

ESTADO DE INFORMACION

NO FINANCIERA

GRUPO LIMASA 2022



ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA GRUPO LIMASA 2022

SEGÚN MODELO DE AECA

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1 ORGANIZACIÓN Y ENTORNO

- 1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.1.2 DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.1.3 DESAFÍOS E INCERTIDUMBRES
- 1.1.4 PRINCIPALES CUESTIONES SECTORIALES

1.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGÍAS

- 1.2.1 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS
- 1.2.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS
- 1.2.3 ANALISIS DE MATERIALIDAD
- 1.2.4 PLANES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

1.3 MODELO DE NEGOCIO

2. POLITICAS Y RESULTADO DE APLICACIÓN DE DICHAS POLÍTICAS

- 2.1 POLÍTICA EN RELACIÓN CON LA CADENA DE SUMINISTRO
- 2.2 POLÍTICA EN MATERIAL MEDIOAMBIENTAL
- 2.3 POLÍTICA EN CUESTIONES SOCIALES, RELATIVAS AL PERSONAL Y DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- 2.4 POLÍTICA EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

3. CUADRO INTEGRADO DE INDICADORES

3.1 INDICADORES FINANCIEROS - Impuesto de Beneficios

3.2 INDICADORES AMBIENTALES

- 3.2.1 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EMISIONES
 - 3.2.1.1 CONSUMO DE ENERGIA
 - 3.2.1.2 CONSUMO DE COMBUSTIBLE



- 3.2.1.3 CONSUMO DE PAPEL
- 3.2.1.4 TONER
- 3.2.1.5 CONSUMO DE AGUA
- 3.2.1.6 EMISIONES CONTAMINANTES

3.2.2 EFICIENCIA GESTIÓN DE RESIDUOS

3.3 INDICADORES SOCIALES

3.3.1 CAPITAL HUMANO

- 3.3.1.1 EMPLEADOS
- 3.3.1.2 DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEADOS
- 3.3.1.3 PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN
- 3.3.1.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA ALTA DIRECCIÓN
- 3.3.1.5 ESTABILIDAD LABORAL
- 3.3.1.6 DERECHO AL PERMISO PARENTAL
- 3.3.1.7 DERECHO AL PERMISO MATERNAL
- 3.3.1.8 DISCAPACIDAD
- 3.3.1.9 RIESGO LABORAL
- 3.3.1.10 ABSENTISMO
- 3.3.1.11 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 3.3.1.12 ROTACIÓN DE EMPLEADOS
- 3.3.1.13 CREACIÓN NETA DE EMPLEO
- 3.3.1.14 ANTIGÜEDAD LABORAL
- 3.3.1.15 CLIMA LABORAL
- 3.3.1.16 FORMACIÓN DE EMPLEADOS
- 3.3.1.17 PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

3.3.2 CAPITAL SOCIAL

- 3.3.2.1 CADENA DE SUMINISTRO
- 3.3.2.2 PAGO A PROVEEDORES

3.3.3 DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

- 3.3.3.1 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- 3.3.3.2 ACTUACIONES EN DEFENSA DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- 3.3.3.3 FORMACIÓN EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
- 3.3.3.4 IRREGULARIDADES EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO
- 3.3.3.5 ACTUACIONES ACERCA DE CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO



**+1.000
trabajadores**

Limpieza y desinfección
Mantenimiento Integral
Conserjería y recepción
Servicios especializados



Maquinaria
de última generación



1. MODELO DE NEGOCIO

1.1 ORGANIZACIÓN Y ENTORNO

1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

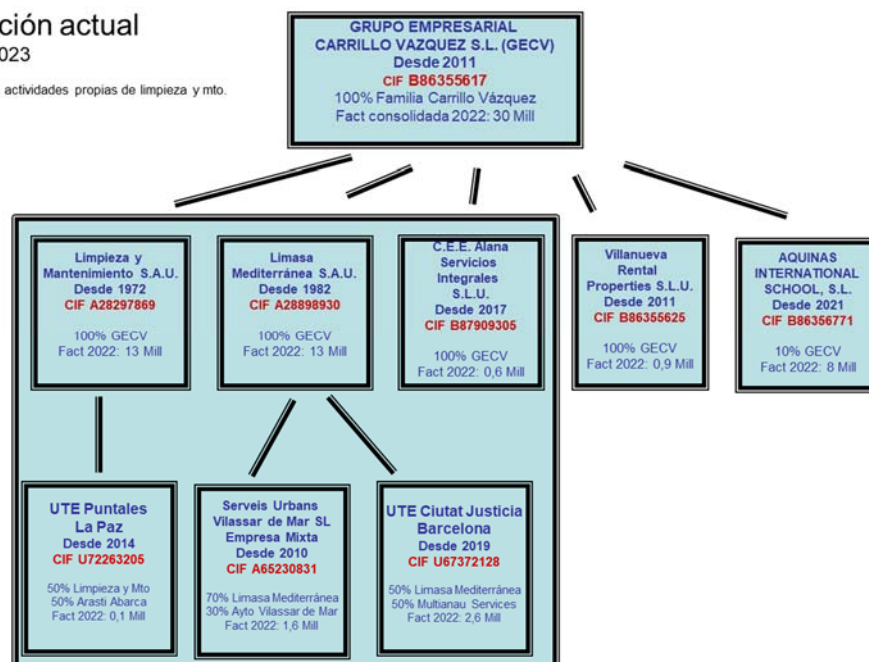
El grupo Limasa opera en el mercado español desde el año 1972. El objetivo principal de la compañía es la prestación de servicios integrales, o multiservicios, donde la limpieza es la actividad más importante y principal fuente de negocio, tanto en el sector público como privado, a lo largo de todo del territorio.

Tenemos montada una estructura de holding empresarial, formado por la consolidación de las siguientes sociedades:

Situación actual

Enero 2023

Recuadrado actividades propias de limpieza y mto.



La fuente principal del negocio del Grupo lo aportan Limpieza y Mantenimiento SA y Limasa Mediterránea SA, dos empresas entre las 50 primeras del sector de limpieza en España, que ofrecen a sus clientes soluciones innovadoras y una atención personalizada que nos hace diferenciales.

Limasa es una empresa familiar, ya en segunda generación, de tamaño mediano, donde nuestro éxito se basa en consolidar clientes y experiencia a largo plazo con una estructura y solvencia acumulada que nos permite competir al más alto nivel con las multinacionales que dominan este sector.



1.1.2 DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN

La limpieza profesional en España es una actividad llevada a cabo tanto por empresas de reducidas dimensiones, que se limitan a pequeñas comunidades de vecinos, como por grandes multinacionales que licitan por los contratos más importantes de la Administración Pública. Se estima que hay unas 35.000 empresas en el sector, que dan trabajo a 570.000 personas.

A pesar del alto grado de atomización, el 95% emplea a menos de 20 trabajadores en plantilla, las 10 mayores empresas concentran la cuarta parte del mercado. Prácticamente todas las grandes constructoras tienen su división de servicios de limpieza y los grandes líderes del sector siguen aumentando su tamaño gracias a operaciones de adquisición y fusión de otras empresas.

Durante la pandemia de la COVID 19 se ha demostrado la importancia y fortaleza del sector, al ser declarado como actividad esencial y desde entonces empezó a crecer gracias a las necesidades de implementación de nuevos servicios de limpieza y desinfección.

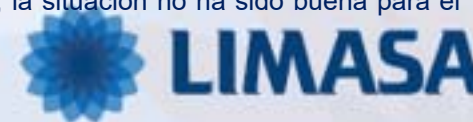
Según un estudio elaborado por el Observatorio Sectorial DBK, la facturación del sector de servicios de limpieza creció un 4,6% en España en 2022, hasta alcanzar 12.450 millones de euros

1.1.3 DESAFIOS E INCERTIDUMBRES

El sector de limpieza ha empezado a crecer después de la pandemia, principalmente por la toma de conciencia en la sociedad de la importancia de la higiene y desinfección de los lugares con alta rotación de personas. Así, se requiere una atención profesionalizada en el servicio de limpieza cuando se trata, por ejemplo, de colegios y hospitales, con mucha afluencia de personas que pueden estar en situaciones de riesgo, de centros deportivos donde hay superficies y aparatos que utilizan asiduamente diferentes personas, comisarias, juzgados, transporte público etc. Para ello, se deben definir estándares de calidad en los procesos de higiene y desinfección con equipamientos avanzados y equipos humanos cualificados.

Es fundamental seguir trabajando por la dignificación y profesionalización de un sector que ha demostrado la necesidad y trascendencia de su actividad para la sociedad. En este sentido, queda patente que la relevancia de esta actividad no se puede limitar a una valoración meramente económica en las ofertas; es necesario considerar otros aspectos que permitan mantener y desarrollar la calidad de los servicios prestados, e invertir en el necesario desarrollo tecnológico para conseguir sistemas y técnicas de limpieza más eficaces y eficientes, con profesionales mejor formados. Es fundamental la inversión de las empresas y el apoyo de las instituciones en la formación de estos profesionales, ya que el trabajo con materiales y equipos de limpieza requiere de conocimiento acerca de los productos, su modo de aplicación, los materiales sobre los que se aplica y la seguridad del equipo con el manejo de este tipo de productos, que pueden ser muchas veces perjudiciales para la salud si no se manejan adecuadamente.

El futuro del sector va a depender de la capacidad que tengamos las empresas para poder trasladar en precio los incrementos de costes sobrevenidos, tanto salariales como de materias primas. Ya sea por el aumento del precio de la energía, por la subida desmedida del IPC en el último año, o por los constantes cambios legislativos que aumentan los costes salariales de las empresas con subidas del SMI y revisión de convenios, la situación no ha sido buena para el sector ya que es muy difícil poder repercutir en precio a los clientes estos incrementos tan desproporcionados.



1.1.4 PRINCIPALES CUESTIONES SECTORIALES

Las dos principales asociaciones empresariales a nivel nacional del sector de la limpieza (Afein y Aspel), presentaron recientemente el Registro Oficial de Empresas de Limpieza (ROEL), un instrumento creado con el fin de garantizar y reivindicar la transparencia y profesionalidad del sector de la limpieza. Se busca la elaboración de un registro de empresas que cumplan con los estándares de calidad y transparencia para garantizar la solvencia y la profesionalidad de un sector, en ocasiones muy disgregado, con personal trabajando con ausencia de contratos o condiciones laborales poco adecuadas.

Las patronales, así mismo, han denunciado que en los contratos de limpieza ya firmados no hay margen para una nueva subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y han pedido mecanismos para modificar el precio de los contratos ya firmados. Se debe reformar la Ley de desindexación de 2012 que impide actualizar los contratos públicos al IPC, ya que solo generan sobrecostos que íntegramente asumen las empresas y están provocando una perturbación de la negociación colectiva. En el otro lado, los sindicatos luchan por la adaptación de salarios al nuevo escenario económico, y amenazan con movilizaciones y huelgas debido a la situación de precariedad que viven miles de trabajadores.

Otro aspecto a tener en cuenta, son las consecuencias en la implantación de la nueva reforma laboral que ha entrado en vigor en el mes de abril 2022, por la incidencia que supone en la contratación temporal al desaparecer el contrato por obra o servicio. Si bien, el objetivo de la reforma es fomentar la contratación indefinida y evitar los contratos interrumpidos que buscan evitar el pago de cotizaciones a la Seguridad Social, lo que no se puede olvidar es que la actividad del sector de limpieza es muy irregular, por estar sujeta a incesantes variaciones y contingencias y quizás hubiera necesitado un enfoque más especial para dar flexibilidad a la jornada laboral del personal de limpieza.

1.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGÍAS

1.2.1 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La estrategia del Grupo Limasa es poder adaptarnos a las necesidades que nuestros clientes demandan en cada momento, ofreciendo soluciones eficaces y demostrando una agilidad en la respuesta que nos diferencie de nuestra competencia.

Para poder competir y mantener la empresa a lo largo de los años, a pesar de las crisis, es necesario tener una base solvente de recursos propios y establecer sinergias que nos permitan ofertar una variedad alternativa de servicios según las circunstancias. Para ello buscamos alianzas con aquellos Partners especialistas en otras áreas que nos complementen la oferta de servicios, y formamos Uniones Temporales de Empresas, por ejemplo, con FCC, especializados en recogida de basuras, o con el Grupo Arasti Barca, especializados en actividades de servicios de docencia deportiva y gestión de instalaciones.



1.2.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS

Hemos identificado y analizado las oportunidades y riesgos asociadas a la actividad y operativa de LIMASA. Los riesgos sobre los que se ha actuado durante el ejercicio 2022 son los siguientes:

Económico

RIESGO	CAUSAS	P	C/I	NIVEL RIESGO	TRATAMIENTO
Incumplimiento objetivos económicos	Crisis Sanitarias	2	3	MODERADO	REDUCIR

Cientes:

RIESGO	CAUSAS	P	C/I	NIVEL RIESGO	TRATAMIENTO
Pérdida e insatisfacción de los clientes por trabajo no adecuado a los requisitos pactados.	Errores internos en producción y planificación del servicio	2	3	MODERADO	REDUCIR

Competencia:

Pérdida de clientes actuales.	Imposibilidad de asumir precios que la competencia asigna a clientes potenciales	2	3	MODERADO	REDUCIR	Fidelización de clientes. Medición de la satisfacción de clientes.
Pérdida de clientes potenciales y licitaciones.		3	3	MEDIO	REDUCIR	Análisis para próximas oportunidades.

Empleados:

Insatisfacción de los empleados y salida de empleados formados en la organización.	Falta de expectativas laborales.	2	4	MEDIO	REDUCIR	Encuesta de clima laboral. Fidelización de los empleados.
Alto gasto por salida de personal en cliente público cuya licitación finaliza	No subrogación del personal	2	4	MEDIO	REDUCIR	Subrogación del personal normalmente. EL convenio les protege en este sentido.

Prestación del servicio:

Mal servicio en cliente e insatisfacción del mismo.	No disponer de selección de personal por el convenio. Personal no competente.	2	4	MEDIO	REDUCIR	Supervisión del servicio por parte de LIMASA.
Mal servicio en cliente e insatisfacción del mismo.	Alto índice de absentismo por bajas de empleados. Manejo de cargas.	2	4	MEDIO	REDUCIR	Control operacional de seguridad y salud. EPIs adecuado, sensibilización, control con las mutuas, etc.

Medio Ambiente:

Sanción por incumplimiento legal ambiental.	Incumplimiento legal ambiental	2	4	MEDIO	REDUCIR	Con la sistemática establecida del Sistema Integrado de Gestión se considera suficiente.
Excesivo consumo de energía eléctrica	Avería o mal uso del recurso natural, falta de sensibilización	2	3	MODERADO	REDUCIR	Manual de Buenas Prácticas.
Excesivo residuo de papel e incorrecta gestión del mismo.	Mal uso del recurso natural y falta de sensibilización con su gestión como residuo.	2	3	MODERADO	REDUCIR	Manual de Buenas Prácticas. Impresión a doble cara. Reutilización de papel usado.
Excesivo residuo de fluorescentes e incorrecta gestión del mismo.	Mal uso del recurso. Falta de sensibilización con su gestión como residuo y de consumo energético.	2	3	MODERADO	REDUCIR	Manual de Buenas Prácticas.
Excesivo residuo de envases contaminados de limpieza e incorrecta gestión del mismo.	Mal uso del recurso. Falta de sensibilización con su gestión como residuo.	2	3	MODERADO	REDUCIR	Manual de Buenas Prácticas. Control generación de RRPP. Lavado triple para retirar como envase no contaminado.

Prevención:

Accidentes laborales de empleados de LIMASA en nuestras instalaciones	Falta de concienciación en el personal	2	3	MODERADO	REDUCIR	Ver objetivo asociado Investigación y acciones derivadas Sensibilización en materia de seguridad y salud laboral. Correcto uso de EPIs.
Accidente laboral de empleados de LIMASA en instalaciones de clientes o proveedores	Falta de control de la coordinación asociada.	2	3	MODERADO	REDUCIR	Coordinación de actividades empresariales en clientes. Sensibilización en materia de seguridad y salud laboral. Correcto uso de EPIs.

						Ver objetivo asociado Investigación y acciones derivadas
Accidente laboral en la cadena de suministro	Falta de control de la coordinación asociada.	2	3	MODERADO	REDUCIR	Coordinación de actividades empresariales
Estrés laboral y clima psicosocial inadecuado	Malas relaciones laborales y mala percepción de la organización	2	3	MODERADO	REDUCIR	Estudio psicosocial y medidas o acciones derivadas. Participación y consulta.

Responsabilidad Social Corporativa:

Incumplimiento de legislación socio laboral	Desconocimiento de los requisitos legales.	2	3	MODERADO	REDUCIR
Incumplimiento de requisitos adquiridos en el Convenio de aplicación	Falta de control operacional y desconocimiento	2	3	MODERADO	REDUCIR
Incumplimiento de requisitos adquiridos en Responsabilidad Social Corporativa	Falta de control operacional y desconocimiento	2	3	MODERADO	REDUCIR
Incumplimiento de requisitos adquiridos en Responsabilidad Social Corporativa en la Cadena de Suministro	Falta de control operacional y desconocimiento	2	3	MODERADO	REDUCIR
Incumplimiento del Código Ético	Desconocimiento del Código Ético	1	4	BAJO	ASUMIR

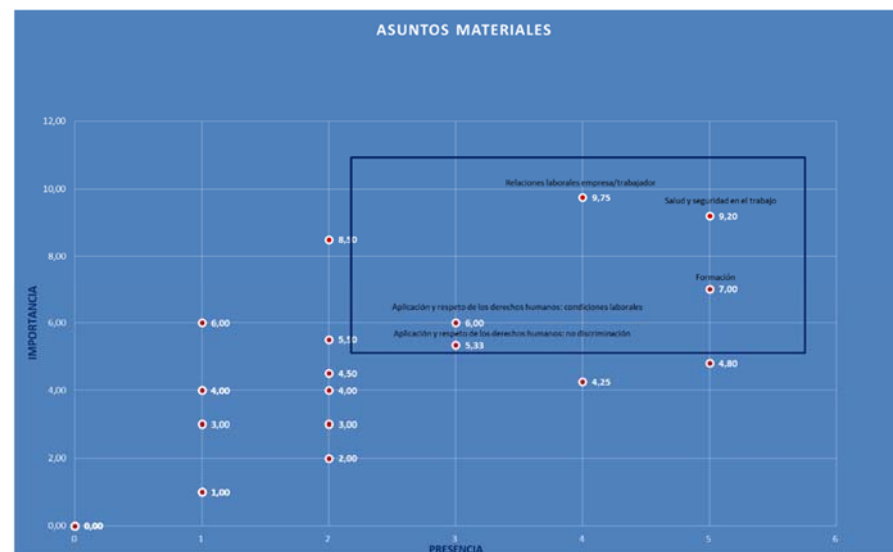
1.2.3 ANALISIS DE MATERIALIDAD

El Comité de RSC, se ha encargado de priorizar los grupos de interés, siendo estos: Clientes, proveedores, trabajadores y socios

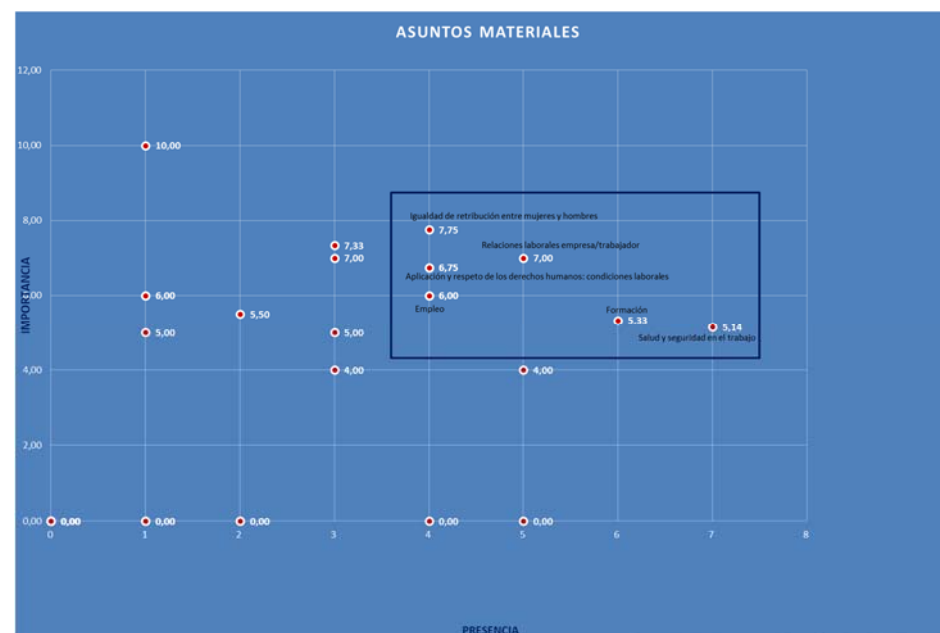
Una vez detectados los Grupos de Interés se ha realizado el análisis de materialidad para poder actuar en aquellas cuestiones que son fundamentales para los mismos, resultando el siguiente análisis y sobre cuyos aspectos se actúa continuamente para satisfacer los mismos.

TRABAJADORES:

- ✓ Relaciones laborales empresa/trabajador
- ✓ Salud y seguridad en el trabajo
- ✓ Aplicación y respeto de los derechos humanos: condiciones laborales
- ✓ Aplicación y respeto de los derechos humanos: no discriminación
- ✓ Formación

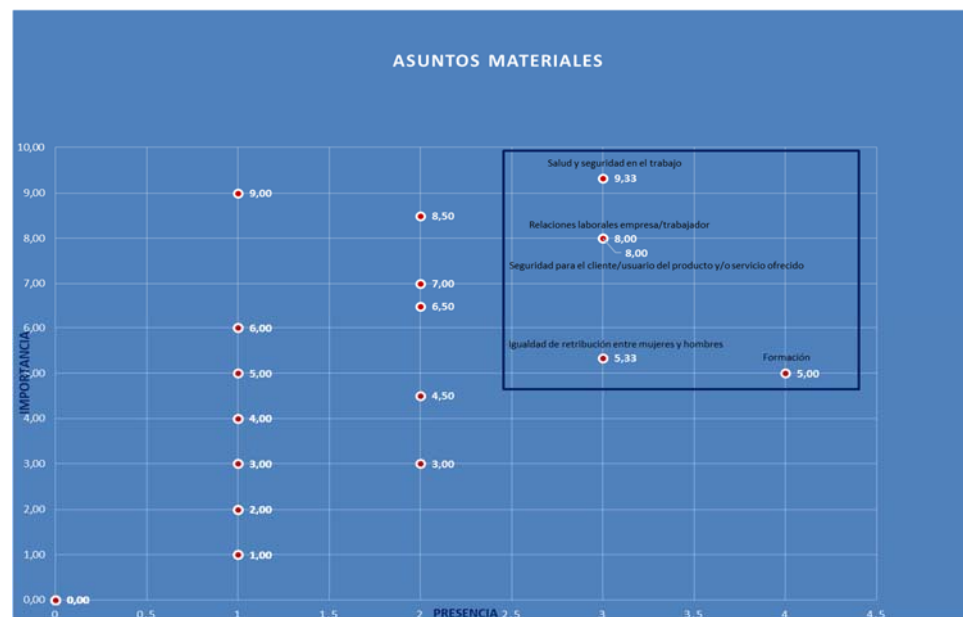
**CLIENTES:**

- ✓ Igualdad de retribución entre mujeres y hombres
- ✓ Relaciones laborales empresa/trabajador
- ✓ Aplicación y respeto de los derechos humanos: condiciones laborales
- ✓ Empleo
- ✓ Formación
- ✓ Salud y seguridad en el trabajo

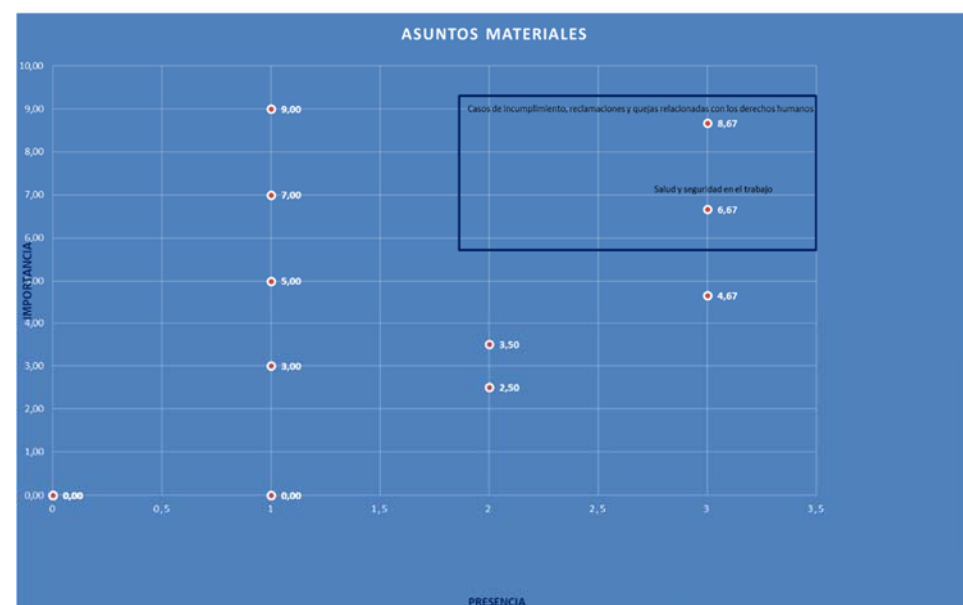


PROVEEDORES:

- ✓ Salud y seguridad en el trabajo
- ✓ Relaciones laborales empresa/trabajador
- ✓ Seguridad para el cliente/usuario del producto y/o servicio
- ✓ Igualdad de retribución entre mujeres y hombres
- ✓ Formación

**SOCIOS:**

- ✓ Casos de incumplimiento, reclamaciones y quejas relacionadas con los derechos humanos
- ✓ Salud y seguridad en el trabajo



1.2.4 PLANES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

La base para haber logrado el éxito durante estos 50 años de trayectoria, creemos que ha sido el saber dimensionar dónde podíamos tener fuerza para competir y hasta dónde podíamos llegar con nuestra estructura y recursos existentes en cada momento. Para ello, nuestra prioridad ha sido invertir en:

- Equipo Humano:

Es diferencial en este sector el saber preparar una buena oferta para una licitación pública. Para ello tenemos que disponer de los mejores profesionales y más preparados para elaborar proyecto ganador, que realicen un profundo estudio de las instalaciones en las que se va a prestar el servicio, las consideraciones sociales, laborales y ambientales, criterios de solvencia, de adjudicación etc. Y complementados por un equipo humano que garantice a nuestro cliente, en caso de ser adjudicatarios, la correcta implementación de todos los compromisos adquiridos en la oferta, a lo largo de la vida del contrato.

Toda esta planificación no serviría para nada sin nuestro personal de limpieza y mantenimiento de instalaciones. Más de 1.000 trabajadores y trabajadoras que forman parte de Limasa y son los que de verdad dan la cara por la empresa, solucionan las necesidades del cliente, trabajan en sus propias instalaciones y realizan un trabajo esencial a la hora de prevenir enfermedades o permitir el buen funcionamiento de cualquier actividad. Limasa cumple con ellos garantizándoles el cumplimiento de sus condiciones salariales y compromisos de pago de salarios, apuesta por su formación y realiza un seguimiento periódico de su valoración de la empresa a través de sus responsables directos y de una forma anónima a través de la encuesta de clima laboral.

- Seguridad y salud en el trabajo:

El sector de limpieza arroja unas cifras de absentismo muy superiores al de otros sectores, lo que se traduce en un importante aumento de costes para las empresas al tener que suplir a este personal. Reducir las bajas laborales es una prioridad para todos.

Limasa apuesta por una política enfocada en la Seguridad y Salud del trabajador, evaluando sus riesgos y proporcionándole todos los elementos de protección individual (EPIs) que requiera su puesto de trabajo, con el fin de protegerles y evitar accidentes, así como periódicos reconocimientos médicos que detecten a tiempo posibles problemas de salud.

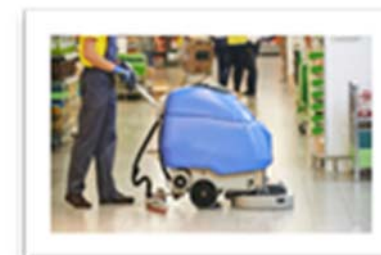
Así mismo, se invierte en formación, se realizan actividades fuera de la oficina para unir al equipo, se realizan encuestas para conocer el estado de la plantilla, se valora mucho la comunicación bidireccional entre superior y colaboradores, se reconocen los éxitos alcanzados y se analiza, en la medida de los posible, cambios en jornadas de trabajo por horario o proximidad, porque hemos analizado los beneficios directos de aplicar medidas flexibles para mejorar las condiciones de los empleados, que redundan en un mayor compromiso con la empresa y mayor colaboración.



- Medios Materiales:

La siguiente prioridad de asignación de recursos está siendo en la modernización de nuestra maquinaria y elementos de transporte, para adaptarnos a las nuevas normativas en materia de seguridad y medio ambiente, a la vez que apostamos por la innovación y el desarrollo. Así estamos renovando la flota de vehículos, invirtiendo en motores híbridos, GNC o 100% eléctricos.

También hay un plan para renovar los equipos informáticos, pasando de ordenadores de sobremesa a portátiles más manejables, con la idea de que, todo nuestro personal de oficina tenga facilidad para teletrabajar si las circunstancias lo requieren.



- Otras asignaciones de recursos:

LIMASA es una empresa éticamente proactiva. Colaboramos de distintas maneras con asociaciones, sin ánimo de lucro, que hacen llegar a los más desfavorecidos las aportaciones recibidas por sus socios, o que realizan una labor social importante en la lucha contra determinadas enfermedades.



La Dirección de Limasa se reúne periódicamente y analiza las propuestas de colaboración recibidas, en función de los objetivos anteriormente definidos.

Además, LIMASA cuenta, dentro su propio Grupo Empresarial, con un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.) el cual está comprometido con la contratación de personas con diferentes discapacidades para su desarrollo personal y laboral, favoreciendo así su integración en un proyecto orientado hacia la excelencia y la calidad en todos sus aspectos. La plantilla está compuesta con un mínimo de 70% de personas con certificado de discapacidad.



1.3 MODELO DE NEGOCIO

Nuestro modelo de negocio está basado en gestionar recursos humanos y financieros, de cara a la óptima prestación de servicios de limpieza, a un coste razonable para el cliente y con una calidad diferenciadora.

La credibilidad y confianza reconocida de nuestros clientes se basa primordialmente en nuestro **Equipo Humano**.
Este es nuestro activo más importante

Gestionar el servicio integral de limpieza y mantenimiento hoy, es realizar todos los trabajos con profesionalidad y además tener la capacidad para responder a circunstancias sobrevenidas u obstáculos inesperados. Eso que llamamos hacer frente a la adversidad.

Así, en este entorno de adaptación en el que nos movemos los últimos años, nos han requerido un enfoque más intensivo en desinfección, y limpiezas continuas en sitios que tienen alta rotación de público. Limasa tiene la capacidad para cubrir estas necesidades y la solvencia para arrancar nuevos contratos en momentos de incertidumbre financiera, incluso ante situaciones como las actuales, de subida de tipos o inflación disparada.

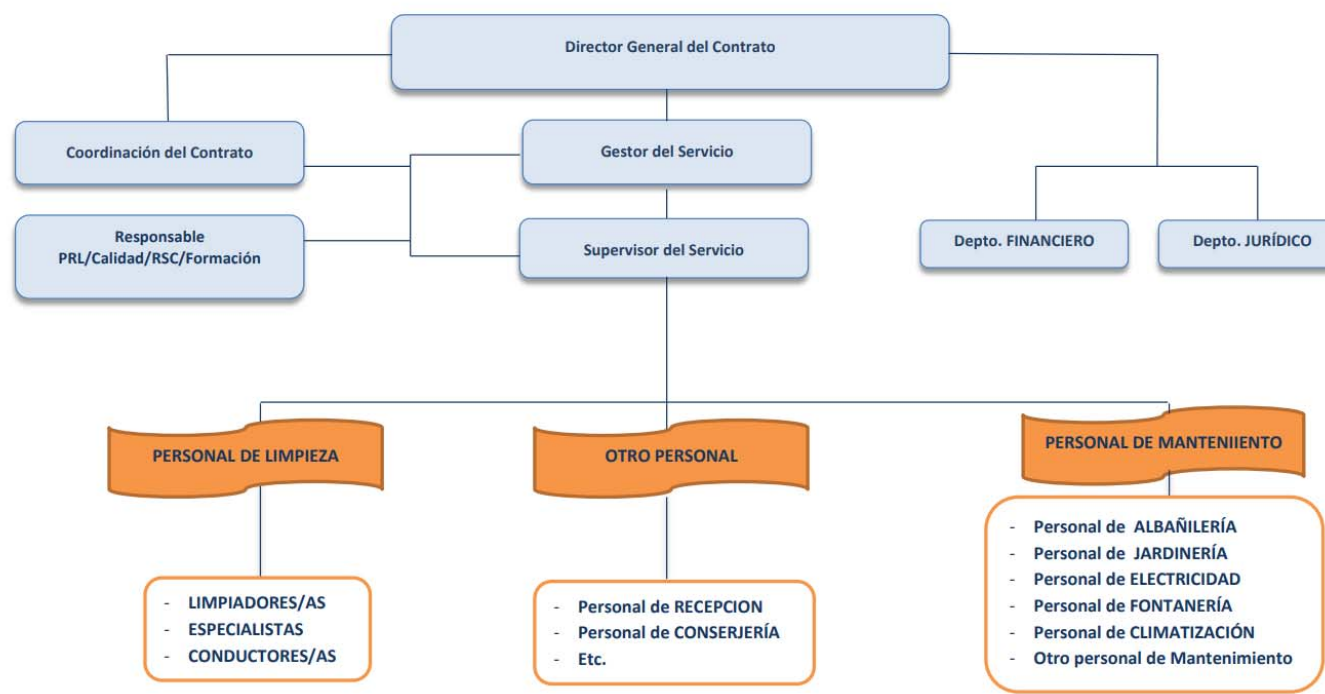
LIMASA asegura la calidad del servicio de limpieza a través de nuestro Sistema de Gestión Integral de la Calidad (Norma Europea UNE-EN-ISO 9001:2008).



LIMASA promueve unos servicios integrales de limpieza y mantenimiento multidisciplinar en todo tipo de instalaciones, que incluye desde el asesoramiento inicial sobre las tecnologías y materiales a utilizar hasta la puesta en marcha y la ejecución de las diferentes actuaciones para la correcta y eficaz prestación de los servicios.

Para LIMASA, los hombres y mujeres que conforman su equipo humano, como ya hemos dicho en varias ocasiones, son su activo más importante y diferenciador. LIMASA potencia y contribuye al desarrollo personal de cada uno de los empleados en la convicción de que el éxito personal llevará consigo el logro de los objetivos empresariales. La plantilla es el resultado de una adecuada planificación de la inversión que en ella se realiza. Está cualificada y dimensionada para atender los cambios del entorno social, técnico y económico.

El organigrama para la prestación de los servicios es el siguiente:



2. POLITICAS Y RESULTADO DE APLICACIÓN DE DICHAS POLÍTICAS

2.1 POLÍTICA EN RELACIÓN CON LA CADENA DE SUMINISTRO

La Dirección de Limasa, consciente de la relevancia que hoy en día tiene para la empresa satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, proveedores, trabajadores, sociedad, etc..., y poniendo en juego los recursos necesarios, ha establecido en su organización un Sistema de Gestión Integrado en la Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Seguridad y Salud y de Responsabilidad Social Corporativa, basado en los requisitos que establecen las siguientes normas:



AENOR
Confía

**Certificado del
Sistema de Gestión de la Calidad**



ER-0300/2020 - 003/00

AENOR certifica que la organización:

LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme con la norma ISO 9001:2015,
amparado por el Certificado ER-0300/2020 cuyo titular es LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: **Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines. Limpieza viaria.**

que se realizan en: **CL VILLANUEVA 22. 28001 - MADRID**

Fecha de primera emisión: 2020-07-17
Fecha de última emisión: 2022-06-22
Fecha de expiración: 2025-06-22



AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com






Rafael GARCÍA MEIRO
Director General



AENOR
Confía

**Certificado del
Sistema de Gestión de la Calidad**



ER-0300/2020 - 001/00

AENOR certifica que la organización:

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme con la norma ISO 9001:2015,
amparado por el Certificado ER-0300/2020 cuyo titular es LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: **Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines. Limpieza viaria.**

que se realizan en: **Calle VILLANUEVA, 22. 28001 - MADRID**

Fecha de primera emisión: 2020-07-17
Fecha de última emisión: 2022-06-22
Fecha de expiración: 2025-06-22



AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com






Rafael GARCÍA MEIRO
Director General



AENOR
Confía

**Certificado del
Sistema de Gestión de la Calidad**



ER-0300/2020 - 002/00

AENOR certifica que la organización:

ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.

dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme con la norma ISO 9001:2015,
amparado por el Certificado ER-0300/2020 cuyo titular es LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: **Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines. Limpieza viaria.**

que se realizan en: **CL DONOSO CORTÉS, 46. 28015 - MADRID**

Fecha de primera emisión: 2020-07-17
Fecha de última emisión: 2022-06-22
Fecha de expiración: 2025-06-22



AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com






Rafael GARCÍA MEIRO
Director General



AENOR Confía Certificado del Sistema de Gestión Ambiental



GA-2020/0145 - 003/00

AENOR certifica que la organización

LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

dispone de un sistema de gestión ambiental conforme con la norma ISO 14001:2015, amparado por el Certificado GA-2020/0145 cuyo titular es LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines. Limpieza viaria.

que se realizan en: CL VILLANUEVA, 22. 28001 - MADRID

Fecha de primera emisión: 2020-07-17
Fecha de última emisión: 2022-06-22
Fecha de expiración: 2025-06-22

AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España.
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com



Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

AENOR Confía Certificado del Sistema de Gestión Ambiental



GA-2020/0145 - 001/00

AENOR certifica que la organización

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

dispone de un sistema de gestión ambiental conforme con la norma ISO 14001:2015, amparado por el Certificado GA-2020/0145 cuyo titular es LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines. Limpieza viaria.

que se realizan en: Calle VILLANUEVA, 22. 28001 - MADRID

Fecha de primera emisión: 2020-07-17
Fecha de última emisión: 2022-06-22
Fecha de expiración: 2025-06-22

AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España.
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com



Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

AENOR Confía Certificado del Sistema de Gestión Ambiental



GA-2020/0145 - 002/00

AENOR certifica que la organización

ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.

dispone de un sistema de gestión ambiental conforme con la norma ISO 14001:2015, amparado por el Certificado GA-2020/0145 cuyo titular es LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines. Limpieza viaria.

que se realizan en: CL DOMINGO CORTES, 46. 28015 - MADRID

Fecha de primera emisión: 2020-07-17
Fecha de última emisión: 2022-06-22
Fecha de expiración: 2025-06-22

AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España.
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com



Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

AENOR Confía Certificado del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



SST-0091/2020 - 003/00

AENOR certifica que la organización

LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

dispone de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo conforme con la norma ISO 45001:2018, amparado por el Certificado SST-0091/2020 cuyo titular es LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines. Limpieza viaria.

que se realizan en: CL VILLANUEVA, 22. 28001 - MADRID

Fecha de primera emisión: 2020-07-17
Fecha de última emisión: 2022-07-18
Fecha de expiración: 2025-07-18

AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España.
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com



Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

AENOR Confía Certificado del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



SST-0091/2020 - 001/00

AENOR certifica que la organización

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

dispone de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo conforme con la norma ISO 45001:2018, amparado por el Certificado SST-0091/2020 cuyo titular es LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines. Limpieza viaria.

que se realizan en: Calle VILLANUEVA, 22. 28001 - MADRID

Fecha de primera emisión: 2020-07-17
Fecha de última emisión: 2022-07-18
Fecha de expiración: 2025-07-18

AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España.
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com



Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

AENOR Confía Certificado del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



SST-0091/2020 - 002/00

AENOR certifica que la organización

ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.

dispone de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo conforme con la norma ISO 45001:2018, amparado por el Certificado SST-0091/2020 cuyo titular es LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines. Limpieza viaria.

que se realizan en: CL DOMINGO CORTES, 46. 28015 - MADRID

Fecha de primera emisión: 2020-07-17
Fecha de última emisión: 2022-07-18
Fecha de expiración: 2025-07-18

AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España.
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com



Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

AENOR
Confía

**Certificado del Sistema
de Gestión de la Responsabilidad Social**

AENOR
RESPONSABILIDAD
SOCIAL
ISO 26000

SR-0186-ES - 003/00

AENOR certifica que la organización

LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

dispone de un sistema de gestión de la responsabilidad social conforme con la norma UNE-ISO 26000,
empleado por el Certificado SR-0186-ES para la actividad de LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: Prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios,
locales y jardines. Limpieza viaria

que se realizan en: CL VILLANUEVA, 22, 28001 - MADRID

Fecha de primera emisión: 2020-11-24
Fecha de última emisión: 2022-08-22
Fecha de expiración: 2023-05-30

AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Servicio de Atención al Cliente
Tel: 91 432 92 00 - 900 00 00 00

IQNet

AENOR
Confía

**Certificado del Sistema
de Gestión de la Responsabilidad Social**

AENOR
RESPONSABILIDAD
SOCIAL
ISO 26000

SR-0186-ES - 001/00

AENOR certifica que la organización

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

dispone de un sistema de gestión de la responsabilidad social conforme con la norma UNE-ISO 26000,
empleado por el Certificado SR-0186-ES para la actividad de LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: Prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios,
locales y jardines. Limpieza viaria

que se realizan en: Calle VILLANUEVA, 22, 28001 - MADRID

Fecha de primera emisión: 2020-11-24
Fecha de última emisión: 2022-08-22
Fecha de expiración: 2023-05-30

AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Servicio de Atención al Cliente
Tel: 91 432 92 00 - 900 00 00 00

IQNet

AENOR
Confía

**Certificado del Sistema
de Gestión de la Responsabilidad Social**

AENOR
RESPONSABILIDAD
SOCIAL
ISO 26000

SR-0186-ES - 002/00

AENOR certifica que la organización

ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.

dispone de un sistema de gestión de la responsabilidad social conforme con la norma UNE-ISO 26000,
empleado por el Certificado SR-0186-ES para la actividad de LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

para las actividades: Prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios,
locales y jardines. Limpieza viaria

que se realizan en: CL DORADO, 45, 28015 - MADRID

Fecha de primera emisión: 2020-11-24
Fecha de última emisión: 2022-08-22
Fecha de expiración: 2023-05-30

AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
Servicio de Atención al Cliente
Tel: 91 432 92 00 - 900 00 00 00

IQNet

EMAS

CERTIFICADO DE REGISTRO

El Organismo Competente Dirección General de Descarbonización y Transición
Energética de la Comunidad de Madrid certifica que la organización:

LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.
ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.

Para sus centros situados en C/ Villanueva 22 (28001 - Madrid) y
C/ Dorado 45 (28015 - Madrid)

Está registrada con el número

ES-MD-000309

De acuerdo al Reglamento (CE) Nº 1221/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de
noviembre de 2009, por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario
a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), al Reglamento (UE)
2017/1505, de 28 de agosto de 2017, y al Reglamento (UE) 2018/2066 de la Comisión, de 19 de
diciembre de 2018, para las actividades de:

Limpieza viaria y mantenimiento de edificios, locales y jardines

Madrid, a 28/10/2023

EL DIRECTOR GENERAL DE
DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA
PDF (Resolución de 28/10/2023)
DE LA DIRECTORA GENERAL DE
IMPACTO AMBIENTAL

Para la emisión de este certificado se ha utilizado
el sistema de gestión y auditoría medioambientales
EMAS

Fdo.: Alicia Izquierdo Sanz

Comunidad de Madrid

(*) La validez del presente Certificado EMAS será de tres años desde su firma y está condicionado al mantenimiento de
la organización en el estado registro, mediante resolución expresa otorgada por el Organismo Competente. En caso
de cancelación, se debe entregar al presente Certificado ante dicho Organismo Competente.

CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN
Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de
CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

Año de cálculo: 2021

Tipo de sello: CALCULO

Alcances: 1+2

Límites: Se incluyen las actividades de prestación de servicios de limpieza y mantenimiento
de edificios, locales y jardines, y limpieza viaria desarrolladas en sus dos sedes
situadas en Madrid

2021
CALCULO
2

Valverde V

Valverde Urquía Aparicio
Directora General
Oficina Española de Cambio Climático
Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 05/03/2023
Cód. huella de carbono: 2023-00119

CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN
Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de
CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.

Año de cálculo: 2021

Tipo de sello: CALCULO

Alcances: 1+2

Límites: Se incluyen las actividades de prestación de servicios de limpieza y mantenimiento
de edificios, locales y jardines, y limpieza viaria desarrolladas en sus dos sedes
situadas en Madrid

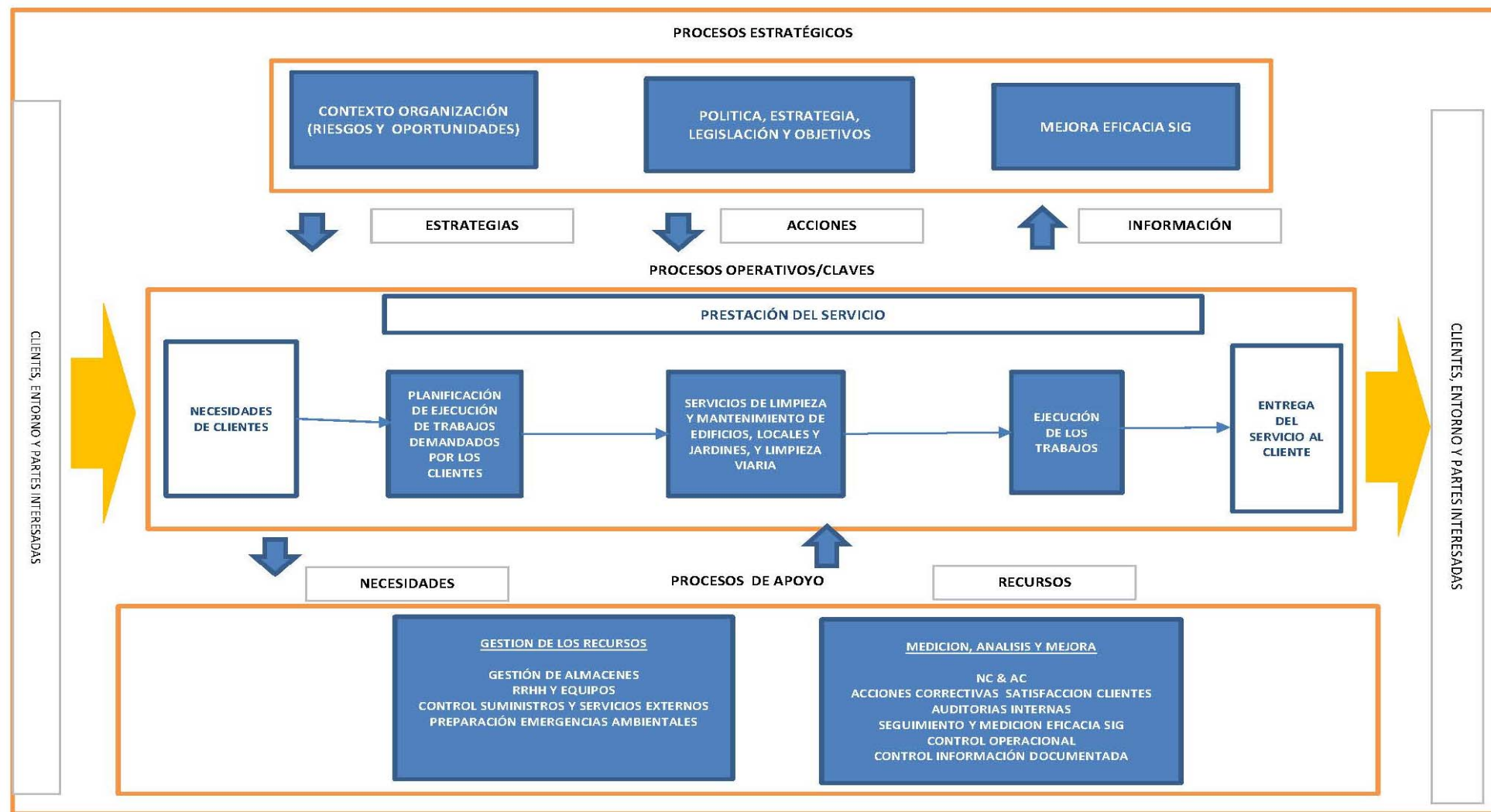
2021
CALCULO
2

Valverde V

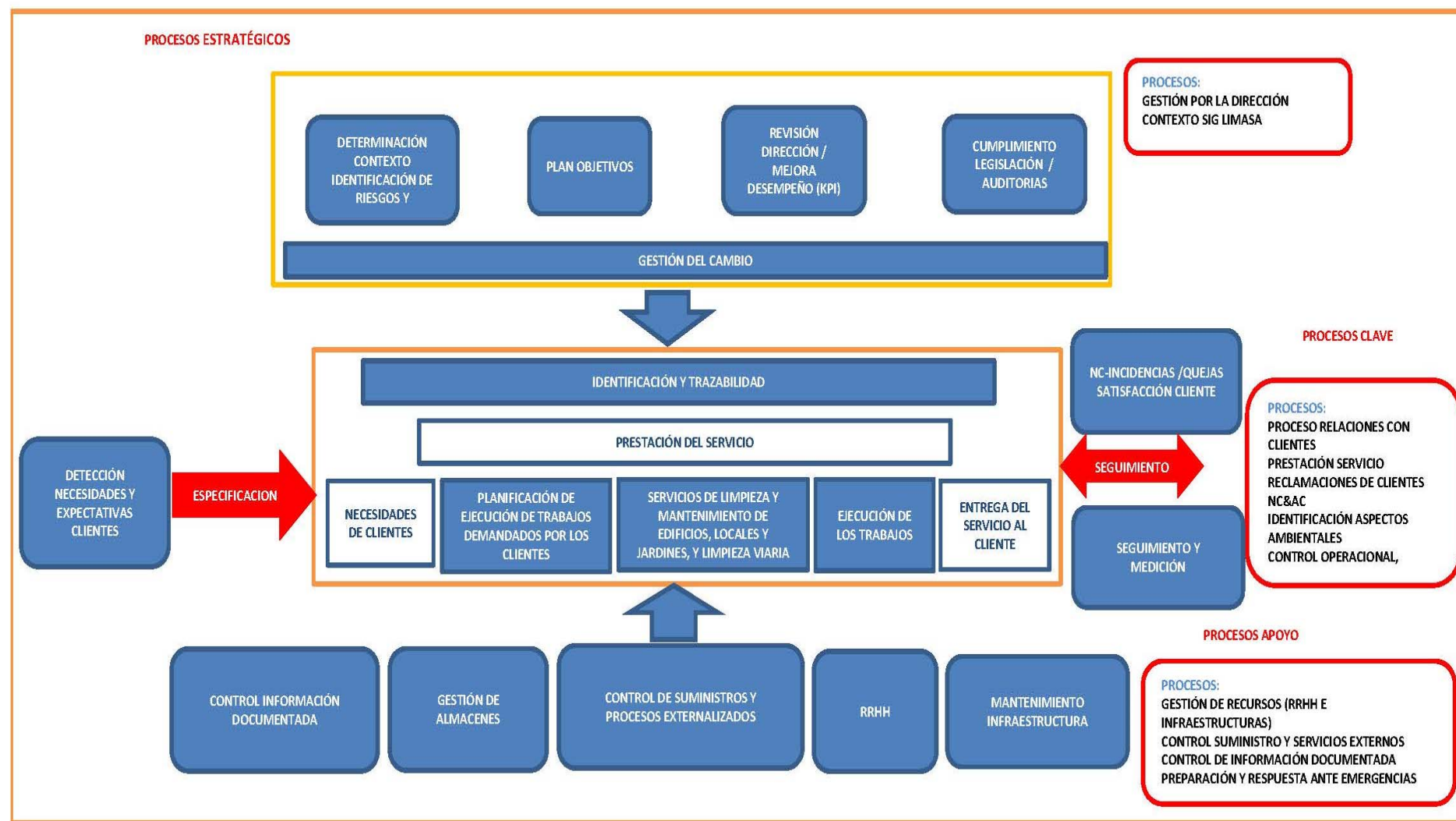
Valverde Urquía Aparicio
Directora General
Oficina Española de Cambio Climático
Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 05/03/2023
Cód. huella de carbono: 2023-00118

El Sistema de Gestión integrado de **LIMASA**, está basado en el siguiente mapa de procesos:



Donde los procesos estratégicos, claves y de apoyo son los siguientes:



El objetivo del Grupo LIMASA es el de extender nuestros compromisos, políticas y valores a toda nuestra cadena de valor, y promover que nuestros proveedores, suministradores, colaboradores, contratistas y subcontratistas cumplan con los mismos compromisos.

Esta Política abarca todo el enfoque de gestión responsable de nuestra cadena de suministro, recogiendo nuestro compromiso y el de nuestros proveedores, debiendo de ser leída e interpretada conjuntamente con nuestro Código Ético y nuestro Manual de Buenas Prácticas.

El alcance de este proceso empieza con la necesidad de compra de materiales y/o servicios, donde el solicitante incluye la transmisión de requisitos, homologación, evaluación de proveedores y/o contratistas, así como el seguimiento de procesos externalizados, que permitan asegurar los niveles de calidad exigidos por nuestros clientes y la organización y termina con la homologación de un nuevo proveedor, conclusiones de reevaluación y comunicación de los resultados del desempeño.

Mediante el proceso de homologación de proveedores, se determinará aquellos proveedores que están cualificados para el suministro de productos y/o servicios a la organización.

Todo proceso que pueda afectar de manera adversa al cliente y/o a la calidad en nuestra prestación del servicio será comunicado al Responsable de Calidad, Medio Ambiente y SSL, por el Responsable de realizar la subcontratación, para que se determinen la sistemática de comunicación de los controles y seguimiento a dichas subcontratas.

El Responsable de Calidad, Medio Ambiente y SSL, identifica dichas subcontratas de procesos externalizados en el “Control de Procesos Externalizados” con la información anteriormente facilitada. Para asegurar que los procesos externalizados cumplen los requisitos aplicables estos deben ser comunicados a través de un contrato, aceptación de un pedido o por correo electrónico.

Se realizará el seguimiento del desempeño de los proveedores durante todo el año para que cuando finalice este periodo se pueda realizar una reevaluación de cada uno de ellos.

2.2 POLÍTICA EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

Nuestra política en materia medioambiental está basada en identificar, evaluar y registrar los aspectos e impactos ambientales, consecuencia directa de nuestras actividades desde una perspectiva de ciclo de vida; en situaciones normales y de emergencias, así como identificar y registrar los aspectos e impactos ambientales indirectos, derivados de las actividades de proveedores o subcontratistas que trabajan para la empresa o en su nombre.

La identificación de los aspectos ambientales es realizada y aprobada por el Responsable del Sistema Integrado de Gestión, de las actividades, productos y servicios que puede controlar y de aquellos en los que puede influir desde una perspectiva del ciclo de vida.

Los aspectos ambientales se clasifican en tres categorías en función de la situación en la que se generan y los agentes que los producen:

- **Directos:** aquellos generados por el personal y las actividades de GRUPO LIMASA en situaciones normales o anormales, desde la perspectiva de ciclo de vida. Su identificación tiene por objeto conocer la incidencia real o potencial sobre el medio ambiente de las actividades que desarrolla la Organización.



	ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS			
	IDENTIFICACIÓN			EVALUACIÓN
CICLO DE VIDA	ASPECTO AMBIENTAL (CAUSA)	ACTIVIDAD	IMPACTO AMBIENTAL (EFECTO)	SIGNIFICANCIA
OFICINAS / PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO AGUA LIMASA	OFICINA	Agotamiento del RRNN	NS
PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO COMBUSTIBLE	COMERCIAL Y DESPLAZAMIENTOS	Agotamiento del RRNN	SIGNIFICATIVO
	EMISIONES A LA ATMÓSFERA		contaminación a la atmosfera (gases efecto invernadero)	SIGNIFICATIVO
	VERTIDOS	SERVICIOS DE LIMPIEZA	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
LIMPIEZA INSTALACIONES Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO PRODUCTOS DE LIMPIEZA	LIMPIEZA OFICINA Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN CLIENTES	Agotamiento del recurso natural	SIGNIFICATIVO
	RESIDUOS ENVASES		Contaminación derivada de su tratamiento	SIGNIFICATIVO
OFICINAS	CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA	ACTIVIDAD EN OFICINA	Agotamiento del RRNN	NS
	CONSUMO PAPEL		Agotamiento del RRNN	NS
	CONSUMO TONER/ CARTUCHOS TINTA		Agotamiento del recurso natural vegetación	SIGNIFICATIVO
	RESIDUO TONER/ CARTUCHOS TINTA		Agotamiento del recurso natural	NS
	RESIDUO PAPEL Y CARTÓN		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
OFFICE OFICINAS	RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
MANTENIMIENTO EQUIPOS	RAEES	OFFICE EMPLEADOS EN INSTALACIONES	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RESIDUOS PILAS	MANENIMIENTO DE LOS EQUIPOS ELÉCTRICOS E INFORMÁTICOS	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RESIDUOS FLUORESCENTES		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
MANTENIMIENTO INSTALACIONES	RESIDUOS PODA	MANTENIMIENTO INSTALACIONES	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RESIDUOS FLUORESCENTES		Contaminación derivada de su tratamiento	NS

Aspectos ambientales relacionados con la actividad medida en los servicios prestados en la Comunidad de Madrid. Se están controlando los consumos y residuos de las diferentes delegaciones para poder obtener la significancia o no de todos ellos.

- **Potenciales:** aquellos derivados de posibles incidentes o situaciones de emergencia, por ejemplo: incendios, derrames de productos peligrosos, vertidos peligrosos, pérdida de residuos, inundaciones, etc.



Nº SUCESO O RIESGO		INCENDIO				
ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES		GENERACION DE RESIDUOS PELIGROSOS, EMISIONES DE GASES DE COMBUSTION, CONSUMO DE AGUA, VERTIDOS, RUIDO DE LA COMBUSTION				
EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio	P3: Probabilidad Afección a las personas		Total	
1		1	10		12	
P4: Aspecto Ambiental Generado						
Residuos	Vertidos	Emisiones atmosféricas	Consumo agua	Consumo energia	Consumo otros RN	Alteración del suelo
10	10	10	5	0	0	5
RESULTADOS						
Valor máximo			Valor Limite			
60			36			
Valor total (importancia + valor del aspecto)						
22	22	22	17	12	12	17
SIGNIFICANCIA						
NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Nº SUCESO O RIESGO		INUNDACION				
ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES		RESIDUOS NO PELIGROSOS E INERTES (MATERIAL MOJADO), RESIDUOS PELIGROSO (RAEE'S FUERA USO), AGUAS CON MATERIAL ARRASTRADO, CONSUMO DE AGUA POR PERDIDAS.				
EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio	P3: Probabilidad Afección a las personas		Total	
1		1	5		7	
P4: Aspecto Ambiental Generado						
Residuos	Vertidos	Emisiones atmosféricas	Consumo agua	Consumo energia	Consumo otros RN	Alteración del suelo
10	10	0	5	0	0	5
RESULTADOS						
Valor máximo			Valor Limite			
40			24			
Valor total (importancia + valor del aspecto)						
17	17	7	12	7	7	12
SIGNIFICANCIA						
NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Nº SUCESO O RIESGO		ESCAPE DE GAS REFRIGERANTE POR ROTURA DEL AIRE ACONDICIONADO				

ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES		GENERACION DE RESIDUOS PELIGROSOS (RAEES), EMISION DE GASES A LA ATMOSFERA				
EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio	P3: Probabilidad Afección a las personas		Total	
1		10	1		12	
EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P4: Aspecto Ambiental Generado						
Residuos	Vertidos	Emisiones atmosféricas	Consumo agua	Consumo energía	Consumo otros RN	Alteración del suelo
10	0	10	0	0	0	0
RESULTADOS						
Valor máximo			Valor Limite			
20			12			
Valor total (importancia + valor del aspecto)						
22	12	22	12	12	12	12
SIGNIFICANCIA						
SIGNIFICATIVO	NS	SIGNIFICATIVO	NS	NS	NS	NS

- **Indirectos:** aquellos sobre los que **GRUPO LIMASA** no tiene pleno control de la gestión. Su identificación tiene por objeto conocer la incidencia sobre el medio ambiente de las actividades, productos o servicios de proveedores, contratistas y subcontratistas.

IDENTIFICACIÓN					EVALUACIÓN
CICLO DE VIDA	ACTIVIDAD / PRODUCTO / SERVICIO SUBCONTRATADO	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL	SIGNIFICANCIA	
PROVEEDORES MATERIA PRIMA Y SUMINISTRO	Suministros varios: papel, vestuario, productos de jardinería, limpieza, desinfección, control de plagas	Consumo de materia prima	Agotamiento de RRNN	NS	
		Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	SIGNIFICATIVO	
		Emisiones a la atmósfera	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS	
SERVICIOS SUBCONTRATADOS	Mensajería	Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	NS	
		Emisiones a la atmósfera	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS	
	SUBCONTRATAS DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO (Equipos e infraestructura, talleres, etc)	Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	NS	
		Emisiones a la atmósfera	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS	
		Generación de RNP	Agotamiento de RRNN	NS	
		Generación de RP	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS	

Una vez identificados los aspectos ambientales, el Responsable del SIG procede a evaluarlos para jerarquizarlos y poder determinar cuáles son “significativos”, de manera que se lleve sobre ellos un control y seguimiento prioritarios, dirigidos a disminuir el grado de significatividad siguiendo la línea estratégica de la política de la empresa que es la mejora continua.

Los aspectos ambientales significativos son la referencia fundamental para el establecimiento de programas de objetivos ambientales y para la determinación de riesgos y oportunidades de la Organización.

Los resultados implican los siguientes compromisos en el Sistema de Gestión de la Organización:

- Implicaciones en los objetivos, las metas y el programa ambiental.

Los aspectos que hayan identificado como significativos se tendrán en cuenta en el Programa de Objetivos, se establecerá al menos un Objetivos de Aspectos Ambientales Significativos.

- Implicación en la detección de riesgos y oportunidades.

Los Aspectos Ambientales significativos se tendrán en cuenta para la identificación de riesgos y oportunidades asociados a impactos ambientales adversos (amenazas) y a impactos ambientales beneficiosos (oportunidades). Los riesgos identificados serán evaluados para determinar el tratamiento de estos por el Responsable de Calidad y Medio Ambiente, dicha evaluación y establecimiento de acciones de tratamiento de los riesgos críticos se registrarán en el “Mapa de Riesgos de los Aspectos Ambientales Significativos”.

- Implicaciones en planes de emergencia

Los aspectos ambientales potenciales significativos se tendrán en cuenta en el plan de emergencia, sin excluir actuaciones sobre el resto.

- Implicaciones en acciones formativas

Cada vez que sean revisados los aspectos ambientales indirectos por el Responsable de Calidad y Medio Ambiente, estos serán comunicados a los proveedores, teniendo en cuenta sus actividades y los impactos ambientales asociados, así como su relación con GRUPO LIMASA (proveedor habitual, ocasional, crítico para el negocio, etc.), tal y como se establece en el Proceso de Control Operacional, Seguimiento y Medición.

Durante el mes de marzo de 2022 se ha producido una revisión de la Política de Gestión Integrada, que se encuentra relacionada con la política en relación con la cadena de suministro, así como en materia medioambiental, de prevención y responsabilidad social corporativa

POLITICA INTEGRADA DE GESTIÓN

La Dirección de **LIMASA Y ALANA**, revisa anualmente la Política de Calidad, Medio Ambiente, Prevención y Responsabilidad Social corporativa, para asegurar su adecuación. La Política integrada en vigor, aprobada día 8 de marzo de 2022, se presenta a continuación:

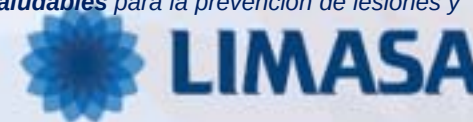
La Dirección de **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.U.**, **LIMASA MEDITERRANEA S.A.U.**, y **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.U.** (en adelante, **LIMASA**), cuyas actividades son la **prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines y limpieza viaria, gestionadas desde sus oficinas centrales, situadas en la Calle Villanueva, nº 22 (Madrid) y en la Calle Donoso Cortés nº46 (Madrid)**, consciente de la relevancia que hoy en día tiene para la empresa satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, y poniendo en juego los recursos necesarios, ha establecido en su organización de un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Seguridad y Salud y de Responsabilidad Social Corporativa, basado en los requisitos que establece las normas **UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, el Reglamento (CE) Nº 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, así como el Reglamento 2018/2026**, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (**EMAS**), e **IQNet SR10**.

MISIÓN La misión y objetivo prioritario de **LIMASA**, como empresa dedicada a la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines y limpieza viaria, es la calidad los servicios realizados, junto con la plena satisfacción de nuestros clientes y el cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios; sin olvidarnos de realizar estos trabajos con un compromiso con la protección del medio ambiente a través de la mejora continua de actuación ambiental (disminución de residuos, minimización de consumos, control sobre las emisiones a la atmósfera y vertidos), y la adopción de actuaciones socialmente responsables.

VISIÓN de nuestra organización, es establecer centros de trabajo seguros y condiciones de trabajo seguras para todos los miembros de la organización, siendo consciente en todo momento, la dirección, de la naturaleza y magnitud de los riesgos que implica la ejecución de sus trabajos, intentando minimizar estos riesgos laborales, estableciendo como marco la prevención de dichos riesgos laborales en los centros de trabajo, así como fomentar continuamente una cultura interna y externa de **prevención de la contaminación**, y salvaguardar siempre **la igualdad de oportunidades**.

NUESTROS VALORES:

- Estamos firmemente comprometidos en hacer de nuestro planeta un espacio de convivencia y progreso más sostenible.
- Servir a nuestros clientes retándonos continuamente para **alcanzar los máximos niveles de satisfacción** a través del **cumplimiento de sus requisitos** y la mejora continua de la calidad de nuestros productos y servicios y del comportamiento ambiental.
- Mejora continua hacia la excelencia como forma de trabajar, **considerando los riesgos y oportunidades que pueden afectar a la conformidad de los productos y los servicios y a la capacidad de aumentar la satisfacción del cliente**.
- Concienciamos al personal de nuestra organización en **la importancia de una gestión de la calidad eficaz y de la conformidad con los requisitos del SGC de manera que posibilite la Mejora Continua**.
- Compromiso con una sólida ética laboral, integridad y honestidad, así como con el **cumplimiento de la legislación y reglamentación** aplicable y otros principios que la organización suscriba, aplicables al alcance y los Aspectos Ambientales identificados por **LIMASA**.
- Inculcar a todo el personal, una **cultura preventiva** en el ejercicio del trabajo. Proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables** para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo.



- **Informar y formar a los trabajadores** sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Compromiso para la **consulta y la participación de los trabajadores**, y representantes de los trabajadores.
- **Eliminar los peligros y reducir los riesgos identificados.** Analizar todos los accidentes e incidentes e implantar las medidas necesarias para evitar su repetición.
- Fomentar la **participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión.**
- Establecemos **comunicación y diálogo con todos los grupos de interés**, basados en la transparencia y la veracidad de la información intercambiada.
- Respeto a los principios de responsabilidad social, tal y como se establecen en la **Norma ISO 26000**: Rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto por los derechos humanos.
- Mantener, revisar y formar sobre el **Código Ético** que **LIMASA** ha establecido como marco de comportamiento para empleados y colaboradores, independientemente de su función o situación geográfica.

Se han establecido los mecanismos necesarios para que en toda la organización se conozca, comprenda y lleve a la práctica la Política descrita.

2.3 POLÍTICA EN CUESTIONES SOCIALES, RELATIVAS AL PERSONAL Y DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El Consejero Delegado del GRUPO LIMASA, aprobó durante el mes de marzo de 2022 la última revisión de nuestra política sobre cuestiones sociales, relativas al personal y de respeto a los derechos humanos, según la Norma IQNet SR 10:2015.

En la misma se establece la estrategia y las líneas de política general de la organización, elabora programas y señala objetivos para la realización de todas las actividades de Prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines y limpieza viaria, y en particular, define y aprueba, entre otras, la presente Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Esta Política queda establecida en los siguientes principios:

La contribución de GRUPO LIMASA al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Estos son los principios en los que se sustenta nuestra política:

- ✓ Cumplimiento de las leyes y normas nacionales e internacionales vigentes, así como de todos los requisitos establecidos por la norma de referencia SA 8000, y todos aquellos que se suscriban.
- ✓ Mantenimiento de prácticas basadas en la transparencia empresarial y la confianza mutua con accionistas e inversores, respetando las reglas de libre mercado y de libre competencia, y rechazando cualquier práctica irregular para obtener ventajas empresariales
- ✓ Respeto a la igualdad de oportunidades entre los empleados, su privacidad y su libertad de opinión; equidad en las relaciones laborales, procurando un entorno de trabajo saludable y seguro, además de la formación necesaria y adecuada al trabajo que desarrolla cada empleado; retribución justa y estabilidad en el empleo, evitando cualquier forma de persecución, de abuso o de discriminación por razón de ideología, creencia, sexo, orientación sexual, raza o condición; favorecimiento de la conciliación de la vida personal y laboral; y rechazo expreso de la explotación infantil y del trabajo forzoso. En definitiva, desarrollar un marco favorable de



relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

- ✓ Control y seguimiento de la óptima prestación de nuestros servicios con el fin de potenciar y mejorar continuamente la calidad de estos.
- ✓ Promoción de actuaciones socialmente responsables, desarrollando prácticas responsables en la cadena, estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los proveedores, y facilitando a los clientes toda la información relevante sobre nuestros servicios. Se desarrollan prácticas responsables en la cadena de valor, impulsándolas principalmente a través de los procesos de selección y contratación de los proveedores, y acompañando a estos en su desarrollo empresarial para que sean copartícipes en la aplicación de la política de Responsabilidad Social de GRUPO LIMASA.
- ✓ Mantenimiento de una actuación respetuosa con el medio ambiente, impulsando medidas efectivas para limitar el impacto ambiental de nuestra actividad.
- ✓ Comunicación y diálogo con todos los grupos de interés, basados en la transparencia y la veracidad de la información intercambiada.
- ✓ Difundir información relevante y veraz sobre las actividades realizadas, sometiéndola a procesos de verificación internos y externos que garanticen su fiabilidad e incentiven su mejora continua.

La presente Política es difundida a todos los niveles de la organización, así como a personal externo que trabaje en nuestro nombre. Asimismo, se encuentra en todo momento a disposición de otras partes interesadas y será revisada en cada reunión de revisión del Sistema para asegurar su continua adecuación.

GRUPO LIMASA, establece los siguientes requisitos de Responsabilidad Social Corporativa, acordes con la Política

A. Trabajo Infantil

GRUPO LIMASA no está involucrado o apoya el uso del trabajo infantil en sus instalaciones. El requisito de edad se encuentra debidamente verificado durante el proceso de contratación para evitar el trabajo infantil.

Este requisito también se hace extensible a los proveedores /subcontratistas. En el caso de los proveedores se les hace firmar el compromiso de los proveedores, así como se les Comunica el Código Ético de la organización. Todo esto queda descrito en el proceso de Control de Suministros y Procesos Externalizados.

El cumplimiento de la norma SA 8000 evidencia el cumplimiento en materia de trabajo infantil.

Si la organización empleara trabajadores jóvenes, pero en aquellos lugares que serán sujetos a leyes de educación obligatoria, y trabajarán fuera de los horarios escolares. Para evidenciar el cumplimiento, la organización dispone de un Listado de trabajadores por edad, el horario laboral aprobado de los empleados y la reglamentaria evaluación de riesgos laborales por área y puesto de trabajo.

B. Trabajo Forzoso y Obligatorio.

GRUPO LIMASA no se dedica ni apoyará el uso de trabajo forzado. El personal de Administración nunca se quedará con los documentos originales del empleado (ya sea DNI, Pasaporte).

El perfil del trabajador y trabajo a realizar quedará comunicado a través de empresas especializadas en la búsqueda de personal, en el caso de utilizarlas. En el caso de realizar la selección sólo por medio del personal de Administración se utilizarán los perfiles de puesto en donde quedan definidas las tareas a realizar, experiencia y formación.



A la hora de realizar la contratación el personal de administración comunica las horas de trabajo. Los trabajadores son libres de salir después de las horas normales de trabajo. Si por causas de emergencia deben ausentarse, deberán comunicarlo anticipadamente a su responsable.

C. Seguridad y Salud.

A través del Servicio de Prevención Mancomunado, se establecen los riesgos inherentes en el puesto de trabajo, así como las acciones, controles internos a llevar a cabo.

La organización designa al Responsable de Gestión como Responsable de Prevención para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

De tal forma que, el Responsable de Gestión realiza un seguimiento de las acciones y controles internos para asegurar un ambiente de trabajo seguro.

En la documentación que establece el Servicio de Prevención Mancomunado se establecen:

- Control de Equipos de Protección Individual.
- Entrega de información y formación.
- Controles internos.
- Investigación de Accidentes.
- Coordinación empresarial.

D. Derecho de Sindicación y de Negociación colectiva.

GRUPO LIMASA reconoce que el diálogo en el lugar de trabajo es un componente clave de la responsabilidad social, dando total libertad para que los trabajadores desarrollen el derecho a la representación y que al hacerlo no implicará para ellos consecuencia negativa alguna o represalias por parte de la organización.

Además, GRUPO LIMASA ha dado total libertad para elegir un representante de los trabajadores de entre ellos mismos, dejando claro que no es un sustituto de la representación de los trabajadores.

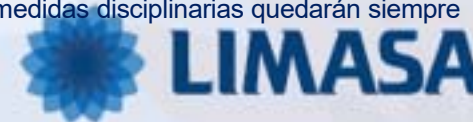
E. Discriminación.

GRUPO LIMASA no realiza o apoya la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a la promoción de la formación, despido o jubilación por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política o edad.

En el caso de que se tengan indicios de cualquier tipo de discriminación se procedería a realizar una investigación conjuntamente el departamento de Administración y de Gestión.

F. Medidas Disciplinarias.

GRUPO LIMASA no está involucrado o apoya el uso de los castigos corporales, coerción mental o física, y el abuso verbal. Las medidas disciplinarias quedarán siempre bajo el marco legislativo vigente.



G. Horario de Trabajo.

Las horas de trabajo están definidas en GRUPO LIMASA en base a los diferentes contratos de centros y convenios. La semana de trabajo normal no es superior a 40 horas semanales, realizando los descansos estipulados por convenio, disfrutando de al menos un día de descanso por cada siete días.

Las horas extraordinarias quedan definidas en el marco del Convenio colectivo correspondiente, siendo las horas extraordinarias voluntarias por parte del personal, no pudiendo en ningún caso obligar a los empleados para que las realicen, ni superando en todo caso 12 horas semanales por trabajador.

Las horas extraordinarias quedarán reflejadas en el cuadro de horas realizado por parte del encargado.

H. Remuneración.

GRUPO LIMASA asegura que los salarios pagados a sus empleados cumplen con los estándares mínimos legales (Convenio Colectivo). Los sueldos y salarios para diferentes niveles y categorías quedan establecidos en el mínimo que describe el Convenio Colectivo correspondiente. Este queda especificado en la nómina que se entrega mensualmente a los empleados.

No se realizan deducciones de los salarios por razones disciplinarias, salvo los casos que la legislación lo contemple, en los casos que se den se comunicará por escrito al personal.

Las primas de las horas extraordinarias quedan reembolsadas tal y como especifica el Convenio Colectivo correspondiente.

Se ha procedido a la realización de la auditoria salarial retributiva según el Real Decreto 902/2020, así como su notificación en el REGCON.

Igualmente se ha registrado nuestro plan de Igualdad en el REGCON

2.4 POLÍTICA EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

GRUPO LIMASA, establece una Política en Materia de lucha contra la corrupción y el soborno que tiene implantada y es de obligado cumplimiento para todos los empleados, directivos y administradores o consejeros

A través de la presente Política contra la corrupción y el soborno, el Consejo de Administración del **GRUPO LIMASA**, recoge y desarrolla, de forma concreta y verificable, el conjunto de principios, valores y normas de actuación establecidos en el Código de Conducta

Esta Política establece cuáles son las pautas de comportamiento que han de seguirse respecto de al soborno, comisiones ilegales, tráfico de influencias y blanqueo de capitales; aceptación u ofrecimiento de obsequios y regalos; trato con autoridades, organismos reguladores y administraciones; y realización de actividades de acción social y/o patrocinio. Asimismo, la Política recoge cuáles son, a título enunciativo, las conductas prohibidas en estos ámbitos.



La Política está basada en el principio de “**tolerancia cero**” hacia la corrupción y el fraude en los negocios. Este principio tiene carácter absoluto y prima sobre la eventual obtención de cualquier tipo de beneficio económico para el Grupo y/o sus profesionales.

Las principales premisas de esta política son las siguientes:

- ✓ no tomar decisiones sin considerar su valor ético;
- ✓ rechazar negocios y actividades contrarios a la ética;
- ✓ armonizar las exigencias éticas con otros logros; y buscar siempre la máxima credibilidad y transparencia posible.
- ✓ Queda totalmente prohibido realizar actividad o negocio que no encaje con los principios éticos del GRUPO LIMASA
- ✓ Se asume la obligación de erradicar cualquier forma de corrupción en el seno de las sociedades que lo integran, incluidas la extorsión, la criminalidad y el blanqueo de capitales.
- ✓ Ningún miembro del Grupo tratará de influir indebidamente a la Administración Pública o a sus funcionarios, ni planteará la obtención de trato de favor alguno por parte de cualquier administración pública o partido político.
- ✓ Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas, con el objetivo de obtener algún beneficio para el Grupo, sus sociedades o sus Profesionales.
- ✓ Ningún miembro del Grupo se comprometerá a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago en efectivo o especie ni, en general, ningún tipo de beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada que favorezca al Grupo, sus sociedades, el propio profesional o a un tercero frente a otros. Asimismo, los miembros del Grupo se abstendrán de realizar pagos o realizar otras actuaciones ilegítimas con objeto de facilitar o agilizar trámites o de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.
- ✓ En la selección de partes con las que contratar se tendrá en cuenta la normativa en materia de blanqueo de capitales y, se comprobará la existencia de actividades ilícitas como el blanqueo de capitales y la financiación de grupos terroristas.
- ✓ Ningún miembro del Grupo ofrecerá o aceptará regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad en la empresa, procedentes de funcionarios públicos, partidos políticos, proveedores, etc.



3. CUADRO INTEGRADO DE INDICADORES

3.1 INDICADORES FINANCIEROS

Nuestro Grupo tributa bajo el régimen de consolidación fiscal, y por nuestro tamaño pasamos auditorías financieras todos los años, que se publican junto a las Cuentas Anuales de cada sociedad.

Considerando que la mayor parte de estos indicadores ya vienen recogidos en la Memoria del Grupo Consolidado, y que este informe se basa en un estado de información NO financiera, vemos redundante el volver a detallarlos en este epígrafe.

3.2 INDICADORES AMBIENTALES

3.2.1 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EMISIONES

Las actuaciones del GRUPO LIMASA tienen como objetivo la minimización de consumos y la recuperación, el reciclaje y la reutilización de sus residuos.

A lo largo del año, como venimos haciendo desde la certificación inicial del Sistema de gestión ambiental en base a UNE-EN ISO 14001 y Reglamento EMAS, se lleva a cabo un exhaustivo y continuo seguimiento de la generación de residuos y evolución de consumos con el fin de actuar sobre aquellos aspectos de nuestra actividad que puedan tener un impacto negativo sobre nuestro entorno.

Como se analiza en este apartado, los indicadores ambientales de LIMASA y ALANA, se centran en el comportamiento en los siguientes ámbitos medioambientales clave: eficiencia energética, eficiencia en el consumo de materiales, agua, residuos, biodiversidad, y emisiones.

Cada uno de los indicadores básicos está compuesto de:

- ✓ una cifra A, que indica el impacto/ consumo total anual en el campo considerado,
- ✓ una cifra B, que indica la producción anual global de la organización (en número de trabajadores), y
- ✓ una cifra R, que indica la relación A/ B

Los datos que se reflejan a continuación son datos obtenidos de la Delegación de Madrid, durante el año 2023 se está empezando a obtener datos del resto de las Delegaciones para poder conocer tanto los consumos como los residuos generados en nuestra actividad

3.2.1.1 CONSUMO DE ENERGIA

2020	26.990,00	26,990	1,69



**Escasez de agua y
otros recursos**

2021	26.143,00	26,143	1,63
2022	26.240,00	26,24	1,64

3.2.1.2 CONSUMO DE COMBUSTIBLE

2020	125,51	0,33167
2021	133,45	0,32009
2022	166,54	0,39660

3.2.1.3 CONSUMO DE PAPEL

2020	120.000	0,5880	0,001554
2021	120.000	0,5880	0,001410
2022	120.000	0,5880	0,001400

3.2.1.4 CONSUMO DE TONER

2020	0,0144	0,000038
2021	0,0104	0,000025
2022	0,0136	0,000032

3.2.1.5 CONSUMO DE AGUA

2020	135,56	8,54
2021	126,38	7,90
2022	93,05	5,82

3.2.1.6 EMISIONES CONTAMINANTES

Las emisiones identificadas en GRUPO LIMASA proceden exclusivamente de los vehículos, los cuales se someten al mantenimiento preventivo correspondiente y a las inspecciones técnicas pertinentes, no habiéndose identificado incumplimientos legales durante las mismas. Las emisiones a la atmósfera debidas al consumo de combustible de los vehículos se muestran en el siguiente cuadro. Para la cuantificación de las mismas se ha utilizado el factor de conversión proporcionado MITECO, versión 17:

2020	27,97	0,0739192
2021	29,02	0,0696062
2022	38,46	0,0916000

3.2.2 EFICIENCIA GESTIÓN DE RESIDUOS

Todos los residuos son segregados internamente por medio de recipientes identificados correctamente para el residuo correspondiente, procediéndose a la separación y segregación por categorías en nuestras instalaciones y posteriormente a depositarlos en los contenedores dispuestos para ello por los correspondientes Ayuntamientos (en el caso de residuos urbanos) o en los contenedores de las entidades autorizadas subcontratadas para la retirada y gestión.

A lo largo del año se ha establecido el control operacional sobre la generación de residuos mediante el seguimiento de las cantidades generadas y la comprobación de su correcta segregación por parte del Responsable del Sistema de Gestión Integrado. Al respecto se encuentra establecido el Proceso de Control Operacional, Seguimiento y Medición, si bien como se ha indicado en este periodo no ha procedido su aplicación en cuanto a la generación de residuos peligrosos.



Impactos de las empresas

* **Residuo de tóner y cartuchos de tinta.**

2020	13	0,013	0,00003435
2021	8	0,008	0,00001919
2022	7	0,007	0,00001667



3.3 INDICADORES SOCIALES

3.3.1 CAPITAL HUMANO

3.3.1.1 EMPLEADOS

Nº de personas con contrato a final de

2020: 1.164

2021: 1.670

2022: 1.314

3.3.1.2 DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEADOS

Nº de mujeres con contrato a final de

2020: 869

2021: 1.321

2022: 962

3.3.1.3 PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN

Nº de personas con puestos de Alta Dirección a final de

2020: 3

2021: 3

2022: 3

3.3.1.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA ALTA DIRECCIÓN

Nº de mujeres con puestos de Alta Dirección a final de

2020: 1

2021: 1

2022: 1

3.3.1.5 ESTABILIDAD LABORAL

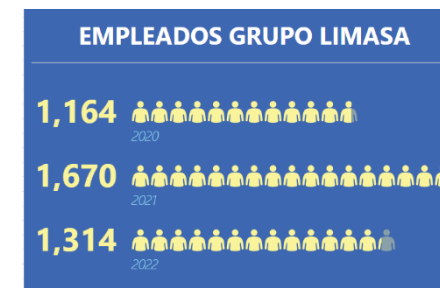
Nº de empleados con contrato indefinido en vigor a final de

2020: 805

2021: 1.037

2022: 1.100

Esta cifra incluye contratos fijos (modelos 100 y 200) así como fijos discontinuos (modelos 300)



3.3.1.6 DERECHO AL PERMISO PARENTAL

Nº de empleados varones que han hecho uso del derecho al permiso parental en

2020: 0

2021: 3

2022: 6

3.3.1.7 DERECHO AL PERMISO MATERNAL

Nº de empleadas mujeres que han hecho uso del derecho al permiso maternal en

2020: 6

2021: 7

2022: 8



Desigualdades

3.3.1.8 DISCAPACIDAD

El Grupo Limasa en 2022 ha tenido en plantilla 95 trabajadores con algún tipo de discapacidad.

Nuestro Centro Especial de Empleo ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL ha desarrollado procedimientos y actuaciones de cara a ofrecer un servicio de calidad en los centros de trabajo donde prestamos servicios y con nuestra plantilla, brindando un trato humano y profesional que favorezca su integración laboral y eleve su calidad de vida.

3.3.1.9 RIESGO LABORAL

La gestión de la salud laboral es primordial para LIMASA, por lo que tiene constituido un Servicio de Prevención Mancomunado, con cuatro técnicos superiores en prevención (con cuatro especialidades cada uno) y un técnico intermedio en prevención.

La vigilancia de la salud es contratada a Quirónprevención, realizando esta la vigilancia de la salud de los trabajadores (reconocimientos médicos, estudios epidemiológicos, planificación anual, etc.). Todos los trabajadores son formados en riesgos y medidas preventivas de los puestos que ocupan.

En las diferentes Delegaciones y que por el número de trabajadores así lo requiere la Ley de Prevención de Riesgos, se han constituido los Comités de Seguridad y Salud, manteniendo las reuniones pertinentes.

Durante el año 2022, se han producido un total de 72 accidentes con baja (leves), 59 accidentes sin baja, 1 enfermedad profesional con baja y 2 enfermedades profesionales sin baja



3.3.1.10 ABSENTISMO

Nº de días de absentismo (perdidos por accidentes enfermedades o cualquier causa):

2020 : 48.348 días

2021 : 47.260 días

2022 : 56.072 días



3.3.1.11 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

LIMASA, facilita y promueve en toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que son solicitadas: excedencias, permisos no retribuidos, flexibilidad de horarios, cambios de turno, etc.

3.3.1.12 ROTACIÓN DE EMPLEADOS

En el sector de limpieza de edificios y locales opera la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Por tanto, aunque se den algunos casos de empleados que abandonan de forma voluntaria la entidad, este ratio no es relevante en nuestro sector porque los convenios colectivos garantizan la estabilidad en el trabajo de los empleados de limpieza.

3.3.1.13 CREACIÓN NETA DE EMPLEO

Evolución en los últimos 3 años:

Año 2020	Año 2021	Año 2022
1.164	1.670	1.314

3.3.1.14 ANTIGÜEDAD LABORAL

Plantilla total 2022 desagregada por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	129	13%	117	33%	246
De 1 a 3 años	89	9%	42	12%	131
De 3 a 5 años	102	11%	40	11%	142
Más de 5 años	642	67%	153	43%	795
TOTAL	962	100%	352	100%	1314

3.3.1.15 CLIMA LABORAL

Durante el último trimestre del año 2022, se ha realizado la encuesta de clima laboral a los/as trabajadores/as de LIMASA, siendo los resultados, medidos en porcentajes y ante las cuestiones planteadas, los siguientes:

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Deficiente	Insuficiente	Suficiente	Bien
	Comunidad de Asturias	0	0	40	60



Cual es su grado de satisfacción general con el trabajo y la empresa LIMASA	Comunidad de Galicia	0	0	17	50
	Comunidad de la Rioja	0	0	0	100
	Comunidad de Madrid	2	6	19	49
	Comunidad de Cataluña	3	4	13	43
	Comunidad de Valencia	0	12	21	37
	Comunidad de Canarias	0	0	0	25
	Comunidad de Andalucía	0	0	6	64
	Comunidad de Aragón	0	0	8	65
	Comunidad de Castilla La Mancha	0	15	12	35
	Comunidad de Castilla y León	0	0	3	58

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Deficiente	Insuficiente	Suficiente	Bien
Como valora la cercanía del puesto de trabajo a su lugar de residencia	Comunidad de Asturias	0	0	60	40
	Comunidad de Galicia	17	0	0	50
	Comunidad de la Rioja	0	0	33	33
	Comunidad de Madrid	1	4	14	48
	Comunidad de Cataluña	2	4	8	44
	Comunidad de Valencia	0	7	11	46
	Comunidad de Canarias	0	0	0	38
	Comunidad de Andalucía	0	4	21	50
	Comunidad de Aragón	0	4	8	50
	Comunidad de Castilla La Mancha	6	3	18	41
	Comunidad de Castilla y León	0	10	14	36

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Deficiente	Insuficiente	Suficiente	Bien
Como considera el horario de trabajo	Comunidad de Asturias	0	20	40	40
	Comunidad de Galicia	0	0	50	50
	Comunidad de la Rioja	0	0	33	33
	Comunidad de Madrid	1	5	19	54
	Comunidad de Cataluña	1	8	14	49

	Comunidad de Valencia	4	12	12	51
	Comunidad de Canarias	0	0	13	25
	Comunidad de Andalucía	0	5	32	51
	Comunidad de Aragón	0	4	27	54
	Comunidad de Castilla La Mancha	6	15	6	47
	Comunicad de Castilla y León	0	5	14	63

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Deficiente	Insuficiente	Suficiente	Bien
Cual es su grado de satisfacción con las tareas que tiene que llevar a cabo	Comunidad de Asturias	0	0	40	60
	Comunidad de Galicia	0	0	0	83
	Comunidad de la Rioja	0	0	0	67
	Comunidad de Madrid	3	3	21	60
	Comunidad de Cataluña	0	9	12	55
	Comunidad de Valencia	0	16	23	46
	Comunidad de Canarias	0	0	0	63
	Comunidad de Andalucía	0	2	20	73
	Comunidad de Aragón	0	0	23	58
	Comunidad de Castilla La Mancha	3	6	12	50
	Comunicad de Castilla y León	2	2	10	51

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Deficiente	Insuficiente	Suficiente	Bien
Como considera que ha sido el reconocimiento de su trabajo en la empresa	Comunidad de Asturias	0	20	40	40
	Comunidad de Galicia	0	33	0	50
	Comunidad de la Rioja	0	0	0	67
	Comunidad de Madrid	5	11	21	49
	Comunidad de Cataluña	3	9	18	44
	Comunidad de Valencia	5	14	30	37
	Comunidad de Canarias	0	0	0	38
	Comunidad de Andalucía	1	2	18	70
	Comunidad de Aragón	0	19	19	50

	Comunidad de Castilla La Mancha	0	12	18	44
	Comunicad de Castilla y León	0	2	8	59

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Deficiente	Insuficiente	Suficiente	Bien
Cómo valora el servicio prestado por el personal de la Empresa	Comunidad de Asturias	0	0	40	40
	Comunidad de Galicia	0	0	17	67
	Comunidad de la Rioja	0	0	0	100
	Comunidad de Madrid	1	6	21	54
	Comunidad de Cataluña	4	6	15	46
	Comunidad de Valencia	2	14	21	39
	Comunidad de Canarias	0	0	0	63
	Comunidad de Andalucía	0	0	5	72
	Comunidad de Aragón	0	0	15	58
	Comunidad de Castilla La Mancha	0	3	9	47
	Comunicad de Castilla y León	0	0	7	59

	Centro de Trabajo	Deficiente	Insuficiente	Suficiente	Bien
Que valoración daría a la relación con los compañeros en el trabajo	Comunidad de Asturias	0	0	40	60
	Comunidad de Galicia	0	0	17	83
	Comunidad de la Rioja	0	0	0	33
	Comunidad de Madrid	1	4	25	44
	Comunidad de Cataluña	0	4	10	40
	Comunidad de Valencia	0	9	16	54
	Comunidad de Canarias	0	0	25	50
	Comunidad de Andalucía	0	1	11	36
	Comunidad de Aragón	0	0	23	54
	Comunidad de Castilla La Mancha	0	3	9	44
	Comunicad de Castilla y León	0	0	24	49

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Si	No	No sé
Sus herramientas de trabajo estan en buen estado	Comunidad de Asturias	100	0	0
	Comunidad de Galicia	100	0	0
	Comunidad de la Rioja	100	0	0
	Comunidad de Madrid	94	5	1
	Comunidad de Cataluña	85	12	3
	Comunidad de Valencia	81	9	11
	Comunidad de Canarias	100	0	0
	Comunidad de Andalucia	98	1	2
	Comunidad de Aragón	100	0	0
	Comunidad de Castilla La Mancha	88	3	9
	Comunicad de Castilla y León	93	5	2

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Si	No	No sé
Desearia cambiar de empresa	Comunidad de Asturias	20	60	20
	Comunidad de Galicia	0	67	33
	Comunidad de la Rioja	0	100	0
	Comunidad de Madrid	2	82	16
	Comunidad de Cataluña	8	80	12
	Comunidad de Valencia	4	82	14
	Comunidad de Canarias	0	75	25
	Comunidad de Andalucia	1	86	13
	Comunidad de Aragón	0	88	12
	Comunidad de Castilla La Mancha	0	85	15
	Comunicad de Castilla y León	0	98	2

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Si	No	No sé
Le gustaria cambiar de puesto de trabajo	Comunidad de Asturias	0	80	20
	Comunidad de Galicia	17	67	17
	Comunidad de la Rioja	0	100	0

	Comunidad de Madrid	15	75	10
	Comunidad de Cataluña	12	77	15
	Comunidad de Valencia	25	61	14
	Comunidad de Canarias	25	63	13
	Comunidad de Andalucía	15	51	34
	Comunidad de Aragón	12	73	15
	Comunidad de Castilla La Mancha	12	82	6
	Comunidad de Castilla y León	7	86	7

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Si	No	No sé
Cree que ha recibido la información necesaria en su trabajo	Comunidad de Asturias	100	0	0
	Comunidad de Galicia	100	0	0
	Comunidad de la Rioja	100	0	0
	Comunidad de Madrid	84	8	9
	Comunidad de Cataluña	84	9	7
	Comunidad de Valencia	77	5	18
	Comunidad de Canarias	100	0	0
	Comunidad de Andalucía	92	0	8
	Comunidad de Aragón	92	0	8
	Comunidad de Castilla La Mancha	88	6	6
	Comunidad de Castilla y León	92	3	5

Aspecto a valorar	Centro de Trabajo	Si	No	No sé
Cree que tiene autonomía en su trabajo	Comunidad de Asturias	40	40	20
	Comunidad de Galicia	100	0	0
	Comunidad de la Rioja	67	33	0
	Comunidad de Madrid	85	8	6
	Comunidad de Cataluña	88	6	5
	Comunidad de Valencia	84	4	12
	Comunidad de Canarias	100	0	0

	Comunidad de Andalucía	45	6	49
	Comunidad de Aragón	88	4	8
	Comunidad de Castilla La Mancha	88	6	6
	Comunicad de Castilla y León	95	5	0

3.3.1.16 FORMACIÓN DE EMPLEADOS

Durante el año 2022 se han formado a trabajadores que trabajan con elevadores y con andamios sobre riesgos y medidas preventivas a adoptar en estos servicios.

Se ha realizado formación a Delegados de Prevención para el conocimiento de sus funciones.

Se ha realizado formación en riesgos y medidas preventivas en trabajos de jardinería.

3.3.1.17 PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

EL 100% de los empleados están cubiertos por el convenio colectivo provincial al que pertenecen.

3.3.2 CAPITAL SOCIAL

3.3.2.1 CADENA DE SUMINISTRO

Nº de denuncias a causa de incidencias con proveedores: 0

3.3.2.2 PAGO A PROVEEDORES

Concepto	2022 días	2021 días	2020 días
Periodo medio de pago a proveedores	27,31	14,36	15,01
Ratio de operaciones pagadas	90,04	90,13	88,34
Ratio de operaciones pendientes de pago	9,96	9,87	11,66

3.3.3 DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

3.3.3.1 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

No se ha producido ningún incidente durante el año 2022 concerniente al respeto de los Derechos humanos.

3.3.3.2 ACTUACIONES EN DEFENSA DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

No ha sido necesaria ninguna actuación en defensa del respeto a los derechos humanos al no haber existido ningún incidente.

3.3.3.3 FORMACIÓN EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

No se ha impartido formación en materia de corrupción y soborno durante el año 2022.

3.3.3.4 IRREGULARIDADES EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Durante el año 2022 no se han producido ni incidentes ni denuncia en materia de corrupción y soborno.

3.3.3.5 ACTUACIONES ACERCA DE CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

No ha sido necesaria ninguna actuación acerca de casos de corrupción y soborno, al no haberse producido ninguno.

Esta información ha sido elaborada por el equipo de Recursos Humanos y de Gestión de Calidad del grupo Limasa, así como validada por su Consejo de Administración a 31 de marzo de 2023