelo de sostenibilidad y el compromiso social de SIFU. A través del Plan Estratégico de Accesibilidad, se establecen múltiples líneas de acción para promover la inclusión en entornos residenciales, laborales y comerciales.



El modelo de trabajo parte de una lógica integradora, que busca mejorar la accesibilidad en todos los ámbitos clave: servicios, productos, edificios, transporte, tecnologías digitales y comunicación. Este enfoque se despliega tanto en las operaciones internas como en los servicios ofrecidos a clientes.



Durante 2024, algunas de las principales acciones ejecutadas en esta línea han sido:

- Creación de un curso accesible de lectura fácil, voz en off y lengua de signos para formación básica.
- Traducción a lectura fácil de 10 cursos de formación inicial en prevención de riesgos laborales.
- Talleres prácticos sobre adaptación del servicio a personas con diversidad funcional.
- Participación activa en mesas territoriales de discapacidad.

Asimismo, SIFU refuerza este compromiso a través de su Código Ético y del protocolo interno de igualdad y no discriminación (CO-PROT-4-1), que incluyen referencias explícitas a los derechos de las personas con discapacidad y a la eliminación de barreras de acceso.

En el ámbito digital, SIFU dispone de una web con nivel de accesibilidad AA y trabaja en una nueva versión más inclusiva. También mantiene una colaboración estable con AIS, entidad especializada con la que ha

firmado un convenio para certificar la accesibilidad de clientes y realizar auditorías como entidad colaboradora reconocida.

La accesibilidad universal forma parte esencial del propósito de SIFU: generar entornos seguros, adaptados y sin barreras para todas las personas. Esta línea de trabajo continuará consolidándose en los próximos años como palanca de inclusión, innovación y sostenibilidad.

7.4.7. Formación y desarrollo profesional

La organización tiene como uno de su objetivo estratégico del Plan 22.30 facilitar un servicio óptimo a sus clientes. Para cumplir con dicho objetivo, es prioritario generar formaciones a todo su equipo de trabajo de forma continua y a la vez basada en la detección de las necesidades de actualización y especialización.

El área de Desarrollo y Formación es el encargado de definir el Plan de Formación. El Plan de formación se construye a partir de las necesidades detectadas en la organización, ya sea por objetivos estratégicos compartidos, necesidades del negocio, como áreas de mejora detectadas en departamentos/servicios o personas específicas.

Las necesidades formativas estratégicas y de negocio se trabajan con los diferentes responsables de departamento, con diversas reuniones, que juntamente con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, marcan las líneas generales del Plan de Formación. Se realiza una planificación anual, que es flexible y se adapta a las necesidades del negocio, sobre todo en el caso de operaciones, que desde el área de Formación se da soporte en el arranque y buen desarrollo de los servicios, programando la formación necesaria en cada caso.

Paralelamente ofrecemos a nuestros trabajadores un Plan de Formación voluntario, tanto para personal de estructura como de servicios, para que los trabajadores/as puedan desarrollarse en los temas que consideren de más interés para ellos y ayudarles así a su mejora y satisfacción profesional y personal. Estos catálogos contemplan formaciones en tres ámbitos principales: competencias digitales, competencias transversales y competencias sobre diversidad. Para el personal de estructura se lanza el catálogo durante el primer trimestre con la planificación anual, y para el personal de servicios tenemos un calendario de convocatorias mensuales para que puedan irse inscribiendo de manera autónoma cada mes.

En lo que respecta al año 2024, y enmarcados dentro del Plan de Formación de dicho año, se identificaron las siguientes áreas:

- Competencia digital.
- Desarrollo de habilidades.
- Formación transversal: idiomas,
- Aspectos de Normativos.
- Atención a la diversidad
- Formación técnica
- Aspectos de prevención y Salud (PRL), y Calidad

Del total de acciones formativas llevadas a cabo en de SIFU en el ejercicio 2024:

TOTAL DE PERSONAS FORMADAS	1.519
TOTAL DE HORAS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	10.884
TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	20.055
TOTAL DE ACCIONES FORMATIVAS (GRUPOS)	630

En cuanto a la distribución agrupada por temáticas:

TEMÁTICA	HORAS FORMACIÓN	DE PERSONAS FORMADAS	N.º FORMACIÓN	GRUPOS
TÉCNICA	5519	439	251	
COMPETENCIA DIGITAL	2291	105	73	
DIVERSIDAD	2735	49	38	
HABILIDADES	1080	70	55	
SEGURIDAD Y CALIDAD	6381	357	160	
CUMPLIMIENTO NORMATIVO	1940	485	40	
IDIOMAS	309	14	13	

En cuanto a la distribución en función de las modalidades de impartición:

	FORMACIONES	PERSONAS	HORAS TOTALES
PRESENCIAL	299	575	4718
TELEFORMACION	328	936	15442
MIXTA	3	7	93

Las formaciones en modalidad de Tele formación han aumentado notablemente debido al Plan de Formación voluntario, que se ha lanzado este año para personal de servicios. Para facilitar la participación sin afectar la actividad del negocio, hemos optado por esta modalidad formativa y ha tenido muy buena recepción.

En cuanto a la distribución de la formación por categorías profesionales durante el año 2024:

COLECTIVO	N.º personas	%
Directivo	17	1,14%
Mando Intermedio	128	8,42%
Técnico	407	26,82%
Trabajador cualificado	383	25,21%
Trabajador con baja cualificación	583	38,41%

En relación con años anteriores, aumenta la participación de los trabajadores cuyas categorías son técnicos, trabajadores cualificados y trabajadores con baja cualificación.

7.4.8. Acción social interna y clima laboral

Entre el 25 de septiembre y el 11 de octubre de 2024, se llevó a cabo una encuesta en SIFU, con una participación del 46,82% (un 4,18% menos que en el año 2022).

Esta encuesta CLIMA, poseía un intervalo de puntuación de entre 1 y 5, donde

1	2	3	3.5	4	5
---	---	---	-----	---	---

Puntuación 1-2 “Áreas de Mejora”: Personal insatisfecho, pueden disuadir a otros.

Puntuación 3 “Estándar”: no están sumamente satisfechos, sus expectativas no están plenamente satisfechas.

Puntuación 3.5 “Estándar alto”: no están sumamente satisfechos, pero sus expectativas están empezando a ser satisfactorias.

Puntuación 4-5 “Fortalezas”: personal satisfecho, serán prescriptores de los aspectos con los que están completamente satisfechos.

Comparando la encuesta de CLIMA con la realizada en 2022, observábamos que ha mejorado la percepción con relación a una organización más procedimentada y con una mejor organización del trabajo. También mejoran aspectos como la comunicación, y la posibilidad de desarrollarse y formarse. Siguen creciendo positivamente la percepción de compromiso y el liderazgo de los respectivos responsables.

	2024	2022	
LABORAL	3,23	—	—
PROCEDIMIENTOS	3,49	2,90	↑
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	4,08	3,13	↑
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	3,46	3,88	↓
COMUNICACIÓN	3,5	3,43	↑
SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	2,91	2,92	↓
DESARROLLO Y FORMACIÓN	3,32	3,26	↑
LIDERAZGO	4,14	4,02	↑
COMPROMISO	3,93	3,53	↑
VALORES	3,72	3,26	↑
SOCIAL	3,34	—	—
AMBIENTE DE TRABAJO	3,64	3,79	↓

Uno de los aspectos que muestra los resultados es la baja participación. Pensamos que es debido a que algunas preguntas no garantizaban la confidencialidad de los participantes y esto ha disuadido a algunas personas de participar. Para resolverlo en futuras encuestas eliminaremos aquellas preguntas que no garanticen una total confidencialidad.

Hemos detectado las siguientes áreas de mejora: LABORAL (información y conocimientos de los beneficios sociales), COMUNICACIÓN INTERNA, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN, SOCIAL (transparencia e información sobre los procesos de promoción interna), AMBIENTE DE TRABAJO y SEGURIDAD Y PRL (preocupación por el absentismo y la gestión del estrés).

Se ha creado una comisión de trabajo para abordar conjuntamente y de manera transversal las áreas de mejora detectadas. Se han propuesto acciones de mejora también transversales que impacten globalmente en la organización, mejorando las áreas donde la percepción por parte de la plantilla es más negativa.

ACCIONES	IMPACTO ÁREAS DE MEJORA					
	LABORAL	COMUNICACIÓN	SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	SOCIAL	AMBIENTE DE TRABAJO	SEGURIDAD Y PRL
COMUNICAR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA CON LA PRESENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN	X	X	X	X	X	X
MEJORAR EL PORTAL DEL EMPLEADO		X	X	X		
PUBLICAR LAS VACANTES EN EL PORTAL DEL EMPLEADO		X	X			
REALIZAR ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN		X				
COMUNICAR TRIMESTRAL O SEMESTRALMENTE LOS RESULTADOS DE LA COMPAÑÍA	X	X			X	
REVISAR EL PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA		X	X			
PROGRAMAR ACTIVIDADES DE TEAM BUILDING E INTERCAMBIO ENTRE COMPAÑEROS (DESAYUNOS/APERITIVOS DE LOS VIERNES, ETC)		X			X	
PROGRAMAS DE EMPRESA SALUDABLE	X				X	X
REVISAR PROCESO DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (TRABAJO REMOTO)	X					
DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		X		X	X	
COMUNICAR PROYECTOS DESTACADOS (CLIENTES/SERVICIOS/ÁREAS)		X			X	
CREACIÓN DE UN BUZÓN DE SUGERENCIAS DE MEJORA		X			X	
PROYECTO SIFU CUIDA DE TI				X	X	X

La comisión de trabajo de Clima Laboral trabajará durante los ejercicios 2025-2026 en el desarrollo e implementación de estas acciones de mejora.

Derechos Humanos

Este bloque aborda la diligencia debida para prevenir cualquier vulneración de derechos fundamentales tanto en la plantilla como en la cadena de suministro: no discriminación, trabajo decente, libertad de asociación y prevención del trabajo infantil o forzoso.

Relevancia estratégica:

1. **Marco regulatorio emergente** (Directiva europea de diligencia debida, futuras ESRS-S1).
2. **Exigencia de clientes y administraciones** que priorizan contratistas con políticas sólidas de DDHH.
3. **Coherencia con el Código Ético y los protocolos de compliance** (CO-PROT 3-1 a 3-4).

Complementariamente, SIFU dispone de un canal de comunicación genérico para terceras partes en el apartado de contacto de la web de SIFU www.gruposifu.com

A través del buzón de rsc@gruposifu.com, gestionado por la responsable de SG21 y técnico asociado se pueden vehicular todas las incidencias relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa.

SIFU establece requisitos en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso y obligatorio, seguridad y salud, derecho de sindicación y de negociación colectiva y discriminación, en el acuerdo de adhesión y compromiso con proveedores. Este compromiso también cuenta con un apartado de remediación de mano de obra infantil.

Durante el año 2024 en SIFU no hubo denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

EINF

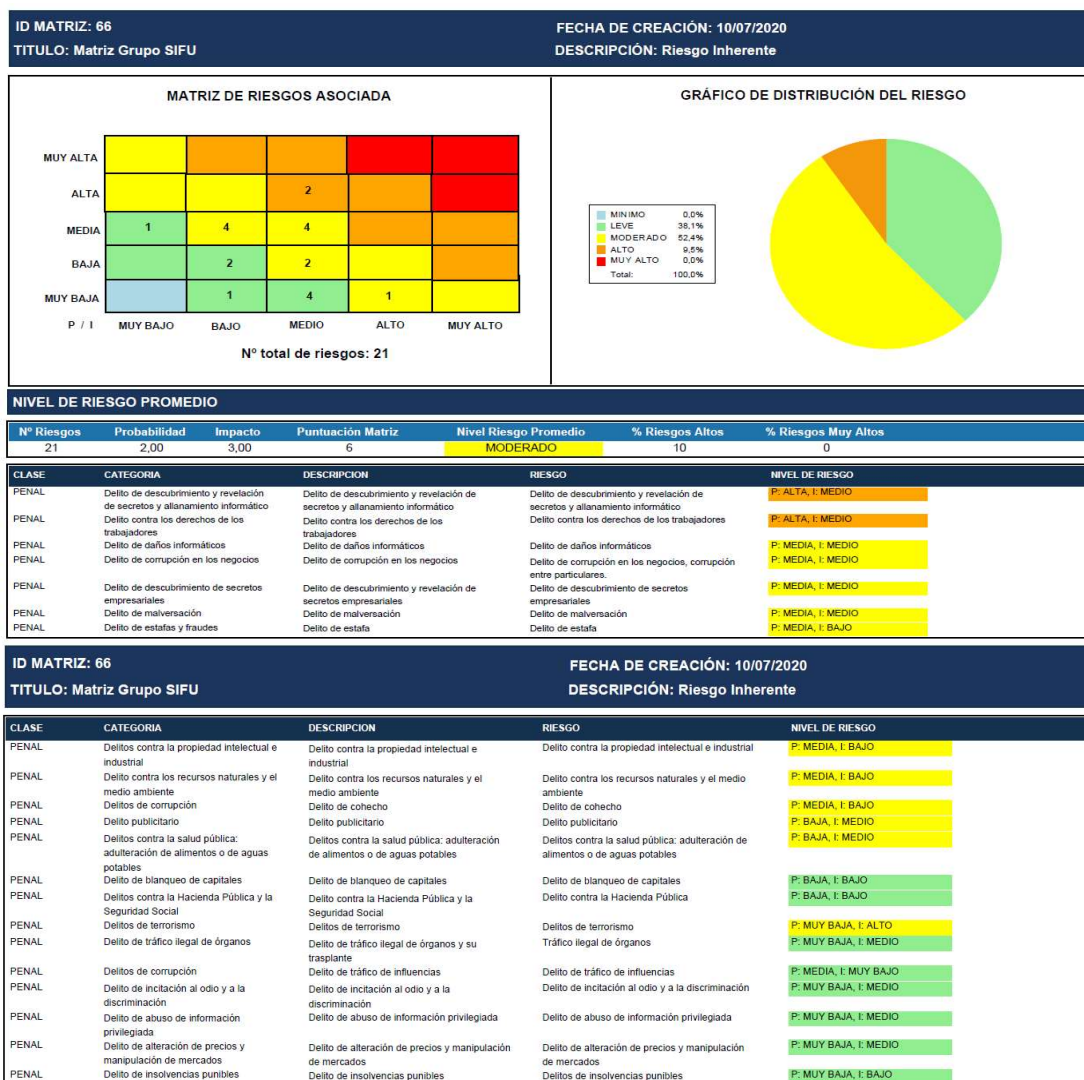
7.4.9. Respeto y diligencia debida en Derechos Humanos

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 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 de SIFU. En esta matriz se identifican riesgos por cada uno de los siguientes procesos:

- **Procesos estratégicos.** La organización 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.** La organización 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.** La organización 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.

En la memoria anual de Compliance, figura una identificación de áreas de riesgo del año 2020, donde al 2024 no ha habido cambios.



7.4.10. Relaciones sociales

SIFU coordina y organiza su diálogo social con sus trabajadores y trabajadas 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 a través de sus canales y buzones de comunicación que se encuentran a disposición de todo el personal. Estos buzones son mpd@gruposifu.com, rsc@gruposifu.com, y además, el apartado de contacto de la web del Grupo. Cabe destacar que, a través de estos comités se desarrolla, por tanto, los procedimientos para la información, negociación y consulta con el personal.

La tabla siguiente ilustra la fecha de constitución y número de miembros de cada comité de Empresa o centro de SIFU.

Comités de Empresa

COMITES DE EMPRESA O DE CENTRO	Fecha Constitución	Nº miembros
Grupo SIFU MADRID- CIUDAD REAL	Nov-24	9
Grupo SIFU BARCELONA SIFU	Dic-24	21
SIFU CANARIAS	Marzo- 24	9
SIFA ANDALUCIA (CENTRO XANIT)	Nov- 24	3

En el año 2024, se han ido negociando y firmando, Planes de Igualdad en cada sociedad de SIFU, donde se han ido creando comisiones de igualdad, compuesta por cuatro miembros en cada sociedad, dos por parte empresarial y dos por la parte social (RLT). Por otro lado, SIFU, cuenta con un comité ético que se conformó en el año 2014, y el mismo está conformado por cinco integrantes que se reúnen trimestralmente. SIFU también posee un Comité de Seguridad y Salud (el mismo se describió en el apartado de Seguridad y Salud de este mismo Informe.

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

Convenios colectivos	SIFU empleados	% sobre total empleados
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Estatal.	3116	69,52%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Valencia.	483	10,78%
Convenio Colectivo de Empresa SIFU Madrid.	330	7,36%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Cataluña.	105	2,34%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Galicia	67	1,49%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Alicante	36	0,80%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Madrid	33	0,74%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Palencia	27	0,60%
Convenio Colectivo de Jardinería.	22	0,49%
Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunitat Valenciana.	21	0,47%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Navarra	21	0,47%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Barcelona	20	0,45%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Alicante	17	0,38%

Convenio Colectivo Empresa Ilunion Outsourcing	16	0,36%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Zaragoza	15	0,33%
Convenio Colectivo de trabajo del sector de Servicios Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra.	12	0,27%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Vizcaya-Bilbao	12	0,27%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Barcelona	9	0,20%
Convenio Colectivo de Empresa SIFU Las Palmas.	8	0,18%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Pontevedra	8	0,18%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Valencia	8	0,18%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Las Palmas	7	0,16%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Málaga	7	0,16%
Convenio Colectivo de Sector de Talleres para Discapacitados Psíquicos de Cataluña	6	0,13%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Asturias	6	0,13%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de La Rioja	6	0,13%
Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.	5	0,11%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cantabria-Santander	5	0,11%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Tarragona	5	0,11%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña	4	0,09%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Murcia	4	0,09%
Convenio Colectivo para el sector de residencias para la tercera edad, servicio de atención a las personas dependientes y DPAP de la Comunidad de Valencia.	4	0,09%
Convenio Colectivo 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 Ciudad Real	4	0,09%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cáceres	3	0,07%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Guipúzcoa	3	0,07%
Convenio Colectivo de Contac Center Estatal.	2	0,04%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de A Coruña	2	0,04%

Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Baleares	2	0,04%
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 la Provincia de Santa Cruz de Tenerife	2	0,04%
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 Valladolid	2	0,04%
Convenio Colectivo de Instalaciones y Gimnasios Estatal	1	0,02%
Convenio Colectivo de Papel y Cartón	1	0,02%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Badajoz	1	0,02%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Badajoz	1	0,02%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Madrid	1	0,02%
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 Badajoz	1	0,02%
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 Salamanca	1	0,02%

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 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.

7.4.11. Compromisos, políticas y canales de denuncia

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.

En febrero de 2024, SIFU revisa y firma la Política de Gestión Integrada en Calidad, Medioambiente, Energética, Seguridad y Salud y Responsabilidad Social Corporativa, para remarcar su compromiso con el cumplimiento de las normas certificadas en el Grupo.

La compañía cuenta con un Código ético redactado a partir de los valores y los pilares culturales de 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 canal permite denunciar de forma totalmente anónima y asimismo realizar el seguimiento de su denuncia mediante el siguiente enlace: <https://canal.compliancedesk.app/quercus-servicios-corporativos-s-l>

7.4.12. Certificaciones y marcos de referencia

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

- **Objetivo:** procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de SIFU y de todos sus empleados, como elemento básico de la cultura empresarial de SIFU en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados. El Código define los principios y valores que deben regir las relaciones de SIFU con sus grupos de interés.
- **A quién está dirigido:** este código se aplica a los miembros del Consejo de Administración, miembros del Comité de Dirección, y a todos los empleados de SIFU, indistintamente de su relación laboral y sin perjuicio de que ciertas personas se encuentren sujetas también a otros códigos de conducta específicos de la actividad o negocio en el que desempeñan sus funciones.
- **Las personas sujetas a este código tienen la obligación** de conocerlo y cumplirlo, así como de colaborar para facilitar su cumplimiento.

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

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

SIFU, dispone también de una política del sistema integrado de gestión de acuerdo con las normas ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medio ambiente), ISO 45001 (seguridad y salud) con validez hasta 2025. Todas ellas con validez hasta 2025. También dispone de certificado ISO 50001 (eficiencia energética) con validez hasta 2026, y SGE21 (Responsabilidad social corporativa) con validez hasta 2026. Todas las certificaciones se encuentran disponibles en la página web del grupo [Certificaciones y adhesiones | SIFU](#)

Relación con la sociedad y acción social

La Fundación SIFU canaliza la acción social del Grupo, impulsando proyectos culturales, deportivos y de empleabilidad que potencian la inclusión de personas con discapacidad y generan impacto positivo en las comunidades donde opera la compañía.

Relevancia estratégica:

1. **Vinculación directa con el propósito corporativo:** la acción social refuerza la credibilidad del modelo de economía social de SIFU.
2. **Demanda de los grupos de interés:** la matriz de materialidad y el diálogo con los grupos de interés subrayan la importancia de la contribución comunitaria.
3. **Transparencia y reporte:** la Ley 11/2018 y GRI 413 requieren información específica sobre impacto social y número de beneficiarios.

EINF

7.4.13. Compromisos con las comunidades y acción social

SIFU **canaliza su acción social a través de la Fundación SIFU**, impulsando una variedad de proyectos y programas que refuerzan su compromiso social y generan un valor añadido significativo

Estos proyectos buscan promover la inclusión, la convivencia, el respeto, la solidaridad y la igualdad de oportunidades. El grupo se esfuerza por **impulsar la innovación, la inclusión y el voluntariado corporativo**, además de organizar campañas solidarias en distintos territorios. Estas acciones están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, especialmente aquellos relacionados con el trabajo decente, la igualdad de oportunidades y la reducción de desigualdades

Entre las iniciativas destacadas que realiza SIFU, se encuentran:

- **La Gala SuperArte:** Este es descrito como el **mayor evento inclusivo artístico de Europa**, dando voz a artistas con y sin discapacidad que exhiben sus habilidades y rompen barreras.
- **El programa Rueda de la Inclusión:** Este programa tiene como meta facilitar la transición de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario,
- **El Servicio de Atención Psicológica gratuito para empleados y familiares:** SIFU refuerza su compromiso con el bienestar de sus empleados y el apoyo psicosocial, ofreciendo este servicio a todo su equipo. El objetivo es brindar un servicio telefónico gratuito disponible las 24 horas del día, los 365 días del año, para el 100% de sus trabajadores. Este apoyo se enmarca en las acciones de salud y bienestar de los trabajadores.

Estas iniciativas reflejan el propósito de SIFU de que la discapacidad sea un elemento diferenciador, promoviendo el empleo y contribuyendo a una sociedad más justa, inclusiva y sostenible.

7.4.14. Contribución económica y voluntariado corporativo

En 2024 la Fundación ha cerrado con un total de **1.562.039 € de ingresos**.

Durante el año 2024 se han realizado las firmas de **más de 50 convenios** de colaboración con empresas y entidades, mediante los cuales se está trabajando por la integración sociolaboral de personas con discapacidad y la sensibilización de la sociedad.

Principales eventos o campañas de sensibilización celebrados:

- Sensibilización a través del arte inclusivo **(25)**
- Sensibilización acerca de las barreras que deben superar las personas con discapacidad (Expo Realidades) **(1)**
- Sensibilización mediante historias de artistas con discapacidad **(3)**
- Sensibilización a las empresas a través de acciones de RSC **(7)**

Impacto en Empresas:

- 129 entidades en el Programa de Diversidad:
 - La Fundación ha ampliado su impacto en el tejido empresarial hasta 129 empresas
 - Nuestro principal activo es el Plan Estratégico de Diversidad y Sostenibilidad que nos permite transformar la mirada de la discapacidad en el sector privado.
- + 2.000 personas directamente impactadas:
 - Impactamos ampliamente en un perfil directivo estratégico que facilita una mirada capacitadora de la discapacidad en empresas referentes a nivel nacional y de ámbito territorial nacional.
- 30 actividades de sensibilización y voluntariado:
 - A lo largo del año hemos realizado 30 acciones de sensibilización, formación y voluntariado con nuestras entidades colaboradoras.
 - Esta cifra ha ido creciendo significativamente en los 2 últimos años como un pilar estratégico de la actividad de la Fundación.

7.4.15. Programas de empleabilidad e inclusión externa

Impacto en Proyectos:

- 5.702 personas directamente impactadas:
 - La Fundación ha impactado directamente a 5.702 personas
- 2.084 usuarios formados:
 - Durante este año 1.663 personas se han formado en la plataforma online y 421 en formato presencial.
 - Se han realizado 175 ediciones de nuestros 10 cursos con la creación de 4 nuevas formaciones y un total de 8.367 horas de formación
- 262 participantes en acompañamiento en la inserción:
 - Se han entrevistado a 362 usuarios de los cuales 262 han entrado en el proyecto Rueda de la Inclusión.
 - Se han creado 240 itinerarios de búsqueda de empleo, 140 presentaciones de candidaturas y 75 inserciones laborales
- 55 actividades de formación y sensibilización:

- Se han realizado un total de 55 actividades en proyectos formativos y de sensibilización
- Nuestra actividad se ha desplegado en 6 Comunidades Autónomas en España y en Andorra por primera vez.

7.4.16. Clientes y consumidores

La satisfacción de los clientes y la mejora continua de los servicios prestados son elementos clave en la estrategia de SIFU para garantizar la excelencia operativa y fortalecer la relación con sus grupos de interés. El modelo de gestión vigente incorpora herramientas de medición, seguimiento e intervención basadas en datos, alineadas con los principios de calidad, transparencia y orientación al cliente.

La organización cuenta con procedimientos específicos para la gestión de reclamaciones (PR.08.04.01) y la evaluación de la satisfacción del cliente (PR.08.05.01), que permiten recoger de forma estructurada las percepciones de los usuarios finales, identificar áreas de mejora y activar planes de acción correctiva. Estas metodologías están implementadas en todas las líneas de negocio y unidades operativas del grupo.

Evaluación de la satisfacción: encuestas y resultados

La Satisfacción de clientes durante 2024 se ha evaluado a través de las siguientes vías:

Por parte de operaciones

- Encuestas CTI

Por parte atención al cliente

- Encuesta arranque servicio
- Encuesta cierre
- Encuesta fidelización
- Encuesta cierre incidencias

Encuesta CTI

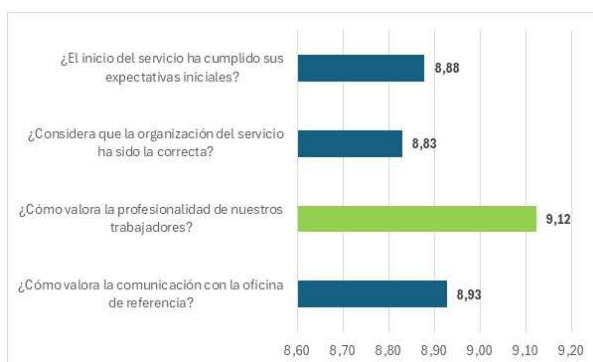
Durante 2024 se han realizado un total de 817 encuestas. La valoración global de los clientes en esta campaña 2024 ha sido de un **97,61%**.

Observamos que se ha incrementado el número de encuestas realizadas por parte de los gestores.



Encuestas arranque

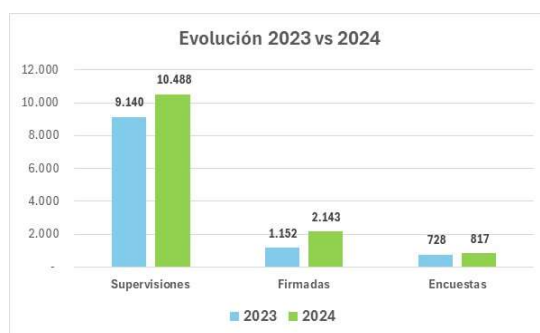
Durante 2024 se ha obtenido una satisfacción global del **8,9**



Supervisiones

Durante 2024 se han realizado un total de **10.488 supervisiones**

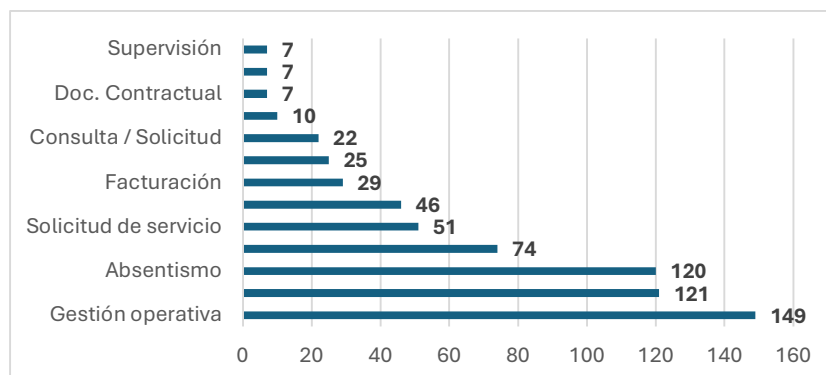
A continuación, vemos evolución con relación a 2023, donde ha aumentado el número de supervisiones realizadas, supervisiones firmadas y encuestas a clientes.



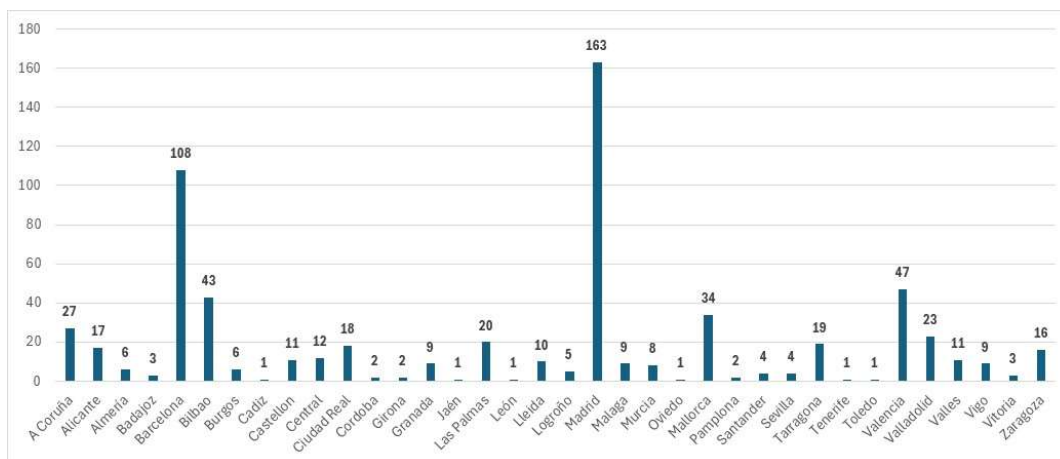
Evolución anual apertura incidencias

Durante 2024 se han abierto un total de 668 incidencias a través de los distintos canales de Atención al Cliente

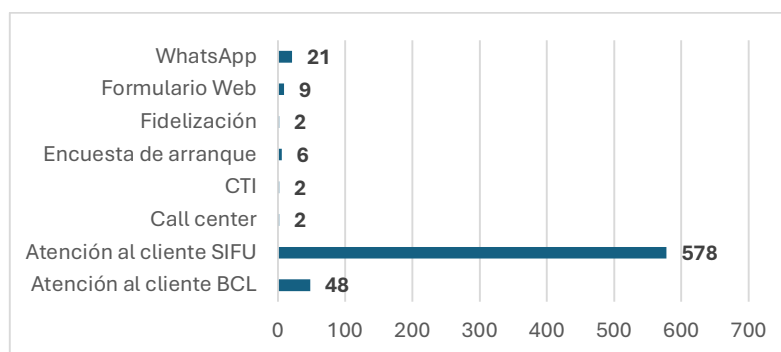
Observamos que la mayoría de las incidencias se centran en gestión operativa, seguridad y salud y absentismo



A continuación, observamos incidencias abiertas por oficina



El canal de apertura de incidencias más utilizado por los clientes es a través de atención al cliente, ya sea por teléfono, mail y/o WhatsApp



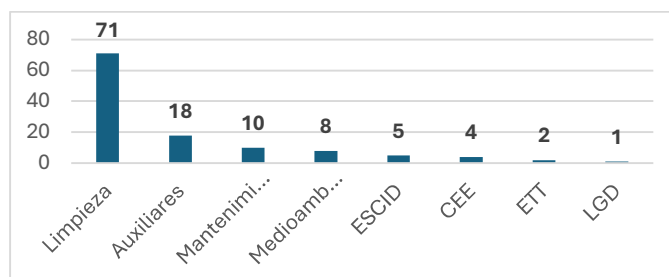
Encuesta cierre incidencias

En 2024 se valora la satisfacción con un **8.2**

Oportunidades de negocio

Se han recibido un total de 119 oportunidades de negocio a través de Atención al Cliente en 2024

El desglose de peticiones por LV es el siguiente:



7.4.17. Alianzas y reconocimiento institucional

El Grupo mantiene alianzas estables con más de 600 entidades sociales y sectoriales, así como con administraciones pública

Alianzas

- ASPEL – Asociación profesional empresas limpieza
- ASEMBLEO-Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal
- ITEL-Instituto Técnico Español de Limpieza
- Pacto Mundial-Red Española del Pacto Mundial
- IFMA-Asociación Internacional de Facility Management
- AEHCOS-Asociación de Empresarios Hoteleros de la Costa del Sol
- APD-Asociación para el Progreso de la Dirección.
- Observatorio de Arquitectura saludable
- Fundación Execyl
- ASEJA (Asociación Empresas Infraestructura Verde)
- AMI (Asociación Empresas Mantenimiento Integral)
- CONACEE (Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo)
- CEDDD (Consejo Español Defensa de la Discapacidad)
- ADEA (Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón)
- Aragón Circular
- AISS (Fundación para la accesibilidad y responsabilidad social)
- CSIM (Cluster servicios inmobiliarios)

Colaboración Publico Privada

- Ayuntamiento de Valladolid y JCYL en Gala Superarte de Valladolid
- DG Economía Social de Castilla y León
- DG Economía Social Navarra
- DG Economía Social Madrid
- DG Innovación Social Madrid
- Incorporación a Proyecto Valladolid Misión del Ayuntamiento de Valladolid
- Colaboración con Autismo Castilla y León y Salud Mental para proyecto de Vendimia Solidaria Abadía
- Colaboración con Akalipe y Asociación contra el Cáncer en su agenda solidaria
- Alianza con Fundacion ARS para mejorar la accesibilidad
- Vendimia Solidaria Matarromera con Fundacion Eusebio Sacristan y Fundacion Carlos Moro
- Colaboración con AVA y RTVCYL en el Dia Internacional de la Discapacidad

Las nuevas organizaciones vinculadas con SIFU con acuerdos de colaboración en 2024 son:

NUEVAS ENTIDADES 2024	Provincia
FUNDACIÓN CRUZ BLANCA	Zaragoza
ASOCIACIÓN POR TI MUJER	Valencia
FUNDACIÓN AMIGO	Alicante
AICCV	Valencia
FUNDACIÓN SALUD Y COMUNIDAD	Alicante
SANITAS	Murcia
CONECTATÉ LIBRILLA	Murcia

RAIS	Murcia
ASPERMUR	Murcia
FUNDACIÓN SALUD MENTAL REGIÓN DE MURCIA	Murcia
FAMDIF	Murcia
FUNDACIÓN SALUD Y COMUNIDAD	Murcia
I.E.S. SAN FERNANDO BADAJOZ	Badajoz
FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE CÁCERES	Cáceres
AFAVAL PREVENCIÓN MÉRIDA	Badajoz
FUNDACIÓN CEPAIM MERIDA	Badajoz
LANZADERA DE EMPLEO MÉRIDA	Badajoz
CÁMARA COMERCIO BADAJOZ	Badajoz
FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE ALMENDRALEJO	Badajoz
FUNDACIÓN AMÁS	Madrid
ASOCIACIÓN AMAFE	Madrid
DOWN VALLADOLID	Valladolid
FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO SALAMANCA	Salamanca
FUNDACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DEL MENOR	Zaragoza
FUNDACIÓN INTEGRAL ZARAGOZA	Zaragoza
CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL MARÍA ZAMBRANO	Zaragoza
INAEM EMPRESAS	Zaragoza
MUNDUS GROUP	Zaragoza
FUNDACIÓN CEPAIM	Zaragoza
ACCIÓN LABORAL	Galicia
FUNDACIÓN NORTEMPO	Galicia
ACOPROS	Galicia
ACCION CONTRA EL HAMBRE	Asturias
ASOCIACION DE EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIAL PRINCIPADO ASTURIAS	Asturias
ASOCIACION FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL ASTURIAS	Asturias
ASOCIACION SAMO - SALUD MENTAL OVIEDO	Asturias
ASOCIACION SINDROME DOWN	Asturias
CARITAS DIOCESANA OVIEDO	Asturias
ASOCIACIÓN EMBURRA	Asturias
FUNDACION EDES	Asturias
FUNDACION NORTEMPO	Asturias
IES RÍO TRUBIA	Asturias
PRÁMARO	Asturias
FUNDACION OBRA SAN MARTIN	Cantabria
LUPUS CANTABRIA	Cantabria
YMCA	La Rioja
FUNDAPA	Navarra
COLEGIO EL MOLINO	Navarra
ANTOX	Navarra
PREDIF ILLES BALEARS	Baleares
INSERTA BALEARES	Baleares
ASOCIACIÓN BALEAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA ASPROM	Baleares
ASPAS MALLORCA	Baleares

ADSIS	Baleares
FONDO FORMACIÓN	Baleares
EDE FUNDAZIOA	Baleares
INSERTA	Baleares
BEHARGINTZA	Baleares
ALAL (Asoc. Autoinmunes y Lupus Almeria)	Almería
ALCER ALMERIA	Almería
ASOAL	Almería
CARITAS DIOCESANA JEREZ DE LA FRONTERA	Cádiz
FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE	Cádiz
RED ARAÑA	Cádiz
ENGLOBA	Córdoba
ASOCIACION PAZ Y BIEN	Córdoba
RED ARAÑA	Córdoba
AGRAFIM	Granada
CIC BATÁ	Granada
ENGLOBA	Granada
FEGRAFI	Granada
FUNAFOR	Granada
PANIDE	Granada
SULAYR GRANADA	Granada
1.2.3 EMPRENDE	Jaén
ASPAYM	Jaén
ABAD	Málaga
COLEGIO LA REINA	Málaga
INSTITUTO MUNICIPAL PARA FORMACIÓN Y EMPLEO	Málaga
MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO	Málaga
ASOCIACIÓN FUENSANTA	Ciudad Real
FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE	Ciudad Real
YMCA	Ciudad Real
ASOCIACIÓN GUADA ACOGE	Guadalajara
FUNDACION MARIANAO	Barcelona
ACEDOC	Barcelona

7.4.18. Logros conseguidos eje social

A lo largo del año 2024, hemos logrado avances significativos en el eje social de nuestra estrategia de sostenibilidad. Estos resultados reflejan nuestro firme compromiso con el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

En este informe, se detallan los logros obtenidos a través de 12 objetivos concretos que han generado un impacto positivo en dos de nuestras partes interesadas más relevantes: nuestros colaboradores (trabajadores) y la sociedad en general. Para cada objetivo, hemos identificado el ODS correspondiente, la acción específica llevada a cabo y el indicador asociado que demuestra el cumplimiento y efectividad de dicha acción.

Estos avances no solo fortalecen nuestro propósito corporativo, sino que también reafirman nuestro rol como agente de cambio comprometido con la equidad social, la inclusión y el desarrollo humano sostenible.

Social	TRABAJADORES	3. Salud y bienestar	3.4	Salud, bienestar y seguridad	Reducción accidentes	Reducción de un 20% los accidentes laborales de la empresa, realizando concienciación, formación a Mandos Intermedios y campañas informativas
Social	TRABAJADORES	3. Salud y bienestar	3.4	Salud, bienestar y seguridad	Aumento revisiones medicas	Aumentar un 10% las revisiones medicas de los trabajadores en las cuales aplicamos un test de bienestar psicosocial
Social	TRABAJADORES	3. Salud y bienestar	3.4	Salud, bienestar y seguridad	Concienciación cultura preventiva y sensibilización	Formación a 100% mandos intermedios (gestores y jefes servicio) en cultura preventiva
Social	SOCIEDAD	9. Industria, innovación e infraestructura	9.2	Diversidad e inclusión	Acciones de sensibilización	Realizar más de 20 campañas, acciones o jornadas de sensibilización organizaciones sociales y administraciones públicas
Social	SOCIEDAD	8. Trabajo decente y crecimiento económico	8.5	Compromiso social	Facilitar la transición de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario, promoviendo empleo	A través del programa Rueda de la Inclusión lograr 40 inserciones laborales en empresas ordinarias y 800 acciones de empleabilidad
Social	SOCIEDAD	9. Industria, innovación e infraestructura	9.5	Desarrollo profesional	Incrementar las competencias técnicas y digitales de personas con discapacidad para facilitar su	Ampliar la plataforma de Formación Online de fundación, creando 3 nuevos cursos tecnológicos y superando las 200 matriculaciones
Social	SOCIEDAD	9. Industria, innovación e infraestructura	9.8	Diversidad e inclusión	Crear proyecto de innovación robótica	Crear un proyecto de innovación robótica que permite a una persona con parálisis cerebral tocar el piano
Social	SOCIEDAD	10. Reducción de las desigualdades	10.2	Compromiso social	Promover la Diversidad e Inclusión a través de programas que transformen la mirada de la sociedad	Ofrecer 10 becas formativas promoviendo la mirada de la sociedad a través de las galas super Arte
Social	SOCIEDAD	10. Reducción de las desigualdades	10.2	Diversidad e inclusión	Incrementar la identificación de perfiles con diversidad (discapacidad, exclusión social)	Firmar hasta 4 nuevos convenios de colaboración con entidades y asociaciones orientadas a la inclusión de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social
Social	TRABAJADORES	4. Educación de Calidad	4.3	Desarrollo profesional	Formación en competencias profesionales para aumentar empleabilidad	20% de los trabajadores formados en competencias que mejoran la empleabilidad
Social	TRABAJADORES	4. Educación de Calidad	4.5	Desarrollo profesional	Eliminar la disparidad de género en la formación	Al menos 40% planes de formación con participación de mujeres
Social	SOCIEDAD	10. Reducción de las desigualdades	10.3	Compromiso social	Fomentar entornos laborales equitativos capacitando a empresas para integrar talento diverso	Formar a 2000 personas a través del acompañamiento a distintas organizaciones mediante talleres y jornadas especializadas

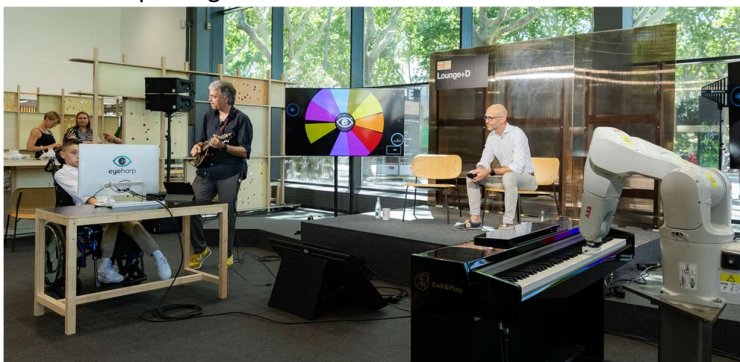
7.4.19. Principales hitos sociales

Crear un proyecto de innovación robótica que permite a una persona con parálisis cerebral tocar el piano

Presentamos en el festival Sonar de Barcelona una gran innovación tecnológica que amplía las oportunidades de interpretar música para las personas con discapacidad.

En colaboración con la empresa de robótica ABB, presentamos esta tecnología que permite a una persona con parálisis cerebral, en este caso al músico Joel Bueno, tocar el piano mediante un brazo robótico conectado al EyeHarp, un instrumento controlado por seguimiento ocular.

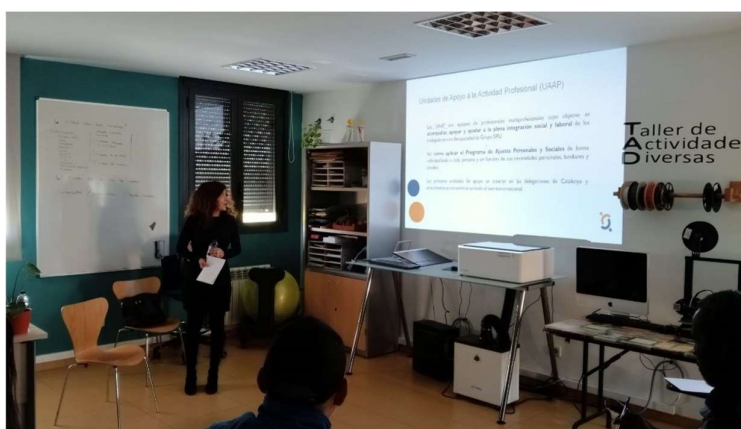
Hacemos posible aquello que parecía imposible, que personas con parálisis cerebral puedan interpretar música de manera autónoma y expresiva, abriendo nuevas fronteras de inclusión y creatividad en el mundo de la música, incluyendo instrumentos no digitales como el piano.



Formación en competencias profesionales para aumentar la empleabilidad

Las principales acciones formativas fueron:

- Talleres sobre empleabilidad centradas en identificar y potenciar las competencias más demandadas en el mercado laboral.
- Talleres de mejora de relaciones interpersonales y comunicación en el entorno laboral.
- Talleres de resolución de conflictos y estilos comunicativos.
- Talleres sobre herramientas para la búsqueda de empleo.
- Formación sobre nóminas.



7.4.20. Tablas de cobertura ESG

En este bloque se recogen de forma cruzada los temas sociales prioritarios —incluidos los laborales, de derechos humanos y de acción comunitaria— con sus riesgos, políticas, protocolos y referencia a los ODS correspondientes.

ÁMBITO ESG	Aspectos identificados en la matriz de SIFU	Aspectos coincidentes que son relevantes en el sector	Riesgo Asociado	Compromiso Adquirido	Procedimientos / Normativas SIFU vinculadas	ODS
Laboral	Gestión del talento y relaciones laborales	Sí – Política de contratación y relaciones laborales	Desvinculación, rotación elevada, desmotivación	Política de desarrollo del talento, clima laboral, programas de fidelización	PR.06.04.01 Consulta y participación trabajadores · PR.05.03.01 Política contractual SIFU	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Laboral	Reestructuración responsable	Sí – Gestión ética en procesos de reorganización	Procesos traumáticos, pérdida de confianza interna	Procesos de cambio estructurados con acompañamiento, diálogo y medidas correctoras	· PR.05.02.03 Salida estructura · PR.05.03.02 Subrogación · PR.05.02.02 Finiquitos	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Laboral	Salud, bienestar y seguridad	Sí – Bienestar en el trabajo y medidas de salud laboral	Accidentes laborales, riesgo psicosocial elevado	Evaluaciones periódicas, medidas de prevención, promoción de salud	PR.06.01.01 Evaluación de riesgos · PR.06.02.01 Planificación actividad preventiva · PR.06.10.01 Vigilancia de la salud · PR.06.09.01 Medidas de emergencia SST	ODS 3 – Salud y bienestar
Laboral	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Sí – Conciliación laboral y familiar	Absentismo, estrés, pérdida de productividad	Flexibilidad, teletrabajo, racionalización horarios, apoyo familiar	NRI.01.23 Política Desconexión Digital · PN.05.04.01 Política retributiva estructura	ODS 3 – Salud y bienestar
Laboral	Formación y desarrollo profesional	Sí – Acciones de formación y planes de desarrollo interno	Estancamiento, falta de cualificación, rotación	Planes formativos individualizados, upskilling continuo	PR.03.03.01 Formación · PN.03.03.03 Política formación · PR.15.02.01 Ejecución de la acción formativa · PR.15.03.01 Evaluación de la acción formativa	ODS 4 – Educación de calidad
Laboral	Promoción de la inserción laboral	Sí – Inserción de personas con discapacidad y colectivos vulnerables	Inserción sin integración real, empleabilidad frágil	Itinerarios de integración, tutorías, orientación laboral personalizada	PR.03.02.01 Selección e incorporación · PR.03.02.02 Acogida estructura · PN.03.08.01 Política becarios · PN.05.04.01 Política retributiva estructura	ODS 10 – Reducción de las desigualdades
Derechos Humanos	Diversidad e inclusión	Sí – Políticas de no discriminación por origen, género, orientación, etc.	Discriminación estructural, falta de diversidad real	Políticas de inclusión, acciones positivas, formación en diversidad	PR.03.04.13 Protocolo actuación en caso descompensación · PN.03.04.01 Ajustes personales y sociales Estructura · PN.03.04.03 Ajustes personales y sociales Servicios · NRI.01.11 Guía comunicación inclusiva	ODS 10 – Reducción de las desigualdades

Derechos Humanos	Igualdad	Sí – Políticas de igualdad de género	Brechas salariales y de oportunidades	Plan de igualdad efectivo, seguimiento periódico, indicadores por sexo	PR.06.04.01 Consulta y participación trabajadores · Código Ético Planes igualdad	ODS 5 – Igualdad de género
Relación con la sociedad / Acción social	Acción social y voluntariado	Sí – Voluntariado corporativo y acción social	Desconexión con el entorno, pérdida de reputación social	Programas estructurados de acción social y voluntariado corporativo	PN.16.01.01 Plan de voluntariado · PR.03.04.02 Gestión UAAP y Área Social	ODS 11 – Ciudades y comunidades sostenibles
Relación con la sociedad / Acción social	Donaciones	Sí – Donaciones y contribuciones solidarias	Falta de trazabilidad y alineación	Política de donaciones alineada a ODS, con criterios éticos claros	PN.16.01.01 Plan de voluntariado (incluye referencia a donaciones)	ODS 17 – Alianzas para lograr los objetivos
Relación con la sociedad / Acción social	Contribución a la sociedad y relación con comunidades locales	Sí – Acciones comunitarias e impacto social territorial	Escasa presencia territorial, conflictos sociales	Programas de impacto local, alianzas comunitarias, diálogo activo	PR.03.04.01 Gestión convenios de colaboración	ODS 11 – Ciudades y comunidades sostenibles
Relación con la sociedad / Acción social	Contribución a iniciativas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad	Sí – Participación en causas e iniciativas sostenibles	Incoherencia reputacional	Participación en redes, transparencia y reporte de acciones	PR.03.04.01 Gestión convenios de colaboración · PR.08.05.01 Satisfacción de clientes (comunicación y feedback social)	ODS 17 – Alianzas para lograr los objetivos

Retos emergentes y oportunidades en el ámbito Social

La matriz de doble materialidad ya incorpora los ejes esenciales de la dimensión social (gestión del talento, salud y seguridad, diversidad, derechos humanos y acción comunitaria).

No obstante, el contraste con los marcos de referencia internacionales en materia social ha permitido identificar áreas de potencial desarrollo que complementarían el enfoque ya existente. Abordar estas oportunidades permitirá fortalecer las políticas sociales, avanzar hacia un modelo más inclusivo y resiliente, y reforzar la propuesta de valor para las personas y comunidades vinculadas a SIFU

A. Laboral

Políticas de promoción interna

- Definir un KPI de promoción interna (por ejemplo, “X % de vacantes cubiertas con personal interno”) e incluirlo en el próximo EINF.

Medidas de gestión del cambio

- Elaborar un Plan de Gestión del Cambio 2024–2026 con hitos definidos, e incluir una herramienta de seguimiento mediante encuesta interna periódica.

Encuestas de clima laboral

- Establecer como estándar un KPI de participación (> 70 %) y divulgar anualmente el plan de mejora asociado a los resultados de la encuesta CLIMA.

Identificación y reducción de la brecha salarial

- Publicar el % de brecha salarial por niveles jerárquicos y fijar un objetivo de reducción a medio plazo, con seguimiento anual en el EINF.

B. Derechos Humanos

Protección activa de los Derechos Humanos

- Elaborar un Estado de Derechos Humanos anual que recoja compromisos, riesgos identificados, acciones preventivas y evolución de indicadores clave (formación, auditorías, denuncias resueltas, etc.).

Libertad de asociación y negociación colectiva

- Incluir en el EINF el % de plantilla cubierta por convenios colectivos, los comités activos y la periodicidad de las reuniones de diálogo social.

C. Relación con la sociedad / Acción social

Canales de atención, información y reclamaciones de usuarios

- Consolidar un Canal Único de Reclamaciones (interno y externo) y reportar anualmente el número de casos recibidos y resueltos, así como tiempos de respuesta.

Bienestar animal (no aplicable directamente, pero no contemplado)

- Solo en caso de que los grupos de interés lo prioricen, se valorará incluir un compromiso formal de no contratación de servicios que impliquen maltrato o pruebas sobre animales.

7.5. EJE - Medioambiental

El eje medioambiental abarca la gestión de los recursos naturales (energía, agua, materiales), la reducción de emisiones de GEI, la economía circular y la protección de la biodiversidad. Para SIFU, estos aspectos no solo cumplen obligaciones regulatorias, sino que también se alinean con la demanda creciente de servicios sostenibles por parte de sus clientes.

Relevancia estratégica:

1. **Cumplimiento legal y futuro ESRS-E1/E2** (huella de carbono, economía circular).
2. **Ahorro de costes y eficiencia:** eficiencia energética y autogeneración reducen la factura operativa.
3. **Reputación y ventaja competitiva:** servicios con menor impacto ambiental atraen licitaciones y clientes con criterios ESG exigentes.

EINF

7.5.1. Sistema de gestión ambiental y principio de precaución

El sector de medio ambiente es algo sumamente importante dentro de la Organización

Conocer los intereses de las partes interesadas en esta materia, es un primer paso para evolucionar como Grupo más responsable y sostenible.

Dentro de esta fluida comunicación con las partes interesadas, se ha podido discernir que los Objetivos de Desarrollo Sostenible que más preocupan a los clientes son el Objetivo 3 (Salud y bienestar), el objetivo 13 (acción por el clima), y objetivo 16 (Paz, Justicia, y relaciones Sociales). Por otro lado, a los proveedores les preocupa los objetivos 4,9 y 13, que son los referidos a Educación de Calidad, Industria, innovación e infraestructuras, y Acción por el Clima, respectivamente.

Como parte de su compromiso con el medioambiente, tiene implantada la norma **ISO 14001** dentro de su Sistema de Gestión Integrado, el cual certifica y mantiene vigente su certificación.

La organización realiza la identificación de sus aspectos ambientales y de sus impactos asociados a su operación y prestación de servicios según su procedimiento **PR.08.06.01 de Identificación y Evaluación de aspectos ambientales**, siguiendo alineamientos de ISO 14001.

Aspectos ambientales significativos

Se han identificado y evaluado los aspectos ambientales en 2024, tanto en situación normal, directos e indirectos, como en situación de emergencia teniendo en cuenta los siguientes criterios de magnitud, naturaleza e incidencia en el medio ambiente:

	M = MAGNITUD	P = PROBABILIDAD	I = IMPACTO
DIRECTOS / INDIRECTOS	1 % DIFERENCIA = Valor negativo < 0%	1 < 5 veces / año	Agua de red municipal Sin datos - Aspectos indirectos EERR / EERR > 50% Reciclaje - Valorización Gestión de residuos a través de gestores autorizados
	5 % DIFERENCIA = Valor positivo 0 - 5%	5 -	NO EERR / EERR < 50%
	# % DIFERENCIA = Valor positivo > 5%	# Ocurrencia con periodicidad diaria Ocurrencia con periodicidad mensual (> 5 veces / mes)	Combustible fósil
	SIGNIFICANCIA = 1,25*(M + P + I)	SIGNIFICANCIA > 18	

	M = MAGNITUD	P = PROBABILIDAD	I = IMPACTO
EMERGENCIAS	1 -	1 BAJA = si NO emergencia o si ha ocurrido hace más de 3 años > 3 AÑOS	La emergencia es LOCAL La emergencia NO PARALIZA la actividad operativa
	5 -	5 MEDIA = si ha ocurrido la emergencia en los últimos 3 años < 3 AÑOS	La emergencia afecta a más de una CCAA / NACIONAL La emergencia PARALIZA la actividad operativa
	SIGNIFICANCIA = 1,25*(2P + I)	SIGNIFICANCIA > 18	

Éste ha sido el resultado de la evaluación de su significancia:

En situación normal: En 2024 ha subido el consumo de productos químicos, por lo que se considera un aspecto significativo. Por otro lado, a pesar de que el consumo de combustible ha disminuido, la organización considera que, por su naturaleza y probabilidad de uso, el combustible es un aspecto ambiental significativo intrínseco de su actividad.

IDENTIFICACIÓN ASPECTOS AMBIENTALES						EVALUACIÓN ASPECTOS AMBIENTALES				SIGNIFICANCIA > 18
ASPECTO AMBIENTAL	ACTIVIDAD	TIPO ASPECT	SITUACIÓN FUNCIONAMIE	IMPACTO AMBIENTAL	Uds	2023	2024	DIF.	% DIF	
CONSUMO AGUA										
	Oficinas - comedor, baño, vestuarios, etc.	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales Pérdida de la biodiversidad	m3	2.298,23	1.729,58	-568,65	-24,74	15,00
CONSUMO ELECTRICIDAD										
	Oficinas - equipos clima, iluminación y eléctricos y/o electrónicos	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales Emisiones a la atmósfera	kWh	366.212,44	352.121,74	-14.090,70	-3,85	15,00
CONSUMO COMBUSTIBLE										
	Vehículos de combustión - Comercial / Operativa (Diésel + Gasolina + GNC)	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales Contaminación del aire	litros	501.959,67	416.645,80	-85.313,87	-17,00	26,25
CONSUMO PAPEL										
	Oficinas	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	nº folios	699.000,00	558.930,56	-140.069,44	-20,04	15,00
CONSUMO PRODUCTOS QUÍMICOS LIMPIEZA										
	Línea LIMP	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	litros	214.568,00	221.676,00	7.108,00	3,31	20,00

GENERACIÓN RP						2023	2024	DIF.	% DIF	
GRUPO SIFU	RP	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	kg	109,10	64,37	-44,73	-41,00	3,75
GENERACIÓN RNP						2023	2024	DIF.	% DIF	
GRUPO SIFU	RNP	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	kg	5.775,00	2.834,00	-2.941,00	-50,93	3,75
EMISIONES A LA ATMÓSFERA						Año anterior (2022)	Año Cálculo (2023)	DIF.	% DIF	
GRUPO SIFU	Emisiones totales	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	kg	5.411,05	4.466,16	-944,88	-17,46	3,75
RUIDO						2023	2024	DIF.	% DIF	
GRUPO SIFU	Ruido exterior - vehículos, equipos y maquinaria	Directo	Normal	Contaminación acústica	dBA	-	-	0,00	0,00	15,00
	Ruido interior - equipación oficinas (climatización, frigoríficos, etc.)	Directo	Normal	Contaminación acústica	dBA	-	-	0,00	0,00	15,00

En situación de emergencia: Como novedad, se identifican los aspectos ambientales derivados de emergencias climáticas. Casos reales ocurridos en 2024 en algunas CCAA como consecuencia de periodos prolongados de sequía e inundaciones catastróficas como el caso de la DANA en Valencia. Siguiendo los criterios de evaluación establecidos, estos dos tipos de aspectos ambientales por emergencia climática han resultado ser significativos.

EMERGENCIAS					> 3 años	< 3 años	DIF.	% DIF	
ACTIVIDAD	DERRAMES de combustibles o productos peligrosos por ACCIDENTE EN CARRETERA	Directo	Emergencias	Contaminación suelo Generación de residuos	-	0	0,00	0,00	3,75
	DERRAMES de combustibles o productos peligrosos por incidentes en SERVICIOS	Directo	Emergencias	Contaminación suelo Generación de residuos	-	0	0,00	0,00	3,75
	FUGAS DE AGUA, FILTRACIONES	Directo	Emergencias	Contaminación suelo Generación de residuos	-	0	0,00	0,00	13,75
	INCENDIO en instalaciones	Directo	Emergencias	Contaminación suelo Emisiones a la atmósfera Generación de residuos	-	0	0,00	0,00	3,75
EMERGENCIAS CLIMÁTICAS					ABR-22	MADRID	- Caso real inundación por fuga agua caldera		
EMERGENCIA CLIMÁTICA - SEQUÍA	EMERGENCIA CLIMÁTICA - SEQUÍA	Indirecto	Emergencias	Agotamiento recursos naturales Pérdida biodiversidad	-	1	1,00	#iDIV/0!	18,75
	EMERGENCIA CLIMÁTICA - INUNDACIONES	Indirecto	Emergencias	Contaminación suelo Generación de residuos Agotamiento recursos naturales Pérdida biodiversidad	-	1	1,00	#iDIV/0!	18,75
	EMERGENCIA CLIMÁTICA - TEMPERATURAS EXTREMAS	Indirecto	Emergencias	Contaminación suelo Emisiones a la atmósfera Generación de residuos Pérdida biodiversidad	-	0	0,00	0,00	3,75

Identificación de aspectos ambientales e impactos asociados al año 2024.

7.5.2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El total de los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales durante 2024 ha sido de **187.217,94 €** esto es, un incremento del **54,14%** con respecto a 2023 (**121.456,27€**). El desglose de dichos recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales es como sigue:

- Recursos dedicados a salarios de personas con implicación directa a la prevención de riesgos ambientales relativizados al porcentaje de dedicación exclusiva a esta función: 45.696,00€.
- Recursos dedicados a auditorías externas de medioambiente: 47.659,50€
- Recursos dedicados al mantenimiento de instalaciones con impacto ambiental: 68.661,14 €.
- Recursos dedicados a la gestión de residuos: 28.100,77€

SIFU no ha recibido multas ni sanciones de carácter ambiental durante 2024

7.5.3. La aplicación del principio de precaución

El principio de precaución ambiental en 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 con la norma 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.

Los objetivos ambientales del Grupo se detallan a continuación:

ÁREA SGI	CÓDIGO	ALCANCE	ODS	ÁREA OBJETIVO	OBJETIVO	META	INDICADOR	VALOR OBJETIVO 2024	REVISIÓN FINAL
ODS	MA	ESTRATÉGICO		4. EDUCACIÓN DE CALIDAD	Formación en materia de residuos y sensibilización BBPPAA	Formación en materia de residuos y sensibilización BBPPAA a oficinas	Realización como mínimo de 10 formaciones en materia ambiental a oficinas en 2024	10	CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO		13. ACCIÓN POR EL CLIMA	Identificación riesgos climáticos y catástrofes naturales en aspectos ambientales	Inclusión de los riesgos climáticos y catástrofes naturales en los aspectos ambientales en situación de emergencia del Grupo	Inclusión de los riesgos climáticos y catástrofes naturales en los aspectos ambientales en situación de emergencia del Grupo	Actualización Evaluación Aspectos y criterios de evaluación	CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO		13. ACCIÓN POR EL CLIMA	Cálculo HC y Plan Estratégico de reducción de emisiones	Inscripción HC en MITECO (Cálculo y Reduzco) Renovación Programa Acuerdos Voluntarios de Cataluña	Inscripción HC en MITECO (Cálculo y Reduzco) Renovación Programa Acuerdos Voluntarios de Cataluña	2023	CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO		13. ACCIÓN POR EL CLIMA	Reducción emisiones	Cumplimiento del Plan de Reducción > 15% de emisiones totales en el cálculo de HC 2023	Cumplimiento del Plan de Reducción > 15% de emisiones totales en el cálculo de HC 2023		CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO		15. VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	Eliminación progresiva del uso de papel	Reducción de 20% de folios consumidos en 2024	Reducción de 20% de folios consumidos en 2024		CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO		15. VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	Reducción consumo de agua	Reducción de 20% el consumo de m3 totales de agua de oficinas en 2024 con respecto a 2023	Reducción de 20% el consumo de m3 totales de agua de oficinas en 2024 con respecto a 2023		CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO		15. VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	Diseño y elaboración Plan Estratégico de Sostenibilidad	Publicación Plan Estratégico Sostenibilidad (parte ambiental)	Publicación Plan Estratégico Sostenibilidad (parte ambiental)	Presentación Jornadas Corporativas	CONSEGUIDO

ENERGIA	EN2	SIFU MADRID	LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	Reducir consumos energéticos	Reducción de un 5% del consumo eléctrico en la oficina de SIFU MADRID con respecto a 2023	Consumo kWh/año = 61.797,5 kWh	Valor objetivo 2024 (-5%)	CONSEGUIDO
								kWh 2024= 53.322 Se reduce un 18,04% el consumo de energía eléctrica
ENERGIA	EN2	BCL MÁLAGA	LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	Reducir consumos energéticos	Reducción de un 5% del consumo eléctrico en la oficina de BCL MÁLAGA con respecto a 2023	Consumo kWh/año = 6.603,45 kWh	Valor objetivo 2024 (-5%)	PRORROGADO A 2025
								kWh 2024= 7.581,5 Los consumos de electricidad en 2024 suben un 9,07% más

Objetivos ambientales 2024

Durante 2023, SIFU se planteó un objetivo global para toda la organización:

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

Si bien durante 2023, ya se empezó a trabajar con este proyecto, durante el año en curso del 2024, se acaba de elaborar el **Plan Estratégico de Sostenibilidad** que marcará las directrices generales de actuación e impacto a todos los niveles del Grupo.

7.5.4. Contaminación

Al momento de la elaboración de este informe, SIFU ha verificado su Huella de Carbono 2024 y sus datos están pendientes de publicación en el Registro del MITERD.

SIFU dispone de su Plan Estratégico de Reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para el periodo 2019-2025, que sigue cumpliendo a través de medidas de control y minimización de sus emisiones tanto directas como indirectas.

En términos totales, la actividad de la organización ha emitido 4.464,87 tCO₂e a la atmósfera en 2024, **una reducción del 17,49% con respecto a 2023 y un 41,72% desde su cálculo inicial en 2019**. Si hacemos referencia a ratio por empleado, la tendencia también es a la baja.



Evolución de las emisiones de CO2

En 2024 se realizaron campañas de sensibilización medioambiental sobre el uso del agua, energía, formación de medio ambiente y residuos. Además, sensibilización y buenas prácticas de eficiencia energética en la oficina. Además, como mejoras de eficiencia energética, se han renovado los equipos de climatización del edificio donde se ubican las oficinas de Servicios Centrales.

Durante 2024, no se han hecho mediciones ambientales ni implantado medidas para prevenir, reducir o reparar la **contaminación por ruido o iluminación** porque no se considera significativo y, por tanto, necesario. En cualquier caso, 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.

7.5.5. Economía circular y prevención y gestión de residuos



Dentro de las actividades cotidianas de SIFU se puede generar diferentes tipologías de residuos, como, por ejemplo, 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.

Las oficinas de España del Grupo generan residuos como consecuencia de su actividad, tanto en oficinas como en la prestación de servicios de Facility en las instalaciones de cliente. Los residuos se entregan o son recogidos por gestores autorizados para la correcta recogida y gestión, tanto para residuos peligrosos como no peligrosos.

Se puede decir entonces, que las acciones llevadas a cabo por SIFU para el fomento de la economía circular son:

- Recogida selectiva de residuos en oficinas.
- Alta de pequeños productores de residuos peligrosos.
- Gestión de residuos a través de gestores autorizados tanto como no peligrosos como peligrosos.
- Tratamiento final de residuos con destino valorización.
- Formaciones a las oficinas sobre transporte y gestión de residuos.
- Formaciones de residuos fitosanitarios y requisitos legales.
- Sensibilización y conciencia ambiental. Gestión de economía circular en servicios auxiliares, según Plan Estratégico 22.30.
- La línea de Servicios Medio Ambiente fomenta acciones y proyectos de economía circular a través de sus objetivos y metas de Grupo.

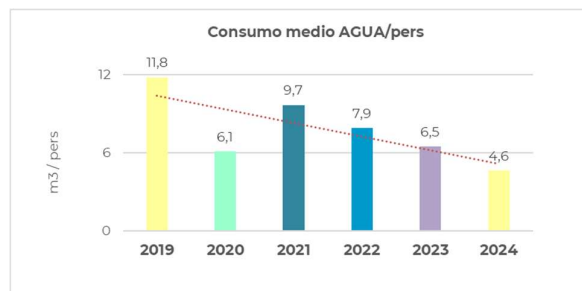
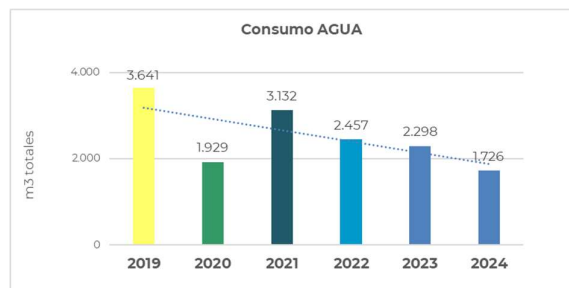
SIFU no dispone de acciones para combatir el desperdicio de alimentos, ya que no hay ningún proceso de aprovisionamiento y consumo de alimentos perecederos en los que se puedan generar desperdicios. No es un hecho relevante ni de impacto significativo ni para la organización, ni de influencia en las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

7.5.6. Uso sostenible de los recursos



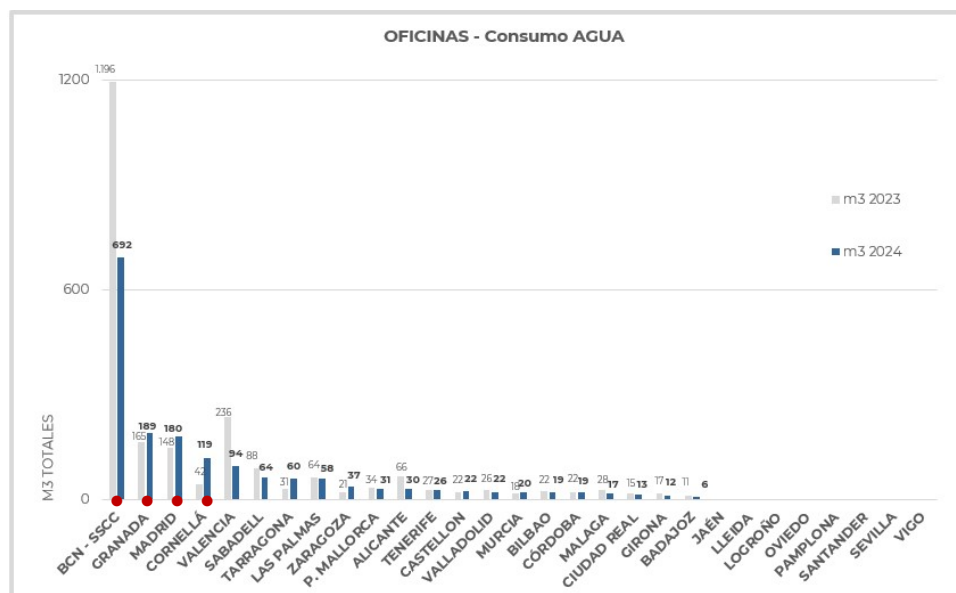
Agua: El consumo de agua procede de la red general de saneamiento público de las localidades donde SIFU está presente. Se calcula el consumo de agua total de todos sus centros de trabajo.

El consumo total de agua en el año 2024 en valores absolutos fue de 1.726 m³, un 24,74% menos que el año anterior. La ratio de consumo por persona también disminuye en un 28,58%.



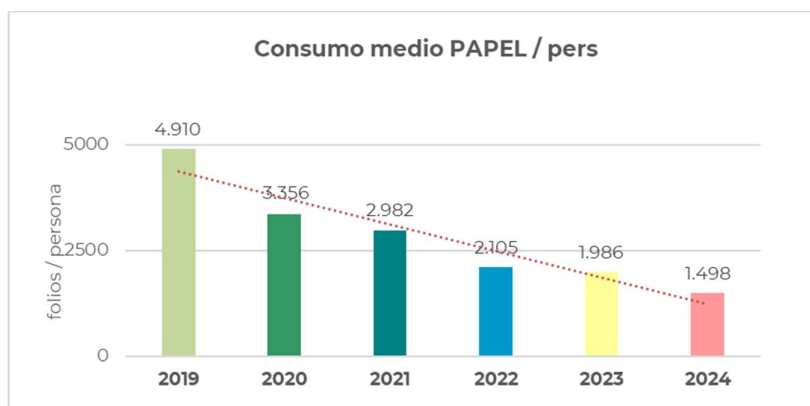
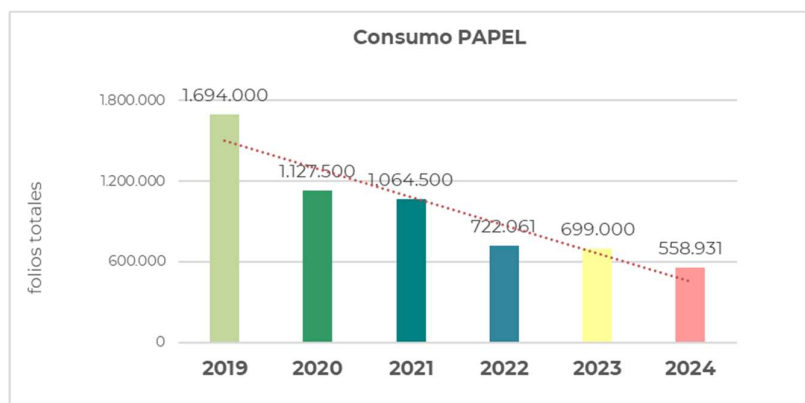
Evolución del consumo de agua de SIFU (superior), y consumo promedio por trabajador (inferior).

Resaltadas en rojo, las mayores consumidoras de este recurso al cierre del año 2024. De las 30 oficinas, existen 8 oficinas que no disponemos de datos de consumos (por ejemplo, en Andorra no existen contadores de agua, en otros, el consumo está incluido en el régimen de alquiler, otros están en centros de negocio, etc.)



Papel: SIFU lleva a cabo un registro y control del consumo de papel de todos sus centros de trabajo en España. De manera significativa se ha conseguido reducir la compra de paquetes de folios en oficinas por la transformación digital de procesos internos, entre otras acciones.

El consumo total de papel en 2024 ha sido de 558.931 folios, un 20,04% menos que en 2023. La ratio de consumo por persona también disminuye en un 24,54%. En términos generales, la tiende a la baja y así se intentará seguir la tendencia en un futuro.

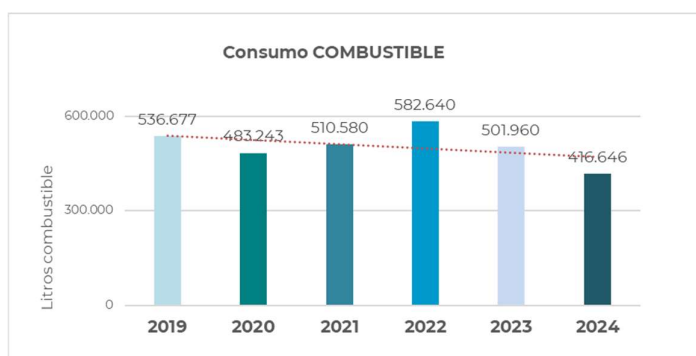


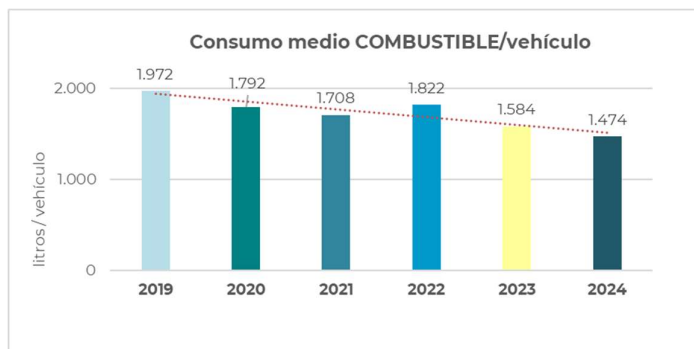
Consumo de papel 2024 (superior). Consumo de papel por trabajador (inferior).



Combustible: El consumo de total de combustible en 2024 de la organización ha sido de 416.646 litros, se ha conseguido reducir un 17% con respecto al año anterior. El consumo por vehículo también ha disminuido de manera similar, un 7% menos que en 2023.

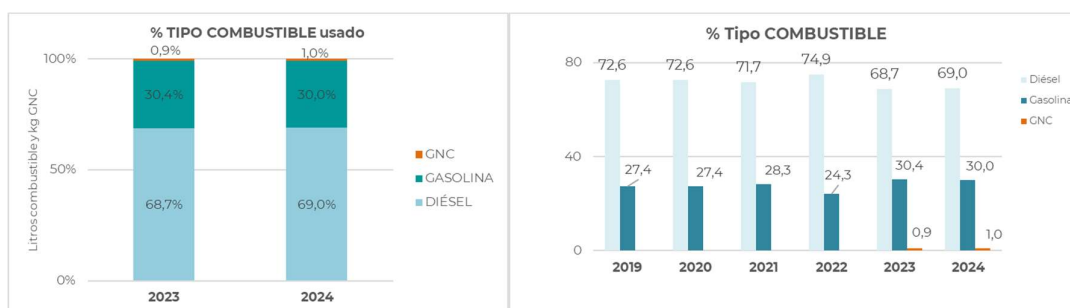
Se ha reducido flota de vehículos y maquinaria, a la vez que se han ido renovando por otras más eficientes. Otra medida a tener en cuenta es un mayor control operacional de las tarjetas de combustible, optimización de rutas y uso de tren para desplazamientos corporativos.





Consumo Total de combustible en SIFU 2024 (superior). Consumo de combustible por vehículo (inferior).

Si analizamos por tipo de combustible, aumenta muy ligeramente 0,3 puntos el % de consumo de diésel, un 0,1 el GNC, y por el contrario, disminuye un 0,4% la gasolina.

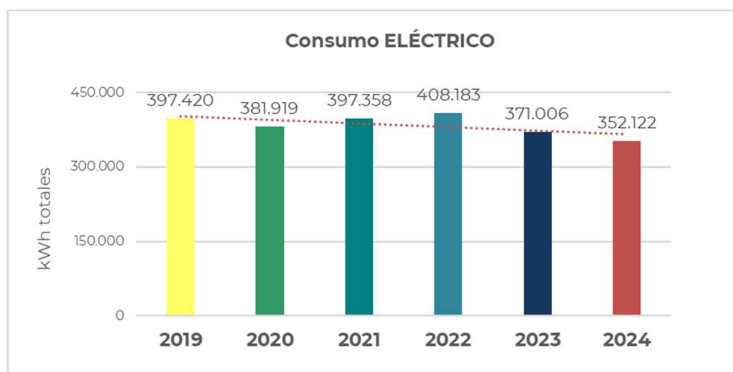


Proporción del consumo de combustible en función del tipo y su evolución desde 2019

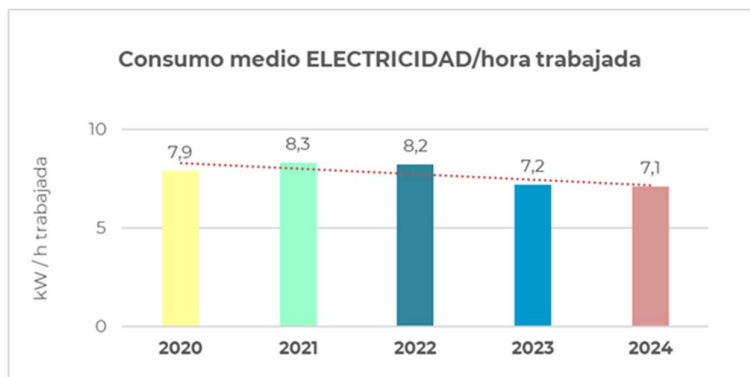


Energía Eléctrica:

SIFU ha calculado el consumo de electricidad de todos sus centros de trabajo en España. El consumo de electricidad en el año 2024 ha sido de 352.122 kWh. Un valor inferior a los 371.006 kWh del año 2023. Esto representa una reducción del 5,09% en el consumo eléctrico.



Si se considera el consumo de este recurso eléctrico por hora trabajada, se consumen 7,1 kW/hora en 2024, mientras que al año 2023 fueron 7,2 kWh/hora. La ratio se ha reducido un 1,44%.



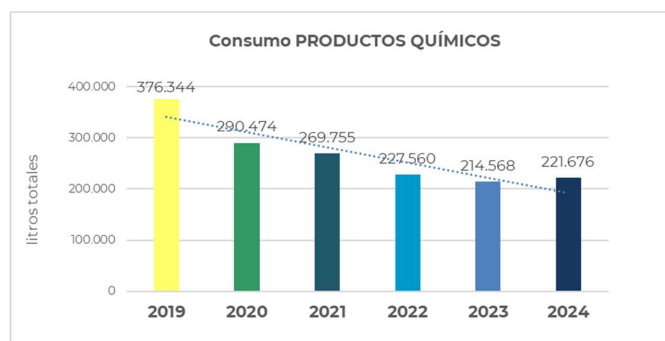
Evolución del consumo de electricidad

Durante 2024, la mayoría de las instalaciones de SIFU cuentan con consumo de red eléctrica procedente de fuentes renovables. Se dispone de los etiquetados GdO que garantizan que el origen de la energía eléctrica procede en mayor proporción de solar fotovoltaica. A su vez, se han renovado los equipos de climatización de las oficinas de Servicios Centrales, que ha permitido reducir un 2,67% el consumo de electricidad.

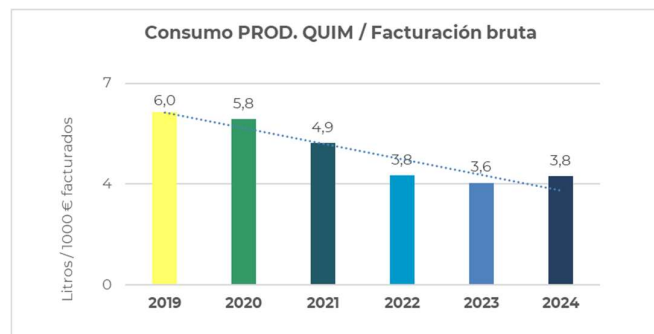
Por otro lado, la organización tiene implantado y sigue manteniendo un sistema de gestión de eficiencia energética conforme a la norma ISO 50001, que ayuda a mejorar la gestión energética y la reducción del consumo de energía, cuyas medidas se podrán hacer extensibles a otros centros de SIFU.



Productos químicos: En 2024 se consumieron un total de 221.676 litros de productos químicos, diferente a los 214.568 litros en el año 2023. Se consumen un 3,31% menos que el año anterior.

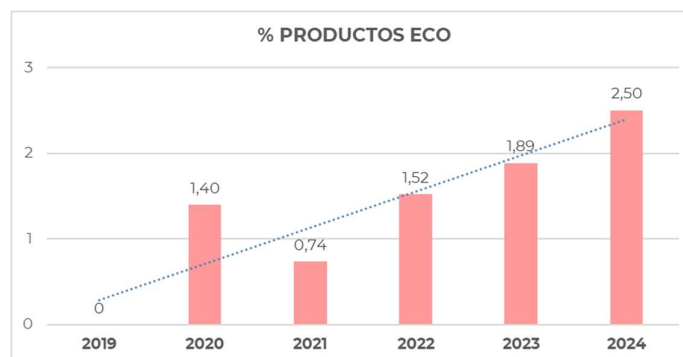


Si tenemos en cuenta la ratio de litros de productos químicos por facturación bruta, la reducción en 2024 ha sido del 6,60% con respecto al 2023. Un mejor control operacional, formación en el uso y dosificación más eficiente de los productos en las actividades de limpieza han sido algunas de las medidas realizadas que han permitido obtener estos resultados.



Además, en 2024 SIFU sigue renovando su certificado ECOLABEL, etiqueta ecológica de la Unión Europea obtenida para categoría de servicios de limpieza de interiores.

De la totalidad de 214.568 litros de productos químicos consumidos en 2024, 4.050 litros corresponden a la línea ECO. Se aumenta 0,36 puntos la compra de productos de limpieza de la gama ecológica.



Evolución del consumo de productos químicos

7.5.7. Cambio climático



SIFU en su compromiso de lucha contra el cambio climático, sigue calculando las emisiones de Gases Efecto Invernadero que genera en su actividad y estableciendo medidas anuales de reducción de su huella de carbono.

Registra la evolución de sus emisiones en el Registro de Huella de Carbono del MITERD y dispone de un **Plan de reducción** definido para el periodo 2019-2025, con el **objetivo estratégico de minimizar el 66,44% de sus emisiones para 2025**. En el último cálculo de HC obtenido se obtuvo el sello Calculo y Reduzco y para garantizar la transparencia, los datos se publican anualmente en la web del MITERD.

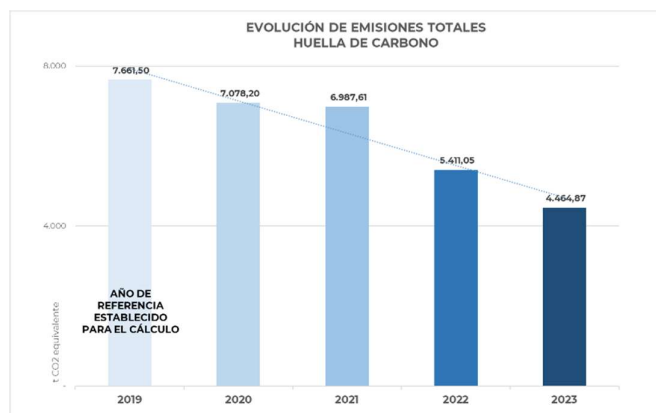


Si tenemos en cuenta la evolución desde 2019 - 2023, año de referencia para el cálculo, **se han reducido un 41,72% las emisiones de GEI**.

Alcance	TIPO EMISIONES	2019	2020	2021	2022	2023	% TIPO EMISIONES
1	EMISIONES DIRECTAS	1.293,50	1.191,96	1.246,56	1.437,65	1.223,29	27,40%
2	EMISIONES INDIRECTAS	70,28	35,73	62,55	19,54	21,47	0,48%
3	OTRAS EMISIONES INDIRECTAS	6.297,72	5.850,51	5.678,49	3.953,86	3.220,12	72,12%
	Total (tCO ₂ e)	7.661,50	7.078,20	6.987,61	5.411,05	4.464,87	

	TOTAL DIF.	% TOTAL DIF.
Variación emisiones totales GEI 2022-23	-946,17	-17,49%
Variación emisiones totales GEI 2019-23	-3.196,63	-41,72%

En 2024 se sigue cumpliendo con éxito el objetivo de minimización y se reducen las emisiones un 17,49% con respecto al año anterior. Entre otras acciones llevadas a cabo, resaltar la mejora de eficiencia energética por renovación de todo el sistema y equipos de clima en la planta 2 de Servicios Centrales en L'Hospitalet de Llobregat y también el proyecto de instalación de 119 placas fotovoltaicas para el autoconsumo en la nueva oficina de Cornellá.



Evolución de la Huella de Carbono

Con respecto a las emisiones indirectas generadas por la adquisición de energía eléctrica, a través de los certificados GdO emitidos por las comercializadoras, en 2024 garantizamos que el 77,11% de energía eléctrica consumida por todo el SIFU procede de fuentes renovables.

En términos de kgCO₂e, de los 97.521,71 kg CO₂e generados por el consumo de energía eléctrica, se han conseguido redimir 21.465,48 kg CO₂e emitidos por fuentes renovables. Esto significa que del 100% de emisiones generadas por la actividad del Grupo, hemos evitado el 22,01% y ocasionado un menor impacto a la atmósfera.

Además, SIFU se encuentra dentro de **Programa de Acuerdos voluntarios** para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es una herramienta impulsada por la Oficina Catalana del Cambio Climático (OCCC) para aquellos que buscan un compromiso voluntario para reducir sus emisiones de GEI, más allá de lo que obliga la normativa. En 2024 sigue manteniendo su compromiso y renovando su certificado.



7.5.8. Protección a la biodiversidad



Los centros de trabajo de SIFU se encuentran en ciudades, zonas urbanas o industriales donde la biodiversidad no se ve afectada ni se generan impactos sobre áreas naturales protegidas.

Es por esto por lo que no se llevan a cabo medidas directas específicas para preservar o restaurar la biodiversidad y ecosistemas, sin embargo, sí se realizan acciones de protección indirecta ejecutadas en torno a estos aspectos:

- **Compra de materias primas y productos**

Se dispone de una política de compras sostenibles y controla la adquisición de productos con criterios ambientales en la medida de lo posible (papel reciclado, gama de productos de limpieza ecológica, etc.). Con este compromiso y las medidas de control, se intenta promover la compra estrictamente necesaria de productos y de menor impacto ambiental que minimice el agotamiento de recursos naturales necesarios para la fabricación de materias primas o productos usados.

- **Consumo de agua**

En 2024 hemos reducido el 24,88% de m3 de agua en todo el Grupo. El agua de consumo proviene de la red de suministro, no es agua subterránea extraída a través de pozos. Las aguas sanitarias residuales vierten a alcantarillado. Colaboramos a minimizar nuestro impacto favoreciendo así, la perdurabilidad de este recurso natural en el tiempo y toda su ecosistema y biodiversidad.

- **Compra y uso de energía eléctrica**

Concretamente en la adquisición de energía eléctrica, garantizamos que procede de fuentes renovables (solar fotovoltaica, en mayor medida) por lo que analizado desde un punto de vista de ciclo de vida, minimizamos el impacto ambiental versus a fuentes fósiles no renovables.

- **Consumo de combustibles fósiles**

En 2024 hemos disminuido litros de combustible un 6,47% por consumo de nuestra flota de vehículos y maquinaria. La renovación de coches y maquinaria más eficientes va alineada con la preservación de los recursos naturales no renovables y a su vez, con la biodiversidad, ecosistemas terrestres y marinos relacionados.

- **Generación de residuos peligrosos y no peligrosos**

Se realizan formaciones y buenas prácticas ambientales en oficinas y servicios con el objetivo de sensibilizar al personal en la prevención y reciclado de residuos y residuos de envases.

Nuestros residuos son gestionados a través de gestores autorizados, priorizando la valorización como destino final de tratamiento.

7.5.9. Logros conseguidos EJE Ambiental

Durante el año 2024, hemos logrado **nueve objetivos clave** en el marco de nuestro eje ambiental, consolidando así nuestro compromiso con la sostenibilidad y la protección del entorno natural. Estas acciones han estado dirigidas principalmente a generar un impacto positivo en dos **Objetivos de**

Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios para nuestra organización: el **ODS 13 – Acción por el clima** y el **ODS 15 – Vida de ecosistemas terrestres**.

Cada uno de estos logros representa un paso firme en nuestra estrategia ambiental, orientada a la **reducción de la huella de carbono** generada por nuestras operaciones y a la promoción de prácticas responsables que contribuyan a la **preservación de los ecosistemas**.

Estas acciones no solo responden a compromisos asumidos, sino que también reflejan una visión a largo plazo centrada en mitigar los efectos del cambio climático, proteger la biodiversidad y fomentar un modelo de desarrollo más equilibrado y respetuoso con el planeta.

EJE	SUBEJE	ODS Impacto	Mi	IMPACTO	ACCIÓN	Indicador
Ambiental	MEDIO AMBIENTE	4. Educación de Calidad	4.7	Gestión ambiental	Formación en materia de residuos y sensibilización BBPPAA	Realización como mínimo de 10 formaciones en materia ambiental a oficinas en 2024
Ambiental	SOCIEDAD	12. Producción y consumo responsable	12.5	Gestión ambiental	Proyecto economía circular en compra portátiles	8% compras portátiles reacondicionados
Ambiental	SOCIEDAD	12. Producción y consumo responsable	12.6	Gestión ambiental	Migración vehículo Diesel a gasolina	Reducción de 2% de vehículos Diesel
Ambiental	MEDIO AMBIENTE	13. Acción por el clima	13.1	Gestión ambiental	Identificación riesgos climáticos y catástrofes naturales en aspectos ambientales	Inclusión de los riesgos climáticos y catástrofes naturales en los aspectos ambientales en situación de emergencia del Grupo
Ambiental	MEDIO AMBIENTE	13. Acción por el clima	13.2	Gestión ambiental	Cálculo HC y Plan Estratégico de reducción de emisiones	Inscripción HC en MITECO (Cálculo y Reduzco) Renovación Programa Acuerdos Voluntarios de Cataluña
Ambiental	MEDIO AMBIENTE	13. Acción por el clima	13.2	Gestión ambiental	Reducción emisiones	Cumplimiento del Plan de Reducción > 15% de emisiones totales en el cálculo de HC 2023
Ambiental	MEDIO AMBIENTE	15. Vida de ecosistemas terrestres	15.1	Gestión ambiental	Eliminación progresiva del uso de papel	Reducción de 20% de folios consumidos en 2024
Ambiental	MEDIO AMBIENTE	15. Vida de ecosistemas terrestres	15.3	Gestión ambiental	Reducción consumo de agua	Reducción de 20% el consumo de m3 totales de agua de oficinas en 2024 con respecto a 2023
Ambiental	MEDIO AMBIENTE	15. Vida de ecosistemas terrestres	15.9	Gestión ambiental	Diseño y elaboración Plan Estratégico de Sostenibilidad	Publicación Plan Estratégico Sostenibilidad (parte ambiental)

7.5.10. Principales hitos eje ambiental

En 2024, hemos reducido un 5,09% el consumo de ENERGÍA ELÉCTRICA en SIFU y un 6,47% en BCL.

Hemos apostado por la compra de electricidad mediante certificados de origen renovable y la producción solar fotovoltaica para el autoconsumo en nuestras oficinas.

En 2024, hemos obtenido el sello Calculo + Reduzco de la inscripción de huella de Carbono en el MITECO.

Un año más, seguimos mejorando y verificando la tendencia de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero desde 2019. Tras 3 años calculando y registrando la Huella de Carbono en el MITECO, este año seguimos con la categoría Calculo + Reduzco.

Desde el 2019 a 2023, la evolución del cálculo de emisiones ha adoptado una tendencia negativa y hemos conseguido reducir cerca de un 42% las emisiones de GEI.

Hasta 2025, y enmarcado dentro de nuestro Plan Estratégico, nuestro reto objetivo será minimizar nuestro impacto hasta llegar a reducir el 60% de las emisiones del Grupo

7.5.11. Tablas de cobertura ESG

La tabla siguiente detalla los asuntos ambientales clave, el riesgo que entrañan, las medidas de gestión ya vigentes, la normativa interna aplicable y el ODS ligado a cada compromiso.

ÁMBITO ESG	Aspectos identificados en la matriz de SIFU	Aspectos coincidentes que son relevantes en el sector	Riesgo Asociado	Compromiso Adquirido	Procedimientos / Normativas SIFU vinculadas	ODS
MEDIOAMBIENTALES	Consumo energético eficiente y renovable	Sí – Eficiencia energética y uso de fuentes renovables	Ineficiencia, costes energéticos crecientes	Plan energético con foco en eficiencia y uso de renovables	PR.08.11.01 Gestión energética · PS.08.11.01 Ficha proceso gestión energética · Política de Gestión Integrada SIFU (es/cat/fr)	ODS 7 – Energía asequible y no contaminante
MEDIOAMBIENTALES	Cambio climático	Sí – Enfoque global frente a riesgos climáticos	Riesgos físicos y transicionales, presión regulatoria	Estrategia climática, análisis de escenarios, reducción de huella	PR.08.11.01 Gestión energética · PR.08.06.01 Evaluación de aspectos ambientales · PR.08.06.03 Emergencias ambientales · Política de Gestión Integrada SIFU (es/cat/fr)	ODS 13 – Acción por el clima
MEDIOAMBIENTALES	Reducción y compensación de la huella de carbono	Sí – Políticas de emisiones de gases de efecto invernadero	Greenwashing, falta de medición	Cálculo, reducción y compensación verificable de CO ₂	PR.08.06.01 Evaluación de aspectos ambientales · Política de Gestión Integrada SIFU (es/cat/fr)	ODS 13 – Acción por el clima
MEDIOAMBIENTALES	Uso eficiente de recursos naturales	Sí – Gestión sostenible del uso de agua, materiales y otros recursos	Sobreconsumo, ineficiencia operativa	Medición de consumos, ecoeficiencia, economía de recursos	PR.08.06.01 Evaluación de aspectos ambientales · PR.08.06.02 Control operacional, seguimiento y medición · Política de Gestión Integrada SIFU (es/cat/fr)	ODS 12 – Producción y consumo responsables
MEDIOAMBIENTALES	Gestión de residuos y economía circular	Sí – Ciclo de vida del producto y tratamiento responsable de residuos	Incumplimientos, impacto ambiental, sanciones	Plan de residuos, circularidad, proveedores responsables	PR.08.06.01 Evaluación de aspectos ambientales · PR.06.13.06 Limpieza con decapantes · PR.06.13.09 Plaguicidas · PN.09.01.01 Política de compras responsables · PR.09.01.01 Procedimiento compras y proveedores	ODS 12 – Producción y consumo responsables
MEDIOAMBIENTALES	Biodiversidad	Sí – Conservación y protección de la biodiversidad	Afectación a ecosistemas, pérdida de valor ambiental	Política de conservación, integración en diseño de servicios	PR.08.06.01 Evaluación de aspectos ambientales · PR.08.06.03 Emergencias ambientales · Política de Gestión Integrada SIFU (es/cat/fr) ·	ODS 15 – Vida de ecosistemas terrestres

Retos emergentes y oportunidades en el ámbito Medioambiental

La matriz de doble materialidad ya incorpora los ejes esenciales de la dimensión social (gestión del talento, salud y seguridad, diversidad, derechos humanos y acción comunitaria).

No obstante, el análisis en relación con los estándares ambientales de referencia ha puesto de relieve oportunidades para seguir evolucionando el modelo de gestión ambiental. Explorar estas líneas permitirá

ampliar el alcance de las actuaciones actuales, consolidar un enfoque más preventivo y anticiparse a los nuevos retos climáticos y regulatorios con mayor solidez

Desarrollo y divulgación de nuevas tecnologías más inocuas

- Crear un catálogo interno de tecnologías "low-impact" para los servicios de limpieza, SMA (Servicios de Mantenimiento de Activos) y eficiencia energética, y divulgarlo internamente y a clientes como valor añadido.

Aplicación del principio de precaución en el uso de productos químicos

- Definir un listado interno de sustancias químicas restringidas y crear un protocolo de sustitución progresiva por alternativas con ecoetiquetas (EU Ecolabel, Cradle to Cradle...).

Cálculo y control de la huella hídrica

- Aplicar ISO 14046 en los Servicios Centrales como piloto y fijar un objetivo de reducción de huella hídrica anual.

Gestión diferenciada de emisiones al aire, agua y sonoras

- Definir KPIs separados para ruido (dB), vertidos líquidos (mg/l) y emisiones aéreas no-GEI (COV, partículas), e integrarlos en el cuadro de mando ambiental.

Gestión diferenciada de residuos líquidos y gaseosos (no ligados a energía o agua)

- Añadir un módulo en el sistema de gestión de residuos que registre y cuantifique líquidos y gaseosos (no energéticos), con codificación adecuada.

Seguimiento de productos químicos utilizados en procesos

- Crear un inventario unificado de consumos químicos por tipo de producto, ubicación y peligrosidad, y vincularlo con el SGI.

Diseño, compra y producción con criterios ambientales

- Elaborar una Guía de Compra Verde y establecer el KPI “% de productos con certificación ambiental (Ecolabel, FSC...)”

Circularidad del producto

- Definir el KPI “% de productos circulares” y medir el volumen de residuos evitados mediante reutilización o reciclaje.

Sistemas de medición ambiental más allá del CO₂ (agua, ruido, vertidos)

- Ampliar el cuadro de indicadores ambientales incluyendo métricas sobre ruido (dB), vertidos (mg/l) e impactos indirectos como contaminación lumínica.

8. Comunicación de nuestra estrategia de Sostenibilidad

La comunicación de la estrategia de sostenibilidad se ha consolidado como un eje esencial dentro del compromiso de SIFU con los valores ESG. Este enfoque permite reforzar su liderazgo institucional, facilitar el cumplimiento de los marcos normativos actuales (Ley 11/2018, GRI, ESRS, entre otros) y fortalecer su vínculo con los distintos grupos de interés.

Ya se están desarrollando acciones concretas en los diferentes canales definidos, lo que permite avanzar simultáneamente en cumplimiento, posicionamiento y cultura organizativa. Entre las principales acciones que se han comenzado a ejecutar destacan:

- Presentación institucional del plan en una mesa redonda directiva, como primer hito interno de alineamiento estratégico.
- Apertura de un nuevo apartado ESG en la web corporativa, concebido como canal vivo y actualizado para la divulgación de la estrategia, los avances y los compromisos del Grupo.
- Puesta en marcha de contenidos ESG periódicos mediante newsletter/blog y cápsulas de comunicación interna en la intranet.
- Participación activa en eventos sectoriales y jornadas especializadas, reforzando el posicionamiento institucional del Grupo en materia de sostenibilidad.

Este despliegue progresivo responde a una visión de largo plazo en la que la comunicación ESG se convierte no solo en un instrumento de transparencia, sino en una palanca real de transformación cultural y liderazgo reputacional

9. Objetivos a corto/medio/largo plazo:

EJE	ODS	INDICADOR	DESARROLLO 22-24	MEJORA 25-27	CONSOLIDACIÓN 28-30
Ambiental	12. Producción y consumo responsable	Incrementar 50% clientes en la línea Ecolabel/Ecológica	50%	75%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Reducción 30% consumo eléctrico	25%	50%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Reducción informes en papel a cliente, haciendolo en formato electrónico	30%	70%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Reducción libro de mantenimiento papel, incluyendoi acceso con código QR a los mismos	30%	70%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Incrementar % número de elementos vegetales plantados, con fines de sumidero de CO2	25%	50%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Incrementar clientes que soliciten nuevos diseños de ZV, adaptados a sequia	25%	50%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Reducir % uso productos de síntesis, en mantenimiento de la sanidad vegetal	50%	75%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Todos contratos vía firma telemática	75%	100%	
Ambiental	13. Acción por el clima	Realización 75% fichajes telemáticos	50%	100%	
Ambiental	13. Acción por el clima	Conseguir un 80% emisiones redimidas	100%		
Ambiental	13. Acción por el clima	Establecer metas de eficiencia en todas las áreas de gestión ambiental, además de monitorizarlo	25%	50%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Hacer un seguimiento e informar progresometas de reducción de áreas de gestión ambiental	50%	100%	
Ambiental	13. Acción por el clima	Calcular % emisiones de GEI ahorrado gracias a las mejoras de eficiencia que implanta la empresa	50%	100%	
Ambiental	13. Acción por el clima	Reducción un 20% Huella Grupo	10%	50%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Incrementar % los servicios, en los que se utilices, al menos 50% maquinaria eléctrica	15%	60%	100%
Ambiental	13. Acción por el clima	Revistas/periodico corporativas incorporarán un 100% reutilizados/reciclados	75%	100%	
Ambiental	4. Educación de Calidad	Mejorar la concienciación de los trabajadores en el uso de químicos en servicios	25%	60%	100%
Gobierno	12. Producción y consumo responsable	Implementar políticas formales que establecen prácticas éticas de marketing y publicidad	100%		
Gobierno	12. Producción y consumo responsable	Realizar un 30% de compras a proveedores locales	30%	60%	100%
Gobierno	11. Ciudades y comunidades sostenibles	Publicar 5 artículos Sostenibilidad (difusión a través RRSS, newsletter, medios comunicación...)	100%		
Gobierno	12. Producción y consumo responsable	Implementar incentivos para la mejora del desempeño de los proveedores en sostenibilidad	20%	70%	100%
Gobierno	9. Industria, innovación e infraestructura	Programa donación (portátiles, tablets...) Compra de equipos reacondicionados	25%	50%	100%
Gobierno	12. Producción y consumo responsable	Incrementar % compras de equipamiento reacondicionado	50%	75%	100%
Gobierno	13. Acción por el clima	Incremento %vehiculos hibridos	25%	50%	100%
Gobierno	3. Salud y bienestar	Establecer 3 mejoras anuales a raíz del analisis de las minoraciones en subvenciones	50%	100%	
Gobierno	4. Educación de Calidad	Formaciones 100% estructura en Compliance	25%	50%	100%
Gobierno	8. Trabajo decente y crecimiento económico	Incluir encuesta arranque ítem contratación por valor añadido que aporta SIFU	100%		
Gobierno	8. Trabajo decente y crecimiento económico	Incrementar un % el número de empresas a las que impactamos en RSC	25%	50%	100%
Gobierno	8. Trabajo decente y crecimiento económico	Aumentar número impactos/acciones a clientes (voluntario, planes igualdad, accesibilidad.)	20%	60%	100%
Gobierno	8. Trabajo decente y crecimiento económico	Mejorar la satisfacción del cliente a través de visitas presenciales para evaluar el grado de satisfaccion	50%	75%	100%
Gobierno	8. Trabajo decente y crecimiento económico	Documento informativo valor añadido contratar a SIFU para mejorar criterios en sostenibilidad	100%		
Gobierno	8. Trabajo decente y crecimiento económico	Compartir públicamente los resultados de satisfacción del cliente (web - RRSS)	100%		
Gobierno	9. Industria, innovación e infraestructura	Realizar auditorías internas y/o externas de la seguridad de los datos de los clientes	25%	50%	100%
Gobierno	9. Industria, innovación e infraestructura	Revisar el Código Ético cada dos años con variaciones de actividad y/o riesgos	100%		
Gobierno	9. Industria, innovación e infraestructura	Inclusión en estatutos cláusula: partes interesadas se tienen en cuenta en la toma de decisiones			100%
Gobierno	9. Industria, innovación e infraestructura	Realización análisis materialidad	100%		
Gobierno	9. Industria, innovación e infraestructura	Establecer acciones tras analisis denuncias recibidas compliance	25%	50%	100%
Social	10. Reducción de las desigualdades	Incrementar en % el numero de personas contratadas del colectivo de exclusión social	20%	40%	100%
Social	10. Reducción de las desigualdades	Aumentar % las personas con discapacidad integradas en empresas	25%	50%	100%
Social	10. Reducción de las desigualdades	Establecer objetivos medibles y concretos para mejorar la diversidad	25%	50%	100%
Social	10. Reducción de las desigualdades	Incluir en búsquedas laborales compromiso de la empresa con la diversidad, la equidad y la inclusión	100%		
Social	10. Reducción de las desigualdades	Realizar un mínimo de 50 inserciones en la empresa ordinaria con personal con discapacidad	100%		
Social	10. Reducción de las desigualdades	Comunicar ayudas a personas con discapacidad sea conocedora subvenciones	100%		
Social	11. Ciudades y comunidades sostenibles	Incrementar x acuerdos colaboración entidades locales	25%	50%	100%
Social	12. Producción y consumo responsable	Ofrecer capacitación a proveedores para ayudar a mejorar su desempeño social o ambiental	15%	50%	100%
Social	12. Producción y consumo responsable	Establecer objetivos de mejoras cuantificables en desempeño social/ambiental cadena de suministro	50%	100%	
Social	12. Producción y consumo responsable	Realización 3 auditorías de sostenibilidad a proveedores, para mejorar su desempeño social y ambiental	100%		
Social	13. Acción por el clima	Realizar partes de trabajo unicamente en formato electrónico a través del teléfono móvil	50%	100%	
Social	3. Salud y bienestar	Impulsar iniciativas para aumentar porcentaje trabajadores que se sienten satisfechos/comprometidos	15%	50%	100%
Social	3. Salud y bienestar	Mejorar grado de satisfacción	15%	50%	100%
Social	3. Salud y bienestar	Ofrecer internamente las vacantes laborales disponibles antes de anunciarlas fuera	100%		
Social	3. Salud y bienestar	Aumentar el porcentaje de empleados que ascienden anualmente dentro de la empresa	15%	50%	100%
Social	3. Salud y bienestar	Incrementar % ajustes concedidos	15%	50%	100%
Social	3. Salud y bienestar	Permitir la Compatibilidad de % de varios ajustes del Programa de Ajustes personales y Socialesa	50%	100%	
Social	4. Educación de Calidad	Capacitar a trabajadores de SIFU acerca del Código Ético	25%	50%	100%
Social	4. Educación de Calidad	Formación en Sotenibilidad a toda la organización e incorporación modulo en acogida	25%	50%	100%
Social	8. Trabajo decente y crecimiento económico	Crear proyecto social clientes donación campaña lotes	100%		
Social	8. Trabajo decente y crecimiento económico	Política despidos (notificación, plan mejora desempeño, plazos correctivos o, recolocación)	50%	100%	
Social	9. Industria, innovación e infraestructura	Incrementar x% trabajadores que participan en acciones de voluntariado	15%	50%	100%
Social	9. Industria, innovación e infraestructura	Establecer un proceso fomal documentado para compartir información financiera con empleados	100%		
Social	9. Industria, innovación e infraestructura	Mejorar % transparencia financiera	50%	100%	
Social	9. Industria, innovación e infraestructura	Incorporar el desempeño social y ambiental en DPO y DPT	50%	100%	
Social	9. Industria, innovación e infraestructura	Establecer métricas del desempeño social y ambiental de los puestos de dirección	50%	100%	
Social	9. Industria, innovación e infraestructura	Realizar evaluaciones de desempeño que incorporen cuestiones sociales y ambientales	50%	100%	