MEMORIA

Sostenibilidad

2025

Bcl Sifu

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 4
2. CARTA DEL CEO 5
3. ¿QUÉ ES BCL? 6
3.1. Que hacemos 6
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. Estructura y metas del plan 11
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 17
7.2.4. Matriz de doble materialidad 21
7.2.5. Principales aspectos de buen gobierno, sociales y ambientales 22
7.3. EJE - Buen Gobierno 23
7.3.1. Órgano de gobierno y estructura corporativa 23
7.3.2. Políticas de ética y Modelo de Prevención de Delitos 25
7.3.3. Gestión de riesgos corporativos 27
7.3.4. Cadena de suministro y compras responsables 29
7.3.5. Relación con los grupos de interés 32
7.3.6. Publicidad y Marketing responsable 38
7.3.7. Transparencia fiscal 39
7.3.8. Certificaciones de gestión y ética 39
7.3.9. Logros conseguidos eje gobernanza 43
7.3.10. Principales hitos gobernanza 44
7.4. EJE - Social 47
7.4.1. Política contractual 47
7.4.2. Empleo: plantilla y tipología contractual 48
7.4.3. Organización del trabajo y conciliación 51
7.4.4. Salud, bienestar y seguridad en el trabajo 54
7.4.5. Igualdad, diversidad e inclusión 55
7.4.6. Accesibilidad universal 56
7.4.7. Formación y desarrollo profesional 57

7.4.8. Respeto y diligencia debida en Derechos Humanos 60
7.4.9. Relaciones sociales 61
7.4.10. Compromisos, políticas y canales de denuncia 64
7.4.11. Certificaciones y marcos de referencia 64
7.4.12. Compromisos con las comunidades y acción social 65
7.4.13. Contribución económica y voluntariado corporativo 66
7.4.14. Programas de empleabilidad e inclusión externa 66
7.4.15. Clientes y consumidores 67
7.4.16. Seguimiento y medición en materia de Calidad 68
7.4.17. Alianzas y reconocimiento institucional 70
7.4.19. Logros conseguidos eje social 73
7.4.20. Principales hitos sociales 74
7.4.21. Tablas de cobertura ESG 75
7.5. EJE - Medioambiental 78
7.5.1. Sistema de gestión ambiental y principio de precaución 78
7.5.2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales 80
7.5.3. La aplicación del principio de precaución 81
7.5.4. Contaminación 82
7.5.5. Economía circular y prevención y gestión de residuos 83
7.5.6. Movilidad Sostenible 83
7.5.7. Uso sostenible de los recursos 85
7.5.8. Cambio climático 89
7.5.9. Protección a la biodiversidad 90
7.5.10. Logros conseguidos EJE Ambiental 90
7.5.11. Principales hitos eje ambiental 92
7.5.12. Tablas de cobertura ESG 93
8. Comunicación de nuestra estrategia de Sostenibilidad 95
9. Principales líneas actuación 2026 95

1. INTRODUCCIÓN

La presente Memoria de Sostenibilidad 2025 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 continúa consolidándose como uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de nuestra sociedad. Hoy más que nunca, se presenta como una necesidad ineludible avanzar hacia un modelo económico responsable, capaz de generar valor de forma equilibrada, respetando los límites del planeta y garantizando el bienestar de las generaciones presentes y futuras, al tiempo que promueve el progreso y la cohesión social.

En BCL, entendemos la sostenibilidad como un elemento central de nuestra estrategia empresarial. No es solo un principio, sino una manera de hacer las cosas que se integra de forma transversal en todas nuestras actividades, proyectos y territorios.

Este enfoque nos permite combinar nuestros objetivos económicos con un firme compromiso social y ambiental, contribuyendo a generar un impacto positivo y sostenible en nuestro entorno.

Conscientes del papel que desempeñamos en la construcción de un futuro más sostenible, seguimos avanzando en la implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad, alineada con los retos actuales y con una clara orientación hacia el horizonte 2030. Este marco estratégico nos guía en la consecución de objetivos ambiciosos y medibles, reforzando nuestro compromiso con la mejora continua.

Nuestra razón de ser sigue siendo la integración laboral de personas con discapacidad, un propósito que define nuestra identidad y orienta todas nuestras decisiones. Trabajamos para generar oportunidades laborales que permitan a estas personas desarrollar plenamente su talento y participar activamente en la sociedad, contribuyendo así a un modelo más inclusivo y equitativo.

En este contexto, nuestra visión de la sostenibilidad se consolida como un motor de transformación. Nos adaptamos de forma permanente a las necesidades cambiantes del mercado, manteniendo siempre una clara vocación social, ambiental y de buen gobierno. El respeto por las personas y por el entorno en el que operamos continúa siendo la base de nuestra cultura corporativa.

A través de este compromiso, reafirmamos nuestra apuesta por un modelo de negocio responsable, que impulsa la acción frente al cambio climático, fomenta la igualdad de oportunidades y contribuye al desarrollo de una sociedad más justa y sostenible.

Todo ello bajo los principios de la economía social, fundamentados en la equidad, la gestión participativa, la primacía de las personas y el trabajo, así como en la ética, la transparencia y la excelencia en la gobernanza.

Atentamente,
Jon Patxi Lerga
CEO de SIFU

3. ¿QUÉ ES BCL?

BCL forma parte de SIFU que 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

3.1. Que hacemos

BCL es una empresa especializada en **Facility Services** que, a través de la externalización de servicios, se posiciona como un socio estratégico en la prestación de **soluciones integrales y personalizadas**, adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente.

La misión de BCL es **generar valor para las organizaciones**, objetivo que alcanza mediante la calidad, la excelencia operativa y la mejora continua de sus servicios. Para ello, cuenta con un equipo humano de más de **2.500 profesionales** rigurosamente seleccionados, formados y altamente cualificados.

La compañía cuenta con presencia en todo el territorio nacional, lo que le permite garantizar una cobertura completa y una atención cercana y eficiente.

BCL dispone de una cartera de **más de 450 clientes**, tanto del sector público como del sector privado, pertenecientes a una amplia variedad de sectores. Entre estos se encuentran la sanidad, la educación, la hostelería, la industria, el sector agroalimentario y las grandes superficies, entre otros. Esta diversidad pone de manifiesto la capacidad de BCL para adaptarse a distintos entornos y necesidades operativas.

Con más de **25 años de experiencia**, BCL ofrece sus servicios en diversas áreas:

- **Servicios de limpieza:** Orientados a la higienización y desinfección de espacios e instalaciones. Gracias a un equipamiento tecnológico avanzado y a estrictos estándares de calidad, BCL presta servicios de limpieza agroalimentaria, convencional, industrial, sanitaria, hotelera y farmacéutica, así como desinfección y soluciones específicas como las relacionadas con la seguridad.
- **Servicios auxiliares:** Incluyen el desarrollo de procesos de apoyo esenciales para el correcto funcionamiento de las organizaciones, como atención a usuarios, conserjería, servicios para instalaciones, externalización de procesos (BPO) y logística.
- **Servicios medioambientales:** Principalmente enfocados a la jardinería, así como a la gestión del medio urbano, forestal y rural, incluyendo servicios de consultoría ambiental.
- **Mantenimiento de instalaciones:** Servicios orientados a mejorar la durabilidad de los equipos y optimizar el rendimiento y la eficiencia energética de las instalaciones de los clientes.
- **Servicios de eficiencia energética:** Desarrollo e implantación de soluciones dirigidas a la optimización del consumo energético y la sostenibilidad.

La actividad de BCL se rige por una serie de **valores corporativos** que definen su forma de actuar:

- **Orientación al cliente:** BCL trabaja con la máxima eficacia para que sus clientes puedan centrarse en aquellas actividades que aportan valor a su negocio.
- **Generación de beneficio:** La mejora continua impulsa el crecimiento sostenible y la creación de valor tanto para la organización como para sus clientes.
- **Adaptabilidad:** Sus equipos destacan por su capacidad de respuesta y flexibilidad ante las exigencias de un entorno cambiante.
- **Confidencialidad:** La empresa actúa bajo estrictos criterios de discreción y respeto a la privacidad de sus clientes.

La siguiente ilustración muestra de forma esquemática el alcance de los servicios prestados por BCL en todo el territorio nacional, evidenciando su compromiso con la calidad, la excelencia y el prestigio en cada uno de sus proyectos

4. MISIÓN / VISIÓN / PROPÓSITO

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

A través de estos principios, BCL 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**. 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

El Grupo desarrolla su estrategia de sostenibilidad en tres fases progresivas (2022–2030), orientadas a garantizar la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en toda la organización, con las personas como eje transversal.

Fases del Plan de Sostenibilidad

Fase 1: Desarrollo (2022–2024) — *Completada*

Objetivo: Implantar una cultura de sostenibilidad y buen gobierno con base sólida en toda la organización.

- Integración de la sostenibilidad como palanca de generación de valor
- Implementación del Plan de Sostenibilidad:
    - Ambiental: control y reducción de impactos
    - Social: alineación con partes interesadas

    - Económico: sostenibilidad del negocio a largo plazo
- Implantación y mantenimiento de certificaciones
- Desarrollo de indicadores ESG
- Refuerzo de la alineación interna y externa
- Promoción de una comunicación transversal

  Resultado:

  Cultura de sostenibilidad implantada y marco de gestión definido.

Fase 2: Mejora (2025–2027) — *En curso*

Objetivo: Consolidar y mejorar el sistema de gestión de sostenibilidad mediante enfoque de mejora continua.

- Revisión periódica del Plan de Sostenibilidad
- Mejora de los indicadores clave (KPIs):
    - Ambiental: eficiencia y reducción de impactos
    - Social: relación con stakeholders
    - Económico: crecimiento sostenible
- Obtención de nuevas certificaciones ESG
- Desarrollo de negocio sostenible
- Mejora del posicionamiento internacional
- Refuerzo de la cadena de suministro responsable
- Mejora de la reputación corporativa en sostenibilidad

Fase 3: Consolidación (2028–2030) — *Planificada*

Objetivo: Alcanzar la excelencia en sostenibilidad y consolidar el posicionamiento como empresa referente.

- Integración total de la cultura ESG en toda la organización
- Excelencia en desempeño ambiental, social y económico
- Refuerzo de la fidelización de clientes
- Garantía de ética, transparencia y buen gobierno
- Posicionamiento como referente sectorial a nivel nacional e internacional

Enfoques transversales del modelo

- 👥 Personas: eje central del modelo
- 🌍 Impacto ambiental: minimización y gestión responsable
- 🤝 Partes interesadas: diálogo y alineación continua
- 📊 Medición: sistema de indicadores ESG
- 🏢 Gobernanza: ética, transparencia y cumplimiento

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

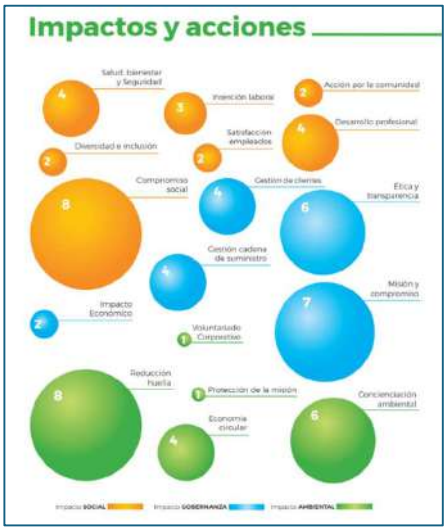
7.2.3. Análisis de los impactos internos y externos

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 17. Contribución a iniciativas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 18. Promoción de la inserción laboral
HUELLA EMPRESARIAL	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)
• *Gestión económica estratégica y planificación sucesoria*
• *Políticas anticorrupción y canales de denuncia con garantías*
• *Auditorías internas y externas con intervención de grupos de interés*
• *Corresponsabilidad fiscal*
• *Elaboración sistemática de procedimientos éticos y de gobernanza*
• *Adhesión a certificaciones e iniciativas internacionales voluntarias (Global Compact, ODS, SGE21, etc.)*
• *Compliance estructurado y seguimiento activo*
• *Medidas para asegurar la competitividad a largo plazo*

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

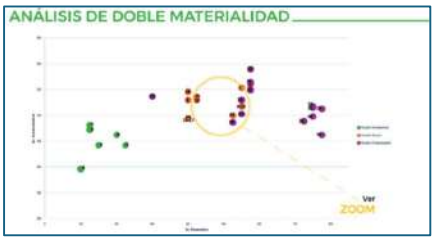
Tras la identificación de impactos y el análisis estratégico previamente descrito, SIFU ha elaborado una matriz de doble materialidad que permite priorizar los asuntos más relevantes desde una doble perspectiva:

- Materialidad de impacto: 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

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.

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)

Catálogo de asuntos relevantes

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

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, 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 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 impactos (C)—se trasladan 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:

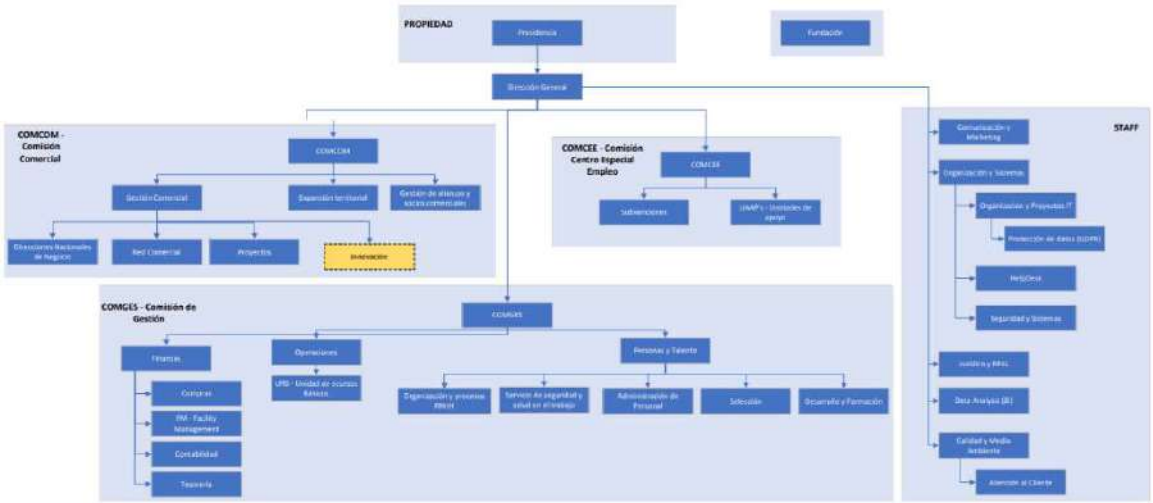
1. **Cumplimiento normativo y reputacional** (Ley 11/2018, ESRS-G1).
2. **Sostén de la misión social** del Centro Especial de Empleo.
3. **Relevancia en los estándares internacionales** (GRI-2, SGE21).

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

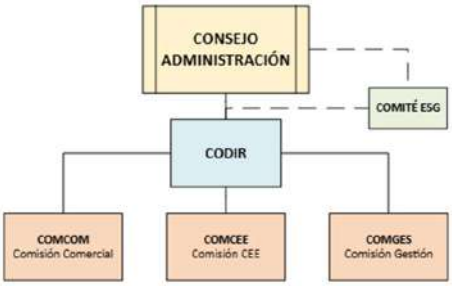
7.3.1. Órgano de gobierno y estructura corporativa

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. Asimismo, en sus reuniones se revisa el Informe del CEO, elaborado a partir de la información aportada por los líderes de las COM y las Direcciones Transversales. Este informe recoge los principales resultados y la evolución de cada área (información cuantitativa), así como un análisis cualitativo de los aspectos más relevantes, riesgos, oportunidades, proyectos estratégicos y perspectivas de negocio.

Frecuencia: En función de la cantidad o importancia de los temas a tratar, siendo lo habitual la periodicidad mensual.
Solicitud/Recepción de información: De sus reuniones se deriva acta con las principales cuestiones tratadas, a disposición de los miembros del Consejo. Como documentación de soporte para la toma de decisiones y el seguimiento de la gestión del Grupo, los miembros reciben previo el Informe del CEO.

CODIR
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.

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 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 CODIR se reúnen 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 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 2025 tenemos formada a un 14% 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 2025 se han recibido 20 denuncias, con el siguiente desglose:

- 12 cerradas/descartadas
- Las quince restantes no están cerradas, pero no son materia de Compliance o están pendientes de verificación.
- 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.

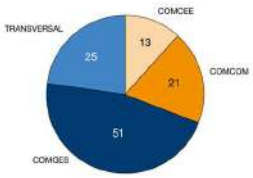
Para ello, hemos llevado a cabo la identificación y evaluación de los riesgos asociados a cada proceso. El nivel de riesgo se determina en función de dos factores clave: la probabilidad de ocurrencia y el impacto que podría generar.

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 sobrecostes. 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.

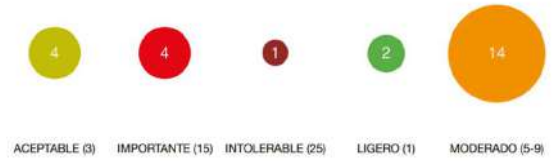
Las **vacaciones** pueden estar mal planificadas, y la **gestión del absentismo** se ve afectada por altos niveles de inasistencia y fallos en los fichajes. La **baja de empleados** presenta riesgos como alta rotación, errores en subrogaciones salientes, deficiencias en procesos disciplinarios y un clima 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 abonos 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.

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.



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 2025:

AÑO	2025	
EMPRESA DE COMPRAS	**Suma de Importe**	**Suma de PESO**
BCL	3.331.902,74	15%
RESTO EMPRESAS GRUPO	7.648.717,95	35%
SIFU	10.980.117,66	50%
Total general	**21.960.738,35**	**100%**

AÑO	2025	
AMBITO	**Suma de Importe**	**Suma de PESO**
LOCAL	5.372.149,20	24%
NACIONAL	16.588.589,15	76%
Total general	**21.960.738,35**	**100%**

Subcontratación y proveedores

SIFU posee el procedimiento de Compras y proveedores (PR.09.01.01) en revisión 6 y con fecha de actualización de julio de 2025, 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 cumplas los criterios de calidad y seguridad especificados en los elementos contractuales pertinentes, y serán seguros para su fin previsto.
10. Para garantizar el suministro de bienes y servicios a empresas de 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 2025 se han llevado a cabo diversas acciones de mejora en el seguimiento y medición del desempeño de los proveedores, en línea con los criterios establecidos en la política de compras responsables de SIFU (PN.09.01.01). Esta política define los principios éticos, sociales y ambientales que rigen la selección, homologación y gestión de proveedores, reforzando el compromiso con una cadena de suministro sostenible, transparente y alineada con los valores ESG.

En este marco, se realizó un análisis de proveedores en base a la facturación de 2024, aplicando los criterios definidos en la política de compras. Se evaluaron proveedores con un peso de hasta el 1%, ampliando el análisis hasta el 0,5%, e incluyendo también proveedores potenciales no homologados para valorar su viabilidad futura. Asimismo, se desarrollaron auditorías de sostenibilidad mediante sesiones de trabajo con proveedores clave, priorizados según su volumen de facturación, nivel de relación e impacto en la organización. En estas sesiones se abordaron aspectos críticos como las emisiones de CO_2, la eficiencia energética y la optimización logística.

Como resultado de estas iniciativas y de las reuniones mantenidas con proveedores, se han impulsado mejoras concretas:

- **BUNZL (productos de limpieza)**: En la reunión anual de sostenibilidad se promovió la reutilización de cartón de sus cajas para fabricar precintos reciclados empleados en pedidos, así como la implementación de entregas de última milla con vehículos eléctricos. Se avanzó en la planificación de pedidos analizando el volumen y tipología para definir posibles ajustes en pedidos mínimos en 2026, y se revisó el número de referencias de consumo con el objetivo de optimizar los códigos SAP asociados a servicios de limpieza. Además, BUNZL presentó un portal de sostenibilidad que permite monitorizar ratios de consumo por familias de productos (químicos, celulosas, bolsas, embalajes), así como la huella de carbono asociada.
- **Compras de equipos informáticos**: Se priorizó la adquisición de equipos portátiles reacondicionados, fomentando la economía circular y reduciendo el impacto ambiental.
- **NORTHGATE (renting flexible de vehículos)**: Se avanzó en la transición de flotas diésel a gasolina, híbridos y eléctricos. Adicionalmente, el proveedor ofrece formaciones en conducción eficiente con vehículo eléctrico, cuya aplicación se está valorando internamente y como posible servicio a clientes.
- **ALD (renting fijo de vehículos)**: Se continuó con la migración progresiva hacia modelos más sostenibles, sustituyendo vehículos diésel por alternativas híbridas y eléctricas.
- **KÄRCHER (maquinaria)**: Se revisaron soluciones ecoeficientes, nuevas tecnologías y sistemas de reciclaje de maquinaria obsoleta.
- **INÉS MULLIEZ CORELLA (vestuario)**: Se impulsaron iniciativas de economía circular en vestuario laboral, incluyendo el uso de materiales reciclados en prendas y calzado.
- **BRUNEAU (material de oficina)**: Se redujo el número de referencias respecto al proveedor anterior mediante la creación de un catálogo cerrado, optimizando así la gestión y el consumo de material de oficina.

Estas acciones reflejan el compromiso continuo de SIFU con la mejora del desempeño de sus proveedores, promoviendo prácticas sostenibles, innovación y eficiencia en la cadena de suministro.

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 2025**, 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:

- Programa Crisol, Servicios Sociales Ayto. Badajoz
- Equipo de Salud Mental – S.E.S , Servicio Extremeño de Salud
- ADIEM, Alicante
- Ambit, Valencia
- FESORD, Valencia
- Fundación San Juan de Dios
- Feria de empleo Zaragoza Dinámica, Aragón
- Feria de empleo Ayuntamiento de Utebo, Zaragoza
- 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
- Ferias de empleo y discapacidad en Barcelona, Tarragona y Lleida.
- Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat.
- Ayuntamiento de Sabadell.

- Ayuntamiento de Tortosa.
- Ayuntamiento de Zaragoza.
- Ayuntamiento de Santander.
- Ayuntamiento de Vigo.
- Servei d'Ocupació de Sant Cugat del Vallès.
- Ayuntamiento Jerez de la Frontera - Delegación de Igualdad y Diversidad, Cadiz
- Ayuntamiento de Illescas (Toledo)
- Ayuntamiento de Córdoba - Servicios Sociales
- Ayuntamiento Badajoz – Servicios Sociales
- IMFE Ayto. Málaga
- Concello de Ferrol
- Ayuntamiento Albacete.
- Ayuntamiento Caudete.
- Ayuntamiento Herencia.
- Ayuntamiento Manzanares.
- Ayuntamiento Tarancón.

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 2025 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 FUNDACION RANDSTAD EUSKADI, SALUD MENTAL MIRANDA, ASASAM, AMIARTE.
- Participación en ferias de empleo en Santander, Tarragona, Barcelona, Lleida, Alicante, Murcia, Santa Cruz de Tenerife y Zaragoza.
- Participación en el encuentro "Día Internacional del Voluntariado" en Santa Cruz de Tenerife.
- Participación en las jornadas "Recuperación como objetivo con personas con trastorno mental grave" en Las Palmas de Gran Canaria.
- Participación en el taller "empleo y salud mental" en Santa Cruz de Tenerife de la federación de la salud mental.
- I Encuentro de Empresas Responsables con el VIH de las Islas Canarias en Santa Cruz de Tenerife.
- Jornada Titularísima de Arucas en las Palmas de Gran Canaria.
- VI Encuentro Networking – IV Semana Insular de Voluntariado Corporativo en Santa Cruz de Tenerife.
- I Feria de empleo por la inclusión de Torrevieja, Alicante
- I Feria de empleo de San Vicente del Raspeig, Alicante
- Federación Salud Mental Murcia "Trabajo y salud Mental, un vínculo fundamental".
- 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 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.
- Participación en las mesas sectoriales de salud mental y adicciones del ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat.
- Consell d'Acció Social del ayuntamiento de Sabadell.
- Impartición charla sensibilización Discapacidad en CEIP Elio Antonio de Lebrija (Jerez de la Frontera, Cadiz)
- Asistencia a Feria de empleo Illescas "Encuentro +45". Organizada por la Cámara de comercio de Toledo para personas de más de 45 años, (Toledo)
- Jornada de empleabilidad "Zincaman". Organizada por la Asociación Regional de Zonas Industriales. (Toledo)
- Impartición charla sensibilización Discapacidad en CEIP Nuestra Señora de Linares (Córdoba)
- Jornada de empleabilidad Zincaman "encuentros para la empleabilidad" Illescas. Con la colaboración del Ayuntamiento de Illescas (Toledo)
- Feria de empleo y emprendimiento juvenil "Ponte en marcha". Organizada por la Cámara de Comercio de Toledo, así como Fedeto, el Ayuntamiento de Toledo y la Diputación Provincial de Toledo.
- Networking "conecta con el futuro del talento, redes que impulsan el empleo joven". Organizada por YMCA Castilla-La Mancha (Toledo)
- Jornada de empleabilidad y networking: "Encuentro semillas". Organizada por Acción Contra el Hambre. (Toledo)
- Asistencia a Feria de empleo organizada por Camara de Comercio de Granada, "Jornada de encuentros para el empleo 45". (Granada)
- Charla sensibilización CECAP, "Integrando personas. Voces y experiencias". (Toledo)
- III Feria de Empleo COCEMFE: "Rompiendo barreras, creando futuro". San José de La Rinconada. (Sevilla)
- Speed Job Dating. Organizado por la Fundación Randstad en centro cívico Su Eminencia (Sevilla)
- Feria de Empleo Cruz Roja. Alcalá de Guadaíra. (Sevilla)
- Desayuno de Trabajo sobre la Inclusión Sociolaboral de Personas con Discapacidad, bajo el lema "Conectando oportunidades". (Sevilla)
- Networking de entidades vinculadas al ámbito social, la orientación laboral y la discapacidad, organizado por Funafor Sevilla Este. (Sevilla)
- Asistencia a III Feria de Empleo de Cruz Roja. (Jaén)
- Desayuno Singular – 30 Aniversario Autismo Córdoba. Encuentro entidades tercer sector. (Córdoba)
- Colaboración programa ERACIS – Servicios Sociales Ayto. Córdoba.
- "III ENCUENTRO EMPRESARIAL LAS EMPRESAS CON CORAZÓN" Organizado por Cáritas en colaboración con el Ayuntamiento de Mérida. (Badajoz)
- "NETWORKING EMPRESARIAL. HISTORIAS DE JÓVENES QUE CONECTAN Y TRANSFORMAN". Junta de Extremadura, y secretaria general de Economía, Empresa y Comercio. Organizado por YMCA (Badajoz)

- Asistencia a jornada: "Las adaptaciones del puesto de trabajo para personas con discapacidad y su vinculación a los ajustes razonables". COCEMFE. (Badajoz)
- Feria de empleo de Fundación Adecco. (Málaga)
- Feria de empleo en Palacio de Ferias y Congresos de Málaga. (Málaga)
- Feria de empleo de Cruz Roja "Oportunidades que cambian vidas". Rincón de la Victoria. (Málaga)
- Feria de empleo en Palacio de Congresos de Marbella. (Málaga)
- Jornada de discapacidad intelectual "Creando conexiones" entidad Aspromanis. Facultad de Psicología y Logopedia, Universidad de Málaga. (Málaga)
- Feria de empleo de Mijas. Organizada por área de Desarrollo Económico del Ayuntamiento de Mijas a través de Fomento del Empleo organiza FDEFOL 2025, organizan la Feria de Formación y Oportunidades Laborales. (Málaga)
- Asistencia a Jornada #YoTrabajoPositivo, iniciativa impulsada por la Entidad Trabajando en Positivo. (Madrid)
- III Feria de Empleo de San Blas Canillejas (Madrid)
- I Feria de Empleo "SOMOS CAPACES". (Madrid)
- Asistencia a Jornada a "Construyendo Futuro" organizado por Asociación Adisli (Madrid)
- I Feria de Empleo por la Discapacidad de Collado Villalba (Madrid)
- Taller empleo impartido por el departamento UAAP a usuarios del CRL Tetuán (Madrid)
- Taller empleo impartido por el departamento UAAP a usuarios de Cruz Roja (Valladolid)
- Taller empleo impartido por el departamento UAAP a usuarios de Salud Mental Miranda De Ebro (Burgos)
- SPEED DATING organizado por Autismo Valladolid.
- Networking "IX Encuentro Mercados Inclusivos Cruz Roja" (Valladolid)
- Feria de Empleo Innovación y Emprendimiento organizada por la Camara de Comercio de Valladolid.
- Asistencia Evento conmemorativo Día Salud Mental organizado por APAFES (Ciudad Real)
- Jornada Empleabilidad "Zincaman" en Albacete, Caudete, Herencia, Manzanares y Tarancón. Organizada por la Asociación Regional de Zonas Industriales de Castilla la Mancha.
- Charla IES Río Trubia. Asturias.
- Feria de empleo Universidad de Cantabria- Ayuntamiento de Cantabria.
- Encuentro Ayuntamiento de Vigo, departamento de Servicios Sociales.

COLABORACION CON ENTIDADES EN CAMPAÑAS SOLIDARIAS:

- Recogida de tapones, Euskadi
- Campaña solidaria con ÁMATE, realizando un taller de pulseras en Santa Cruz de Tenerife para colaborar en la recaudación de fondos para la lucha contra el cáncer.
- Campaña solidaria con Pequeño Valiente en Las Palmas de Gran Canaria, colaborando en la recaudación de fondos en una feria de venta de productos.
- Donación de juguetes para Cruz Roja Tarragona.
- Donación de mantas, comida y productos para animales a protectoras Última Llar (Tarragona) y Protectora Sabadell.
- Compra de rosas solidarias a Andy Down Sabadell, Fundación Aspacia (Girona), Aprodisca (Tarragona) y Associació Catalana de Fibrosi Quística (Barcelona).
- Donación de productos de limpieza a Guardería "La Tribu Sesolivetes".
- Donación económica y participación en gala solidaria con Asociación Héroes sin capa (Barcelona).
- Elaboración y recogida de felicitaciones para mayores de residentes en "Jerez III, La Granja".

- Compra de flores de Pascua a entidad “Autismo Córdoba”. Donación de las mismas a mayores de residencia “Santa Maria”, junto con felicitaciones de trabajadores. Córdoba.
- Recogida alimentos para Banco Alimentos de Toledo.
- Recogida de material lúdico para la entidad “Por la Sonrisa de un niño”. Sevilla y Huelva.
- Recogida de tapones solidarios para IES Zurbarán (Badajoz)
- Recogida solidaria de libros para Fundación Juan Cruzado (Málaga)
- Recogida de alimentos para Corazones Solidarios Malagueños (Málaga)
- Recogida productos de higiene para Asociación Pato Amarillo (Madrid)
- Recogida productos de puericultura Asociación Lantana (Ciudad Real)
- Recogida de calzado y ropa interior para Albergue Municipal (Valladolid)
- Recogida de material y equipamiento para el Club deportivo de Fundación Hospitalarias (Valladolid)
- Compra de plantas navideñas en beneficio de la Entidad El Puente Salud Mental (Valladolid)
- Donación Banco de alimentos (Zaragoza)
- Donación Banco de alimentos (Asturias)
- Campaña recogida de material para perrera municipal Son Reus (Baleares)
- Donación Banco de alimentos (Cantabria)
- Campaña recogida de tapones Fundación SEUR (Euskadi)
- Campaña recogida de juguetes Cáritas (Euskadi)
- Campaña recogida de juguetes Cáritas (Galicia)
- Donación Banco de alimentos (Navarra)
- Donación Banco de alimentos (La Rioja)

Actividades de sensibilización en días señalados:

- Día internacional de la Epilepsia
- Día de la cero discriminación
- Día internacional de la mujer
- Día del libro
- Dia mundial de la salud
- Día internacional de las personas trabajadoras
- Día mundial de la concienciación del síndrome de Tourette
- Día mundial contra la trata de personas
- Día internacional del síndrome de Turner
- Día mundial del Alzheimer
- Día mundial de la salud mental
- Dia internacional de las personas con discapacidad

Con entidades sociales:

Con las organizaciones sociales, especialmente del ámbito de la discapacidad, se mantiene un contacto permanente a través de la derivación de candidatos. Entre las principales entidades colaboradoras destacan:

Entidades de ámbito estatal y general

- Cruz Roja
- Cáritas
- Acción contra el Hambre / Fundación contra el Hambre
- Fundación Adecco

- Fundación Randstad
- Fundación Inserta (ONCE)
- Programa Incorpora (La Caixa)
- YMCA
- Provivienda (Mares de Cuidados)
- Secretariado Gitano
- AECC
- INGEUS
- Indeed

Organizaciones de discapacidad y colectivos específicos

- Plena Inclusión / Plena Inclusión Canarias
- COCEMFE (y delegaciones territoriales)
- ASPAYM
- AFANIAS / AFANAS
- ASPID
- ACIDH
- AREP
- Fundació Friends
- Som Capaces
- ASANSULL
- APADICC
- ALCER
- APROSU / APRODISCA
- CORDIBAIX
- TALMA

Salud mental

- FEAFES (y delegaciones: Almendralejo, Zafra, etc.)
- FAISEM (Sevilla, Granada, Huelva)
- ASOMASAMEN
- AFES Salud Mental
- Unidad de Salud Mental (Gobierno de Canarias)
- SFSM

Fundaciones y entidades sociales

- Fundación Cepaim
- Fundación Atenea
- Fundación Adsis
- Fundación Diagrama
- Fundación Sorapán
- Fundación Isonorte
- Fundación Impulsarse
- Fundación Magdalena Moriche
- Fundación Hospitalàries de Hospitalet
- Fundesplai
- Diaconía
- Amavir

Empleo, formación y administraciones públicas

- Servicios Públicos de Empleo (SEPE / Servicio Canario de Empleo)
- IMEF (Instituto Municipal de Empleo – Las Palmas)
- Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife
- PRODAE (Fuerteventura y La Orotava)
- Agencias de Desarrollo Local (Adeje, Arona, Granadilla, Guía de Isora, Güímar, La Laguna)
- Ayuntamientos (San Miguel de Abona, Ingenio, etc.)
- SINPROMI / Barrios por el Empleo

Entidades Canarias

- Funcasor (Tenerife y La Palma)
- Funcataes
- Coordicanarias
- FOCAN
- ECCA Social
- Cruz Roja (Las Palmas, Tenerife)
- Cáritas (Fuerteventura, Lanzarote, Las Palmas)
- FEMEPA
- El Cribo

Otras asociaciones y proyectos sociales

- Asociación Domitila Hernández
- Asociación Rayuela
- Nueva Vida
- Inserta (diversas delegaciones)
- Proyecto Tajea IV (mujeres en situación de vulnerabilidad)
- Arrabal
- Málaga Acoge
- EnglobA
- Málaga Inclusiva
- BeFind
- Meridianos
- Por Talento (ONCE)

Al mismo tiempo, se impulsa el **trabajo en red**, la difusión de proyectos propios de la Fundación SIFU, así como acciones de sensibilización y mejora del entorno social de las personas.

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, subtitulados, 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

La siguiente tabla, sintetiza la información fiscal de BCL para el año 2025. Las cifras se dan en miles de euros.

BCL			
(cifras en miles de euros)		**España**	**No España**
Facturación	47.422,15	47.422,15	0,00
Beneficios antes de Impuestos	2.460,64	2.460,64	0,00
Impuestos	-620,54	-620,54	0,00
Beneficios después de Impuestos	1.840,09	1.840,09	0,00

Tal como se observa en la tabla, los beneficios antes de impuestos obtenidos en España por BCL fueron de 2,460,64 miles de euros, en el año 2025 3.312,80 miles de euros, y los impuestos sobre beneficios pagados, en España fueron de -620,54 miles de euros.

Durante 2025, BCL no obtuvo subvenciones públicas

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 2028 excepto las dos últimas, vigentes hasta 2026.

Sistema Gestión orientado a ODS

SIFU esta certificado en un Sistema de Gestión Corporativo Orientado a ODS, pudiendo constatarse un compromiso con los siguientes ODS. En 2025 hemos inlcuido el 17 – Alianzas para lograr objetivos

Registro Huella de Carbono

En 2025 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.

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.

T-IA-KI – PLATAFORMA DE APOYO A PERSONAS CUIDADORAS

T-IA-KI es un proyecto transfronterizo que desarrolla una plataforma digital innovadora basada en inteligencia artificial para apoyar, formar y empoderar a las personas cuidadoras. SIFU participa en el proyecto desde la empresa de Servicio de Atención a Domicilio para personas mayores AYUCASA, colaborando en el diseño de la solución, con el soporte del equipo de trabajo familiar que atiende a nuestras personas usuarias.

7.3.9. Logros conseguidos eje gobernanza

En 2025, 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	ODS	ODS IMPACTO	META	ACCIÓN	INDICADOR
Gobierno		**3. Salud y bienestar**	3.4.	Realizar estudios psicosociales para la identificación de riesgos psicosociales y la mejora del bienestar y la salud mental de los empleados	60% MOI y 30% MOD en 2025
Gobierno		**3. Salud y bienestar**	3.9.	Implantar el aplicativo SmartOSH para la mejora del control, seguimiento y gestión de la seguridad y salud de los trabajadores	Nivel de implantación del aplicativo SmartOSH: 80%
Gobierno		**4. Educación de Calidad**	4.7.	Organizar formación en gestión de personas dirigida a todos los jefes de servicio	Al menos el 50% de los jefes de servicio certificados
Gobierno		**10. Reducción de las desigualdades**	10.4	Firma de nuevos convenios nacionales que aporten descuentos a trabajadores	2 nuevos convenios al año
Gobierno		**10. Reducción de las desigualdades**	10.2	Incrementar el gasto en Ajustes Sociales con pago directo a trabajadores	Incremento a 95.000€uros
Gobierno		**13. Acción por el clima**	13.2	Reducir el consumo de papel de oficina	Implantación de proceso internos de transformación digital: - Automatización de la entrega digital del Manual de acogida a trabajadores y firma de su recepción a través de Signaturit. - Ofrecimiento de reconocimientos médicos - Formaciones on line, asistencias, actas de reuniones, presentaciones,
Gobierno		**13. Acción por el clima**	13.2	Mejorar la eficiencia en el consumo de combustible de la flota	Renovación continua de la flota con mayor tecnología y eficiencia energética (híbrida/eléctrica)
Gobierno		**15. Vida de ecosistemas terrestres**	15.1	Aumentar el uso de productos químicos con menor impacto ambiental	En auditorías internas: Promover la política de compras de productos con menor impacto Sensibilización y buenas prácticas ambientales Visualizar la certificación Ecolabel en proyectos, clientes y operativa Formación en gestión de residuos y envases contaminados
Gobierno		**17. Alianzas para lograr objetivos**	17.17	Realizar campañas solidarias con otras entidades sociales	10 campañas anuales

7.3.10. Principales hitos gobernanza

Migración Buen Gobierno, Equidad y Gestión Responsable

Durante 2025, avanzamos de forma notable en el fortalecimiento del modelo de buen gobierno, consolidando una gestión más estructurada, responsable y de mejora continua.

SIFU: prevenir es la mejor inversión

Entre los principales hitos del ejercicio destaca **refuerzo de los sistemas de protección y bienestar del personal**, mediante la realización de estudios psicosociales y la implantación de herramientas digitales para el control y seguimiento de la seguridad y salud laboral, mejorando la capacidad de prevención y gestión de riesgos.

Asimismo, se impulsó el **desarrollo del liderazgo interno** a través de acciones formativas en gestión de personas dirigidas a los responsables de servicio, contribuyendo a una dirección más profesionalizada y alineada con los valores corporativos.

En materia de **equidad y cohesión interna**, se avanzó mediante la firma de nuevos convenios de ámbito nacional y el incremento de la inversión en ajustes sociales con apoyo directo a las personas trabajadoras, reforzando el compromiso con la igualdad de oportunidades. Este modelo de gobierno se vio además respaldado por la transformación digital de procesos internos, la optimización del uso de recursos y la mejora de la eficiencia operativa, así como por el impulso de alianzas estables con entidades sociales, que permitieron desarrollar iniciativas solidarias con impacto positivo y sostenido.

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,	Relación ética con empresas del sector, cláusulas de in-	PN.09.01.01 Política de compras responsables SIFU ·	ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas

		conflictos contractuales.	tegridad, cumplimiento normativo en contratación.	PR.09.01.01 Procedimiento de compras y proveedores	
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 auditables.	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 ilustra el número total de empleados segregados por sexo, edad y puesto de trabajo, concluyendo que en el año 2025 formaron parte de la plantilla de BCL 2.625 empleados, de los cuales, 2.122 eran mujeres y 504 hombres.

	Hombre	Mujer
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	**48,21%**	**51,79%**
Menores de 30 años	50,00%	50,00%
Entre 30 y 50 años	54,29%	45,71%
Mayores de 50 años	36,84%	63,16%
Administrativos	**15,00%**	**85,00%**
Menores de 30 años	0,00%	100,00%
Entre 30 y 50 años	16,67%	83,33%
Mayores de 50 años	16,67%	83,33%
Operarios	**18,60%**	**81,40%**
Menores de 30 años	37,50%	62,50%
Entre 30 y 50 años	21,90%	78,10%
Mayores de 50 años	14,13%	85,87%
Total general	**19,20%**	**80,80%**

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 51,79% se correspondió a mujeres ocupando altos cargos directivos.

	Hombre	Mujer
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	**48,21%**	**51,79%**
Entre 30 y 50 años	50,00%	50,00%
Mayores de 50 años	54,29%	45,71%
Administrativos	**36,84%**	**63,16%**
Menores de 30 años	15,00%	85,00%
Entre 30 y 50 años	0,00%	100,00%
Mayores de 50 años	16,67%	83,33%
Operarios	**16,67%**	**83,33%**
Menores de 30 años	18,60%	81,40%
Entre 30 y 50 años	37,50%	62,50%
Mayores de 50 años	21,90%	78,10%
Total general	**14,13%**	**85,87%**

c) Número total de modalidades de contrato de trabajo

El número total de contratos indefinidos es de 2.250, de los cuales 600 son a tiempo completo y 1.650 a tiempo parcial. Respecto a los contratos temporales, el total son 375, de los cuales 89 son a tiempo completo y 286 son a tiempo parcial. BCL ofrece empleo de calidad, ya que el 85,71% de los contratos laborales son indefinidos.

	Operarios		Total Operarios	Administrativos		Total Administrativos	Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos		Mandos Intermedios y Técnicos	Total general
	masculino	femenino		masculino	femenino		masculino	femenino		
Menores de 30 años	**66**	**110**	**176**		**2**	**2**	**1**	**1**	**2**	**180**
Indefinidos	**44**	**76**	**120**		**2**	**2**	**1**	**1**	**2**	**124**
Tiempo Completo	28	10	38		1	1	1	1	2	41
Tiempo Parcial	16	66	82		1	1				83
Temporales	**22**	**34**	**56**							**56**
Tiempo Completo	6	8	14							14
Tiempo Parcial	16	26	42							42
Entre 30 y 50 años	**205**	**731**	**936**	**2**	**10**	**12**	**19**	**16**	**35**	**983**
Indefinidos	**185**	**578**	**763**	**1**	**10**	**11**	**19**	**15**	**34**	**808**
Tiempo Completo	111	101	212	1	9	10	18	12	30	252
Tiempo Parcial	74	477	551		1	1	1	3	4	556
Temporales	**20**	**153**	**173**	**1**		**1**		**1**	**1**	**175**
Tiempo Completo	7	35	42	1		1		1	1	44
Tiempo Parcial	13	118	131							131
Mayores de 50 años	**203**	**1.234**	**1.437**	**1**	**5**	**6**	**7**	**12**	**19**	**1.462**
Indefinidos	**184**	**1.109**	**1.293**	**1**	**5**	**6**	**7**	**12**	**19**	**1.318**
Tiempo Completo	119	168	287	1	5	6	5	9	14	307
Tiempo Parcial	65	941	1.006				2	3	5	1.011
Temporales	**19**	**125**	**144**							**144**
Tiempo Completo	8	23	31							31
Tiempo Parcial	11	102	113							113
Total general	**474**	**2.075**	**2.549**	**3**	**17**	**20**	**27**	**29**	**56**	**2.625**

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 Se puede decir que en BCL el colectivo más numeroso se encuentra en el rango de edad de mayores a 50 años y que la plantilla se encuentra claramente feminizada.

	Operarios		Total Operarios	Administrativos		Total Administrativos	Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos		Total Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	Total general
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Menores de 30 años	**2,51%**	**4,19%**	**6,70%**	**0,00%**	**0,08%**	**0,08%**	**0,04%**	**0,04%**	**0,08%**	**6,86%**
Indefinidos	**1,68%**	**2,90%**	**4,57%**	**0,00%**	**0,08%**	**0,08%**	**0,04%**	**0,04%**	**0,08%**	**4,72%**
Tiempo Completo	1,07%	0,38%	1,45%	0,00%	0,04%	0,04%	0,04%	0,04%	0,08%	1,56%
Tiempo Parcial	0,61%	2,51%	3,12%	0,00%	0,04%	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	3,16%
Temporales	**0,84%**	**1,30%**	**2,13%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**2,13%**
Tiempo Completo	0,23%	0,30%	0,53%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,53%
Tiempo Parcial	0,61%	0,99%	1,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,60%
Entre 30 y 50 años	**7,81%**	**27,85%**	**35,66%**	**0,08%**	**0,38%**	**0,46%**	**0,72%**	**0,61%**	**1,33%**	**37,45%**
Indefinidos	**7,05%**	**22,02%**	**29,07%**	**0,04%**	**0,38%**	**0,42%**	**0,72%**	**0,57%**	**1,30%**	**30,78%**
Tiempo Completo	4,23%	3,85%	8,08%	0,04%	0,34%	0,38%	0,69%	0,46%	1,14%	9,60%
Tiempo Parcial	2,82%	18,17%	20,99%	0,00%	0,04%	0,04%	0,04%	0,11%	0,15%	21,18%
Temporales	**0,76%**	**5,83%**	**6,59%**	**0,04%**	**0,00%**	**0,04%**	**0,00%**	**0,04%**	**0,04%**	**6,67%**
Tiempo Completo	0,27%	1,33%	1,60%	0,04%	0,00%	0,04%	0,00%	0,04%	0,04%	1,68%
Tiempo Parcial	0,50%	4,50%	4,99%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,99%
Mayores de 50 años	**7,73%**	**47,01%**	**54,74%**	**0,04%**	**0,19%**	**0,23%**	**0,27%**	**0,46%**	**0,72%**	**55,70%**
Indefinidos	**7,01%**	**42,25%**	**49,26%**	**0,04%**	**0,19%**	**0,23%**	**0,27%**	**0,46%**	**0,72%**	**50,21%**
Tiempo Completo	4,53%	6,40%	10,93%	0,04%	0,19%	0,23%	0,19%	0,34%	0,53%	11,70%
Tiempo Parcial	2,48%	35,85%	38,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,08%	0,11%	0,19%	38,51%
Temporales	**0,72%**	**4,76%**	**5,49%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**5,49%**
Tiempo Completo	0,30%	0,88%	1,18%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,18%
Tiempo Parcial	0,42%	3,89%	4,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,30%
Total general	**18,06%**	**79,05%**	**97,10%**	**0,11%**	**0,65%**	**0,76%**	**1,03%**	**1,10%**	**2,13%**	**100,00%**

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

	Administrativos		Total Administrativos	Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos		Total Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	Operarios		Total Operarios	Total general
	Masculino	Femenino		Masculino	Femenino		Masculino	Femenino		
Menores de 30 años	**0**	**2**	**2**	**2**	**2**	**4**	**73**	**163**	**236**	**242**
Indefinidos	**0**	**2**	**2**	**2**	**2**	**4**	**44**	**93**	**136**	**142**
Tiempo Completo	0	1	1	2	2	4	23	9	31	36
Tiempo Parcial	0	1	1	0	0	0	21	84	105	106
Temporales	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**30**	**70**	**100**	**100**
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	12	13	25	25
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	18	58	75	75
Entre 30 y 50 años	**1**	**10**	**12**	**19**	**14**	**33**	**216**	**884**	**1.100**	**1.144**
Indefinidos	**1**	**10**	**11**	**19**	**13**	**32**	**178**	**666**	**844**	**887**
Tiempo Completo	1	9	10	18	11	29	102	97	199	237
Tiempo Parcial	0	1	1	1	1	2	76	570	646	650
Temporales	**0**	**0**	**1**	**0**	**2**	**2**	**38**	**217**	**255**	**258**
Tiempo Completo	0	0	1	0	2	2	17	40	56	59
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	22	177	199	199
Mayores de 50 años	**1**	**6**	**7**	**8**	**14**	**22**	**221**	**1.304**	**1.525**	**1.553**
Indefinidos	**1**	**6**	**7**	**8**	**14**	**22**	**185**	**1.142**	**1.327**	**1.355**
Tiempo Completo	1	5	6	6	9	15	117	157	274	294
Tiempo Parcial	0	1	1	2	5	7	67	986	1.053	1.061
Temporales	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**36**	**162**	**198**	**198**
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	16	26	42	42
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	20	136	155	155
Total general	**2**	**18**	**20**	**29**	**31**	**59**	**510**	**2.350**	**2.860**	**2.940**

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

	masculino	femenino	Total general
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	**4**	**3**	**7**
Entre 30 y 50 años	3	2	5
Mayores de 50 años	1	1	2
Operarios	**36**	**113**	**149**
Menores de 30 años	8	13	21
Entre 30 y 50 años	16	51	67
Mayores de 50 años	12	49	61
Total general	**40**	**116**	**156**

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

	Masculino	Femenino	Total general
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	**2.935 €**	**2.559 €**	**2.741 €**
Menores de 30 años	2.954 €	2.671 €	2.807 €
Entre 30 y 50 años	3.076 €	2.852 €	2.979 €
Mayores de 50 años	2.583 €	2.245 €	2.364 €
Administrativos	**2.419 €**	**2.157 €**	**2.182 €**
Menores de 30 años		1.809 €	1.809 €
Entre 30 y 50 años	2.084 €	2.073 €	2.074 €
Mayores de 50 años	3.367 €	2.417 €	2.490 €
Operarios	**2.058 €**	**1.755 €**	**1.809 €**
Menores de 30 años	1.840 €	1.888 €	1.873 €
Entre 30 y 50 años	2.037 €	1.726 €	1.787 €
Mayores de 50 años	2.152 €	1.757 €	1.814 €
Total general	**2.106 €**	**1.768 €**	**1.830 €**

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.

Etiquetas de fila	Masculino	Femenino
Directivos y consejeros	**5.944 €**	**9.081 €**
Entre 30 y 50 años	5.944 €	9.081 €

i) Empleados con discapacidad.

En el año 2025, hubo un total de 2.625 personas contradas, donde hubo un total de 88 personas con discapacidad contratadas, los que significa que él % de discapacidad se eleva hasta el 3,47%.

Del total de 99 personas con discapacidad, el 52,27% son de sexo femenino (46 personas), mientras que el 47,23% son hombres (42 personas).

	masculino	femenino	Total general
Discapacitado/a entre 33% y 64%	41	38	79
Discapacitado/a 65% o más	1	8	9
No discapacitado/a	462	2.075	2.537
Total general	**504**	**2.121**	**2.625**

7.4.3. Organización del trabajo y conciliación

d) 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 86 convenios de trabajo de BCL durante 2025 se muestran a continuación.

Convenios Colectivos BCL

Ámbito de aplicación	Convenios Colectivos
Estatal	· Acuerdo entre las partes y Estatuto de los Trabajadores
Estatal	· Convenio Colectivo Empresa Ilunion Outsourcing
Estatal	· Convenio Colectivo Estatal de Contratas Ferroviarias
Estatal	· Convenio Colectivo Estatal de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones
Estatal	· Convenio Colectivo General de la Industria Química
Alicante	· Convenio Colectivo Siderometalurgia Alicante
Badajoz	· Convenio Colectivo Siderometalurgia Badajoz
Barcelona	· Convenio Colectivo Siderometalurgia Barcelona
Ciudad Real	· Convenio Colectivo Siderometalurgia Ciudad Real
Cáceres	· Convenio Colectivo Siderometalurgia Cáceres
Cádiz	· Convenio Colectivo Siderometalurgia Cádiz
Madrid	· Convenio Colectivo Siderometalurgia Madrid

Málaga	·	Convenio Colectivo Siderometalurgia Málaga
Sevilla	·	Convenio Colectivo Siderometalurgia Sevilla
Valencia	·	Convenio Colectivo Siderometalurgia Valencia
Cataluña	·	Convenio Colectivo de Atención Domiciliaria de Cataluña
Estatal	·	Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Estatal
Comunidad Valencia	·	Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Valencia
Alicante	·	Convenio Colectivo de Empresa Brócoli, S.L. Alicante
Málaga	·	Convenio Colectivo de Empresa Brócoli, S.L. Málaga
Madrid	·	Convenio Colectivo de Empresa SIFU Madrid
Alicante	·	Convenio Colectivo de Hostelería Alicante
Badajoz	·	Convenio Colectivo de Hostelería Badajoz
Córdoba	·	Convenio Colectivo de Hostelería Córdoba
Granada	·	Convenio Colectivo de Hostelería Granada
Madrod	·	Convenio Colectivo de Hostelería Madrid
Málaga	·	Convenio Colectivo de Hostelería Málaga
Segovia	·	Convenio Colectivo de Hostelería Segovia
Estatal	·	Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios
Estatal	·	Convenio Colectivo de Jardinería
A Coruña	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de A Coruña
Albacete	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete
Alicante	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Alicante
Almería	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Almería
Asturias	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Asturias
Badajoz	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Badajoz
Baleares	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Baleares
Barcelona	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Barcelona
Burgos	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Burgos
Cantabria	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria
Castellón	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Castellón
Ciudad Real	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real
Cuenca	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cuenca
Cáceres	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cáceres
Cádiz	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cádiz
Córdoba	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Córdoba
Girona	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Girona
Granada	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Granada
Guadalajara	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guadalajara
Guipúzcoa	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa
Huelva	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Huelva
Huesca	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Huesca
Jaén	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén
La Rioja	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de La Rioja
Las Palmas	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Las Palmas
León	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de León
Lugo	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo

Lérida	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Lérida
Madrid	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid
Melilla	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Melilla
Murcia	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Murcia
Málaga	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga
Navarra	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra
Orense	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Orense
Palencia	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia
Pontevedra	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Pontevedra
Salamanca	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Salamanca
Santa Cruz de Tenerife	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife
Segovia	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Segovia
Sevilla	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla
Soria	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Soria
Tarragona	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Tarragona
Teruel	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Teruel
Toledo	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Toledo
Valencia	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia
Valladolid	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid
Vizcaya	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Vizcaya-Bilbao
Zamora	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Zamora
Zaragoza	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza
Álava	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Álava
Ávila	·	Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Ávila
Cataluña	·	Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña
Estatal	·	Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias
Pais Vasco	·	Convenio Colectivo de los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social del País Vasco
Estatal	·	Convenio Colectivo para el Sector de Actividades Forestales
Empresa	·	Pacto Fisersa Ecoservis

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, 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 psicosociología 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

En 2025 se han producido 173 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	35	**138**	**173**
Índice de Frecuencia (nº accidentes/nº horas trabajadas*10^6)	44,30	59,41	**55,43**
Índice de Gravedad (nº días de baja/nº horas trabajadas*10^3)	3,55	3,32	3,38
Enfermedades Profesionales	**0**	**0**	**0**

En el año 2025 se registraron 34 accidentes más que en el año 2024. Es el sexo femenino quien, tanto en el año 2024 y 2025, más accidentes presentó.

Durante el año 2025, no se identifican puestos en la organización catalogados como de alto riesgo de accidentes y/o de enfermedad relacionadas con su actividad.

El número total de jornadas de absentismo durante 2025 para BCL, fue de 382.641 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 genero/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 lo 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 platilla (buzón de sugerencias o similar).
- Realización de jornadas temáticas o talleres de sensibilización para colectivos de la empresa determinados en función de las necesidades.

BCL cuenta con un Plan de Igualdad vigente y publicado 2024-2028

Es importante destacar que BCL 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 2025 en BCL ha sido del 16,05%, según los salarios medios de la siguiente tabla.

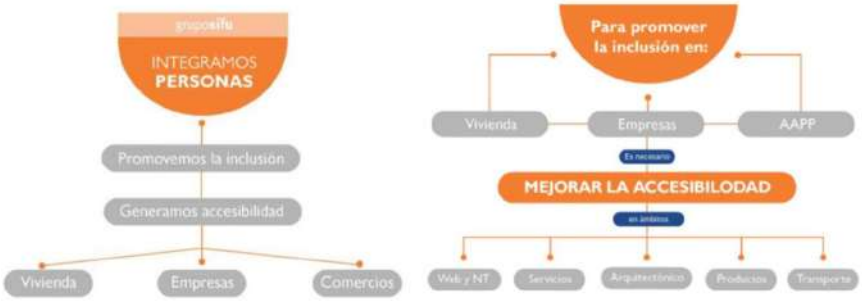
	Masculino	Femenino	Total general
Promedio de DEVENGO NORMALIZADO	**2.106 €**	**1.768 €**	**1.830 €**
% Brecha Salarial	2.106 €	1.768 €	16,05%

*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 2025, 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

Durante 2025 se han consolidado los procedimientos del área de formación, fortaleciendo su integración con el resto de la organización y mejorando los sistemas de gestión, seguimiento y evaluación. Este avance se ha apoyado en la implementación de una nueva herramienta (RP de formación), que ha permitido centralizar todo el Plan de Formación y aumentar el control sobre su ejecución, así como en el desarrollo continuo del módulo formativo en SAP.

Entre los principales hitos del ejercicio destaca la evolución del modelo formativo, con la consolidación de un catálogo anual diferenciado para estructura y servicios. En el ámbito de estructura, se incorporó un Bootcamp de Excel con contenidos adaptados a distintos niveles. En servicios, el catálogo se amplió incluyendo a ABANTI con acciones formativas específicas según perfil profesional.

Asimismo, se ha reforzado el enfoque estratégico mediante el desarrollo de planes de formación a medida para áreas clave:

- **Área de Operaciones**: Se implementó el programa "3 Medallas", orientado a garantizar el conocimiento técnico en las tres principales líneas de negocio (limpieza, SMA y auxiliares), complementado con formación en gestión de personas, sensibilización en seguridad y gestión de residuos. El programa se impartió presencialmente en distintas ciudades y permitió certificar a 32 profesionales tras superar la evaluación final.
- **Área Comercial (COMCOM)**: Se estructuró un plan formativo en tres ejes principales:
    - Formación en líneas de venta, actualmente en proceso de digitalización para su integración en el onboarding.
    - Formación en liderazgo comercial dirigida a responsables (RZ's y DDN's).
    - Programa integral de habilidades comerciales para toda la red de ventas, combinando diagnóstico inicial (DISC) y entrenamiento con herramientas de IA. Además, se han consolidado las acciones de acogida mensual, incluyendo formación en Salesforce, estudios económicos y líneas de negocio.
- **Área UAAP**: Se ha dado continuidad a las acciones formativas existentes y en paralelo, se ha mantenido el apoyo continuo a la operación mediante formación vinculada a requisitos de clientes y se ha reforzado la formación de cumplimiento normativo, destacando el despliegue de la formación en igualdad a toda la organización, aunque con retos en la participación del personal de servicios. Para mejorar la eficacia, se han implantado medidas más estrictas de seguimiento ante el absentismo formativo.

  En relación con la gestión del talento, en 2025 también se han llevado a cabo mejoras estructurales relevantes:
- Actualización del proceso de **onboarding**, con digitalización de comunicaciones y documentación mediante SAP y SIGNATURIT, reduciendo carga administrativa y mejorando la trazabilidad.
- Consolidación de la **jornada mensual de acogida**.
- Integración de **Andorra en el proceso de evaluación del desempeño**.
- Revisión y actualización de **organigramas y descripciones de puestos (DPTs)**, incorporando lenguaje inclusivo y criterios ESG, así como la creación de nuevas posiciones, incluyendo las correspondientes al colectivo MOD.

Indicadores de formación 2025

Del total de acciones formativas llevadas a cabo en de BCL en el ejercicio 2025:

TOTAL DE PERSONAS FORMADAS	591
TOTAL DE HORAS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	2662
TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	6697
TOTAL DE ACCIONES FORMATIVAS (GRUPOS)	192

En cuanto a la distribución agrupada por temáticas:

TEMÁTICA	HORAS DE FORMACIÓN	PERSONAS FORMADAS	N.º GRUPOS FORMACIÓN
SEGURIDAD Y CALIDAD	4017	210	96
DIVERSIDAD	388	97	10
COMPETENCIA DIGITAL	410	52	26
HABILIDADES	338	42	22
CUMPLIMIENTO NORMATIVO	518	96	6
TÉCNICA	1026	94	33

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

	FORMACIONES	PERSONAS	HORAS TOTALES
PRESENCIAL	90	244	1.890
TELEFORMACIÓN	56	309	6.706
MIXTA	3	40	250

En cuanto a la distribución de la formación por categorías profesionales durante el año 2025:

COLECTIVO	N.º personas	%
TABAJADOR CUALIFICADO	372	62,94%
MANDO INTERMEDIO	118	19,97%
TÉCNICO	69	11,68%
NO CUALIFICADO	17	2,88%
DIRECTIVO	8	1,35%
CATEGORÍA NO INFORMADA	7	1,18%

En términos de inversión, el crédito de formación consumido en 2025 del Grupo ascendió a 251.668,40 €, condicionado parcialmente por el nivel de absentismo en la participación. Se espera que la mejora en los sistemas de control y seguimiento, impulsada por la nueva herramienta de gestión, permita incrementar tanto las tasas de finalización como el aprovechamiento del crédito en ejercicios futuros.

En conjunto, estas actuaciones reflejan el compromiso de SIFU con el desarrollo continuo de sus profesionales, la mejora de la empleabilidad y la alineación del talento con los retos estratégicos y de sostenibilidad de la organización.

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 relacionas 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 2025 en SIFU no hubo denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

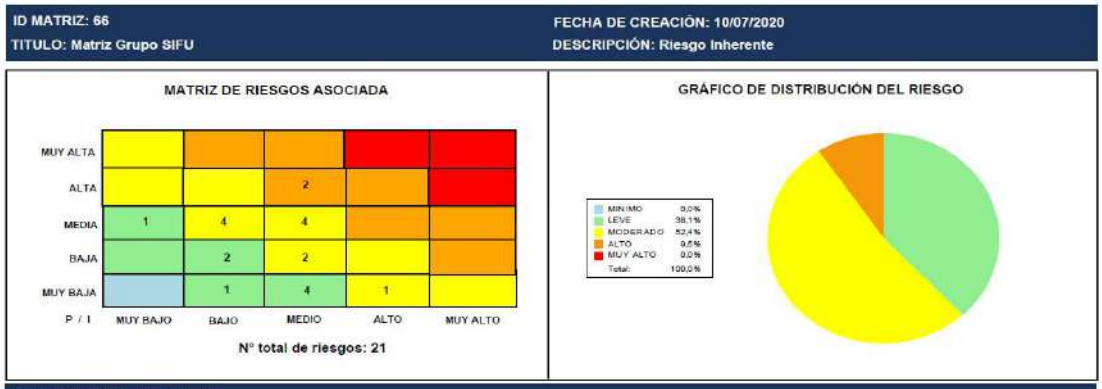
EINF

7.4.8. 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 2025 no ha habido cambios.



NIVEL DE RIESGO PROMEDIO

Nº Riesgos	Probabilidad	Impacto	Puntuación Matriz	Nivel Riesgo Promedio	% Riesgos Altos	% Riesgos Muy Altos
21	2,00	3,00	6	MODERADO	10	0

CLASE	CATEGORIA	DESCRIPCION	RIESGO	NIVEL DE RIESGO
PENAL	Delito de descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	Delito de descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	Delito de descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	P: ALTA, I: MEDIO
PENAL	Delito contra los derechos de los trabajadores	Delito contra los derechos de los trabajadores	Delito contra los derechos de los trabajadores	P: ALTA, I: MEDIO
PENAL	Delito de daños informáticos	Delito de daños informáticos	Delito de daños informáticos	P: MEDIA, I: MEDIO
PENAL	Delito de corrupción en los negocios	Delito de corrupción en los negocios	Delito de corrupción en los negocios, corrupción entre particulares.	P: MEDIA, I: MEDIO
PENAL	Delito de descubrimiento de secretos empresariales	Delito de descubrimiento y revelación de secretos empresariales	Delito de descubrimiento de secretos empresariales	P: MEDIA, I: MEDIO
PENAL	Delito de malversación	Delito de malversación	Delito de malversación	P: MEDIA, I: MEDIO
PENAL	Delito de estafas y fraudes	Delito de estafa	Delito de estafa	P: MEDIA, I: BAJO

ID MATRIZ: 66 **FECHA DE CREACIÓN: 10/07/2020**
TITULO: Matriz Grupo SIFU **DESCRIPCIÓN: Riesgo Inherente**

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

7.4.9. 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.

Comités de Empresa

COMITES DE EMPRESA O DE CENTRO	Fecha Constitución	Nº miembros
MADRID (delegación)	Diciembre-24	9

AREAS DE VILLACASTIN	Marzo-24	1
ARROYO DE LA ENCOMIENDA	Abril – 24	1
TARRAGONA	Mayo-2023	5
BARCELONA	Octubre-25	13
TARRAGONA (IDIADA)	Noviembre- 2025	3
VIGO (UNIVERSIDAD LOTE I)	JULIO-2025	1
VIGO (UNIVERSIDAD LOTE III)	OCTUBRE-25	1

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

Convenios Colectivos	Empleados	% empleados
· Acuerdo entre las partes y Estatuto de los Trabajadores	1	0,04%
· Convenio Colectivo Empresa Ilunion Outsourcing	1	0,04%
· Convenio Colectivo Estatal de Contratas Ferroviarias	67	2,55%
· Convenio Colectivo Estatal de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones	35	1,33%
· Convenio Colectivo General de la Industria Química	7	0,27%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Alicante	1	0,04%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Badajoz	11	0,42%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Barcelona	34	1,30%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Ciudad Real	1	0,04%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Cáceres	5	0,19%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Cádiz	6	0,23%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Madrid	14	0,53%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Málaga	6	0,23%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Sevilla	7	0,27%
· Convenio Colectivo Siderometalurgia Valencia	2	0,08%
· Convenio Colectivo de Atención Domiciliaria de Cataluña	6	0,23%
· Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Estatal	4	0,15%
· Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Valencia	1	0,04%
· Convenio Colectivo de Empresa Brócoli, S.L. Alicante	33	1,26%
· Convenio Colectivo de Empresa Brócoli, S.L. Málaga	15	0,57%
· Convenio Colectivo de Empresa SIFU Madrid	1	0,04%
· Convenio Colectivo de Hostelería Alicante	21	0,80%
· Convenio Colectivo de Hostelería Badajoz	1	0,04%
· Convenio Colectivo de Hostelería Córdoba	20	0,76%
· Convenio Colectivo de Hostelería Granada	74	2,82%
· Convenio Colectivo de Hostelería Madrid	3	0,11%
· Convenio Colectivo de Hostelería Málaga	5	0,19%
· Convenio Colectivo de Hostelería Segovia	9	0,34%
· Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios	12	0,46%
· Convenio Colectivo de Jardinería	42	1,60%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de A Coruña	54	2,06%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete	8	0,30%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Alicante	69	2,63%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Almería	12	0,46%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Asturias	42	1,60%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Badajoz	26	0,99%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Baleares	76	2,90%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Barcelona	387	14,75%

· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Burgos	10	0,38%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria	18	0,69%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Castellón	24	0,91%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real	45	1,71%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cuenca	4	0,15%
·D3:F47 Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cáceres	16	0,61%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Cádiz	12	0,46%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Córdoba	18	0,69%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Girona	28	1,07%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Granada	17	0,65%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guadalajara	7	0,27%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa	38	1,45%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Huelva	9	0,34%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Huesca	7	0,27%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén	14	0,53%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de La Rioja	23	0,88%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Las Palmas	36	1,37%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de León	16	0,61%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo	18	0,69%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Lérida	24	0,91%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid	159	6,06%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Melilla	1	0,04%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Murcia	49	1,87%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga	184	7,01%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra	99	3,77%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Orense	20	0,76%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia	25	0,95%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Pontevedra	76	2,90%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Salamanca	12	0,46%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife	52	1,98%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Segovia	7	0,27%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla	35	1,33%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Soria	2	0,08%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Tarragona	90	3,43%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Teruel	2	0,08%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Toledo	20	0,76%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia	105	4,00%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid	19	0,72%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Vizcaya-Bilbao	64	2,44%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Zamora	4	0,15%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza	36	1,37%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Álava	13	0,50%
· Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Ávila	4	0,15%
· Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña	1	0,04%
· Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias	9	0,34%
· Convenio Colectivo de los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social del País Vasco	2	0,08%
· Convenio Colectivo para el Sector de Actividades Forestales	1	0,04%
· Pacto Fisersa Ecoservis	30	1,14%

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 labores 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.

7.4.10. Compromisos, políticas y canales de denuncia

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.

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

7.4.11. 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.

BCL, 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) todas ellas con validez hasta 2028. 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 Calidad | BCL

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

7.4.12. 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:

- **El Espectáculo 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.

7.4.13. Contribución económica y voluntariado corporativo

En 2025 la Fundación ha cerrado con un total de **1.245.242 € de ingresos**.

Durante el año 2025 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 **(38)**
- Sensibilización mediante historias de artistas con discapacidad **(5)**
- Sensibilización a las empresas a través de acciones de RSC **(8)**

<u>Impacto en Empresas:</u>

- **118** entidades en el Programa de Diversidad:
  - La Fundación ha ampliado su impacto en el tejido empresarial hasta 118 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.
- **+ 10.000** 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.
- **24** actividades de sensibilización y voluntariado:
  - A lo largo del año hemos realizado 24 acciones de sensibilización, formación y voluntariado con nuestras entidades colaboradoras.

7.4.14. Programas de empleabilidad e inclusión externa

<u>Impacto en Proyectos:</u>

- **11.377** personas directamente impactadas:
  - La Fundacion ha impactado directamente en 11.377 personas
- **1.368** usuarios formados:
  - Durante este año 1.368 personas se han formado en la plataforma online y 243 en formato presencial.
  - Se han realizado 124 ediciones de nuestros 13 cursos con la creación de 3 nuevas formaciones y un total de 6.005 horas de formación
- **236** participantes en acompañamiento en la inserción:
  - Se han entrevistado a 504 usuarios de los cuales 236 han entrado en el proyecto Rueda de la Inclusión.

- Se han creado 40 itinerarios de búsqueda de empleo, 120 presentaciones de candidaturas y 102 inserciones laborales

- **24** actividades de formación y sensibilización:
  - Se han realizado un total de 24 actividades en proyectos formativos y de sensibilización
  - Nuestra actividad se ha desplegado en 8 Comunidades Autónomas en la península y en Canarias por primera vez.
  -

7.4.15. Clientes y consumidores

Durante el año, el área de Atención al Cliente gestionó **3.447 casos**, con una evolución creciente y mayor concentración de actividad en la segunda mitad del año.

- **Incidencias:** Se tramitaron **2.493**, con un aumento progresivo que refleja mayor interacción con los clientes y mejora en los procesos de registro y resolución.
- **Satisfacción del cliente:** Se realizaron **601 encuestas**, evidenciando un compromiso constante con la escucha activa y la mejora del servicio.
- **Fidelización:** Se llevaron a cabo **151 llamadas** orientadas a reforzar la relación con los clientes y promover una atención personalizada.
- **Arranque y cierre:** Se han llevado a cabo **91 encuestas de arranque** y **111 de cierre.**

En conjunto, los resultados del año reflejan un área de Atención al Cliente en crecimiento, con un alto volumen de actividad, una gestión cada vez más estructurada de las incidencias y un enfoque equilibrado entre la resolución de problemas, la medición de la satisfacción y la fidelización. Este desempeño permite cerrar el ejercicio con una base sólida sobre la que seguir avanzando en la mejora continua del servicio y en el fortalecimiento de la relación con los clientes.

Acción	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Acumulado
Casos registrados	76	122	155	190	180	200	244	215	271	279	305	256	**2493**
Encuestas arranque	3	7	11	3	4	15	3		15	5	6	19	**91**
Encuestas satisfacción	55	63	52	49	68	63	44	24	33	64	56	30	**601**
Encuestas cierre	18	22	11	4	13	17	5			17	2	2	**111**
Llamadas fidelización	16	18	21	14	14	16	4	1	16	8	15	8	**151**
Total mes	**168**	**232**	**250**	**260**	**279**	**311**	**300**	**240**	**335**	**373**	**384**	**315**	**3447**

Durante el año, el número de clientes distintos que contactaron con Atención al Cliente aumentó de manera sostenida. Se pasó de **26 clientes al inicio** a superar los **100 en el último trimestre**, cerrando el ejercicio con **91 clientes**, lo que refleja un mayor alcance del servicio y la consolidación del área como canal de referencia para los clientes.

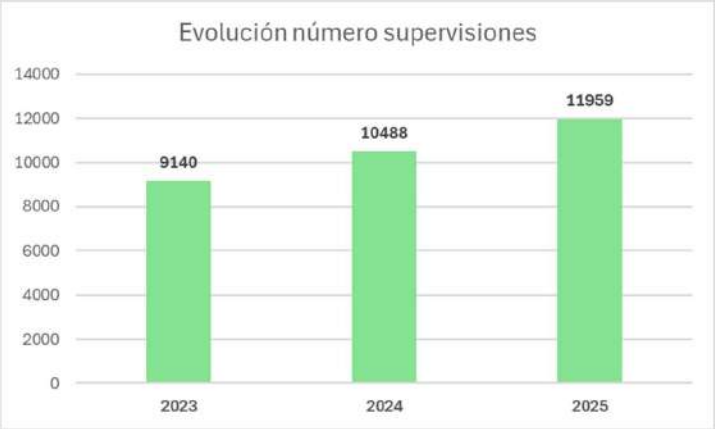
Impacto clientes	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
N.º clientes diferentes	26	57	61	68	77	80	96	84	106	113	114	91
Acumulado diferentes	98	138	174	218	255	270	333	367	418	459	498	521

7.4.16. Seguimiento y medición en materia de Calidad

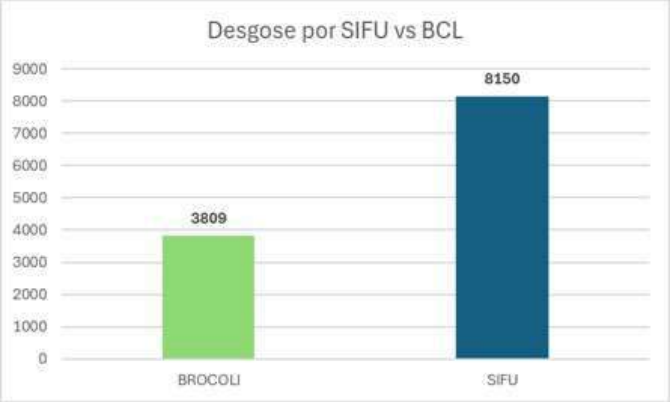
Supervisiones

Durante 2025 se han realizado un total de **11.959 supervisiones** a través de CTI:

A continuación, vemos evolución con relación a los últimos años, donde ha aumentado el número de supervisiones realizadas.



Desglose por sociedades



Evolución anual apertura incidencias

Durante el ejercicio **2025** se han registrado un total de **2.440 incidencias** en el sistema Salesforce. El incremento del volumen de incidencias respecto a ejercicios anteriores se valora como un **aspecto positivo dentro del desempeño del Sistema de Gestión Integrado**, ya que responde a decisiones estratégicas orientadas a la mejora del control, la trazabilidad y la relación con el cliente.

Este aumento está directamente relacionado con la **incorporación de un nuevo recurso en el departamento de Atención al Cliente**, cuyo rol ha permitido intensificar las **acciones proactivas de fidelización**, aumentando de forma significativa el contacto con los clientes. Estas llamadas proactivas han facilitado la identificación y registro de incidencias que, en ejercicios anteriores, no siempre quedaban formalmente documentadas.

Adicionalmente, a lo largo de 2025 se han llevado a cabo **diversas acciones de comunicación dirigidas a los clientes**, con el objetivo de reforzar el uso del canal de Atención al Cliente como **vía única y centralizada para la gestión de incidencias**. Estas acciones han permitido redirigir las comunicaciones que anteriormente se realizaban de forma directa a oficinas o a contactos no sistematizados, evitando la pérdida de información y garantizando su **registro, seguimiento y cierre en Salesforce**, mejorando de manera notable la **trazabilidad y el control del proceso**.

Desde el punto de vista operativo, el **tiempo medio de primera respuesta** se ha situado en **2 horas**, lo que evidencia una atención inicial ágil y alineada con los compromisos establecidos. El **tiempo medio de resolución** ha sido de **45 horas**, manteniéndose por debajo del objetivo de referencia fijado en **48 horas**, con una mejora progresiva especialmente significativa a partir del segundo semestre del año. El **porcentaje de cumplimiento del SLA** ha alcanzado el **66,68 %**, identificándose oportunidades de mejora en los periodos de mayor carga operativa.

La evolución mensual de incidencias muestra una **tendencia creciente a lo largo del año**, con mayor concentración en el último trimestre. Este comportamiento es coherente con la consolidación de las acciones proactivas, el refuerzo del canal de Atención al Cliente y la mayor concienciación de los clientes sobre la importancia de comunicar sus incidencias a través de los canales establecidos por el SGI.

En cuanto al análisis por tipología, los principales motivos de las incidencias han sido **Absentismo**, **Gestión operativa** y **Consultas/Solicitudes**, lo que confirma que el sistema se está utilizando como una **herramienta real de gestión**, no solo reactiva sino también preventiva, permitiendo identificar áreas clave de mejora y apoyo a la toma de decisiones.

En conjunto, el análisis de las incidencias en 2025 pone de manifiesto una **madurez creciente del proceso de Atención al Cliente**, una **mejora clara en la trazabilidad de la información** y un uso más eficaz de Salesforce como herramienta central del SGI. El incremento de incidencias registradas se interpreta como una **mejora en la captación, control y análisis de datos**, lo que refuerza el enfoque de mejora continua y proporciona una base sólida para la definición de acciones y objetivos en el ejercicio 2026.

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
- ASEMPLEO-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)
- Asociación Canaria de Centros Especiales de Empleo.
- ZINCAMAN (Asociación Regional de Polígonos Industriales de Castilla-La Mancha)

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
- Alianza con Fundacion ARS para mejorar la accesibilidad
- Foro Técnico Formación organizado por Consejo Español para la Defensa de la Discapacidad y la Dependencia (CEDDD), bajo el título: “Envejecimiento y Discapacidad: Nuevas Necesidades de Apoyo y Cuidados”. CEU Universidad Fernando III, en Bormujos. (Sevilla)
- Charla IMFE (Ayto. Málaga) a personal proyecto diversidad funcional sobre el CEE, sus figuras y retos. (Málaga)

Las nuevas organizaciones vinculadas con SIFU con acuerdos de colaboración en 2025 son:

NUEVOS CONVENIOS 2025	PROVINCIA
Fundació Friends	Barcelona
AEC Gris	Tarragona
Fundesplai	Barcelona
AREP Fundació per la Salut Mental	Barcelona
AMICOS MERIDA	Extremadura
CARITAS BADAJOZ	Extremadura
PROVIVIENDA	Tenerife y Las Palmas
FOCAN	Tenerife y Las Palmas
ASOCIACIÓN HACAN	Sevilla
FUNDACIÓN SSG	Sevilla
ASPRONA	Valencia
RANDSTAD	Valencia
ADONAY	Valencia
HOGAR SI	Murcia
AFEMTO	Murcia
YMCA	Murcia
Avante 3	Madrid
Fundación Juanjo Torrejon	Madrid
Fundación Senara	Madrid
Acción Contra el Hambre	Ciudad Real
YMCA	Ciudad Real
Grupo Parque de atracciones	Zaragoza
Mundus Group	Zaragoza
AMASOL	Zaragoza
Fundación CRUZ BLANCA	Zaragoza
Banco de Alimentos	Zaragoza
Fundación CESTE	Zaragoza
AMADIBA	Baleares
ACCENT	Baleares
Fundación Secretariado Gitano	Cantabria
AMICOS	Galicia
FEAFES	Galicia
Nortempo	Galicia
INSERTA	Galicia
Concello de Ferrol	Galicia
YMCA	La Rioja
YNCLUYE	Navarra
FUNDACIÓN KOINE-AEQUALITAS	Navarra

7.4.18. Patrocinios y colaboraciones con entidades sectoriales

Durante el ejercicio 2025, la inversión total destinada a patrocinios y colaboraciones institucionales ascendió a 75.495 €.

Estas actuaciones se han orientado al apoyo de iniciativas alineadas con la actividad de la compañía, la promoción de buenas prácticas profesionales y el impulso de espacios de intercambio de conocimiento en ámbitos relacionados con la gestión de activos, servicios, sostenibilidad, relaciones laborales, salud en los entornos construidos y desarrollo sectorial.

Entre las principales colaboraciones realizadas durante el ejercicio destacan:

- La cuota de Patrocinio Anual de IFMA (International Facility Management Association), reforzando la participación de la compañía en una de las organizaciones de referencia en el sector del Facility Management y la gestión de activos inmobiliarios.
- El patrocinio del II Congreso del Observatorio de Arquitectura Saludable, iniciativa orientada a fomentar la innovación y las mejores prácticas en el diseño y gestión de espacios saludables.
- La colaboración con CSIM en la organización de jornadas y encuentros profesionales dirigidos al intercambio de conocimientos y experiencias entre expertos del sector.
- El patrocinio del Congreso ASNALA (Laborium), evento de referencia en el ámbito de las relaciones laborales y la gestión de personas.
- La colaboración con entidades y asociaciones sectoriales como CONACEE, AEHCOS y ASPEL, contribuyendo al fortalecimiento de la representación empresarial, el desarrollo profesional y la promoción de iniciativas de interés para sus respectivos sectores.

A través de estas colaboraciones, la compañía contribuye al desarrollo de conocimiento especializado, la generación de redes de colaboración y la difusión de criterios de sostenibilidad, innovación y excelencia profesional, manteniendo una relación activa con organizaciones y foros relevantes para sus grupos de interés.

Importe total destinado a patrocinios en 2025: 75.495 €.

7.4.19. Logros conseguidos eje social

A lo largo del año 2025, 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.

EJE	ODS	ODS IMPACTO	META	ACCIÓN	INDICADOR
Social	3	**3. Salud y bienestar**	3.4	Desarrollo de manual pedagógico e implementación en entidades	Manual creado + 3 entidades implementadoras
Social	4	**4. Educación de Calidad**	4.4	Programa piloto de formación tech para personas con discapacidad	150 personas formadas
Social	4	**4. Educación de Calidad**	4.4.	Organizar acciones formativas en prevención del burnout dirigidas a la plantilla de estructura	Al menos el 50% de la plantilla de estructura formada
Social	8	**8. Trabajo decente y crecimiento económico**	8.6	Sensibilización a empresas para integrar plantillas diversas	100 empresas sensibilizadas (1.000 beneficiarios)
Social	8	**8. Trabajo decente y crecimiento económico**	8.5	Itinerarios personalizados de inserción laboral	100 inserciones laborales y 600 acciones de mejora de empleabilidad
Social	8	**8. Trabajo decente y crecimiento económico**	8.5	Facilitación de subvenciones para beneficio directo de las personas trabajadoras	Identificar y canalizar 5 subvenciones relevantes
Social	9	**9. Industria, innovación e infraestructura**	9C	Automatización de la plataforma formativa y creación de nuevos cursos	Plataforma automatizada + 2 nuevos cursos
Social	9	**9. Industria, innovación e infraestructura**	9.5	Campañas de sensibilización social	Realizar 10 campañas
Social	10	**10. Reducción de las desigualdades**	10.2	Facilitar la inserción laboral en empresa ordinaria de personas con discapacidad	Alcanzar al menos el 100 % del mínimo requerido anual (5 % de plantilla a 31/12/2024 – 182 personas)
Social	17	**17. Alianzas para lograr objetivos**	17.16	Alianza estratégica y proyecto compartido	1 alianza formalizada y 1 proyecto conjunto

7.4.20. Principales hitos sociales

Campañas solidarias y compromiso con la comunidad

Hemos reforzado de manera significativa nuestro **compromiso social y comunitario** mediante el impulso de diversas campañas solidarias, orientadas a apoyar a entidades sociales y colectivos en situación de vulnerabilidad.

Estas iniciativas han combinado la **participación activa** de las personas trabajadoras con acciones de sensibilización y solidaridad, fomentando valores de cooperación, inclusión y responsabilidad social, y generando un impacto positivo tanto dentro como fuera de la organización

Entre las principales actuaciones desarrolladas destacan **diversas campañas solidarias en colaboración con entidades sociales**, orientadas a cubrir necesidades básicas y a apoyar a colectivos vulnerables, como acciones de apoyo al Banco de Alimentos, campañas de recogida de productos de limpieza y libros, iniciativas dirigidas a personas mayores, infancia y personas con trastorno del espectro autista, así como actividades solidarias vinculadas al ocio y la participación comunitaria

Estas actuaciones nos han permitido fortalecer **alianzas con entidades sociales**, sensibilizar a la comunidad y canalizar recursos hacia proyectos con alto impacto social, consolidando la acción solidaria como uno de los ejes clave de la estrategia social de la organización.

Actividades de ocio, bienestar emocional y convivencia para trabajadores

Durante 2025, Grupo SIFU ha impulsado de forma continuada actividades de **ocio, bienestar emocional y convivencia** dirigidas a las personas trabajadoras, con el objetivo de fomentar la cohesión de los equipos, el bienestar psicosocial y un entorno laboral más saludable.

A lo largo del año se han desarrollado salidas culturales y de ocio inclusivas, como visitas a museos (CosmoCaixa, MNAC, Museo de la Imaginación, Museo del Turrón y del Chocolate), actividades recreativas (boleras, parques de atracciones, escape room, paseo en barco), jornadas de convivencia y celebraciones colectivas (Feria de Abril, convivencia y cena navideña), así como acciones específicas de promoción de la salud mental, entre las que destacan talleres de gestión de emociones, técnicas de reducción del estrés y actividades de sensibilización con motivo del Día de la Salud Mental.

Estas iniciativas, realizadas en distintos territorios, refuerzan el **compromiso de SIFU con el bienestar integral de su plantilla**, la participación y la creación de espacios de encuentro más allá del entorno estrictamente laboral.

7.4.21. 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 personal estructura · PN.03.08.01 Política becarios · PN.05.04.01 Política	ODS 10 – Reducción de las desigualdades

					retributiva estructura	
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 prevención de la contaminación y lucha contra el cambio climático a través de la gestión de los recursos naturales (energía, agua, materiales, residuos), 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 su compromiso de protección al medio ambiente y la demanda creciente de servicios sostenibles por parte de sus clientes.

Relevancia estratégica:

1. **Cumplimiento legal y futuro con las normas ESRS-E1** (Cambio climático, huella de carbono) **/ ESRS-E2** (Contaminación): consumo de materias primas, economía circular, gestión de residuos.
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 2025, tanto en situación normal, directos e indirectos, como en situación de emergencia y emergencia climática, 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**		

Entre todos los aspectos ambientales considerados, éste ha sido el resultado de la evaluación de su significancia:

<u>En situación normal</u>:

En 2025 ha subido el consumo de agua, electricidad en BCL con respecto al año anterior, por lo que se ha considerado un aspecto significativo. En el caso del combustible, aunque haya disminuido ligeramente en BCL, la organización considera que, por su naturaleza y probabilidad de uso, el combustible es un aspecto ambiental significativo intrínseco de su actividad.

Identificación de aspectos ambientales significativos e impactos asociados al año 2025:

ASPECTO AMBIENTAL	ACTIVIDAD	TIPO ASPECTO	EN SITUACIÓN	IMPACTO AMBIENTAL	Uds	ACV				VALOR MAGNITUD				VALOR PROBABILI		VALOR IMPACTO		SIGNIFICANCIA > 18
CONSUMO AGUA						Adq	Prod/Tte	Uso	Fin	2024	2025	% DIF						
BCL	Oficinas - comedor, baño, vestuarios, etc.	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales Pérdida de la	m3	Adquisición		Uso		277,61	354,32	27,64	10	Alta	##	Agua de red municipal	1	26,25
CONSUMO ELECTRICIDAD						Adq	Prod/Tte	Uso	Fin	2024	2025	% DIF						
BCL	Oficinas - equipos clima, iluminación y eléctricos y/o electrónicos	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales Emisiones a la atmósfera	kWh	Adquisición		Uso		54.241,87	55.252,20	1,86	5	Alta	##	EERR > 50%	1	20,00
CONSUMO COMBUSTIBLE						Adq	Prod/Tte	Uso	Fin	2024	2025	% DIF						
BCL	Vehículos de combustión - Comercial / Operativa (Diésel + Gasolina + GNC)	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales Contaminación del aire	litros	Adquisición		Uso		191.849,59	172.978,34	-9,84	1	Alta	##	Combustible fósil	10	26,25

CONSUMO PAPEL						Adq	ProdiTte	Uso	Fin	2024	2025	% DIF							
BCL	Oficinas	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	nº folio	Adquisición		Uso	FVU	55.569,44	43.000,00	-22,62	1	Alta	10	Reciclaje - Valorización	1	15,00	
CONSUMO PRODUCTOS QUÍMICOS LIMPIEZA						Adq	ProdiTte	Uso	Fin	2024	2025	% DIF	UD		PROBABILIDAD		IMPACTO		
BCL	Línea LIMP	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	litros	Adquisición		Uso	FVU	309.785,00	271.736,00	-12,28	1	Alta	10	Reciclaje - Valorización envases	1	15,00	
GENERACIÓN RP						Adq	ProdiTte	Uso	Fin	2024	2025	% DIF	MAG		PROBABILIDAD		IMPACTO		
	Oficinas	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	kg				FVU	sd	sd	#¡VALOR!	5	Baja	1	Gestor de residuos	1	8,75	
GENERACIÓN RNP						Adq	ProdiTte	Uso	Fin Vid	2024	2025	% DIF	MAG		PROBABILIDAD		IMPACTO		
Papel /confidencial *LER 200101*	Oficinas	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	kg				FVU	sd	sd	#¡VALOR!	##	Baja	1	R1201	1	#¡VALOR!	
Papel / Cartón *LER 200101*	Oficinas	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	kg				FVU	sd	sd	#¡VALOR!	##	Baja	1	R1201	1	#¡VALOR!	
Plásticos *LER 200139*	Oficinas	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	kg				FVU	sd	sd	#¡VALOR!	##	Baja	1	R1201	1	#¡VALOR!	
Tóner usado *LER 200136 -62*	Oficinas	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	kg				FVU	sd	sd	#¡VALOR!	##	Baja	1	R1302	1	#¡VALOR!	
EMISIONES A LA ATMÓSFERA						Adq	ProdiTte	Uso	Fin Vid	Año Anterior	Año cálculo	% DIF	MAG		PROBABILIDAD		IMPACTO		
BCL	**Emisiones totales (CAT.1 - Combustibles)**	Directo	Normal	Agotamiento recursos naturales	tCO2eq				FVU	633,49	473,89	-25,19	1		10	Cálculo anual HC	5	20,00	
RUIDO						Adq	ProdiTte	Uso	Fin Vid	2024	2025	% DIF	MAG		PROBABILIDAD		IMPACTO		
	Ruido exterior - vehículos, equipos y	Directo	Normal	Contaminación acústica	dBA			Uso		-	-	#¡DIV/0!	1	Alta	10	Marcado CE ITV vigente	1	15,00	
	Ruido interior - equipación oficinas (climatización,	Directo	Normal	Contaminación acústica	dBA			Uso		-	-	#¡DIV/0!	1	Alta	10	Marcado CE y/o etiquetado	1	15,00	

<u>En situación de emergencia</u>: Se identifican los aspectos ambientales derivados en situación de emergencia y emergencias climáticas. Casos reales ocurridos en años anteriores en algunas CCAA como consecuencia de periodos prolongados de sequía e inundaciones catastróficas como el caso de la DANA en Valencia en 2024. 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							
ACTIVIDAD	**DERRAMES** de combustibles o productos peligrosos **por ACCIDENTE EN CARRETERA**	Directo	Emergencias	Contaminación suelo Generación de residuos		Uso	FVU	0	-	0,00	-	Baja	1	La emergencia es LOCAL La emergencia NO PARALIZA la actividad operativa	1	3,75	
	DERRAMES de combustibles o productos peligrosos por incidentes **en SERVICIOS**	Directo	Emergencias	Contaminación suelo Generación de residuos		Uso	FVU	0	-	0,00	-	Baja	1	La emergencia es LOCAL La emergencia NO PARALIZA la actividad operativa	1	3,75	
	VERTIDOS por fugsa de agua, filtraciones	Directo	Emergencias	Contaminación suelo Generación de residuos		Uso	FVU	0	-	0,00	-	Media	5	La emergencia es LOCAL La emergencia NO PARALIZA la actividad operativa	1	13,75	
	INCENDIO en instalaciones	Directo	Emergencias	Contaminación suelo Emisiones a la atmósfera Generación de residuos		Uso	FVU	0	-	0,00	-	Baja	1	La emergencia es LOCAL La emergencia NO PARALIZA la actividad operativa	1	3,75	
EMERGENCIAS CLIMÁTICAS																	
	SEQUÍA	Indirecto	Emergencias	Agotamiento recursos naturales Pérdida biodiversidad			FVU	0	-	0,00	-	Media	5	La emergencia afecta a más de una CCAA	5	18,75	
								CAT + AND	FEB-24								
	INUNDACIONES	Indirecto	Emergencias	Contaminación suelo Generación de residuos Agotamiento recursos naturales Pérdida biodiversidad			FVU	1	-	#¡DIV/0!	-	Media	5	La emergencia PARALIZA la actividad operativa	5	18,75	
								VALENCIA	NOV-24								
	TEMPERATURAS EXTREMAS	Indirecto	Emergencias	Contaminación suelo Emisiones a la atmósfera Generación de residuos Pérdida biodiversidad			FVU	0	-	0,00	-	Baja	1	La emergencia es LOCAL La emergencia NO PARALIZA la actividad operativa	1	3,75	

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 2025 ha sido de **198.204,31€** esto es, un **4,25%** más con respecto a 2024 (**190.117,41€).** 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: 23.250€.
- Recursos dedicados a auditorías externas de medioambiente: 44.326€
- Recursos dedicados al mantenimiento de instalaciones con impacto ambiental: 89.284,11€.
- Recursos dedicados a la gestión de residuos: 41.344,20€

BCL no ha recibido multas ni sanciones de carácter ambiental durante 2025

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.

Durante 2025, SIFU se planteó un objetivo global para toda la organización:

- Ejecución del 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** y la **cultura corporativa** 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 2025, ya se empezó a trabajar con este proyecto, durante el año en curso del 2026, se acabará de elaborar el **Análisis de doble materialidad** que marcará las directrices generales de actuación e impacto a todos los niveles del Grupo.

Los objetivos ambientales 2025 del Grupo se detallan a continuación:

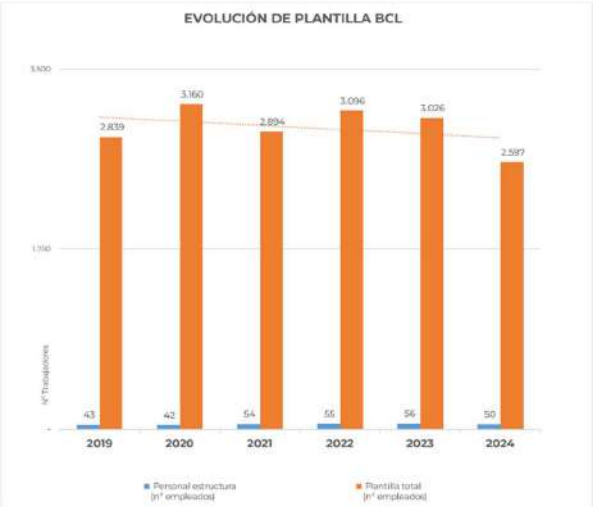
IDENTIFICACIÓN									
ÁREA	CÓDI	ALCANCE	ÁREA OBJETIVO	OBJETIVO	META	INDICADOR	VALOR PARTIDA	VALOR OBJETIVO	CUMPLIMIENTO
MEDIO AMBIENTE	MA	ESTRATÉGICO	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	**Incrementar el 150% el nº formaciones en materia de residuos y buenas prácticas ambientales con respecto al 2024**	> 50 formaciones	Nº de formaciones en materia de residuos y buenas prácticas ambientales	20	51,00	CONSEGUIDO
ENERGIA	EN	SIFU MADRID	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**Reducir consumos energéticos**	Reducir un 1% el consumo eléctrico en la oficina SIFU MADRID con respecto a 2024	Consumo kWh/año	53.322	52.789	NO CONSEGUIDO
ENERGIA	EN	BCL MÁLAGA	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**Reducir consumos energéticos**	Reducción de un 2% del consumo eléctrico en la oficina de BCL MÁLAGA con respecto a 2024	Consumo kWh/año	7.582	7.430	NO CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**Aumentar las compras de papel responsables, con mayor criterio ambiental**	Promover la política de compras de papel reciclado Sensibilización y buenas prácticas ambientales	% papel reciclado	25	75	CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**Reducir el consumo de papel de oficina**	Implantación de proceso internos de transformación digital: - Automatización de la entrega digital del Manual de acogida a trabajadores y firma de su	Nº de folios comprados	670.500	498.000	CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**Mejorar la eficiencia en el consumo de combustible de la flota**	Renovación continua de la flota con mayor tecnología y eficiencia energética (híbrida/eléctrica)	Consumo litros Consumo litros/vehículo	608.495,39 2.778,63	592.346,65 2.531,98	CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	**Disminuir el consumo de productos químicos**	Formación de limpieza en servicios, uso y dosificación Promover la política de compras de productos con menor impacto Sensibilización y buenas prácticas	Litros productos químicos comprados	#########	477.479	CONSEGUIDO
ODS	MA	ESTRATÉGICO	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	**Aumentar el uso de productos químicos con menor impacto ambiental**	En auditorías internas: Promover la política de compras de productos con menor impacto Sensibilización y buenas prácticas ambientales	% productos gama ecológica	2,66	3,03	CONSEGUIDO

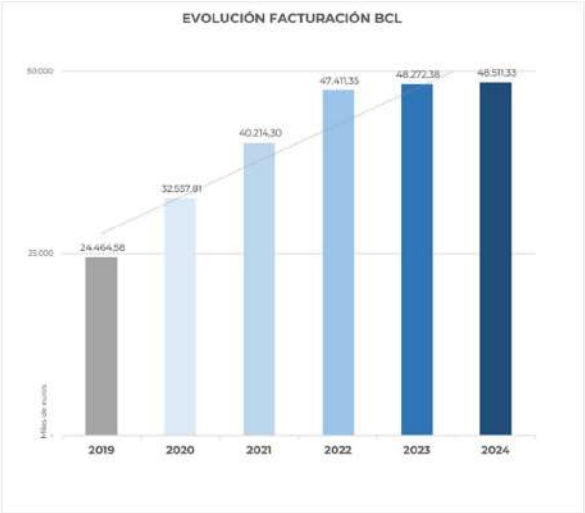
7.5.4. Contaminación

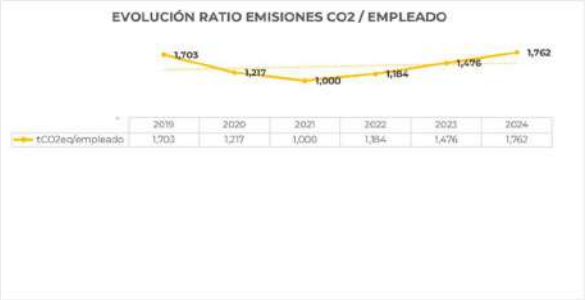
Al momento de la elaboración de este informe, BCL está pendiente de verificar su Huella de Carbono 2025 y la publicación de sus datos en el Registro del MITERD.

BCL 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 **4.576,92 tCO2e** a la atmósfera en 2024. Aunque haya aumentado un **39,78% con respecto a 2023, la tendencia de reducción sigue a la baja, un 5,35% menos desde su cálculo inicial en 2019.** Si hacemos referencia a ratio por empleado y facturación, la tendencia también aumenta ligeramente.







Evolución de las emisiones de CO2

En 2025 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 2025, 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, BCL 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 BCL 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 BCL 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.

Destacar que durante 2025 se ha llevado a cabo un plan de auditorías internas a todas las oficinas de SIFU, con el fin de realizar el seguimiento, formación y sensibilización en materia ambiental de la operativa. En paralelo, se realizaron diversas acciones formativas grupales en materia de gestión de residuos y enfocadas a todo el personal supervisor de la operativa de SIFU y BCL.

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. Movilidad Sostenible

SIFU promueve un modelo de movilidad sostenible orientado a minimizar el impacto ambiental de los desplazamientos derivados de su actividad, optimizar la eficiencia operativa y fomentar hábitos responsables entre las personas trabajadoras.

Este compromiso se desarrolla de forma voluntaria, a través de distintas iniciativas que integran criterios ambientales y sociales en la gestión de la movilidad, alineándose con los objetivos de reducción de emisiones y mejora del bienestar de los empleados.

<u>Principales actuaciones</u>

Reducción del impacto ambiental de los desplazamientos

- Implantación de una política de viajes corporativos, en la que se prioriza el uso de transporte ferroviario frente al aéreo, siempre que resulte viable.
- Fomento de la optimización de los desplazamientos profesionales.
- Impulso de medidas orientadas a la reducción de emisiones asociadas a la actividad.

Fomento de la movilidad sostenible de las personas trabajadoras

- Realización periódica de encuestas de movilidad, que permiten conocer los hábitos de desplazamiento e identificar oportunidades de mejora.
- Desarrollo de medidas adaptadas a las necesidades detectadas.
- Inclusión, en el sistema de retribución flexible, de opciones como el ticket transporte, fomentando el uso de transporte público.
- Promoción de modelos organizativos que contribuyen a reducir los desplazamientos como la flexibilidad horaria, facilitando la conciliación y evitando picos de tráfico.

Digitalización y eficiencia operativa

- Uso de herramientas digitales que permiten reducir desplazamientos innecesarios.
- Fomento de la realización de reuniones virtuales.
- Sustitución progresiva de la flota de vehículos y maquinaria por opciones más eficientes y de bajas emisiones.

Sensibilización y buenas prácticas ambientales

- Formación en seguridad vial para distintos medios de transporte (bicicleta, patinete eléctrico, motocicleta y automóvil).
- Desarrollo de talleres de conducción eficiente.
- Implementación de acciones de comunicación interna (cartelería, señalización y campañas) para promover buenas prácticas ambientales.

Valor generado
Las iniciativas de movilidad sostenible del Grupo contribuyen a:

- Reducir la huella de carbono asociada a los desplazamientos, especialmente en emisiones de alcance 1 y 3.
- Mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, favoreciendo la conciliación y reduciendo los tiempos de desplazamiento.
- Disponer de información relevante a través de encuestas de movilidad para apoyar la toma de decisiones.
- Fomentar el uso de alternativas de transporte más sostenibles e inclusivas, como el transporte público o el ferrocarril.

Indicadores de seguimiento

Con el objetivo de evaluar la eficacia de las medidas implantadas en materia de movilidad sostenible, SIFU realiza el seguimiento de una serie de indicadores clave, entre los que destacan:

- Consumo de combustible asociado a la actividad.
- Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de los desplazamientos (alcances 1 y 3).
- Porcentaje de viajes realizados en transporte sostenible (por ejemplo, tren frente a avión, cuando aplica).
- Número de encuestas de movilidad realizadas y tasa de participación.

- Porcentaje de personas trabajadoras adheridas a medidas de movilidad sostenible (ticket transporte u otras iniciativas).
- Número de acciones de sensibilización y formación realizadas.

El Grupo continúa avanzando en la mejora progresiva de estos indicadores, con el objetivo de reforzar la **medición, comparabilidad y trazabilidad** de la información en ejercicios futuros

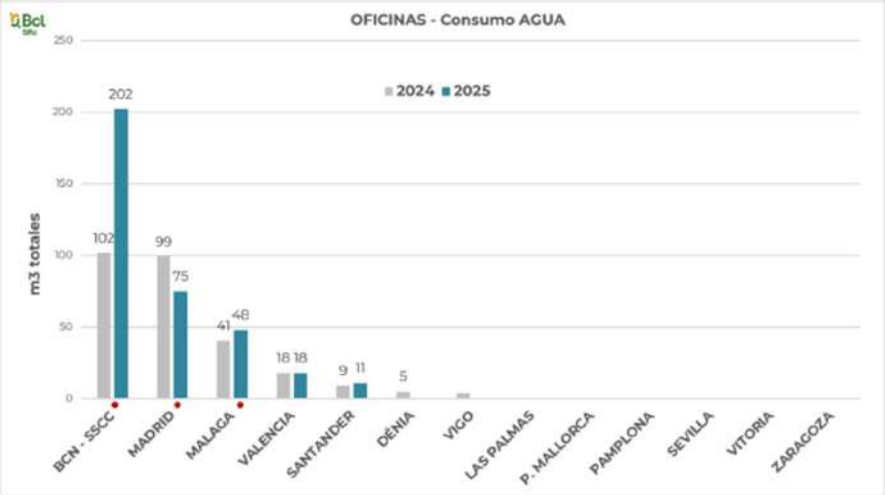
7.5.7. Uso sostenible de los recursos

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

El consumo total de agua en el año 2025 en valores absolutos fue de 354,32m^3, un 27,64% más que el año anterior. La ratio de consumo por persona también aumentó unos dos puntos aprox., esto es, un 38,73%.

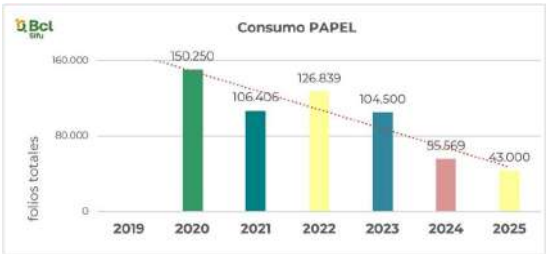
Evolución del consumo de agua de BCL y consumo promedio por trabajador.

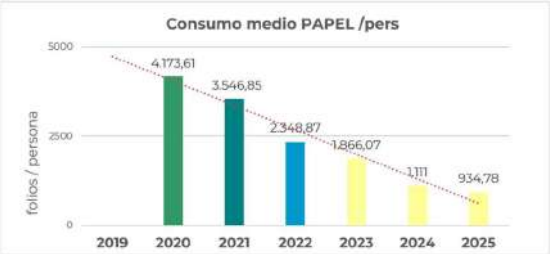
Resaltadas en rojo, las mayores consumidoras de este recurso al cierre del año 2025. Existen oficinas que no disponemos de datos de consumos (por ejemplo, consumos incluidos en el régimen de alquiler, otras oficinas están en centros de negocio, etc.)

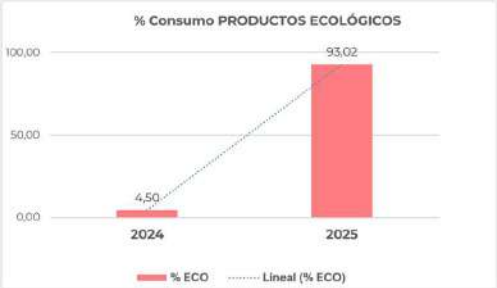


Papel: BCL lleva a cabo un registro y control del consumo de papel de todos sus centros de trabajo en España. De manera significativa se ha conseguido reducir la compra de paquetes de folios en oficinas por la transformación digital de procesos internos, entre otras acciones. Por otro lado, el porcentaje de papel reciclado aumenta de manera significativa un 88,52%, de 4,5 puntos a 93,02.

El consumo total de papel en 2025 ha sido de 43.000 folios, un 22,62% menos que en 2024. La ratio de consumo por persona también disminuye en un 15,89%. En términos generales, las compras tienden a la baja y se realizan con mayor criterio sostenible.



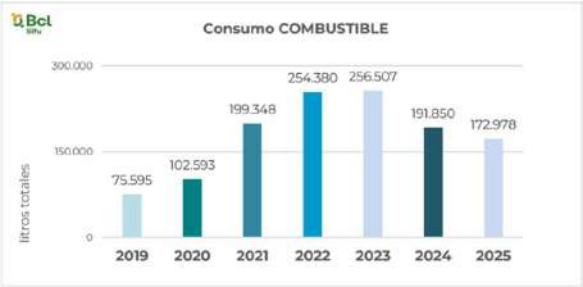


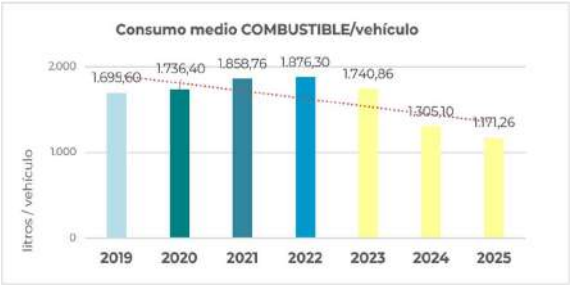


Consumo de papel 2025, ratio de consumo por trabajador y evolución de compra de papel reciclado.

Combustible: El consumo de total de combustible en 2025 de la organización ha sido de 127.978 litros, se ha reducido un 9,84% con respecto al año anterior. El consumo por vehículo también ha disminuido de manera similar, un 10,25% menos que en 2024.

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.



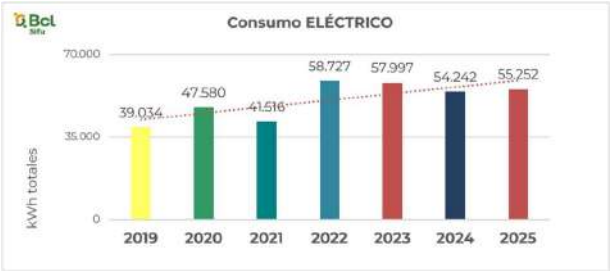


Consumo total de combustible en BCL 2025 y Consumo de combustible por vehículo.

Si analizamos por tipo de combustible, disminuye un 0,1 el GNC, se mantiene el mismo % de vehículos a gasolina y aumenta un 0,1 los de diésel.

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

Energía Eléctrica: BCL ha calculado el consumo de electricidad de todos sus centros de trabajo en España. El consumo de electricidad en el año 2025 ha sido de 55.252 kWh. Un valor superior a los 54.242 kWh del año 2024. Esto representa un aumento del 1,86% en el consumo eléctrico.



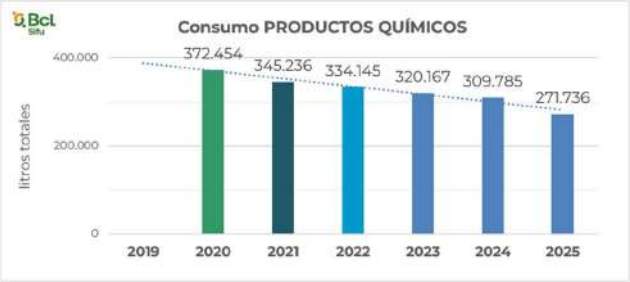
Si se considera el consumo de este recurso eléctrico por hora trabajada, se consumen 2,9 kW/hora en 2025, mientras que al año 2024 fueron 3,16 kWh/hora. La ratio ha aumentado un 8,32%.

Evolución del consumo de electricidad

Durante 2025, la mayoría de las instalaciones de BCL 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.

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 BCL.

Productos químicos: En 2025 se consumieron un total de 271.736 litros de productos químicos, diferente a los 309.785 litros en el año 2024. Se consumen un 12,28% menos que el año anterior.

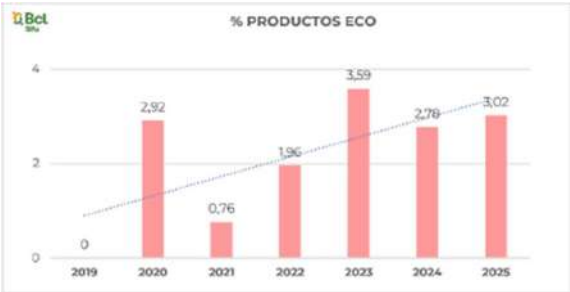


Si tenemos en cuenta la ratio de litros de productos químicos por facturación bruta, la reducción en 2025 ha sido del 25,12% con respecto al 2024. Un mejor control operacional, formación en el uso y dosificación más eficiente de los productos en las actividades de limpieza han sido algunas de las medidas realizadas que han permitido obtener estos resultados.

Evolución del consumo de productos químicos por facturación

Además, en 2025 BCL sigue renovando su certificado ECOLABEL, etiqueta ecológica de la Unión Europea obtenida para categoría de servicios de limpieza de interiores.

De la totalidad de 271.736 litros de productos químicos consumidos en 2025, 8.215 litros corresponden a la línea ECO. Se aumenta 0,24 puntos la compra de productos de limpieza de la gama ecológica.



Evolución del % de compra de gama ecológica.

7.5.8. Cambio climático

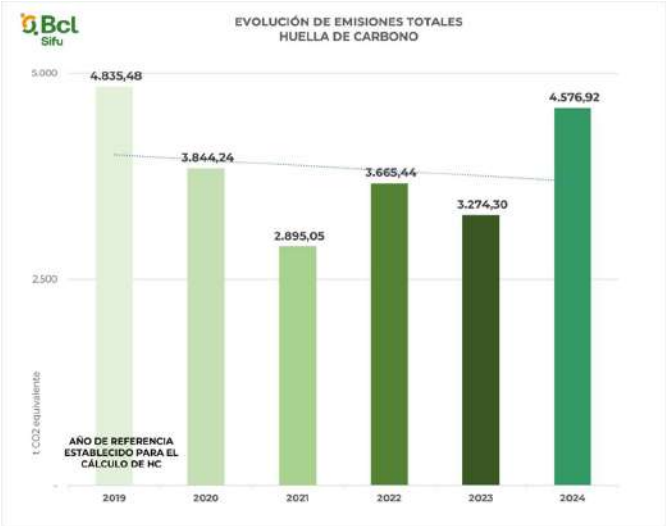
BCL en su compromiso de lucha contra el cambio climático, sigue calculando las emisiones de Gases Efecto Invernadero que genera en su actividad y estableciendo medidas anuales de reducción de su huella de carbono.

Con respecto a las emisiones indirectas generadas por la adquisición de energía eléctrica, en 2024 garantizamos que la energía eléctrica consumida procede de fuentes renovables y con los certificados GdO hemos conseguido evitar el 47,80% de emisiones en BCL, y ocasionado un menor impacto a la atmósfera.

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 44% en BCL 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.

Las emisiones generadas en 2025 aumentan un 39,78%. Esta subida se debe a que se incorporan más categorías de emisiones al cálculo de huella de carbono para tener un dato más real. Sin embargo, **se han reducido un 5,35% las emisiones de GEI desde el cálculo inicial en 2019**

	DIF. tCO2e	DIF. %
Variación emisiones totales GEI 2023-24	1.302,62	39,78%
Variación emisiones totales GEI 2019-24	-258,56	-5,35%



Evolución de la Huella de Carbono BCL

En 2025, se sigue cumpliendo con éxito el objetivo de minimización, con una tendencia negativa de emisiones con respecto al año de referencia del cálculo inicial realizado en 2019.

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 2025 sigue manteniendo su compromiso y renovando su certificado.

7.5.9. Protección a la biodiversidad

Los centros de trabajo de las empresas del Grupo 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**

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. En 2025 hemos aumentado un 33,57% de m3 de agua en todo el Grupo, no obstante, seguimos aunando esfuerzos por colaborar y 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 2025 el Grupo ha conseguido disminuir ligeramente el consumo de combustible un 2,7% por consumo de nuestra flota de vehículos y maquinaria mientras que la ratio de litros/vehículo se ha reducido de manera más notable, un 8,9%. 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.

7.5.10. Logros conseguidos EJE Ambiental

Durante el año 2025, hemos logrado **doce 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	ODS	ODS IMPACTO	META	ACCIÓN	INDICADOR
Ambiental		**4. Educación de Calidad**	4.7.	Organizar formación en gestión de personas dirigida a todos los jefes de servicio	Al menos el 50% de los jefes de servicio certificados
Ambiental		**9. Industria, innovación e infraestructura**	9.4.	Renovar progresivamente la flota de vehículos corporativos mediante la sustitución de vehículos diésel por tecnologías con menor impacto ambiental	Reducción del 5% de vehículos diésel respecto a 2024 y del 1,50% sobre el total de la flota de vehículos
Ambiental		**12. Producción y consumo responsable**	12.4	Reducir el uso y consumo de producto fitosanitario	Reducción de un 15% el uso y consumo de producto fitosanitario en proyectos SMA
Ambiental		**12. Producción y consumo responsable**	12.4	Reducir el consumo de hidrocarburos	Sustitución de maquina de explosión por maquina eléctrica en servicios de SMA, sustituyendo 3 maquínas, y adoptando la compra de este tipo para nuevos proyectos
Ambiental		**12. Producción y consumo responsable**	12.5	Integrar criterios de economía circular en los procesos de adquisición de equipos informáticos portátiles	Porcentaje de equipos portátiles reacondicionados sobre el total de portátiles adquiridos: 15%
Ambiental		**13. Acción por el clima**	13.2	Aumentar las compras de papel responsables, con mayor criterio ambiental	En auditorías internas: Promover la política de compras de papel reciclado Sensibilización y buenas prácticas ambientales
Ambiental		**13. Acción por el clima**	13.2	Reducir el consumo de papel de oficina	Implantación de proceso internos de transformación digital: - Automatización de la entrega digital del Manual de acogida a trabajadores y firma de su recepción a través de Signaturit. - Ofrecimiento de reconocimientos médicos - Formaciones on line, asistencias, actas de reuniones, presentaciones, etc.
Ambiental		**13. Acción por el clima**	13.2	Mejorar la eficiencia en el consumo de combustible de la flota	Renovación continua de la flota con mayor tecnología y eficiencia energética (híbrida/eléctrica)
Ambiental		**15. Vida de ecosistemas terrestres**	15.9	Crear un proyecto con cliente que impacte directamente a su sostenibilidad y sensibilización ambiental	Crear un proyecto que incluya: cambio de especies aloctonas por autoctonas, aumenento de la biodiversidad y creación biotopos y otras acciones que impacten directamente en la sostenbilidad
Ambiental		**15. Vida de ecosistemas terrestres**	15.1	Disminuir el consumo de productos químicos	Formación de limpieza en servicios, uso y dosificación Promover la política de compras de productos con menor impacto Sensibilización y buenas prácticas ambientales en auditorías internas Visualizar la certificación Ecolabel en proyectos, clientes y operativa
Ambiental		**15. Vida de ecosistemas terrestres**	15.1	Aumentar el uso de productos químicos con menor impacto ambiental	En auditorías internas: Promover la política de compras de productos con menor impacto Sensibilización y buenas prácticas ambientales Visualizar la certificación Ecolabel en proyectos, clientes y operativa Formación en gestión de residuos y envases contaminados
Ambiental		**17. Alianzas para lograr objetivos**	17.7	Compensación de Huella de Carbono en un cliente de SMA	Gestión y reutilización de residuos vegetales

7.5.11. Principales hitos eje ambiental

Mejora de la eficiencia en el consumo de combustible
La renovación progresiva de la flota con vehículos híbridos y eléctricos ha permitido reducir un 8,9% el ratio de consumo de combustible por vehículo en 2025, mejorando la eficiencia energética de la flota.

Reducción del consumo de papel
En 2025, Grupo SIFU ha reducido un 25,7% el consumo de papel de oficina, gracias a la digitalización de procesos internos (documentación laboral, firma electrónica, formaciones online y gestión digital).

Compras de papel más sostenible
En 2025, el 75,35% del papel utilizado fue reciclado, frente al 25,35% en 2024, incrementando en un 49,95% el uso de papel reciclado respecto del total y reduciendo el volumen total de compras.

Reducción del consumo de productos químicos

En 2025, el consumo de productos químicos en servicios de limpieza se ha reducido a nivel de Grupo un 10,2% respecto a 2024, gracias a la formación en uso y dosificación, la sensibilización ambiental y la compra responsable.
En 2025, se han realizado menos compras de productos químicos y con un mayor criterio ambiental, aumentando un 0,37% la compra de gama ecológica con respecto a 2024.

7.5.12. 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 CO_2 (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. Principales líneas actuación 2026

En el marco de la mejora continua del modelo de sostenibilidad, durante 2026 el Grupo orientará sus esfuerzos al refuerzo del diálogo con los grupos de interés, la actualización de la doble materialidad y la mejora de la calidad y trazabilidad de la información no financiera.

Asimismo, se avanzará en la revisión e integración de indicadores ESG, la adaptación del Plan Estratégico de Sostenibilidad y su alineación con procesos de certificación y auditoría, con el objetivo de consolidar un modelo de gestión más robusto, integrado y alineado con los requerimientos regulatorios