

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Índice

Introducción	3
Objetivo	3
Contexto de la organización	4
Modelo de negocio	4
▪ Entorno empresarial y mercados en los que opera.	4
▪ Organización y Estructura.	6
▪ Objetivos y estrategias.	6
▪ Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	8
Políticas	9
Resultado de las políticas.	11
Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida.	12
Cuestiones medioambientales	13
Global Medioambiente	13
▪ Información ambiental detallada de la organización.	13
▪ Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	14
▪ La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	14
Contaminación	14
Economía circular y prevención y gestión de residuos	15
Uso sostenible de los recursos	15
Cambio climático	19
Protección a la biodiversidad	20
Cuestiones sociales y relativas al personal	21
Empleo	21
Organización del trabajo	28
Salud y seguridad	28
Relaciones sociales	29
Formación	34
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	34
Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad.	35
Respeto de los derechos humanos	36
Lucha contra la corrupción y el soborno	36
Información sobre la sociedad	37
Compromisos de la empresa con sus grupos de interés y el desarrollo sostenible.	37
Compras	38
Subcontratación y proveedores	39
Consumidores	40
Información fiscal	41

Introducción

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

El estado de información no financiera consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado de BCL del ejercicio 2022

BCL cumple con la obligación de elaborar el estado de información no financiera consolidado, emitiendo un informe separado correspondiente al mismo ejercicio, en el que se indica de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión, incluyendo la información que se exige y se somete a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión. No se verifica las obligaciones referidas al Reglamento 852/2020 de la UE referido a Taxonomía.

Al año 2022, BCL, al pertenecer a Grupo SIFU, está inmerso en el cuarto Plan estratégico, denominado EMPODERA, con un horizonte de tiempo de acción de 9 años.

Objetivo

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

Los datos de información no financiera recogidos en este documento hacen referencia al periodo de enero a diciembre del año 2022

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

- Estándares y directrices de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.
- Los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Los siete principios de responsabilidad social enunciados por la norma ISO 26000.

- Análisis sectorial realizado a partir del estudio de estados de información no financiera, memorias de responsabilidad social y memorias de sostenibilidad de empresas del sector.
- The Sustainability Yearbook 2022. RobecoSAM.
- Asuntos relevantes identificados a través de un análisis de prensa nacional e internacional.

Contexto de la organización

Modelo de negocio

▪ Entorno empresarial y mercados en los que opera.

BCL es una empresa abocada al área de servicios y soluciones integrales, que se adapta a las necesidades de sus clientes. Cuenta con 3.104 personas trabajadoras (206 trabajadores más que el año 2021) de los cuales un 4,31% son personas con discapacidad, porcentaje que es dos veces superior al exigido por la LGD. Con sus 13 oficinas, tiene presencia en toda España:

Las delegaciones son las siguientes:

- ▶ Málaga, calle Fidias 32 P.E. Sta. Bárbara. 29004.
- ▶ Sevilla, calle Aviación 59 P.I. Calonge Ed. Vilaser Pl. 1 Mod. 26. 41007.
- ▶ Zaragoza, calle Jorge Guillén 30. 50018.
- ▶ Oviedo, calle Río Sella 3 Bj. 33010.
- ▶ Palma de mallorca, calle Gabriel Carbonell, 15, Bajo. 07008.
- ▶ Las Palmas de Gran Canaria, calle Domingo Rivero, 5, 35011.
- ▶ Galicia: Pontevedra, Pr. da Carrasca 5. 36379. Nigrán.
- ▶ Madrid, calle Luis I 71 Nave 11. 28031.
- ▶ Alicante, Ronda Muralles 51 Bj. Dcha. 03700. Denia.
- ▶ Valencia, calle del Padre Urbano 35, 46009
- ▶ Vitoria, Avenida 8 de marzo, 17 A, oficina 3 01002 Vitoria.
- ▶ Santander C/ Miguel Artigas nº 6, 1ºC-2, C.P: 39002,
- ▶ Barcelona, C/Femades, 19-25. 08907 L'Hospitalet de Llobregat

La misión de BCL es generar valor para su empresa, a través de la calidad y la excelencia de los servicios que ofrecen, y a través de sus valores que lo definen, la capacitación del personal y marcando la diferencia a la hora de trabajar.

Los valores que marcan el legado de BCL, son, por citar algunos de ellos:

- ▶ Orientación al cliente.
- ▶ Generación de beneficio.
- ▶ Adaptabilidad.
- ▶ Confidencialidad.

La organización cuenta con más de 450 clientes tanto del sector público, como por ejemplo la Universidad Pablo de Olavide, La Junta de Andalucía, La Junta de Extremadura, como del sector privado, como MAPFRE, Repsol, Carrefour y BOSH, pertenecientes a un abanico interesante de

todo tipo de sectores a los cuales BCL presta servicio a través de las delegaciones repartidas por todo el territorio nacional. Estos sectores son tales como la sanidad, la educación, la hostelería, la industrial, el sector agroalimentario o las grandes superficies, entre otros.

BCL ofrece, con más de 25 años de experiencia, sus servicios en varias áreas:

- A. Servicios de limpieza. Abocado a higienización y desinfección de diferentes espacios e instalaciones. Con un equipo tecnológico de punta y excelentísimos estándares de calidad, permiten a BCL adecuarse a diferentes áreas ofreciendo el mejor servicio. Se cuenta con limpieza agroalimentaria, limpieza convencional, limpieza industrial, limpieza sanitaria, limpieza hotelera, limpieza farmacéutica, y desinfección. Prestaciones asociadas a la higienización de espacios, limpieza y mantenimiento, soluciones de Seguridad COVID-19.
- B. Servicios auxiliares: Llevando a cabo todos los procesos auxiliares de una empresa que, sin ser la actividad principal, aún siguen siendo esenciales para el funcionamiento óptimo de esta. Algunos ejemplos son servicios a usuarios, conserjería, servicios para instalaciones, business process outsourcing y logística.
- C. Servicios medioambientales: Servicios principalmente abocados a jardinería. También dedicado a medio urbano y/o forestal y rural, como así también consultoría ambiental.
- D. Mantenimiento de instalaciones. Servicios de mantenimiento para la mejora de la durabilidad y rendimiento energético de los equipos en las instalaciones de los clientes.
- E. Servicios de eficiencia energética. Soluciones y mejoras de eficiencia energética.

La ilustración siguiente, muestra de forma esquemática y resumida, el alcance de los servicios prestados por BCL en todo el territorio nacional, llevando a varios clientes calidad y prestigio.



Ilustración 1.- Servicios prestados por BCL.

Organización y Estructura.

El organigrama y mapa de procesos de BCL son:

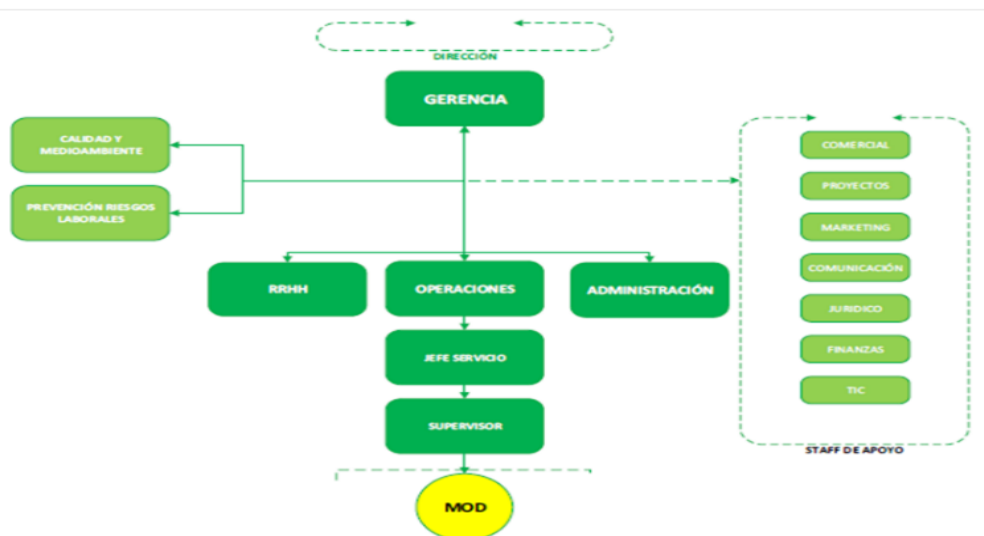


Ilustración 2.- Organigrama de BCL.

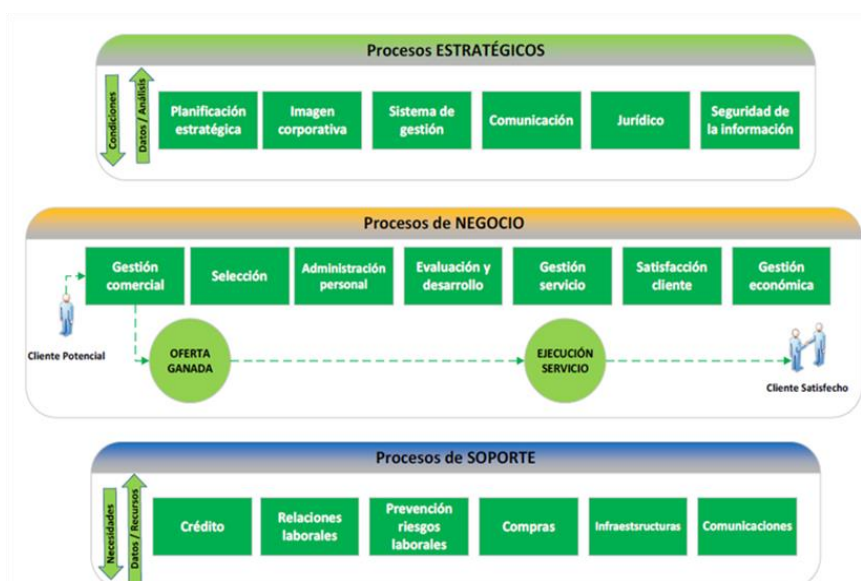


Ilustración 3.- Mapa de procesos de BCL.

Objetivos y estrategias.

La organización ha establecido un Plan estratégico en el año 2022, que, a diferencia del Plan estratégico anterior de tres años, este nuevo Plan abarca 9 años (2022-2030). Este Plan estratégico se denomina EMPODERA 22.30.

Dicho Plan estratégico, está fragmentado en 3 diferentes fases, y diferenciadas temporalmente. La primera de ellas, y la que cubre una franja temporal desde 2022 a 2024, se denomina DESARROLLA, teniendo una visión corporativa y un enfoque a los clientes tanto externos como internos. En este ciclo se espera generar una cultura de sostenibilidad en su sentido más amplio

y estrategias de buen gobierno en toda la organización con bases sólidas y centradas en las personas como eje superior. Se pretende además tener una alineación tanto interna como externa de las partes interesadas.

La segunda fase (MEJORA) corresponde al periodo comprendido entre 2025 y 2027 teniendo una visión corporativa y apostando a la mejora continua.

Finalmente, desde 2028 a 2030, entraría en juego la fase CONSOLIDA, donde a través de una visión corporativa se persigue la excelencia en Sostenibilidad social, económica y ambiental.

El plan estratégico de la compañía impulsa a la redirección de BCL para la generación de opciones de negocio a través de la especialización, innovación y formación de los empleados, apuntando a ser más sostenibles y ser reconocidos tanto interna como externamente como empresa socialmente responsable que se ocupa y preocupa por el medioambiente, consiguiendo así un crecimiento económico para todas las partes interesadas. BCL busca **hacer el bien** a través de un crecimiento sostenido **haciéndolo bien**.

Los objetivos planteados para 2022 por BCL son los siguientes:

- ▶ Incrementar el volumen de facturación.
- ▶ Ser sostenible con el crecimiento.
- ▶ Hacer más partícipes a las partes interesadas.
- ▶ Diversificar de servicios y expandir la presencia geográfica.
- ▶ Cumplir con la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad e incrementar su obligación de emplear a personas con discapacidad dentro de BCL hasta alcanzar un 6%, que es un valor que está muy por encima del resto de empresas del sector y que diferencia a la organización de su competencia por ser una empresa comprometida con la responsabilidad social. Este objetivo se mantiene desde el 2021. Al cierre del 2022, se tiene una plantilla del 4% de personas con cierto grado de discapacidad, aún así ese porcentaje es mayor al exigido por ley.

A nivel de Grupo SIFU, este cuenta con un plan estratégico, *Transforma 19.21*, que es una nueva oportunidad para transformar la compañía. Uno de los puntos diferenciales de este nuevo plan estratégico es que colocan a las personas en el centro del negocio. Además, se potencia el factor social, bajo el concepto “social, sostenible y saludable”, que es diferencial del grupo, y, sobre todo, vela por la sostenibilidad en todos los sentidos.

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



Ilustración 4.- Estrategia de Grupo SIFU.

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

Los principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de BCL son:

- ▶ La presencia de BCL en toda España, que da homogeneidad territorial a nivel de grupo.
- ▶ A medio plazo, los planes de internacionalización incluyen la apertura de nuevas sedes europeas donde poder replicar los modelos de negocio anteriormente implantados y que funcionan con éxito.
- ▶ El acometer nuevos sectores bajo el paraguas de la especialización, lo que supone un menor riesgo por conocimiento de BCL sobre lo que aborda.
- ▶ Mejor valoración y control por parte de los clientes de BCL, a través de la especialización, y mayor fuerza comercial.
- ▶ Poca actividad en redes sociales.
- ▶ Pandemia COVID 19.

La esfera de la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC), es un punto crucial para la organización de BCL, tanto es así que Brócoli Facility Services está socialmente comprometida con la integración laboral de los colectivos más vulnerables. Además, que, en el nuevo Plan Estratégico 22.30, está inmerso un Plan Director de RSC, donde se pretende darle más visibilidad a las partes interesadas, acciones de voluntariado ambiental, y otras acciones vinculadas a la sostenibilidad.

La compañía trabaja activamente en el cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que son la base de su RSC y de las acciones que desarrollan a nivel social y medioambiental. Especialmente está focalizada en los ODS5, ODS8, ODS10, ODS11, ODS13 y ODS17.



Ilustración 5.- Contribución de BCL a los ODS.

✓ Comprometidos con la acción social

Para Brócoli Facility Services es estratégico cumplir el ODS8 y promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo para todos. En este sentido, apuesta por la integración y cuenta en su plantilla con más del 4%% de personas que pertenecen al colectivo de personas con discapacidad, doblando a la cifra establecida por la LDG (2%).



Además, BCL dispone del primer certificado europeo que reconoce y ayuda a las organizaciones por su nivel de compromiso con las personas con discapacidad en el mundo laboral.



Brócoli Facility Services, además, establece alianzas con distintas entidades trabajando por los ODS 10 y 17. Como Empresa Socia de Cruz Roja da soporte en la labor que realizan apoyando a los colectivos más vulnerables en el cumplimiento de la Agenda 2030



✓ *Comprometidos con el talento y la igualdad*

La compañía trabaja junto a EJE&CON con el objetivo de mejorar la competitividad y los resultados, aflorando el talento sin sesgo de género y facilitando el acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección, en igualdad de condiciones y proporción a las de los hombres, incidiendo en el ODS5 para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.



✓ *Comprometidos con el medioambiente*

BCL trabaja y fomenta su vinculación con el ODS13 y vela por el medioambiente y lucha contra el cambio climático en todas sus actuaciones. Como muestra de ello, cuenta con el sello de la inscripción en el Registro de Huella de carbono, Compensación y proyectos de absorción de CO2 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a través de la Oficina Española de Cambio Climático para el año 2021.



Al momento de la elaboración de este informe, aún no contaba con la verificación de Huella de Carbono 2022. Sin embargo, BCL está adherida al Programa de Acuerdos Voluntarios para la reducción de gases con efecto invernadero.



Políticas

BCL 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.

La compañía cuenta con un Código ético redactado a partir de los valores y los pilares culturales del BCL 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 comportamiento ético, responsabilidad social y ambiental, así como en términos de cumplimiento financiero y legal:

- **Objetivo:** procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de BCL y de todos sus empleados, como elemento básico de la cultura empresarial de BCL 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 la organización con sus grupos de interés.

- A quién está dirigido: este código es de aplicación a los miembros del Consejo de Administración, miembros del equipo de Dirección, y a todos los empleados del BCL, 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.
- Compromiso del Consejo de Administración y la Alta Dirección. Deben servir de ejemplo en su comportamiento y marcar un alto nivel de exigencia en el cumplimiento de este Código y demás estándares de cumplimiento ético y normativo.
- Compromiso con los trabajadores.
 - Inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad.
 - Trato respetuoso e interdicción de la discriminación.
 - Respeto a la intimidad y confidencialidad de la información de los empleados
 - Igualdad de oportunidades
 - Seguridad y salud en el trabajo.
 - Fomento del equilibrio personal y profesional.
 - Conflictos de interés.
 - Regalos e invitaciones.
- Compromiso con terceros.
- Compromiso con el medio ambiente.
- Compromisos en relación con la actividad de Grupo SIFU. Respeto a los derechos humanos.

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

BCL tiene dispone también de una política del sistema integrado de gestión de acuerdo con las normas ISO 9001 (calidad) con vigencia hasta 2023, ISO 14001 (medio ambiente) con vigencia hasta 2023, ISO 50001 (energética) con vigencia hasta 2023, ISO 45001 (seguridad y salud) con vigencia hasta 2023 y SGE 21 (Responsabilidad social corporativa) con vigencia hasta 2024. Todas ellas visibles en la página web www.brocoli.es/calidad.

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

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

- CO-PROT-2-3 Protocolo de medidas generales de gestión del riesgo.
- CO-PROT-2-4 Protocolo del representante procesal en procedimientos penales.
- CO-PROT-3-1 Protocolo gestión de canal de denuncias, investigaciones internas y reacciones corporativas ante infracciones del código ético.
- CO-PROT-3-2 Protocolo de derechos y deberes de los empleados de BCL 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 BCL.
- 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 de Protocolo 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.

Además, la organización cuenta con una memoria anual de Compliance 2022 donde una de sus funciones es informar al Consejo de Administración de Grupo SIFU de las actuaciones realizadas en el marco del desarrollo y supervisión del Modelo de Prevención de Delitos (en adelante, MPD) a lo largo del año 2022. Quien hace esta labor es el Compliance Officer de Grupo SIFU.

Dicha memoria tiene un doble carácter: operativo y de monitorización, pues recoge datos anuales agregados y conclusiones relevantes en los ámbitos de la prevención, reacción y predicción.

Resultado de las políticas

BCL, anualmente, es auditado externamente por una entidad certificadora homologada, que realiza auditorias de su sistema integrado de gestión en materia de calidad, medioambiente, eficiencia energética y seguridad y salud. BCL está certificado en la norma ISO 9001 de gestión de calidad, ISO 14001 de gestión medioambiental ISO 50001 de gestión de eficiencia energética e ISO 45001 de gestión de seguridad y salud. Todas las certificaciones tienen alcance sólo el centro de Málaga, situado en-Polígono Industrial Santa Barbara y están vigentes hasta 2023.

En 2021 BCL implanta en el centro de Málaga, un sistema de gestión Ética y Socialmente Responsable de acuerdo a la norma SGE 21, adquiriendo voluntariamente un compromiso con la sostenibilidad en materia económica, social y ambiental. Además de aplicar los valores éticos, demostrarlos y mantenerlos. Esta certificación tiene vigencia hasta 2024 y fue otorgado por Forética.

Además, BCL posee una certificación para la sede de Esplugues de Llobregat de ECOLABEL. Dicha certificación es otorgada por el Departamento de Territorio y Sostenibilidad de Cataluña, y tiene vigencia hasta 2023.

BCL dispone del Certificado DisCert, que es el primer certificado europeo que ayuda a mejorar a las organizaciones en su nivel de compromiso con las personas con discapacidad y a reconocer a las Empresas Socialmente Responsables con la Discapacidad, buscando la excelencia de acuerdo a su nivel de compromiso con las personas con discapacidad a través de un sistema de verificación externo. Además, certifica que BCL cumple con la Ley General de Discapacidad

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

Durante el año 2022 los resultados de las políticas corporativas que quedan descritos a lo largo de este documento confirman que no se han manifestado riesgos sociales, ambientales, éticos ni de buen gobierno relevantes.

Riesgos. Procedimiento de Diligencia Debida

BCL 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 del BCL.

Adicionalmente, BCL dispone de un sistema de gestión integrado, donde se hace además una identificación de riesgos asociados a calidad, el medioambiente y la seguridad y salud. Esto queda reflejado en la matriz de riesgos de procesos y oportunidades. En ella se identifican riesgos por cada uno de los siguientes procesos:

- ▶ Procesos estratégicos. BCL identifica riesgos relacionados con la planificación estratégica, la imagen corporativa, el sistema integrado de gestión, la comunicación; el departamento jurídico y la seguridad de la información.
- ▶ Procesos de negocio. BCL 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 satisfacción del cliente, la satisfacción interna y la gestión económica.
- ▶ Procesos de soporte. BCL identifica riesgos relacionados con el crédito, las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales, compras, gestión de sistemas e Infraestructuras y el soporte al usuario.

Para la diligencia debida en materia de derechos humanos y la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos en materia de derechos humanos BCL cuenta con un sistema de compliance como se describió anteriormente implantado en la organización. BCL 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.

Cuestiones medioambientales

Global Medioambiente

■ Información ambiental detallada de la organización

La gestión y control de los aspectos ambientales es un asunto importante de la responsabilidad social de BCL, que asume los impactos ambientales que generan sus actividades, y en todas y cada una de las regiones en las que opera. Como parte de su compromiso con el medioambiente, tiene implantado la norma ISO 14001 de gestión ambiental con vigencia hasta 2023. Dicha certificación fue otorgada por TÜV Rheinland.

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

Por otro lado, dentro del Plan Estratégico 22.30, Grupo SIFU aspira a ser una empresa reconocida por accionar en post del medio ambiente.

La organización dispone de una identificación de aspectos ambientales y de sus impactos asociados de la organización y de procedimientos de evaluación o certificación ambiental para todas sus actividades. Los principales aspectos ambientales identificados por actividad de todo el grupo SIFU es el siguiente:

Tipo	Aspecto medioambiental	Impacto ambiental	Actividad	Situación de funcionamiento	Directo / Indirecto	Magnitud	Naturaleza	Incidencia en el medio receptor	Grado de significancia
Consumos	Papel y cartón	Agotamiento de recursos naturales.	Trabajos de administración	N	D	10	5	0	18,75
Consumos	Electricidad	Agotamiento de recursos naturales.	Actividad general oficina	N	D	10	8	0	22,5
Consumos	Agua	Agotamiento de recursos naturales.	Actividad general oficina	N	D	1	5	0	7,5
Consumos	Combustible	Agotamiento de recursos naturales.	Uso de vehículos que utilizan combustibles fósiles	N	D	10	10	0	25
Consumos	Tóners y cartuchos de tinta	Agotamiento de recursos naturales.	Trabajos de administración	N	D	5	5	0	12,5
Consumos	Productos químicos de limpieza	Agotamiento de recursos naturales.	Actividad general Limpieza	N	D	1	5	0	7,5
Residuos	Papel y cartón	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Trabajos de administración	N	D	5	1	5	13,75
Residuos	Tóners y cartuchos de tinta	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Trabajos de administración	N	D	5	1	5	13,75
Residuos	Basura asimilable a urbana	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Actividad general oficina	N	D	5	1	1	8,75
Residuos	RAEE's	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Ordenadores y móviles obsoletos	N	D	1	1	5	8,75
Residuos	Fluorescentes	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Iluminación de las instalaciones	N	D	1	1	5	8,75
Residuos	Pilas y baterías de móvil	Uso y degradación del suelo. Impactos indirectos derivados de gestión	Uso de ratones inalámbricos, móviles, etc.	N	D	1	1	5	8,75
Vertidos	Agua residual urbana	Alteración de la calidad del suelo/cauce. Contaminación de acuíferos.	Actividad general oficina	N	D	1	1	1	3,75
Vertidos	Combustible	Alteración de la calidad del suelo/cauce. Contaminación de acuíferos.	Mantenimiento maquinaria almacenada	A	D	1	5	1	8,75
Emisiones	Gases combustión vehículos	Alteración de la calidad del aire. Contribución calentamiento global/efecto invernadero.	Uso de vehículos que utilizan combustibles fósiles	N	D	5	5	1	13,75
Ruido	Actividad general (Climatización)	Disconfort acústico	Actividad general oficina	N	D	1	1	1	3,75

Ilustración 6.- Identificación de aspectos ambientales e impactos asociados.

Además, la organización evalúa los riesgos laborales de cada una de sus líneas de negocio y actividades. Los efectos de estos riesgos para la salud quedan registrados periódicamente en su memoria anual de la actividad preventiva.

La organización cuenta con un responsable y técnico de calidad y medioambiente, y es quien se dedica a la prevención de riesgos de índole ambiental. La estructura organizativa donde está inmersa este responsable es la siguiente:

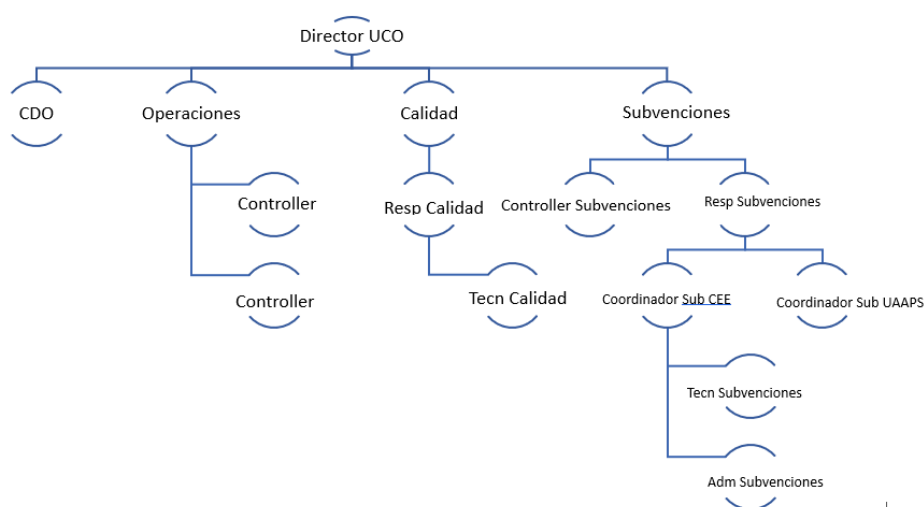


Ilustración 7.- Organigrama de la Unidad de Control Operativo

▪ Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El total de los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales durante 2022 ha sido el mismo que el reportado para el año 2021. Es decir, de un total de 19.971,00€, un 56% menos que el año anterior (dato de 2020 = 35.558,51€).

BCL no ha recibido multas ni sanciones de carácter ambiental durante 2022

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

El principio de precaución ambiental en BCL es articulado a través del mantenimiento del sistema de gestión ambiental ISO 14001 e ISO 50001 de eficiencia energética de la oficina de Málaga, y de las demás oficinas, aunque no estén certificadas, que incluye una evaluación de los aspectos ambientales y sus impactos asociados de todas las actividades realizadas por BCL. También a través de la certificación SGE 21, que es totalmente compatible con los modelos de gestión ya implantados en BCL, y que integra los aspectos ambientales con los sociales y de buen gobierno.

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.

Contaminación

BCL al momento de la elaboración de este informe, no contaba con la verificación y registro de Huella de Carbono 2022. Sin embargo, BCL, posee un Plan de Reducción de emisiones de gases

de efecto invernadero (GEI), que busca reducir en un 1.6% las emisiones de este tipo de gases en comparación al año 2021.

El año 2021 se emitió 2895.05 Tn de CO₂Eq. En BCL el cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es la base de nuestra responsabilidad social y las acciones que desarrollamos a nivel social y medioambiental que certifican nuestro compromiso con la sociedad y el medioambiente que nos rodea.

Durante 2022 se han realizado campañas de sensibilización medioambiental mediante cartelería y comunicados de sensibilización ambiental como publicaciones en el portal interno Conecta2, como se tenía previsto.

En el año 2022 no se han hecho mediciones ambientales ni medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación por ruido o iluminación porque, tras realizar la evaluación de riesgos ambientales, se considera no significativo el impacto de BCL en la contaminación por estas formas. En cualquier caso, BCL cumple con las Ordenanzas Municipales de las localidades en las que se ubican sus centros de trabajo tanto en lo relativo a ruido, como en lo relativo a contaminación lumínica.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

BCL, dentro de su accionar frente al medio ambiente, establece el reciclaje y la reutilización de alguno de los residuos generados como acciones para el fomento de la economía circular y sostenibilidad de cara al Plan Estratégico 22.30.

Las actividades cotidianas de BCL generan residuos del tipo papel y cartón, basura asimilable a urbana, tóner y cartuchos de tinta, pilas y baterías de móviles, fluorescentes, equipos informáticos obsoletos, restos de podas, envases contaminados, absorbentes, sanitarios (tipo I y II) y trapos contaminados y aerosoles.

Todas las oficinas enmarcadas dentro del territorio español donde opera BCL, que generan residuos peligrosos, están dadas de alta como pequeños productores de residuos peligrosos y tienen, además, contratos con gestores autorizados para la correcta recogida y gestión, tanto para residuos peligrosos como no peligrosos.

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

Uso sostenible de los recursos

Agua: El agua que consume BCL procede de la red general de saneamiento público de las localidades donde la organización está presente. No se dispone de datos de algunos de los centros debido a son centros de negocios y el consumo de agua va incluido en el alquiler. Ejemplo de ello son los centros de Vigo, Mallorca, Pamplona, Sevilla.

El total de consumo en m³, para el año 2022, fue de 247,2 m³, siendo las dependencias de Barcelona y Málaga las que mayor consumo de este recurso utilizaron, y el consumo medio por persona fue de 9,18 m³, un valor superior a los 5,09 m³ del 2021.

Si bien al año 2022 se evidencia un aumento del consumo de agua en comparación al año 2021, esto se debe a que el año anterior solo se reportó 56m³ referidos a Málaga.

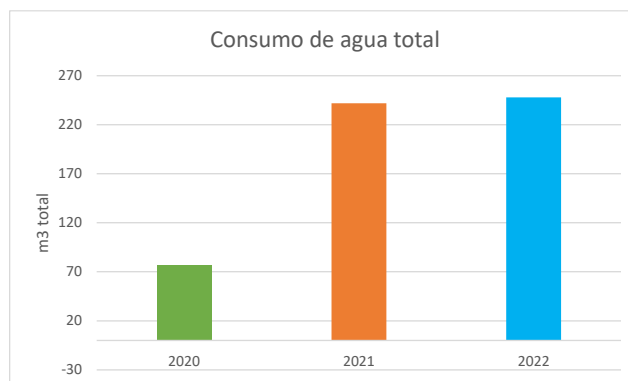


Ilustración 8.- Gráfico evolución del consumo de agua.

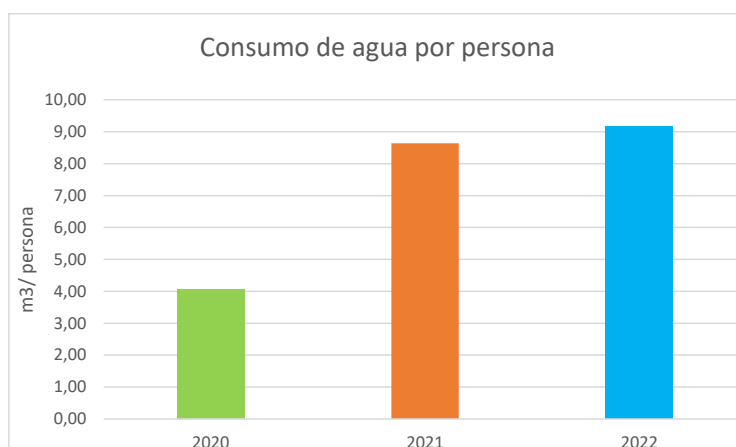


Ilustración 9.- Gráfico evolución del consumo de agua por persona

Papel: Respecto al consumo de hojas de papel impresas por toda la organización del año 2022, este fue de 126.839 hojas, un valor que es un 19% inferior a las 106.406 hojas del 2021. Esta diferencia también viene reflejada al usar el indicador de número de hojas por trabajador, resultando que para el año 2022 fue de 2.348,87hojas/trabajador y en el año 2021, de 3.546,85. Esto supone una diferencia proporcional de -33,78% entre un año y otro.

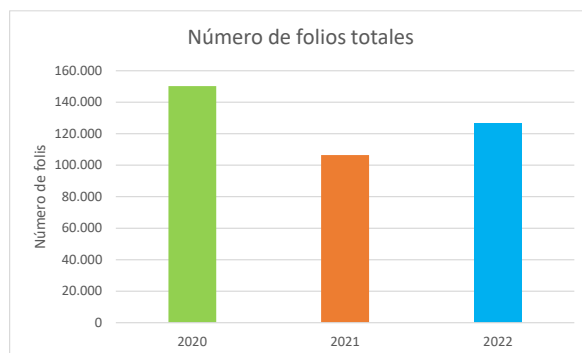


Ilustración 10.- Gráfico evolución del consumo de papel.

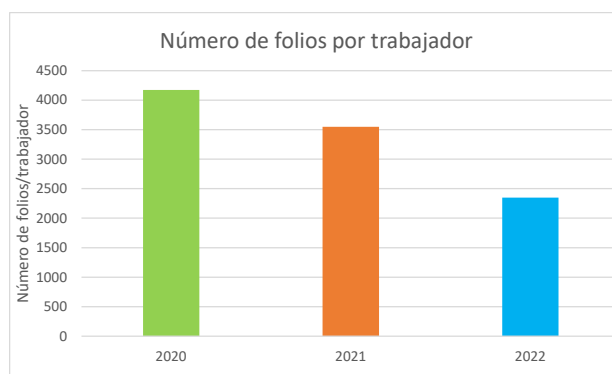


Ilustración 11.- Gráfico evolución del consumo de papel por trabajador.

Como medida para la reducción del uso de papel, BCL sigue apostando por la herramienta App GEOS (implantada desde año 2019) para mejorar el desempeño ambiental en lo relacionado con el consumo de papel. Se sigue utilizando en 3 módulos: supervisión de servicios, encuestas a clientes y albaranes especialista de jardineros y limpiadores, demostrando así la transición digital, pasando de consumir papel a efectuar las mismas acciones en el equipo móvil.

No se dispone de datos de papel de los centros de Valladolid, pero sí de Las Palmas, Navarra, Madrid, Sevilla y Vigo, a diferencia de lo ocurrido en 2021, por lo que también es resultado de la diferencia de consumo de este recurso.

Combustible: El consumo de combustible de todos los centros de BCL en 2022 ha sido de 254.380 litros en valores absolutos, un valor que supera al consumo en el año 2021 (199.348 litros). Si relativizamos estos valores con el número de vehículos de la organización del año 2022, se obtiene un consumo en litros de combustible por vehículo de 1.876,30 litros de media, valor levemente superior a los 1.858,76 del 2021. El siguiente gráfico, muestra como ha sido la evolución creciente del consumo de este recurso desde el año 2020.

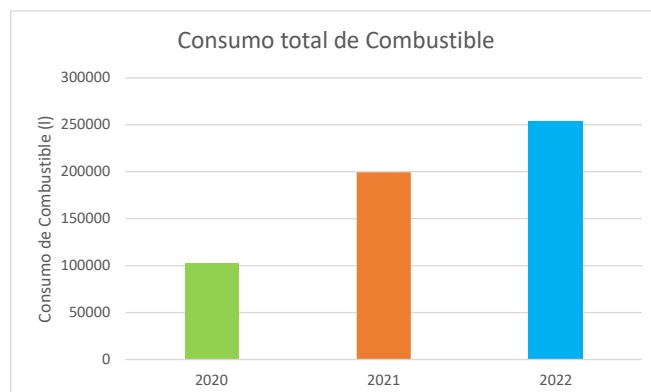


Ilustración 12.- Gráfico evolución del consumo de combustible

Del total de 254.380 litros de recurso fósil utilizado, el 75% (190.901,13 litros) eran Diésel, el 20% (51.708,88 litros) de gasolina, y el 5% (11.770,45 litros de GNC).

PROPORCIÓN DE CONSUMO DE COMBUSTIBLES

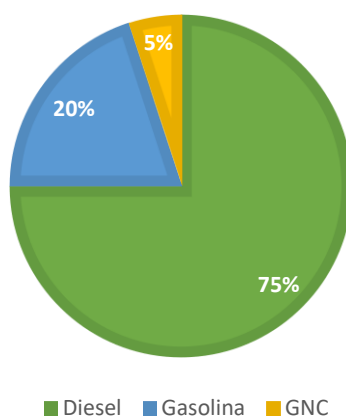


Ilustración 13.- Proporción del consumo de combustible 2022.

Energía eléctrica: BCL consume energía de la red eléctrica general y no genera ni consume energía procedente fuentes renovables, siendo uno de sus objetivos de reducción del 1,6%

El consumo total de electricidad en los centros de BCL en el año 2022 fue de 58.726,8 kWh, lo que equivale a 3,42 kWh por horas de trabajo. Valores diferentes a los reportados en el año 2021, 41.516 kWh de consumo de energía eléctrica y 1,98 de hora trabajada. Estos valores infieren en un aumento proporcional de 41,46% entre 2021-2022.

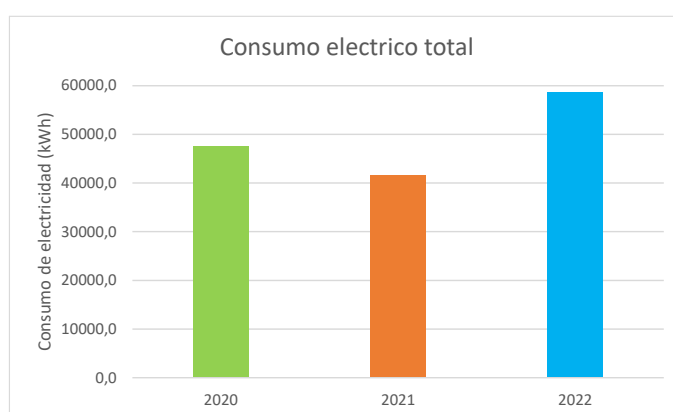
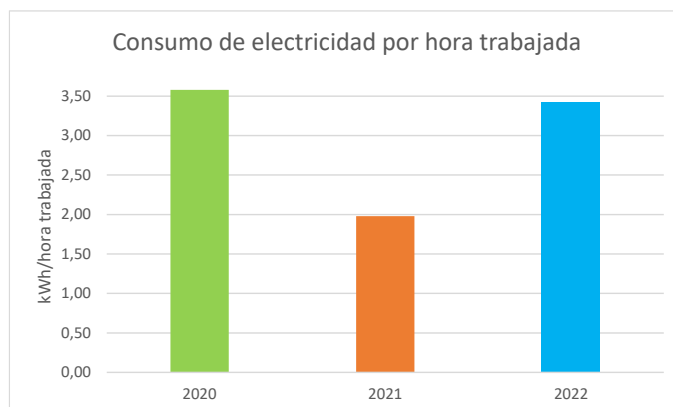


Ilustración 14.- Gráficos evolución del consumo de energía eléctrica en BCL (inferior) y evolución de consumo eléctrico por hora trabajada (superior).

Productos químicos: Al referirse al consumo de productos químicos, el año 2022, tuvo un consumo de 334.145 litros de productos químicos, que representa 7 litros/facturación. Si estos valores son comparados con el año 2021, se consumieron 345.236 litros de productos químicos en valores absolutos y al comparar el indicador de consumo de litros por cada 1.000 € facturados por año, obtenemos un dato de 9 en el 2021. Puede verse en la siguiente ilustración como ha ido disminuyendo el consumo de estos productos. Cabe destacar que, en el año 2022, de la totalidad de litros consumidos de productos químicos, 6.549 litros correspondían a productos de línea ECO.

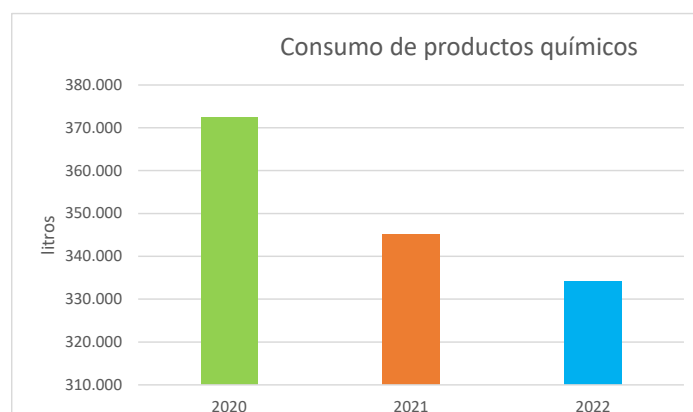


Ilustración 15.- Gráfico evolución del consumo productos químicos en BCL.

Cambio climático

Como se ha comentado en el apartado de Contaminación, BCL no ha verificado el cálculo de huella de carbono correspondiente al ejercicio 2022. Se pretende hacerlo en julio 2023.

Como se comentó, se espera reducir un 1,6% las emisiones del año 2021. A continuación, se muestran las emisiones de GEI en función del alcance y tipo de emisión, y su evolución con el paso del tiempo.

Alcance	Tipo de emisión	2019	2020	2021	2022	Reducción emisiones totales 2021/2022
Alcance 1	Directas	185,23	252.08	517.05	517.05	0%
Alcance 2	Indirectas	11	5.15	36.84	14.73	-60%
Alcance 3	Otras Indirectas	4643.26	3587.01	2341.15	2317	-1%
Alcance 1+2	Directas + indirectas	196.22	257.23	553.9	531.78	-4%
Total (Tn CO ₂ Eq)		4839.48	3844.24	2895.05	2849.51	-1.6%

Tabla 1.- Emisiones y alcances del cálculo de la huella de carbono de BCL.

Para lograr este objetivo de -1,6%, BCL ha adecuado una serie de medidas en función del alcance.

Para el alcance 2, referido a emisiones indirectas propias del consumo de electricidad, BCL, plantea contratar electricidad procedente de fuentes de energía 100% renovables en todas las oficinas de BCL, de esta forma el alcance 2, sería de cero emisiones. Además de que se incrementará la instalación de paneles solares fotovoltaicos. Para próximos ejercicios, se asegurará anualmente la obtención del etiquetado de energía procedente de fuentes renovables.

Referido al alcance 3, se pretende fomentar el uso de transporte público en viajes in itinere tales como el metro, autobús o tren; en detrimento del vehículo propio, en trayectos de la vivienda del trabajador a sus puestos de trabajo, como así también continuar con la reducción en el consumo de productos de limpieza y/o sustitución de productos de limpieza por unos menos contaminantes o ecológicos que tengan menor incidencia en las emisiones de GEI.

Protección a la biodiversidad

BCL no realiza medidas para preservar o restaurar la biodiversidad, ya que todos sus centros de trabajo se encuentran en ciudades o en zonas urbanas donde no se afecta a la biodiversidad ni se generan impactos sobre áreas naturales protegidas. Sin embargo, se cuenta con ciertas medidas de protección a la biodiversidad para impactos considerados indirectos por el certificado ECO LABEL otorgado por el Departamento de Territorio y Sostenibilidad de la Generalitat de Cataluña. El enfoque principal detrás de la etiqueta ambiental ECO LABEL es la evaluación del ciclo de vida, donde se enfocan los procesos que causarán contaminación en las etapas de producción y uso de un producto y se calculan sus efectos.

Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

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

La tabla 1 ilustra el número total de empleados segregados por sexo, edad y puesto de trabajo, concluyendo que a diferencia del 2021 que había 2.906 empleados, en el año 2022 formaron parte de la plantilla de BCL 3.104 empleados, de los cuales, 2.504 eran mujeres y 600 hombres. Es decir que hubo un incremento de 6,8%.

ESPAÑA			
Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	20	18	38
Menores de 30 años	1		1
Entre 30 y 50 años	13	11	24
Mayores de 50 años	6	7	13
Administrativos	4	31	35
Menores de 30 años	1	3	4
Entre 30 y 50 años	2	20	22
Mayores de 50 años	1	8	9
Operarios	576	2455	3.031
Menores de 30 años	62	126	188
Entre 30 y 50 años	283	911	1.194
Mayores de 50 años	231	1418	1.649
Total:	600	2.504	3.104

Tabla 1.- Número total de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

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

La tabla 2 ilustra como es la distribución porcentual de hombres y mujeres dentro de la organización de BCL, en función a la edad y cargo profesional. Por lo que se puede decir que un 47,37% se correspondió a mujeres ocupando altos cargos directivos, a diferencia de los 5,46% del año 2021.

Tipo	Hombre	Mujer
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	52,63%	47,37%
Menores de 30 años	100,00%	0,00%
Entre 30 y 50 años	54,17%	45,83%
Mayores de 50 años	46,15%	53,85%
Administrativos	11,43%	88,57%
Menores de 30 años	25,00%	75,00%
Entre 30 y 50 años	9,09%	90,91%

Mayores de 50 años	11,11%	88,89%
Operarios	19,00%	81,00%
Menores de 30 años	32,98%	67,02%
Entre 30 y 50 años	23,70%	76,30%
Mayores de 50 años	14,01%	85,99%
Total:	19,33%	80,67%

Tabla 2.- Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

c) Número total de modalidades de contrato de trabajo

El número total de contratos indefinidos es de 2.578, de los cuales 738 son a tiempo completo y 1.840 a tiempo parcial. Respecto a los contratos temporales, el total son 526, de los cuales 134 son a tiempo completo y 392 son a tiempo parcial. BCL ofrece empleo de calidad, ya que el 83,05% de los contratos laborales son indefinidos.

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	62	126	188	1	3	4	1	0	1	193
Indefinidos	29	73	102	0	2	2	1	0	1	105
Tiempo Completo	15	7	22	0	2	2	1	0	1	25
Tiempo Parcial	14	66	80	0	0	0	0	0	0	80
Temporales	33	53	86	1	1	2	0	0	0	88
Tiempo Completo	15	11	26	1	0	1	0	0	0	27
Tiempo Parcial	18	42	60	0	1	1	0	0	0	61
Entre 30 y 50 años	283	911	1.194	2	20	22	13	11	24	1.240
Indefinidos	241	722	963	2	17	19	13	11	24	1.006
Tiempo Completo	170	123	293	1	15	16	13	8	21	330
Tiempo Parcial	71	599	670	1	2	3	0	3	3	676
Temporales	42	189	231	0	3	3	0	0	0	234
Tiempo Completo	28	31	59	0	2	2	0	0	0	61
Tiempo Parcial	14	158	172	0	1	1	0	0	0	173
Mayores de 50 años	231	1.418	1.649	1	8	9	6	7	13	1.671
Indefinidos	203	1244	1447	1	7	8	6	6	12	1.467
Tiempo Completo	150	222	372	0	3	3	6	2	8	383
Tiempo Parcial	53	1022	1075	1	4	5	0	4	4	1.084
Temporales	28	174	202	0	1	1	0	1	1	204
Tiempo Completo	15	29	44	0	1	1	0	1	1	46
Tiempo Parcial	13	145	158	0	0	0	0	0	0	158
TOTAL:	576	2.455	3.031	4	31	35	20	18	38	3.104

Tabla 3.- Número total de modalidades de contrato de trabajo

d) Distribución de modalidades de contrato de trabajo

La tabla siguiente resume la distribución porcentual de tipo de contrato en función de la edad y cargo dentro de BCL, resultando por ejemplo que hubo en el 2022 un 9,12% de empleados masculinos de entre 30 y 50 años que desempeñaban la función de operario, a diferencia al año 2021 que solo se reportó un 8,33%.

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	2,00%	4,06%	6,06%	0,03%	0,10%	0,13%	0,03%	0,00%	0,03%	6,22%
Indefinidos	0,93%	2,35%	3,29%	0,00%	0,06%	0,06%	0,03%	0,00%	0,03%	3,38%
Tiempo Completo	0,48%	0,23%	0,71%	0 %	0,06%	0,06%	0,03%	0,00%	0,03%	0,81%
Tiempo Parcial	0,45%	2,13%	2,58%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,58%
Temporales	1,06%	1,71%	2,77%	0,03%	0,03%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	2,84%
Tiempo Completo	0,48%	0,35%	0,84%	0,03%	0,00%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,87%
Tiempo Parcial	0,58%	1,35%	1,93%	0,00%	0,03%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	1,97%
Entre 30 y 50 años	9,12%	29,35%	38,47%	0,06%	0,64%	0,71%	0,42%	0,35%	0,77%	39,95%
Indefinidos	7,76%	23,26%	31,02%	0,06%	0,55%	0,61%	0,42%	0,35%	0,77%	32,41%
Tiempo Completo	5,48%	3,96%	9,44%	0,03%	0,48%	0,52%	0,42%	0,26%	0,68%	10,63%
Tiempo Parcial	2,29%	19,30%	21,59%	0,03%	0,06%	0,10%	0,00%	0,10%	0,10%	21,78%
Temporales	1,35%	6,09%	7,44%	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	7,54%
Tiempo Completo	0,90%	1,00%	1,90%	0,00%	0,06%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	1,97%
Tiempo Parcial	0,45%	5,09%	5,54%	0,00%	0,03%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	5,57%
Mayores de 50 años	7,44%	45,68%	53,13%	0,03%	0,26%	0,29%	0,19%	0,23%	0,42%	53,83%
Indefinidos	6,54%	40,08%	46,62%	0,03%	0,23%	0,26%	0,19%	0,19%	0,39%	47,26%
Tiempo Completo	4,83%	7,15%	11,98%	0,00%	0,10%	0,10%	0,19%	0,06%	0,26%	12,34%
Tiempo Parcial	1,71%	32,93%	34,63%	0,03%	0,13%	0,16%	0,00%	0,13%	0,13%	34,92%
Temporales	0,90%	5,61%	6,51%	0,00%	0,03%	0,03%	0,00%	0,03%	0,03%	6,57%
Tiempo Completo	0,48%	0,93%	1,42%	0,00%	0,03%	0,03%	0,00%	0,03%	0,03%	1,48%
Tiempo Parcial	0,42%	4,67%	5,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,09%
TOTAL:	18,56%	79,09%	97,65%	0,13%	1,00%	1,13%	0,64%	0,58%	1,22%	100,00%

Tabla 4.- Distribución de modalidades de contrato de trabajo.

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

Tipo	Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			Operarios			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	0	2	2	0	0	0	92	178	269	272
Indefinidos	0	0	0	0	0	0	32	40	71	71
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	8	4	12	12
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	23	36	59	59
Temporales	0	2	2	0	0	0	60	138	198	200
Tiempo Completo	0	1	1	0	0	0	23	7	30	31
Tiempo Parcial	0	1	1	0	0	0	36	132	168	169
Entre 30 y 50 años	3	28	31	13	10	23	331	1.511	1.842	1.896
Indefinidos	3	23	25	13	10	23	200	859	1.059	1.107
Tiempo Completo	0	19	19	13	10	23	122	88	210	251
Tiempo Parcial	3	4	7	0	0	0	79	771	849	856
Temporales	0	5	5	0	0	0	131	652	783	789
Tiempo Completo	0	4	4	0	0	0	40	75	115	119
Tiempo Parcial	0	2	2	0	0	0	91	577	668	670
Mayores de 50 años	2	8	10	4	1	5	285	2.034	2.319	2.334
Indefinidos	1	5	7	4	1	5	185	1.534	1.719	1.730
Tiempo Completo	0	2	2	4	1	5	119	168	287	294
Tiempo Parcial	1	3	4	0	0	0	66	1.366	1.432	1.436
Temporales	1	3	4	0	0	0	100	500	600	604
Tiempo Completo	0	2	2	0	0	0	31	37	68	70
Tiempo Parcial	1	1	2	0	0	0	69	463	532	533
TOTAL:	5	39	44	17	11	28	707	3723	4430	4502

Tabla 5.- Promedio anual de modalidades de contrato de trabajo.

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	2	0	2
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	2	0	2
Mayores de 50 años	0	0	0
Administrativos	1	2	3
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	2	2

Mayores de 50 años	1	0	1
Operarios	51	117	168
Menores de 30 años	13	8	21
Entre 30 y 50 años	29	59	88
Mayores de 50 años	9	50	59
Total:	54	119	173

Tabla 6.- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

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

Tipo	Remuneraciones Medias 2021			Remuneraciones Medias 2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	2.348 €	1.779 €	2.064 €	2.192 €	2.136 €	2.164 €
Menores de 30 años	2.657 €	1.610 €	2.133 €	1.436 €	838 €	1.137 €
Entre 30 y 50 años	1.960 €	2.117 €	2.038 €	2.416 €	2.422 €	2.419 €
Mayores de 50 años	2.428 €	1.611 €	2.019 €	2.722 €	3.150 €	2.936 €
Administrativos	1.300 €	1.343 €	1.322 €	666 €	1.263 €	964 €
Menores de 30 años	1.524 €	1.650 €	1.587 €	501 €	774 €	637 €
Entre 30 y 50 años	1.391 €	1.283 €	1.337 €	893 €	1.490 €	1.191 €
Mayores de 50 años	986 €	1.096 €	1.041 €	602 €	1.524 €	1.063 €
Operarios	1.384 €	812 €	1.098 €	1.161 €	633 €	897 €
Menores de 30 años	1.443 €	958 €	1.200 €	894 €	552 €	723 €
Entre 30 y 50 años	1.456 €	777 €	1.117 €	1.244 €	655 €	950 €
Mayores de 50 años	1.252 €	702 €	977 €	1.344 €	691 €	1.017 €
Total:	1.677 €	1.311 €	1.494 €	1.339 €	1.344 €	1.342 €

Tabla 7.- Remuneraciones medias y su evolución.

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

La brecha salarial del 2022 en BCL ha sido -0.35%, según los salarios medios de la siguiente tabla*:

	Hombres	Mujeres	%*
Salario medio mensual	1.339 €	1.344 €	-0,35%

Tabla 8.- Brecha salarial por sexos 2022.

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

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

Como puede verse en la siguiente tabla, la remuneración media del sexo femenino para altos cargos como directivos y consejeros de BCL, duplica al valor del 2021.

Directivos y consejeros	Remuneraciones Medias 2021		Remuneraciones Medias 2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menores de 30 años	0 €	0 €	0 €	0 €
Entre 30 y 50 años	5.800 €	4.514 €	4.886 €	8.992 €
Mayores de 50 años	5.364 €	3.373 €	0 €	0 €

Tabla 9.- Remuneraciones medias de consejeros y directivos.

- j) Políticas de desconexión laboral.

En 2022 el Grupo SIFU realiza la revisión y aprobación de la política interna del derecho a la desconexión digital, que estaba planificada desde el año 2019. El objetivo principal es dar respuesta a la necesidad de establecer una delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Esta política interna es de ámbito nacional e impulsa medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor organización del trabajo.

Esta política interna contempla, además, acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

En el personal que trabaja de oficina, y utiliza correo electrónico, la firma de cada persona, posee el siguiente agregado referido a desconexión digital” “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.”

- k) Empleados con discapacidad.

En el año 2022 hubo 3.104 de personas con discapacidad contratadas. Es decir que 95,8% más que en el año 2021 (128 personas con discapacidad). Del total, 80.6% eran mujeres (3.104 personas contratadas), mientras que el 19,3% corresponde al sexo masculino (600 personas).

% de Discapacidad	Masculino	Femenino	Total
Entre 33% y 65%	550	2.420	2.970
> 65%	48	75	123
Sin grado de discapacidad	2	9	11
Total	600	2.504	3.104

Tabla 10.- Empleados con discapacidad 2022.

BCL dispone del Certificado DisCert, que es el primer certificado europeo que ayuda a mejorar a las organizaciones en su nivel de compromiso con las personas con discapacidad y a reconocer a las Empresas Socialmente Responsables con la Discapacidad, buscando la excelencia de acuerdo a su nivel de compromiso con las personas con discapacidad a través de un sistema de verificación externo. Además, certifica que BCL cumple con la Ley General de Discapacidad.

Encuesta CLIMA

Durante el 22 de junio y 8 de julio de 2022, se llevó a cabo una encuesta en BCL, con una participación del 64% de la plantilla, donde el 56% fueron mujeres y el 44% hombres.

La representación por edades de los entrevistados fue de un 50% entre 35 y 44 años, seguido por un 29% correspondiente a personas de entre 45 y 54 años. Los jóvenes de entre 25 y 34 años representaron el 15%.

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

Esta encuesta tuvo en consideración los siguientes bloques y los mismos bloques se encuentran diferenciados en color en función al promedio obtenido en cada bloque en función de las diferentes preguntas por bloque.

Bloque	Ranking 2022
LIDERAZGO	3.92
PRL	3.75
TIC	3.35
AMBIENTE DE TRABAJO	3.76
COMPROMISO	3.37
COMUNICACIÓN	3.08
VALORES Y CULTURA	2.86
FORMACION Y DESARROLLO	3.07
COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	2.99
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2.95
SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA	2.62
PROCEDIMIENTOS	2.53

Siendo el bloque de selección y promoción interna el valor más bajo se estableció como meta de acción, potenciar la visibilidad de las vacantes internas.

Para el bloque de procedimientos, se estableció la revisión de Procedimientos internos para la agilización de la operativa de trabajo.

Para lo que se refiere a organización de trabajo, que también fue uno de los bloques con promedios más bajos, se estableció, revisar y proponer acciones para la gestión del tiempo y las cargas de trabajo.

Respecto al bloque de valores y cultura, se entabla como acción a seguir, definir, implementar y publicitar la cultura organizacional de BCL.

Organización del trabajo

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

El número total de jornadas de absentismo durante 2022 para BCL, fue de **3.161.651 horas**

Las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores de BCL están recogidas en el plan de igualdad en la organización. Este plan recoge medidas relacionadas con la difusión entre los empleados de los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y posibilidad de cambio de puesto de trabajo por motivos de conciliación familiar.

Salud y seguridad

Para el despliegue de su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y acorde a lo recogido en los artículos 10 y 14 del Real Decreto 39/1997, BCL ha adoptado como modalidad preventiva un servicio de prevención propio (SPP), constituido en el año 2013, para asumir las especialidades de seguridad y salud laboral, higiene y ergonomía y psicología aplicada. Además, para la especialidad de vigilancia de la salud se ha establecido un concierto con un servicio de prevención ajeno (SPA).

Una muestra del compromiso de BCL con la seguridad y salud de sus trabajadores es la implantación de un sistema de gestión de la Seguridad y basado en la norma ISO 45001:2015. 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, manteniéndose dicha certificación en la actualidad.

Además, conforme a lo estipulado en el artículo 38 de la Ley 31/1995, tiene constituidos dos Comités de Seguridad y Salud como sigue:

COMITES DE SST	Fecha Constitución	Nº miembros
COMITÉ BRÓCOLI ESPLUGUES DE LLOB.	Mayo 2017	2
COMITÉ BRÓCOLI MALAGA.	Octubre 2012	2

Tabla 11.- Comités de Seguridad y Salud BCL.

En 2022 se han producido 73 accidentes con baja. Se muestran en la siguiente tabla los tipos de accidentes y tasas de frecuencia y gravedad por sexo:

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Nº de Accidentes	31	42	73
Índice de Frecuencia (nº accidentes/nº horas trabajadas*10 ⁶)	33,92	18,68	23,09
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*10 ³)	0,79	0,63	0,67
Enfermedades Profesionales	0,00	2	2
Índice de Frecuencia (nº enfermedades/nº horas trabajadas*10 ⁶)	0,00	0,89	0,89
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*10 ³)	0,00	0.049	0.049

Tabla 12.- Tipos de accidentes de trabajo y tasas de frecuencia y gravedad.

En el año 2022 se registraron 52 accidentes menos que en el año 2021. Es que es el sexo femenino quien, tanto en el año 2021 y 2022, más accidentes presentó.

Durante el año 2022, no se identifican puestos en la organización catalogados como de alto riesgo de accidentes y/o de enfermedad relacionadas con su actividad.

Relaciones sociales

BCL como empresa de Grupo SIFU, organiza su diálogo social con todos los trabajadores y trabajadoras 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 Ético) y además, por medio de sus canales y buzones de comunicación puestos a disposición de los trabajadores así como í también del apartado de contacto de la web del Grupo (mpd@brocoli.es).

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

- Comité de empresa. BCL cuenta con los siguientes comités de empresa:

COMITES DE EMPRESA O DE CENTRO	Fecha Constitución	Nº miembros
COMITÉ BROOLI PROVINCIA ALICANTE	Jul-14	5
COMITÉ BRÓCOLI CASTELLON. AYUNTAMIENTO ALCORA	May-18	1

COMITÉ BRÓCOLI ALICANTE AYUNTAMIENTO DENIA	Sep-18	3
COMITÉ BRÓCOLI ALICANTE. JUZGADO ALICANTE	Sep-18	1
COMITÉ BRÓCOLI ALICANTE. JUZGADO BENIDORM	Sep-18	1
COMITÉ BRÓCOLI ALICANTE. JUZGADO ELCHE	Sep-18	1
COMITÉ BRÓCOLI ALICANTE. HOTEL MELIA	Sep-18	1
COMITÉ BRÓCOLI BIZCAIA. AYUNTAMIENTO GORLIZ	Oct-20	1
COMITÉ BRÓCOLI GIRONA. JARDINERIA FIGUERAS	Nov-20	1
COMITÉ BRÓCOLI GIRONA. RESIDENCIA PUIG D'EN ROCA	Dic-20	3
COMITÉ BRÓCOLI GIRONA. AYUNTAMIENTO SALT	Dic-20	3
SIFU MADRID – RSU ALMAGRO	Ago-19	3
SIFA ANDALUCIA – HOSPITAL XANIT BENALMADENA	Jul-20	3
BRÓCOLI – APARACAMIENTOS A LAXE, VIGO	Nov-20	1
BROCOLI GIRONA	Ene- 21	1
ALAVA BROCOLI	Abr – 21	1
BROCOLI (CENTRO MIGUELTURRA)	Dic – 21	3

Tabla 13.- Comités de empresa o de centro BCL.

- ▶ Comité Ético. Se constituyó el 9 de diciembre 2014. El mismo está conformado por 5 miembros y se reúne trimestralmente.
- ▶ Comités de Seguridad y Salud conforme se describió en el apartado de Seguridad y Salud de este documento.

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

CONVENIOS DE Grupo BCL	N.º trabajadores	% trabajadores por convenio
Convenio Colectivo de trabajo del sector de Servicios Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra.	4	0,13%
Convenio Colectivo Estatal de Contratas Ferroviarias.	33	1,06%
Convenio Colectivo de los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.	3	0,10%
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Estatal.	2	0,06%
Convenio Colectivo de Empresa Brócoli, S.L. Alicante	16	0,52%
Convenio Colectivo de Empresa Brócoli, S.L. Málaga	78	2,52%
Convenio Colectivo de Empresa SIFU Madrid.	5	0,16%
Convenio Colectivo de Garajes y Aparcamientos Estatal.	2	0,06%
Convenio Colectivo de Instalaciones y Gimnasios Estatal	2	0,06%
Convenio Colectivo de Instalaciones y Gimnasios Galicia	9	0,29%
Convenio Colectivo de Jardinería.	91	2,93%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña	5	0,16%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Extremadura	1	0,03%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid	1	0,03%
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Murcia	3	0,10%

Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Alicante	22	0,71%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Badajoz	1	0,03%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Granada	36	1,16%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Madrid	1	0,03%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Málaga	6	0,19%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Santa Cruz de Tenerife	2	0,06%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Segovia	8	0,26%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Sevilla	11	0,35%
Convenio Colectivo de Sector de Hostelería Zaragoza	7	0,23%
Convenio Colectivo Empresa Ilunion Outsourcing Prorratedas.	20	0,64%
Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería	2	0,06%
Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.	43	1,39%
Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua	2	0,06%
Convenio colectivo Estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural	55	1,77%
Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción.	24	0,77%
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.	1	0,03%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Badajoz	17	0,55%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Baleares	1	0,03%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Barcelona	57	1,84%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Cáceres	4	0,13%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Madrid	13	0,42%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Sevilla	1	0,03%
Convenio Colectivo Siderometalurgia Toledo	1	0,03%
Paco Sant Llorençs	6	0,19%
Pacto CLD SUTR, S.L. L'Ametlla del Vallés	5	0,16%
Pacto Fisersa Ecoservis	34	1,10%
Seguriber	1	0,03%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Ciudad de Melilla	8	0,26%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de A Coruña	15	0,48%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Álava	11	0,35%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Albacete	8	0,26%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Alicante	28	0,90%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Almería	10	0,32%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Asturias	38	1,23%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Ávila	3	0,10%

Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Badajoz	30	0,97%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Baleares	97	3,13%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Barcelona	393	12,67%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Burgos	1	0,03%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cáceres	9	0,29%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cádiz	16	0,52%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cantabria-Santander	48	1,55%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Castellón	49	1,58%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Ciudad Real	60	1,93%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Córdoba	27	0,87%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Cuenca	2	0,06%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Girona	205	6,61%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Granada	6	0,19%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Guadalajara	1	0,03%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Guipúzcoa	53	1,71%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Huelva	6	0,19%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Huesca	68	2,19%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Jaén	27	0,87%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de La Rioja	39	1,26%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Las Palmas	30	0,97%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de León	8	0,26%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Lérida	45	1,45%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Lugo	12	0,39%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Madrid	108	3,48%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Málaga	142	4,58%

Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Murcia	26	0,84%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Navarra	68	2,19%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Orense	10	0,32%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Palencia	22	0,71%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Pontevedra	61	1,97%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Salamanca	13	0,42%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife	36	1,16%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Segovia	8	0,26%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Sevilla	30	0,97%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Soria	1	0,03%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Tarragona	83	2,68%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Teruel	62	2,00%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Toledo	15	0,48%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Valencia	73	2,35%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Valladolid	52	1,68%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Vizcaya-Bilbao	49	1,58%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Zamora	5	0,16%
Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la Provincia de Zaragoza	206	6,64%
Convenio Colectivo de Limpieza Plentzia.	6	0,19%
Acuerdo entre las partes y estatuto de los trabajadores	34	1,10%
Convenio Colectivo de Empresa Privadas que Gestionan Equipamientos y Servicios Públicos Afectos a la Actividad Deportiva y de Ocio de Cataluña	2	0,06%

Tabla 14.- Convenios Colectivos BCL.

BCL 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 organización mantiene su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo certificado ISO 45001:2015. El balance de toda la gestión de seguridad y salud en el trabajo que realiza BCL, incluido el balance de los convenios colectivos, queda evidenciado en el número de accidentes y enfermedades profesionales, así como en sus índices de siniestrabilidad asociados.

Formación

En BCL la formación de las personas se entiende como un proceso continuo clave para la gestión y el logro de sus objetivos. Es un proceso estratégico clave para la consecución de los objetivos de la empresa.

Las acciones formativas, se planifican a través de un proceso de detección de necesidades formativas, en las que se identifican las acciones a abordar.

BCL dispone de un plan de formación para el año 2022, en el que se han identificado las siguientes áreas para desarrollar acciones formativas:

- Prevención de Riesgos Laborales
- Normativa y legislación vigente
- Conocimientos Técnicos
- Desarrollo de Habilidades
- Formación inicial.

La tabla siguiente muestra la cantidad de horas de formación, por categorías profesionales que se han impartido durante el año 2022, donde se observa que se han realizado un 1% más de horas que en el año 2021.

Tipo	HABILIDADES	IDIOMAS	PRL	TÉCNICA	Nº de horas de formación
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	457	120	0	141	718
Administrativos	674	0	492	0	1.166
Operarios	0	0	0	1.715	1.715
Total:	1.131	120	492	2.987	3.599

Tabla 15.- Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

BCL concibe la accesibilidad en su concepto más amplio. No sólo trabajamos para las personas con discapacidad, sino en el concepto de accesibilidad universal, tanto en el acceso a los edificios y establecimientos, como en el acceso a los servicios y/o productos.

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

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

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

Además, cuenta con un protocolo de igualdad y prohibición de trato discriminatorio (CO-PROT-4-1), y dentro del código ético de BCL se hace referencia a la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

BCL también cuenta con una certificación de accesibilidad web doble AA. Esta categoría es el intermedio y el más requerido por las entidades que expiden certificaciones de accesibilidad web. Reúne los sitios web que respetan criterios más avanzados como la disponibilidad de subtítulos para audios en directo, la audiodescripción, el tamaño de texto aumentable.

Actualmente BCL no cuenta con ningún certificado de accesibilidad, ni un Departamento que funcione como tal. Se está creando una nueva línea de negocio para poder auditar en formato de entidad colaboradora con AIS.

Igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad

Se han llevado a cabo la MEMORIA de CIERRE de acciones de igualdad estableciéndose reuniones para la elaboración del II Plan de Igualdad, que por pandemia mundial COVID 19 se tuvo paralizado por varios meses. Actualmente se mantiene en estado de elaboración.

BCL tiene implantado un plan de igualdad prorrogado, con acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que incluye las siguientes medidas:

- Garantizar el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración efectiva, mediante la promoción de las mujeres en Brócoli.
- Iguales oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- No discriminación en iguales condiciones de idoneidad.
- Protocolo de actuación para corregir comportamientos o acciones que pudieran entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Comunicación e información de las políticas en materia de igualdad.

BCL cuenta con un protocolo de igualdad y prohibición de trato discriminatorio (CO-PROT-4-1) y dentro del Código Ético hay un compromiso de trato respetuoso e interdicción de la discriminación y de igualdad de oportunidades.

En el mes de Julio de 2022 se firmó un plan de conciliación de vida familiar con la RLT de BROCOLI.

En septiembre de 2022 se realizó una entrevista por parte del comité de BROCOLI a todas las personas trabajadoras para saber del interés de cada uno de ellos y ellas, de cara a mejorar en las condiciones de conciliación de la vida personal y familiar. Las personas que respondieron a la encuesta fueron 40 personas coincidiendo en su gran mayoría que sería oportuno, una ampliación de días en vacaciones estivales, navidad y semana santa, como así también una reducción de la jornada laboral, ampliación de algún día de permiso retribuido, flexibilidad horaria en la jornada laboral, sobre todo a aquellas personas que tienen más de dos hijos menores de 15 años.

Con SIFU también se han firmados protocolos de comunicación inclusiva y de acoso con las RLTs correspondientes de cada zona.

Respeto de los derechos humanos

En 2022, se ha añadido al manual de acogida el código ético. Se ha habilitado el canal de denuncias en BCL <https://www.brocoli.es/canal-denuncia>

Para la diligencia debida en materia de derechos humanos y la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos, en materia de derechos humanos, BCL cuenta con un Código Ético y un sistema de compliance, como se describió anteriormente, ambos implantados en la organización.

BCL pone a disposición de su personal canales de consulta y/o denuncia de casos en los que se detecte o se sospeche que se está incumpliendo el Código Ético o de cualquier otro incumplimiento que pueda suponer un delito penal, a través del correo mpd@brocoli.es, gestionado por la Comisión de Auditoría, Control y Seguimiento. Esta comisión está integrada por cuatro miembros, uno de los cuales es el oficial de cumplimiento también llamado Compliance Officer y que vela por el cumplimiento del Código Ético.

Complementariamente, BCL dispone de un canal de comunicación genérico para terceras partes en el apartado de contacto de la web de BCL www.brocoli.es

BCL 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 2022 en BCL no hubo denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Lucha contra la corrupción y el soborno

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

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

Información sobre la sociedad

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

BCL aplica medidas para promover el empleo acorde con su política, objetivos y estrategia de crecimiento orgánico en todo el territorio español. Dicho empleo es siempre no discriminatorio y tiene objetivos de sobrepasar los porcentajes de inclusión social y empleabilidad definidos en la Ley General de Discapacidad.

Como parte de su sistema integrado de gestión, el BCL anualmente realiza un trabajo de identificación de partes interesadas, evaluación y detección de necesidades y expectativas fruto del diálogo y comunicación con cada parte interesada. Los compromisos de BCL con el desarrollo sostenible están recogidos en su política de gestión integrada.

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales son consecuencia de la siguiente matriz de priorización:

	Mayor influencia	Menor influencia
Mayor relevancia	Dirección Comités internos Área QMA Propietarios/ Accionistas Sindicatos Servicio de Prevención Propio	Empleados Competencia Proveedores Subcontratas
Menor relevancia	Administración pública Clientes Asociaciones Empresas del Grupo Mutua de AATT/EEPP Servicios de Prevención Ajenos	Ciudadanía Medios comunicación Empresas colindantes Compañías suministradoras de energía Entidades certificadoras Compañía aseguradora

Ilustración 16.-Grupos de interés BCL.

Durante este 2022 algunas de las acciones más relevantes llevadas a cabo con organizaciones sociales y administraciones públicas, encontramos:

- ✓ Participación en las Jornadas Corresponsables de responsabilidad social que tuvieron lugar en Madrid, A Coruña y eventos virtuales.
- ✓ Participación en la iniciativa #YoTrabajoPositivo organizada por la Coordinadora Trabajando en Positivo para promover la sensibilización sobre la no discriminación por VIH y SIDA en el entorno laboral. Se hizo difusión de la campaña a través de los canales de comunicación habituales del Grupo (redes sociales, web, revista Somos Capaces).
- ✓ Participación en ferias de empleo locales.
- ✓ YMCA #TalentoFemenino

- ✓ Campañas solidarias varias de recogida tapones, juguetes, libros, ropa, productos de higiene y cuidado personal...
- ✓ Recogida mochilas niños/as refugiados de Ucrania
- ✓ Red GENER@IGUALDAD RETOS EMPRESARIALES

Campañas sensibilización

- Día de la mujer 08/03/2022. Nacional
- Campaña de sensibilización por la igualdad junto a YMCA Valencia (zona Valencia).
- Día contra Violencia género. Nacional. 25.11.2022
- Campaña sensibilización VIH en zona Valencia.

Al año 2022, BCL pertenece a las siguientes asociaciones:

- ▶ ITEL-Instituto Técnico Español de Limpieza.
- ▶ IFMA-Asociación Internacional de Facility Management.
- ▶ AEHCOS-Asociación de Empresarios Hoteleros de la Costa del Sol.
- ▶ APD-Asociación para el Progreso de la Dirección.
- ▶ Eje & Con.
- ▶ ASPEL-Asociación Profesional de Empresas de Limpieza
- ▶ ARED
- ▶ Fundación Jerico.

Compras

Los procedimientos de compras y proveedores se regulan en los procedimientos PR.09.01.01 y PEC-03. A continuación, se detalla el tipo de compras local y nacional correspondiente al año 2022:

COMPRAS	TIPO	Suma de Importe	Suma de PESO
BCL	LOCAL	4.099.618,78	23,71%
	NACIONAL	2.327.125,62	13,46%
SIFU	LOCAL	2.642.531,24	15,29%
	NACIONAL	2.056.129,27	11,89%
RESTO EMPRESAS GRUPO	LOCAL	1.191.522,98	6,89%
	NACIONAL	4.875.252,62	28,20%
UTE	LOCAL	63.521,19	0,37%
	NACIONAL	32.339,36	0,19%
Total general		17.288.041,06	100,00%

Tabla 16.- Total Compras por sociedad y tipo de proveedor 2022.

TIPO PROVEEDOR	Suma de Importe	Suma de PESO
LOCAL	7.997.194,19	46,26%
NACIONAL	9.290.846,87	53,74%
Total general	17.288.041,06	100,00%

Tabla 17.- Compras local y nacional 2022.

Subcontratación y proveedores

BCL posee el procedimiento de Compras y proveedores (PEC-03) 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:

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 BCL 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 BCL, 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 BCL 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 BCL 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 BCL de información relacionada con su cumplimiento del código ético.
15. BCL 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 BCL.

Sin embargo, BCL no recoge en su normativa de compras cuestiones sociales ni de igualdad de género a la hora de la selección y contratación de proveedores y subcontratistas, ni dispone de

sistemas de supervisión ni auditorías sociales y ambientales para su cadena de suministro, ya que no se considera un riesgo significativo para la organización.

Consumidores

Al año 2022, BCL no cuenta con medidas específicas enfocadas en la salud y la seguridad de los consumidores, ya que es una empresa dedicada a servicios.

La organización cuenta con un procedimiento de gestión de no conformidades, acciones correctivas y de mejora (PGS-03) en el cual se plasma el registro y resolución de reclamaciones y quejas recibidas. Además, cuenta con un procedimiento de satisfacción del cliente (PEC-04).

A nivel de Grupo, la percepción porcentual de la satisfacción fue menor que el año 2021. Sin embargo aún se mantiene en un margen más que aceptable de valoración (ilustración izquierda). Por otro lado, segregando a BCL de Grupo SIFU se puede interpretar que la valoración es un 3% inferior en BCL (ilustración derecha).

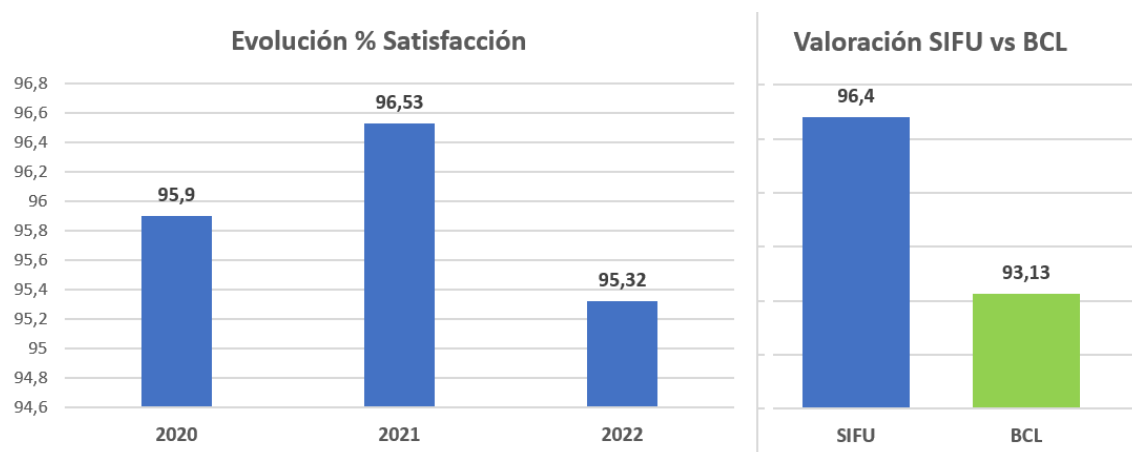


Ilustración 17.-

La valoración global de los clientes en esta campaña para BCL a nivel de oficina se representa a continuación destacando que los servicios brindados en Alicante y Sevilla fueron considerados de excelencia con un 100% de valoración

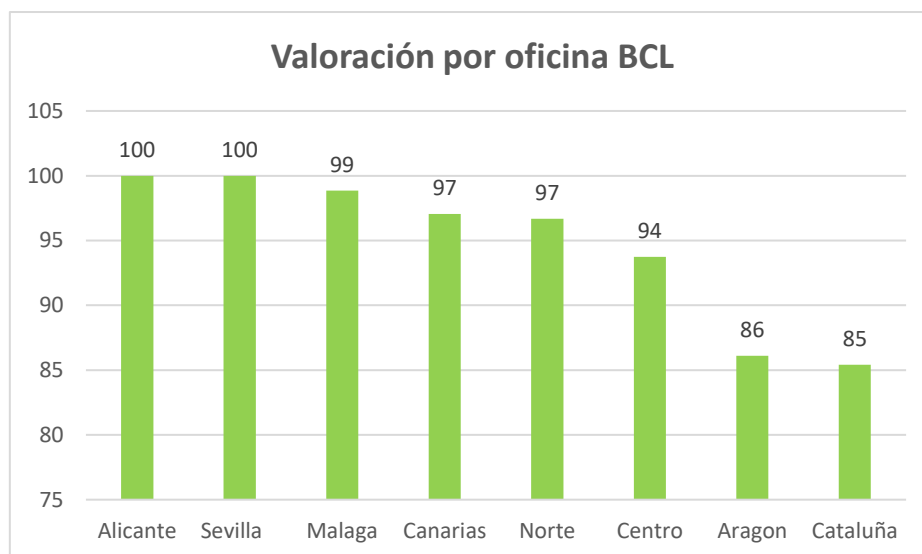


Ilustración 18.- Gráfica KPI encuestas por oficina 2022.

Información fiscal

La siguiente tabla, sintetiza la información fiscal de BCL para el año 2022. Las cifras se dan en miles de euros.

(cifras en miles de euros)	Total Grupo SIFU	SIFU	BCL	Resto	
				España	No España
Facturación	144.820,98	89.636,44	55.184,55	136.271,78	8.549,21
Beneficios antes de Impuestos	6.502,81	3.188,84	3.313,97	6.841,29	-318,68
Impuestos	-1.742,12	-1.000,97	-741,15	-1.700,32	-41,80
Beneficios después de Impuestos	4.760,69	2.187,87	2.572,82	5.121,18	-360,49

Tabla 18.- Tabla Información fiscal de BCL.

Tal como se observa en la tabla, los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por BCL fueron de 3.313,97 miles de euros, lo que significa un 10,46% más que el año 2021 (3.000,08 miles de euros), y los impuestos sobre beneficios pagados, en España fueron de -741,15 miles de euros.

Durante 2022, BCL recibió subvenciones públicas, por un valor de 89,29 miles de euros, un 98% menos que el año anterior (5.750 miles de euros).