

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DEL GRUPO LIMASA 2025

**En cumplimiento de la Ley 11/2018
de información no financiera y diversidad**

15/05/2026



ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA GRUPO LIMASA 2025

SEGÚN MODELO DE AECA

1. PRESENTACION DE LA EMPRESA

1.1 ORGANIZACIÓN Y ENTORNO

- 1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.1.2 PRINCIPALES EMPRESAS DEL GRUPO
- 1.1.3 DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.1.4 DESAFÍOS E INCERTIDUMBRES
- 1.1.5 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. CUESTIONES AMBIENTALES Y SOCIALES

- 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 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 % 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 Y ACTUACIONES EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO



1. PRESENTACION DE LA EMPRESA

1.1 ORGANIZACIÓN Y ENTORNO

1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Grupo Limasa es un grupo empresarial con más de 50 años de experiencia en la prestación de servicios integrales, especializado principalmente en actividades de limpieza, mantenimiento, jardinería, recepción y conserjería.

La Compañía opera en todo el territorio nacional, contando con una amplia red de delegaciones que le permite ofrecer cobertura a clientes tanto del sector público como del sector privado. Este posicionamiento garantiza una elevada capacidad operativa y una respuesta ágil ante las necesidades del mercado.

El modelo de negocio del Grupo se basa en la prestación de un servicio global que permite a sus clientes externalizar actividades no estratégicas, centrando sus recursos en su actividad principal. En este sentido, Limasa se orienta a ofrecer soluciones adaptadas a cada cliente, caracterizadas por su flexibilidad, eficiencia y capacidad de respuesta.

Uno de los principales elementos diferenciales del Grupo es su estructura organizativa, que favorece la agilidad en la toma de decisiones, así como la rápida resolución de incidencias. Esta capacidad de adaptación se traduce en una ventaja competitiva en un entorno altamente exigente.

El Grupo cuenta con una plantilla superior a 1.500 profesionales, lo que constituye su principal activo. El capital humano es considerado un elemento clave en la calidad del servicio prestado, estando formado por personal cualificado y con experiencia en técnicas de limpieza, mantenimiento y uso de productos sostenibles.

Asimismo, Limasa dispone de un Centro Especial de Empleo, orientado a la integración laboral de personas con discapacidad, reforzando así su compromiso social y su política de responsabilidad corporativa.

En línea con su compromiso con la excelencia, la organización se encuentra certificada en sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, conforme a estándares internacionales, garantizando el cumplimiento de los requisitos normativos y la mejora continua de sus procesos.

En este informe haremos un análisis detallado de los avances en materia ambiental, social y de gobernanza realizados durante el ejercicio fiscal 2025. Toda la información se encuentra ampliada en nuestra web www.limasa.com

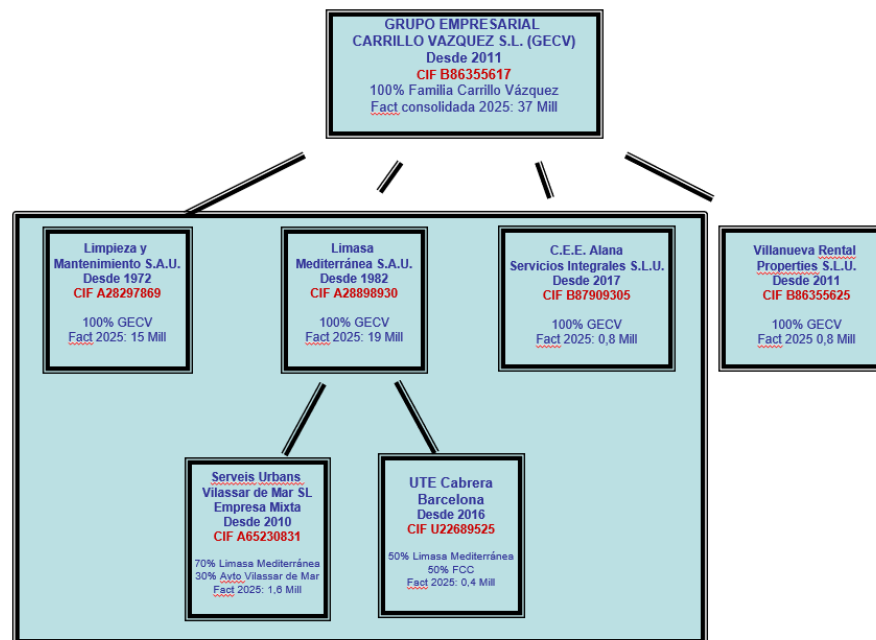
1.1.2 PRINCIPALES EMPRESAS DEL GRUPO

El Grupo Limasa se estructura como un holding empresarial que integra distintas sociedades especializadas, permitiendo diversificar la actividad y reforzar su posicionamiento en el sector.

Entre las principales sociedades destacan:

- **Limpieza y Mantenimiento, S.A.U. y Limasa Mediterránea, S.A.U.**
Constituyen las principales filiales operativas en el ámbito de la limpieza profesional, situándose entre las empresas de tamaño medio del sector a nivel nacional. Estas compañías ofrecen soluciones innovadoras, combinadas con una atención personalizada al cliente.
- **Alana Servicios Integrales, S.L.U.**
Centro Especial de Empleo orientado a la integración laboral de personas con discapacidad, alineado con el compromiso social del Grupo.

Asimismo, el Grupo participa en distintas Uniones Temporales de Empresas (UTEs) y en sociedades mixtas con entidades públicas, lo que le permite acceder a proyectos de mayor dimensión y complejidad.



1.1.3 DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN

El sector de la limpieza profesional constituye una actividad clave dentro del tejido económico nacional, tanto por su contribución al Producto Interior Bruto como por su impacto en el empleo. En España, este sector representa aproximadamente un 1% del PIB y emplea a un porcentaje significativo de la población activa, consolidándose como una de las principales fuentes de trabajo en el ámbito de los servicios.

El mercado se caracteriza por un alto grado de fragmentación, donde predominan pequeñas y medianas empresas de ámbito local o regional. No obstante, existe una tendencia progresiva hacia la concentración del sector, liderada por grandes grupos empresariales que incrementan su cuota de mercado mediante procesos de adquisición y expansión.

La actividad del sector ha experimentado un crecimiento sostenido en los últimos ejercicios, impulsado por factores como la recuperación económica, el incremento de la actividad turística y una mayor concienciación social respecto a la higiene, la desinfección y la salubridad de los espacios, especialmente en entornos de elevada afluencia.

Asimismo, el sector ha evolucionado hacia la incorporación de nuevas tecnologías y soluciones sostenibles, incluyendo el uso de maquinaria más eficiente, productos ecológicos y sistemas de control digital del servicio, lo que contribuye a mejorar la calidad y optimizar los recursos utilizados.

Desde el punto de vista estructural, se trata de un sector intensivo en mano de obra, lo que implica una elevada dependencia de los costes laborales y una especial sensibilidad a los cambios normativos en materia salarial y laboral.

1.1.4 DESAFIOS E INCERTIDUMBRES

A pesar de su relevancia económica, el sector se enfrenta a importantes retos que condicionan su desarrollo y sostenibilidad.

Uno de los principales factores de incertidumbre es la rigidez de los contratos públicos, derivados de la aplicación de la Ley de Desindexación, que limita la posibilidad de actualizar precios conforme al incremento de costes. Esta circunstancia impacta de manera directa en la rentabilidad de las empresas, especialmente en un contexto de incremento continuado del salario mínimo interprofesional y de otros costes operativos.

Adicionalmente, las nuevas iniciativas regulatorias en materia laboral, como la reducción de la jornada laboral a 35 horas, suponen un reto adicional para las empresas del sector, al implicar incrementos de coste que no siempre pueden ser repercutidos en los contratos vigentes.

A estos factores se suman otros elementos de incertidumbre, como:

- incremento de costes energéticos y de suministros
- tensiones en la cadena de suministro
- presión competitiva en precios
- dificultad de captación y retención de personal

En este contexto, las empresas del sector se ven obligadas a mejorar su eficiencia operativa, optimizar sus procesos y desarrollar estrategias que garanticen su sostenibilidad a medio y largo plazo.

1.1.5 PRINCIPALES CUESTIONES SECTORIALES

Nuestro sector presenta una serie de particularidades que condicionan su operativa diaria y su evolución.

Uno de los aspectos más relevantes es el elevado índice de absentismo laboral, que se sitúa por encima de la media nacional. Este fenómeno tiene un impacto directo en la calidad del servicio y en los costes operativos, generando la necesidad de reforzar los mecanismos de planificación y gestión de personal.

Las causas del absentismo están relacionadas, en gran medida, con la naturaleza del trabajo, caracterizado por actividades físicas repetitivas que pueden derivar en trastornos musculoesqueléticos, así como con factores psicosociales asociados al entorno laboral.

Asimismo, el sector presenta desafíos demográficos, como el envejecimiento de la plantilla y la falta de relevo generacional, lo que dificulta la incorporación de nuevos trabajadores.

Por otro lado, la competencia en el sector se basa en gran medida en el precio, lo que puede derivar en una degradación de la calidad del servicio si no se priorizan criterios de sostenibilidad y buenas prácticas.

En este sentido, resulta fundamental que tanto clientes como administraciones públicas valoren no solo el coste, sino también la calidad, la profesionalización y el compromiso social y ambiental de las empresas prestadoras del servicio.

1.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

1.2.1 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La estrategia del Grupo Limasa está orientada a garantizar la sostenibilidad del negocio a largo plazo mediante la prestación de servicios de alta calidad, adaptados a las necesidades específicas de cada cliente, en un entorno caracterizado por una elevada competencia y presión sobre los márgenes.

El posicionamiento estratégico de la organización se fundamenta en la combinación de experiencia, capacidad operativa y orientación al cliente, elementos que han permitido consolidar relaciones comerciales estables y recurrentes a lo largo del tiempo.

En este contexto, la estrategia se desarrolla bajo un enfoque de mejora continua, buscando el equilibrio entre crecimiento, rentabilidad y eficiencia en la gestión de los recursos. Buscamos la expansión del negocio de manera responsable y sostenible, basada en nuestra experiencia en la limpieza profesional.

El Grupo Limasa establece una serie de objetivos estratégicos que guían su actividad y definen las líneas de actuación prioritarias:

♦ **Orientación al cliente**

- Garantizar elevados niveles de calidad en la prestación del servicio
- Adaptarse de forma flexible a las necesidades específicas de cada cliente
- Mejorar la capacidad de respuesta ante incidencias y cambios operativos
- Fortalecer la confianza y fidelización de la cartera de clientes

♦ **Eficiencia operativa**

- Optimizar la gestión de los recursos humanos y materiales
- Mejorar los procesos internos y los sistemas de control operativo
- Incrementar la productividad mediante la digitalización y automatización de tareas
- Reducir costes sin comprometer la calidad del servicio

♦ **Crecimiento sostenible**

- Incrementar la presencia en el mercado de forma progresiva y controlada
- Priorizar la captación de contratos rentables y sostenibles



- Desarrollar nuevas líneas de servicio especializadas (Limasa School, Limasa Winery, Limasa Sport)

◊ **Capital humano**

- Atraer, desarrollar y retener talento
- Mejorar el clima laboral y la satisfacción de los empleados
- Fomentar la formación continua y la cualificación profesional
- Reducir el absentismo laboral mediante medidas preventivas

◊ **Innovación y digitalización**

- Impulsar la digitalización de los procesos internos
- Incorporar nuevas tecnologías aplicadas a la gestión del servicio
- Mejorar los sistemas de seguimiento, control y reporting
- Desarrollar soluciones adaptadas a las nuevas exigencias del mercado

◊ **Sostenibilidad y responsabilidad social**

- Reducir el impacto ambiental de la actividad
- Promover el uso de productos ecológicos y sostenibles
- Fomentar la integración laboral y la igualdad de oportunidades
- Consolidar políticas de responsabilidad social corporativa

1.2.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS

Para alcanzar los objetivos definidos, el Grupo Limasa desarrolla una serie de líneas de actuación orientadas a la mejora continua del desempeño organizativo:

- Refuerzo de la estructura organizativa para mejorar la toma de decisiones
- Optimización de la planificación de los servicios y control de ejecución
- Implantación de herramientas de seguimiento y control de indicadores
- Desarrollo de políticas activas de recursos humanos
- Mejora de la comunicación interna y con clientes
- Adaptación continua a los cambios regulatorios y de mercado

Fortalezas (Internas)

+ **Amplia experiencia y trayectoria:** Más de 50 años operando, con conocimiento profundo del sector.

+ **Reputación de calidad:** Alto nivel de satisfacción entre sus clientes (valoración media ~95/100) gracias a servicio flexible y personalizado, por lo que cuenta con *clientes fidelizados*.

+ **Cobertura geográfica nacional:** Delegaciones y contratos en la mayor

+ **Servicios integrales diversificados:** Ofrece limpieza como actividad principal junto a mantenimiento, jardinería, conserjería, etc., ofreciendo soluciones completas a clientes (ventaja competitiva frente a empresas mono-servicio).

+ **Clasificación máxima en el Registro Oficial de Empresas de Limpieza:** Acreditada para concursar a grandes contratos públicos (solventía técnica y económica reconocida)

+ **Solidez financiera:** estabilidad para soportar retrasos de cobro y acometer inversiones sin depender excesivamente de deuda.

+ **Compromiso con RSC:** Cuenta con un Centro Especial de Empleo (Alana) y certificaciones en políticas de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud.

Debilidades (Internas)

- **Tamaño medio y cuota reducida:** Limitada escala frente a grandes del sector; lo que puede suponer menor poder de negociación en compras o fijación de precios.

- **Dependencia de contratos públicos rígidos:** Parte importante de sus ingresos proviene de la Administración, con contratos de precios fijos plurianuales. Esto ha erosionado sus márgenes cuando cambias las “reglas del juego” por excesivas subidas de precios o costes salariales.

- **Menor visibilidad de marca comparada:** Aunque tiene prestigio en su nicho y con la Administración Pública, no tiene el reconocimiento de nombre a nivel masivo que poseen algunos grandes (Clece, Eulen...), lo que podría dificultar la captación de ciertos clientes privados nacionales.

- **Altas tasas de absentismo interno:** Comparte el problema sectorial de un absentismo por encima de otros sectores. Esto genera sobrecostes y posibles incumplimientos puntuales que pueden mermar la reputación si no se gestiona adecuadamente.

Oportunidades (Externas)

+ **Crecimiento del mercado:** Se espera que la demanda de servicios de limpieza **siga al alza** en próximos años por recuperación económica y mayor subcontratación.

+ **Mayor conciencia sanitaria post-COVID:** Clientes más preocupados por la higiene mantendrán niveles altos de limpieza y desinfección. Esto abre nichos para servicios especializados donde Limasa puede destacarse y captar contratos de mayor valor.

+ **Tendencia a externalizar servicios auxiliares:** El crecimiento de la externalización (por eficiencia y profesionalización) amplía la base de potenciales clientes para Limasa, como partner externo confiable.

+ **Cambios legislativos favorables posibles:** Existe presión del sector para modificar la Ley de Desindexación y permitir revisar tarifas en contratos públicos ante inflación. Si se logra, aliviaría la presión de costes y mejoraría sustancialmente los márgenes.

+ **Crecimiento en sectores específicos:** Sectores como logística (naves, centros de distribución), sanitario, o turismo (hoteles, apartamentos turísticos) están en expansión y demandarán más limpieza.

Amenazas (Externas)

- **Competencia intensa de grandes grupos:** Rivales mayores con más recursos pueden pujar a la baja para ganar contratos clave, o empresas extranjeras que quieran entrar por precio para ganar cuota de mercado rápidamente.

- **Entrada de nuevas empresas locales de bajo coste:** La baja barrera de entrada hace que constantemente surjan pequeñas empresas dispuestas a ofrecer precios muy bajos de forma insostenible.

- **Incrementos salariales continuos:** Si el SMI y convenios siguen subiendo varios años y no se ajustan los contratos vigentes, muchas empresas verán comprometida su viabilidad

- **Morosidad o recortes en el sector público:** La situación financiera de algunas Administraciones puede llevar a atrasos prolongados en pagos o a recortes presupuestarios en limpieza. Ya pasó en la crisis del 2008 y solo aguantaron las empresas con fuerte solventía.

- **Progreso tecnológico de la competencia:** Si rivales implementan robots de limpieza a gran escala o plataformas digitales, podrán ofrecer precios mucho más bajos y capturar clientes. El ritmo de adopción tecnológica externo es una amenaza si no se logra acompañarlo.

Análisis interno de riesgos:

Hemos identificado y analizado las oportunidades y riesgos asociadas a la actividad y operativa de LIMASA. La información se encuentra recogida en CONTEXTO, RIESGOS Y OPORTUNIDADES LIMASA & ALANA 2025_04.

Los riesgos sobre los que se va a actuar durante este ejercicio de 2025 son los siguientes:

RIESGO	CAUSA	Probabilidad	Impacto	Evaluación 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	6	REDUCIR
Alteración de la cuenta de resultados	Derivadas de las Administraciones Públicas	2	3	6	REDUCIR
Pérdida de clientes actuales.	Imposibilidad de asumir precios que la competencia asigna a clientes potenciales	2	3	6	REDUCIR
Pérdida de clientes potenciales y licitaciones.	Imposibilidad de asumir precios que la competencia asigna a clientes potenciales	3	3	9	REDUCIR
Insatisfacción de los empleados y salida de empleados formados en la organización.	Falta de expectativas laborales.	2	4	8	REDUCIR
Mal servicio en cliente e insatisfacción del mismo.	No disponer de selección de personal por el convenio. Personal no competente.	2	4	8	REDUCIR

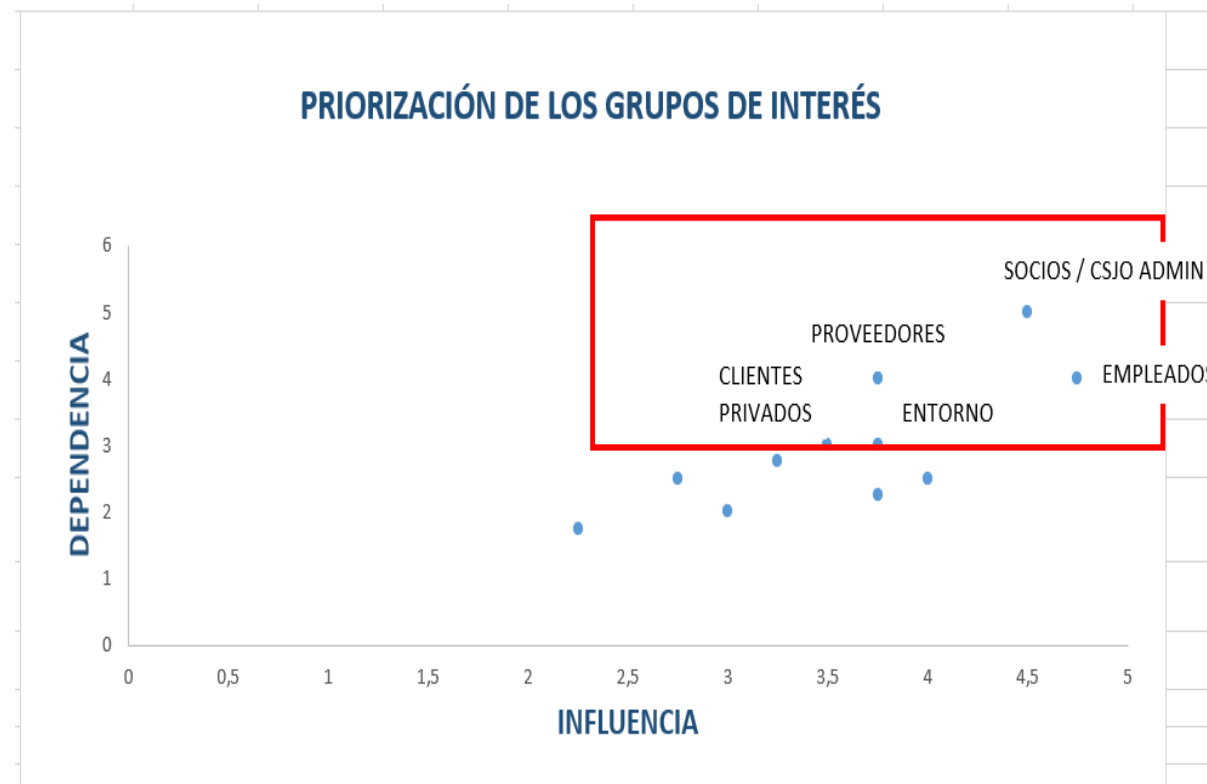
Mal servicio en cliente e insatisfacción del mismo.	Alto índice de absentismo por bajas de empleados. Manejo de cargas.	2	4	8	REDUCIR
Falta de imagen responsable de LIMASA & ALANA en seguridad y salud laboral	Poco desarrollo como empresa responsable en PRL	2	3	6	REDUCIR
Accidentes laborales de empleados de LIMASA en nuestras instalaciones	Falta de concienciación en el personal	2	3	6	REDUCIR
Accidente laboral de empleados de LIMASA en instalaciones de clientes o proveedores	Falta de control de la coordinación asociada.	2	3	6	REDUCIR
Accidente laboral en la cadena de suministro	Falta de control de la coordinación asociada.	2	3	6	REDUCIR
Estrés laboral y clima psicosocial inadecuado	Malas relaciones laborales y mala percepción de la organización	2	3	6	REDUCIR
Sanción por incumplimiento legal ambiental.	Incumplimiento legal ambiental	2	4	8	REDUCIR

Excesivo consumo de energía eléctrica	Avería o mal uso del recurso natural, falta de sensibilización	3	2	6	REDUCIR
Excesivo consumo de papel	Avería o mal uso del recurso natural, falta de sensibilización	3	2	6	REDUCIR
Excesivo consumo de combustible*	Avería o mal uso del recurso natural, falta de sensibilización	3	2	6	REDUCIR
Excesiva generación de emisiones*	Mal uso del recurso natural y falta de sensibilización.	3	2	6	REDUCIR
Excesivo residuo de envases.	Mal uso del recurso. Falta de sensibilización con su gestión como residuo y de consumo energético.	3	2	6	REDUCIR
Excesivo residuo de tóner.*	Mal uso del recurso. Falta de sensibilización con su gestión como residuo y de consumo energético.	3	2	6	REDUCIR

*Nuevo en el periodo

1.2.3 ANALISIS DE MATERIALIDAD

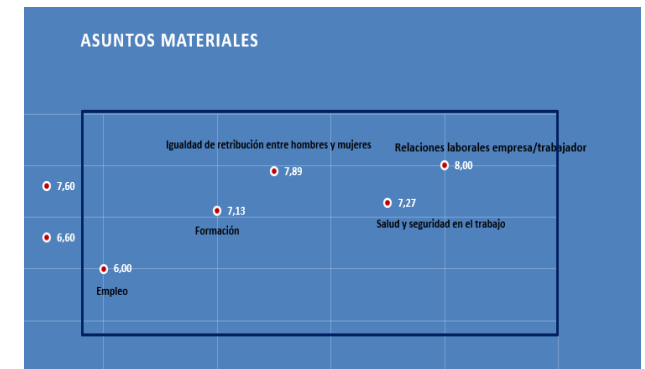
El último análisis de materialidad fue realizado durante el primer trimestre de 2025, con el objetivo de identificar y evaluar los asuntos más relevantes para la organización y sus grupos de interés, así como determinar aquellos aspectos con mayor impacto desde el punto de vista económico, social, ambiental y de gobernanza. Como resultado de este proceso, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) llevó a cabo la revisión y priorización de los grupos de interés, considerando su nivel de influencia, expectativas, impacto en la organización y relevancia para la toma de decisiones estratégicas. La priorización resultante se mantiene vigente y adecuada al contexto actual de la organización, no habiéndose identificado durante el periodo objeto de revisión cambios significativos que requieran la actualización del análisis realizado. La clasificación de los grupos de interés queda establecida de la siguiente forma:



Los asuntos materiales más importantes (con los datos recabados hasta el momento) por grupos de interés son los siguientes:

Trabajadores:

- ✓ Relaciones laborales empresa/trabajador
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Igualdad de retribución entre hombres y mujeres
- ✓ Formación
- ✓ Empleo



Clientes: *Por el momento sólo disponemos de una encuesta por lo que no es representativo.*

Proveedores:

- ✓ Salud y seguridad en el trabajo
- ✓ Situación del cumplimiento de la legislación y otros requisitos normativos
- ✓ Vertidos de aguas residuales
- ✓ Emisiones a la atmósfera



Socios:

- ✓ Relaciones empresa-trabajadores/as
- ✓ Casos de incumplimiento, reclamaciones y quejas relacionadas con los derechos humanos
- ✓ Situación del cumplimiento de la legislación y otros requisitos normativos
- ✓ Seguridad para el cliente/usuario del producto y/o servicio ofrecido



Durante el año 2025, el Comité de RSC, ha realizado seguimiento de aquellos asuntos de interés, obteniéndose los siguientes resultados:

✓ **Seguridad y salud laboral**

- Todos los puestos de trabajo se encuentran evaluados.
- Se da formación e información a todos los trabajadores.
- Se realiza la vigilancia de la salud.
- Se dota de EPIs a todos los trabajadores, inspeccionando los mismos trimestralmente, según formato de planificación preventiva.

✓ **Igualdad de retribución entre hombres y mujeres**

- Se ha realizado seguimiento del Plan de Igualdad aprobado en 2023.

TRÁMITES							
Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
11102071172025	ACUERDO CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES 2025 DE LA PLANTILLA DE LIMPIEZA DE[...]	CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA Y ACUERDOS DE EMPRESA PARA SU DEPÓSITO (D.A. 2ª)	Cádiz	26/02/2025	01/01/2025	06/01/2026	
90143483112024	GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ, S.L.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Estatal	17/09/2024	25/06/2024	24/06/2028	Ver

✓ **Formación**

- Durante 2025 se ha realizado diversa formación a nuestro personal, que la detallamos en el punto 3.3.

✓ **Empleo**

- El incremento de facturación conseguido gracias a los nuevos contratos que han entrado, hace que el número de empleados haya también subido por segundo año consecutivo, alcanzando una cifra de 1.584 personas trabajadoras en el Grupo.

✓ **Relaciones laborales entre empresa y trabajador**

- Se han actualizado los diferentes convenios, así como el establecimiento del Salario Mínimo interprofesional en los casos necesarios.

✓ **Seguridad para el cliente/usuario del producto y/o servicio**

- De los cuestionarios de evaluación de los clientes y de las No Conformidades detectadas en el servicio no consideramos que existan riesgos graves para los clientes a los que prestamos servicio

✓ **Casos de incumplimiento, reclamaciones y quejas relacionadas con los derechos humanos**

- Durante el año 2025 no se han recibido casos de incumplimiento, reclamaciones y/o quejas relacionadas con los derechos humanos.

✓ **Situación del cumplimiento de la legislación y otros requisitos normativos**

- Durante el año 2025 no se han producido casos de incumplimiento de requisitos legales de aplicación.

✓ **Emisiones a la atmósfera**

- Han aumentado en el año 2025 debido a un mayor consumo de combustible y a un cambio de las fuentes de energía de nuestra comercializadora eléctrica; en este sentido se aprueban objetivos de reducción de estos dos aspectos que son los que contribuyen a las emisiones a la atmósfera.

1.2.4 PLANES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

El cumplimiento de la estrategia del Grupo se sustenta en una serie de factores críticos, que garanticen el equilibrio entre capacidad operativa, calidad del servicio y sostenibilidad económica a largo plazo:

- Calidad y profesionalidad del equipo humano

La correcta asignación de personal a cada servicio, junto con la cualificación y experiencia de los equipos, resulta determinante para garantizar la calidad del servicio y el cumplimiento de los compromisos contractuales. En este sentido, el Grupo articula su ventaja competitiva a través de:

1. una planificación detallada de los recursos humanos en cada contrato.
2. la existencia de equipos especializados en procesos de licitación y gestión operativa.
3. el seguimiento continuo del desempeño del personal.
4. la inversión en formación y prevención de riesgos laborales.



La implicación del personal operativo, que presta servicio directamente en las instalaciones de los clientes, constituye un elemento diferencial, siendo clave su capacidad para adaptarse a entornos cambiantes y responder a necesidades específicas.

- Eficiencia en la gestión operativa

La organización combina:

1. un equipo técnico especializado en el estudio previo de las instalaciones
2. un equipo gestor responsable de la ejecución del contrato
3. mecanismos de control y supervisión continua

Esta estructura permite asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad definidos, así como la correcta implantación de los compromisos adquiridos con el cliente durante todo el ciclo de vida del contrato.



- Inversión en medios materiales e innovación

La renovación y modernización de los medios materiales constituye un elemento clave para mantener la competitividad y mejorar la eficiencia operativa. El Grupo apuesta por:

1. la renovación progresiva de la flota de vehículos hacia soluciones más sostenibles
2. la incorporación de maquinaria y equipos de limpieza más eficientes y seguros
3. la modernización de los sistemas tecnológicos y herramientas informáticas

Estas inversiones permiten no solo mejorar la productividad, sino también reducir el impacto ambiental y adaptarse a los requisitos normativos y de mercado.



- Seguridad y salud como elemento estratégico En un sector con elevada incidencia de riesgos laborales, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo constituye un factor crítico de éxito.

La organización desarrolla una política preventiva basada en:

1. evaluación continua de riesgos
2. dotación de equipos de protección individual
3. formación específica del personal
4. vigilancia de la salud

Este enfoque no solo contribuye a reducir la siniestralidad, sino que también impacta positivamente en la estabilidad de la plantilla, la reducción del absentismo y, en última instancia, en la calidad del servicio prestado.



- Cultura organizativa y compromiso

Finalmente, el éxito del Grupo se apoya en una cultura organizativa orientada al compromiso, la responsabilidad y la mejora continua.

La implicación de la plantilla, la comunicación interna y la orientación al cliente son elementos esenciales para garantizar la correcta ejecución de la estrategia.

En este sentido, iniciativas como:

1. encuestas de clima laboral
2. programas de formación

3. mecanismos de reconocimiento
4. políticas de conciliación

contribuyen a reforzar el vínculo entre la organización y sus empleados, generando un impacto directo en la motivación, el desempeño y la fidelización del personal.

- Otras asignaciones de recursos:

LIMASA es una empresa ética y socialmente 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. Nuestras donaciones de forma recurrente, han contribuido de manera directa a impulsar programas de apoyo a pacientes y familiares, así como a seguir avanzando en proyectos de investigación que buscan mejorar la vida de quienes conviven enfermedades o están en situación de vulnerabilidad.



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

Además, LIMASA cuenta, con su propio 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.



1.3 MODELO DE NEGOCIO

El modelo de negocio del Grupo Limasa se basa en la prestación de servicios profesionales de limpieza, mantenimiento y servicios auxiliares, mediante la gestión integral de recursos humanos, materiales y organizativos

El Grupo Limasa, genera la credibilidad y confianza en sus clientes, basándose primordialmente en:

- su equipo humano, que es su activo más importante
- su experiencia consolidada en el sector
- su capacidad de adaptación a distintos entornos
- su estructura organizativa flexible
- su orientación al cliente y especialización
- su compromiso con la calidad, la seguridad y el medio ambiente

La actividad del Grupo se orienta a satisfacer las necesidades de externalización de servicios de sus clientes, tanto del sector público como privado, permitiéndoles centrar sus recursos en sus actividades principales, mientras la organización asume la responsabilidad operativa de los servicios contratados.

Este modelo se fundamenta en la adaptación a las características específicas de cada contrato, garantizando elevados estándares de calidad, eficiencia operativa y cumplimiento de los compromisos adquiridos. El Grupo establece relaciones basadas en el cumplimiento de los compromisos contractuales y la calidad del servicio prestado, Este enfoque permite generar relaciones estables y de largo plazo, contribuyendo a la fidelización y recurrencia de contratos.

Especialización:

Limasa ha potenciado 3 líneas especializadas: **“Limasa School” (servicios a colegios), “Limasa Winery” (higiene en bodegas) o “Limasa Sport” (limpieza de instalaciones deportivas)**, adaptando su oferta a las peculiaridades de cada sector. Este enfoque de nicho le da ventaja competitiva en ciertos segmentos que requieren una limpieza especializada.



Estructura operativa:

El modelo operativo del Grupo se articula a través de una estructura descentralizada que permite gestionar de manera eficiente una amplia diversidad de contratos y localizaciones.

Cada servicio cuenta con:

- una fase previa de estudio técnico y planificación
- la asignación de recursos humanos específicos
- la dotación de medios materiales adecuados
- la supervisión continua por parte de responsables operativos

Este enfoque permite asegurar la correcta ejecución del servicio y la adaptación a las necesidades cambiantes de los clientes.

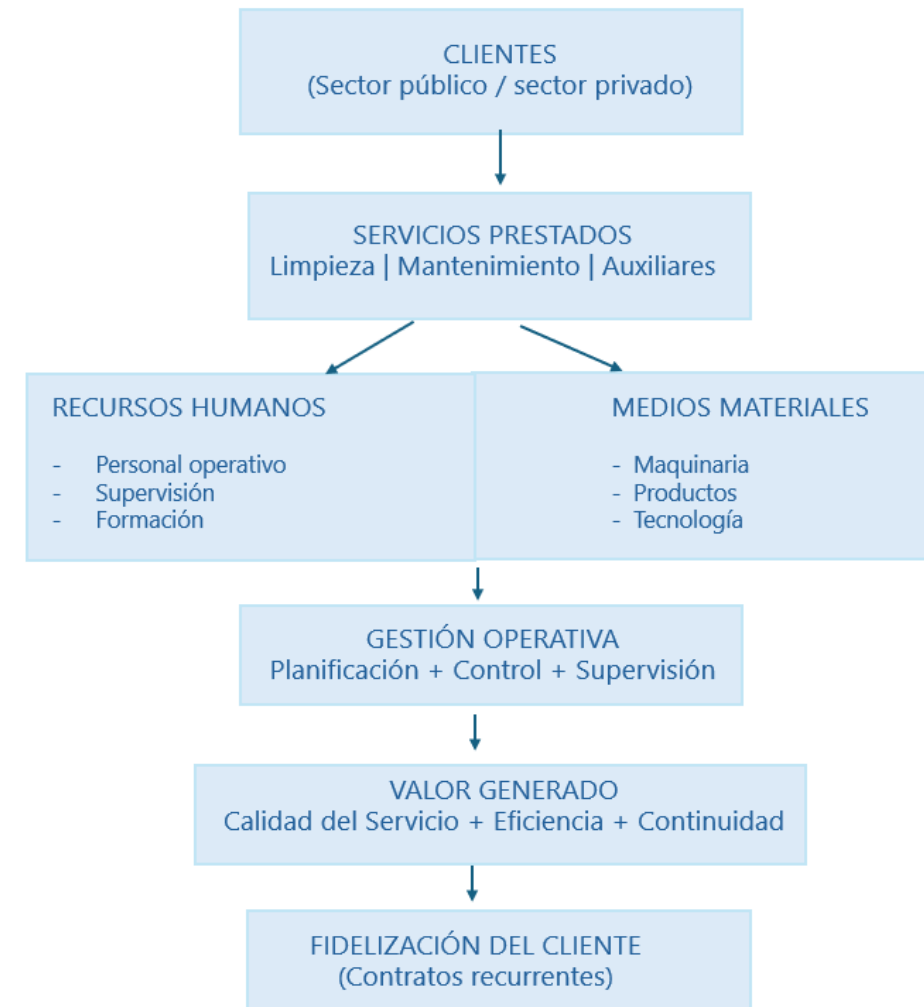
Gestión de recursos

El correcto funcionamiento del modelo de negocio depende de la adecuada asignación y gestión de los recursos, especialmente en un sector intensivo en mano de obra como el de la limpieza profesional.

En este sentido, el Grupo desarrolla:

- planificación de plantillas en función del volumen de actividad
- asignación eficiente de personal a cada contrato
- control del rendimiento y productividad
- optimización del uso de materiales y equipos

La capacidad de ajustar los recursos disponibles a las necesidades operativas constituye un factor crítico para garantizar tanto la calidad del servicio como la rentabilidad de los contratos.



2. CUESTIONES AMBIENTALES Y SOCIALES

2.1 POLÍTICA EN RELACIÓN CON LA CADENA DE SUMINISTRO

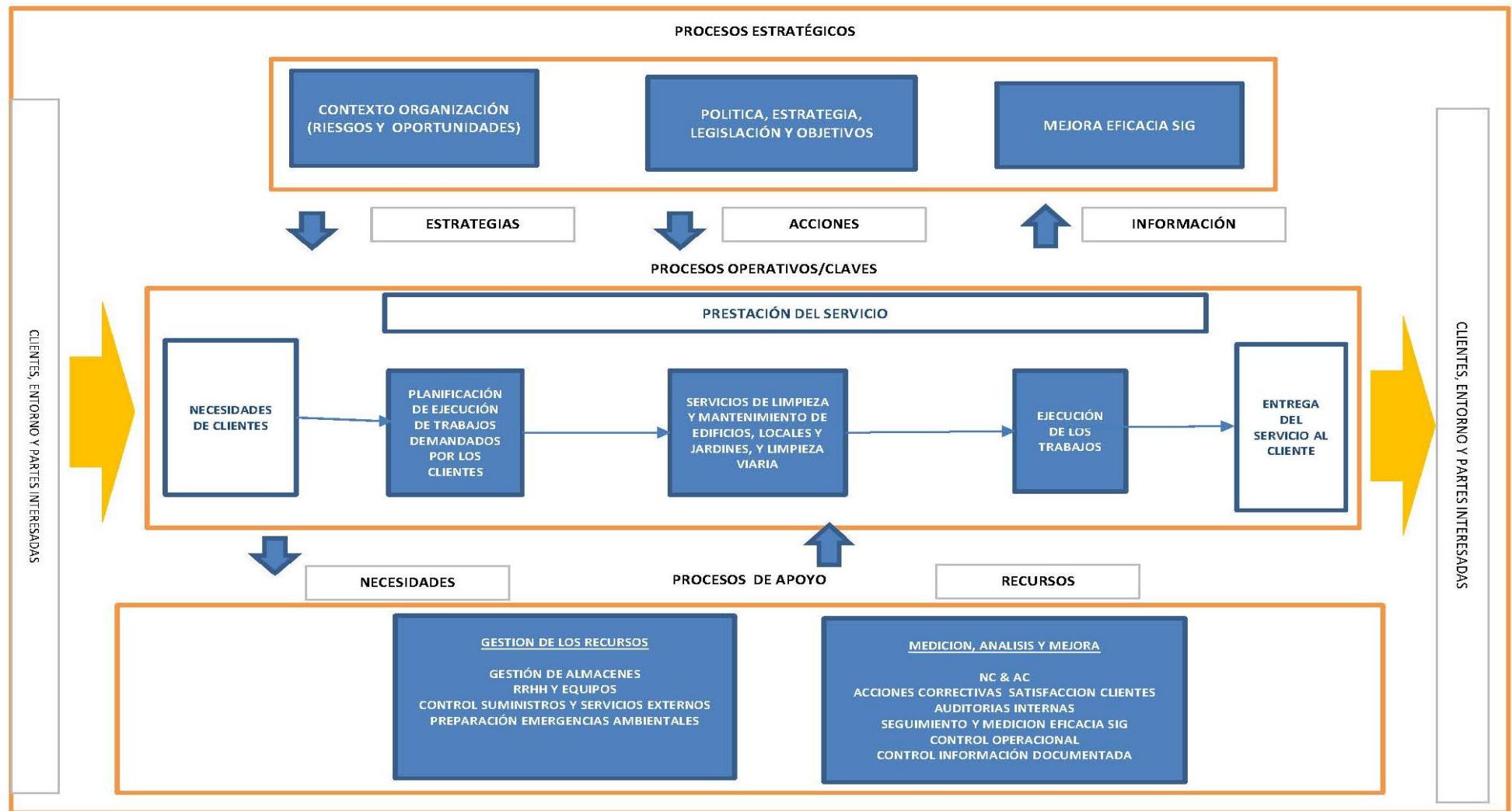
La Dirección de Limasa, consciente de la relevancia que hoy en día tiene para la empresa satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, proveedores, trabajadores, sociedad, etc..., y poniendo en juego los recursos necesarios, ha establecido en su organización un Sistema de Gestión Integrado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



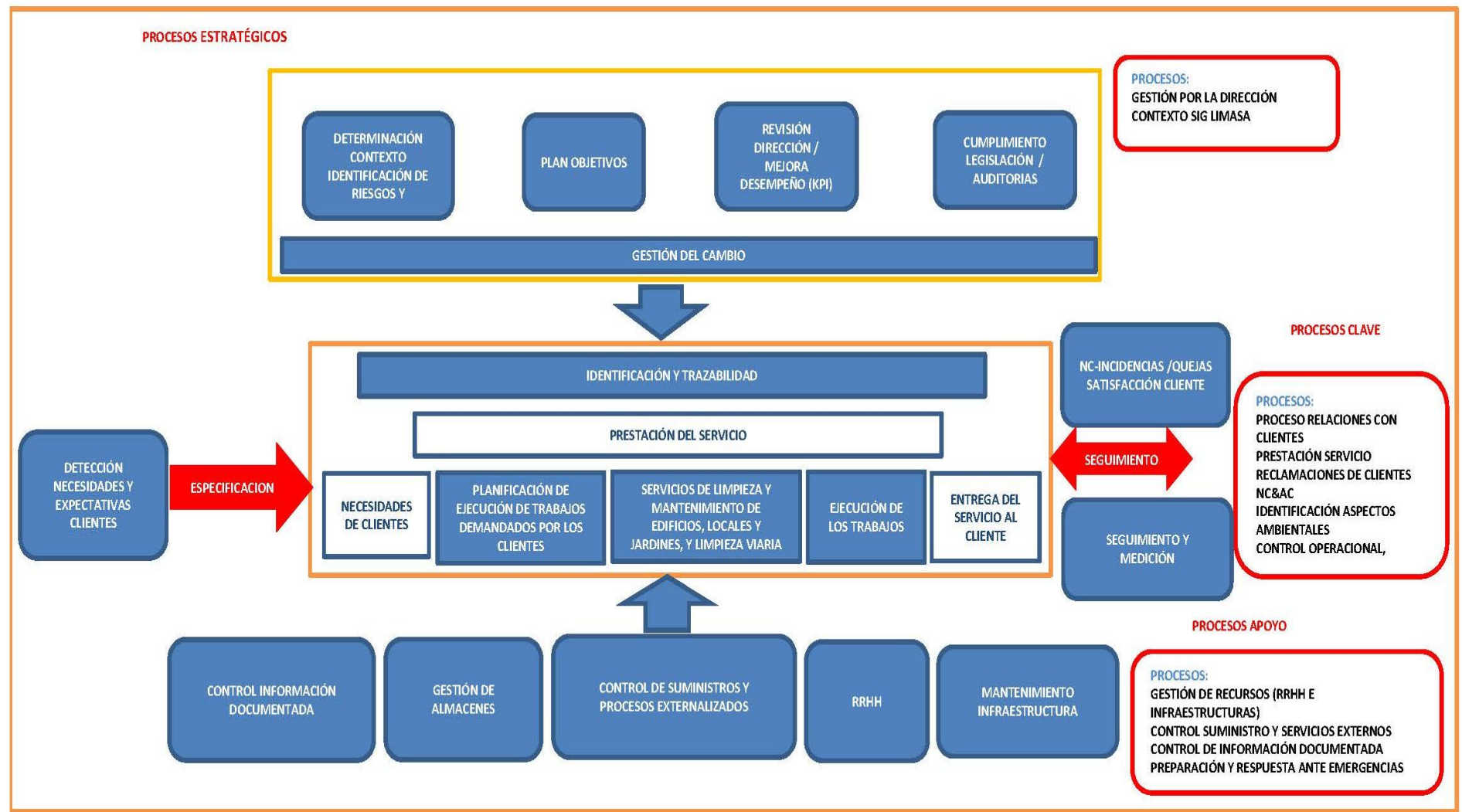




El Sistema de Gestión integrado de **LIMASA**, está basado en el siguiente mapa de procesos:



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



El Grupo LIMASA tiene especial interés en extender los compromisos, políticas y valores a toda la cadena de valor, para promover que proveedores, suministradores, colaboradores, contratistas y subcontratistas cumplan, a su vez, 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 la 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 y que durante este año 2025 a nivel nacional han resultado significativos:

Durante el año 2025, la organización ha realizado la evaluación de sus aspectos ambientales directos considerando las distintas etapas del ciclo de vida asociadas a la actividad, incluyendo oficinas y prestación del servicio, limpieza de instalaciones y prestación del servicio, oficinas, office oficinas, mantenimiento de equipos y mantenimiento de instalaciones.

La evaluación se ha llevado a cabo aplicando criterios relacionados con la naturaleza del impacto ambiental, la gestión ambiental existente, la cantidad generada y la frecuencia del impacto, permitiendo identificar aquellos aspectos con mayor relevancia ambiental.

Como resultado de dicha evaluación, se han identificado como aspectos ambientales significativos los relacionados principalmente con el consumo de combustible y las emisiones atmosféricas derivadas de la actividad (CO₂, NO_x, SO₂ y partículas PM), debido a su contribución al agotamiento de recursos naturales y a la contaminación atmosférica asociada al efecto invernadero.

Asimismo, se consideran significativos los residuos de envases generados durante la prestación del servicio, debido al impacto asociado a su tratamiento y gestión.

En las actividades de oficinas y soporte, destacan como aspectos ambientales significativos el consumo de energía eléctrica, el consumo de papel y la generación de residuos de tóners y cartuchos de tinta, todos ellos vinculados al consumo de recursos naturales y a la generación de residuos.

La evaluación de aspectos ambientales constituye una herramienta fundamental para establecer prioridades de actuación y definir objetivos ambientales orientados a la reducción de consumos, la minimización de residuos y el control de emisiones, promoviendo la mejora continua del desempeño ambiental de la organización.

	ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS										
	IDENTIFICACIÓN			EVALUACIÓN							
CICLO DE VIDA	ASPECTO AMBIENTAL (CAUSA)	IMPACTO AMBIENTAL (EFECTO)	%	Toxicidad-Naturaleza	Gestión-Medio receptor	Cantidad	Frecuencia-Impacto	TOTAL	VALOR MAXIMO	VALOR LIMITE	SIGNIFICANCIA
PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO COMBUSTIBLE	Agotamiento del RRNN	-46,91%	10	5	1	10	26	40	24	SIGNIFICATIVO
	EMISIONES CO2	Contaminación a la atmosfera (gases efecto invernadero)	48,64%	5	5	10	5	25	40	24	SIGNIFICATIVO
	EMISIONES Nox		37,27%	5	5	10	5	25	41	24	SIGNIFICATIVO
	EMISIONES SO2		57,06%	5	5	10	5	25	42	24	SIGNIFICATIVO
	EMISIONES PM		35,16%	5	5	10	5	25	43	24	SIGNIFICATIVO
LIMPIEZA INSTALACIONES Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO	RESIDUOS ENVASES	Contaminación derivada de su tratamiento	-	5	5	5	10	25	40	24	SIGNIFICATIVO
OFICINAS	CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA	Agotamiento del RRNN	0,66%	5	5	5	10	25	40	24	SIGNIFICATIVO
	CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA ALANA	Agotamiento del RRNN	47,94%	5	5	10	5	25	40	24	SIGNIFICATIVO
	CONSUMO PAPEL	Agotamiento del RRNN	5,09%	5	5	10	5	25	40	24	SIGNIFICATIVO
	RESIDUO TONER/ CARTUCHOS TINTA	Agotamiento del recurso natural	5,09%	5	5	10	5	25	40	24	SIGNIFICATIVO

Como resultado de la evaluación teniendo en cuenta los datos del actual periodo analizado (enero a diciembre de 2025), hemos obtenido los siguientes aspectos ambientales directos significativos.

ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS															
IDENTIFICACIÓN								EVALUACIÓN							
CICLO DE VIDA	ASPECTO AMBIENTAL (CAUSA)	ACTIVIDAD	IMPACTO AMBIENTAL (EFECTO)	¿Legislación?	Cantidad Año 2024	Cantidad Año 2025	%	Toxicidad-Naturaleza	Gestión-Medio receptor	Cantidad	Frecuencia-Impacto	TOTAL	VALOR MÁXIMO	VALOR LÍMITE	SIGNIFICANCIA
LIMPIEZA INSTALACIONES Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO PRODUCTOS DE LIMPIEZA	LIMPIEZA OFICINA Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN CLIENTES	Agotamiento del recurso natural	NA	0,140849	0,142443	1,13%	5	5	5	10	25	40	24	SIGNIFICATIVO
	RESIDUOS ENVASES	LIMPIEZA OFICINA Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN CLIENTES	Contaminación derivada de su tratamiento	SI	-	-	-	5	5	5	10	25	40	24	SIGNIFICATIVO
	RESIDUOS DE LANA DE ROCA	LIMPIEZA PRESTACIÓN SERVICIO UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE	Contaminación derivada de su tratamiento	SI	0,00042	0,00100	139,03%	10	5	10	1	26	40	24	SIGNIFICATIVO
OFICINAS	CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA	ACTIVIDAD EN OFICINA	Agotamiento del RRNN	SI	1,35	1,53	13,07%	5	5	10	10	30	40	24	SIGNIFICATIVO
	CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA ALANA		Agotamiento del RRNN	SI	1,04	1,12	7,00%	5	5	10	5	25	40	24	SIGNIFICATIVO

Estos resultados resultan coherentes con los resultados del seguimiento y medición de consumos y generaciones que se analiza y se detalla más adelante, así como con la actividad de la organización.

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.

ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES 2025	
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 energía	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.				
EVALUACION 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 energía	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

EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio	P3: Probabilidad Afección a las personas		Total	
1		10	1		12	
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 atmosfera	Contaminacion a la atmosfera (gases efecto invernadero)	NS
SERVICIOS SUBCONTRATADOS	Mensajería	Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	NS
		Emisiones a la atmosfera	Contaminacion a la atmosfera (gases efecto invernadero)	NS
	SUBCONTRATAS DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO (Equipos e infraestructura, talleres, etc)	Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	NS
		Emisiones a la atmosfera	Contaminacion a la atmosfera (gases efecto invernadero)	NS
		Generacion de RNP	Agotamiento de RRNN	NS
		Generacion de RP	Contaminacion a la atmosfera (gases efecto invernadero)	NS

Estos aspectos ambientales indirectos y su correspondiente evaluación se mantienen sin variaciones al cierre del periodo **2025**, tras su revisión y análisis en la nueva identificación y evaluación de aspectos ambientales indirectos realizada por la organización.

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 la 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.



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 en el año 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 IQNet SR 10:2015.

- ✓ , 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 Norma IQNet SR 10:2015 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 durante este año 2025 según el Real Decreto 902/2020 y se tiene registrado el Plan de Igualdad en el REGCON. Se está actualmente preparando la actualización de compromisos acordados en el Plan de Igualdad, para su revisión junto a la Representación Sindical, durante los próximos meses.

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 de empresas tributan 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 y están al alcance de todo el que las necesite.

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, 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 consumos obtenidos de todas las Delegaciones de LIMASA, a excepción de los datos de consumo de papel, cartuchos de tinta/toner y agua de los que se obtendrá una cuantificación para su medición y evolución durante el año 2025, aunque debemos de hacer mención que el 90% de consumos de estos indicadores son los que se producen en las oficinas centrales de Madrid.



**Escasez de agua y
otros recursos**

3.2.1.1 CONSUMO DE ENERGIA

AÑO	TOTAL (KWh)	TOTAL (MWh)	RATIO (MWh / trabajador)
2023	36.876,00	36,88	1,229
2024	24.350,00	24,350	1,35
2025	27,5320,00	27,5320,00	1,53

3.2.1.2 CONSUMO DE COMBUSTIBLE

AÑO	TOTAL (MWh)	RATIO (MWh / trabajador)
2023	206,93	0,20904
2024	0,20024	0,21812
2025	238,01	0,20024

3.2.1.3 CONSUMO DE PAPEL

AÑO	TOTAL (folios)	TOTAL (t)	RATIO (t/ trabajador)
2023	150.000	0,7350	0,001735
2024	150.000	0,7350	0,001823
2025	5.000	0,0245	0,000061

3.2.1.4 CONSUMO DE TONER

AÑO	TOTAL (t)	RATIO (t/ trabajadore)
2023	0,0064	0,000015
2024	0,00504	0,000013
2025	0,00324	0,000008

3.2.1.5 CONSUMO DE AGUA

AÑO	TOTAL (m ³)	RATIO (m ³ /trabajador)
2023	135,82	7,99
2024	139,66	7,76
2025	246,90	13,72

3.2.1.6 EMISIONES CONTAMINANTES

Las emisiones identificadas en **LIMASA y ALANA** proceden 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, y del consumo de energía eléctrica, que en 2025 no ha procedido de fuentes de energía 100% renovables. El ratio aumenta por el aumento de la flota. Las emisiones a la atmósfera debidas al consumo de combustible de los vehículos más la electricidad (sumada en 2025) se muestran en el siguiente cuadro. Para la cuantificación de las mismas se ha utilizado el factor de conversión proporcionado OECC en la Calculadora versión 29 de fecha de 09/05/2024 (Organismo Español de Cambio Climático).

AÑO	TOTAL (t CO ₂)	RATIO (t CO ₂ e/ trabajador)
2023	32,81	0,0774633
2024	58,38	0,1448232
2025	61,83	0,1543933

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 de la 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.

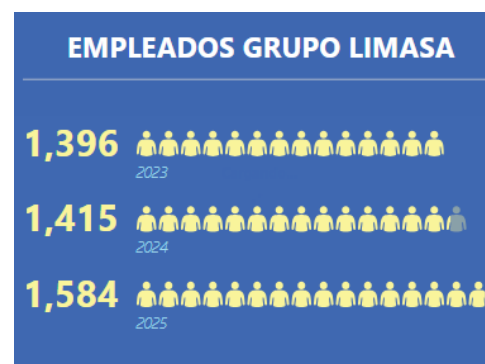
AÑO	TOTAL (Kg)	TOTAL (t)	RATIO (t/ trabajador)
2023	9	0,009	0,00002125
2024	9	0,009	0,00002233
2025	0	0	0

3.3 INDICADORES SOCIALES

3.3.1 CAPITAL HUMANO

3.3.1.1 EMPLEADOS

Nº de personas con contrato a final de
 2023: 1.396
 2024: 1.415
2025: 1.584



3.3.1.2 DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEADOS

Nº de mujeres con contrato a final de
 2023: 1090
 2024: 1.112
2025: 1255

3.3.1.3 PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN

Nº de personas con puestos de Alta Dirección a final de
 2023: 3
 2024: 3
2025: 3

3.3.1.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA ALTA DIRECCIÓN

Nº de mujeres con puestos de Alta Dirección a final de
 2023: 1
 2024: 1
2025: 1

3.3.1.5 ESTABILIDAD LABORAL

Personal con contrato indefinido en vigor a final de
 2023: 1.120
 2024: 1.150
2025: 1.260

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
2023: 4
2024: 4
2025: 4



3.3.1.7 DERECHO AL PERMISO MATERNAL

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

2023: 6

2024: 6

2025: 12



Desigualdades

3.3.1.8 DISCAPACIDAD

El Grupo Limasa en 2025 ha tenido en plantilla 129 trabajadores/as 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 cinco Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales (con cuatro especialidades cada uno) y un técnico intermedio en prevención.

La vigilancia de la salud es contratada a Quirón prevención, realizando esta la vigilancia de la salud del personal trabajador (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 2025, se han producido un total de 73 accidentes con baja (leves), 49 accidentes sin baja, 0 enfermedad profesional con baja y 1 enfermedades profesionales sin baja.



3.3.1.10 ABSENTISMO

N.º de días de absentismo (perdidos por accidentes enfermedades o cualquier causa):

2023: 60.915 días

2024: 66.706 días

2025: 68.815 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. Además, se está estudiando la posibilidad de dar la opción de teletrabajo.

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

<u>Año 2023</u>	<u>Año 2024</u>	<u>Año 2025</u>
1.396	1.415	1.584

3.3.1.14 ANTIGÜEDAD LABORAL

Plantilla total 2025 desagregada por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	278	22%	64	19%	342
De 1 a 3 años	158	13%	46	14%	204
De 3 a 5 años	129	10%	32	10%	161
Más de 5 años	690	55%	187	57%	877
TOTAL	1.255	100%	329	100%	1.584

3.3.1.15 CLIMA LABORAL

A través de la encuesta de clima laboral realizada en LIMASA, así como en las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas durante el año 2024, no se detecta que existan condiciones de incumplimiento de nuestro Código Ético. Esta encuesta se va a repetir en 2026 a nuestro personal, esta vez electrónicamente mediante la plataforma SmartOsh de PRL.

3.3.1.16 FORMACIÓN DE EMPLEADOS

Durante el año 2025, además de la formación preventiva al personal de nueva incorporación, se han llevado a cabo las siguientes acciones preventivas:

RESUMEN DE FORMACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2025							
DENOMINACIÓN	MOD	H.P.	H ONLINE	A DIST.	H.T.	LUGAR DE IMPARTICIÓN	N.º
LIMPIEZA EN ALTURA	P	8	0	0	8	DELEGACIONES	S/N
LIMPIEZA CON ELEVADORES	P	8	0	0	8	DELEGACIONES	S/N
LIMPIEZA CON GÓNDOLAS	P	8	0	0	8	DELEGACIONES	S/N
MONTAJE Y DESMONTAJE DE ANDAMIOS	P	8	0	0	8	DELEGACIONES	S/N
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	ONLINE	0	60	0	60	DELEGACIONES	S/N
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS (RECURSO PREVENTIVO)	ONLINE	0	30	0	30	DELEGACIONES	S/N
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	P	2	0	0	2	PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN	S/N
CURSO MANDOS INTERMEDIOS TÉCNICAS DE LIMPIEZA	P	8	0	0	8	DELEGACIONES	S/N
FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS POSTURALES Y POR SOBRESFUERZO (ERGONOMÍA)	P	4	0	0	4	DELEGACIONES	S/N
EXPERTO EUROPEO EN GESTIÓN DE CALIDAD	ONLINE	0	150	150	150	MADRID	S/N
EXPERTO EUROPEO EN GESTIÓN AMBIENTAL	ONLINE	0	150	150	150	MADRID	S/N
PLAN DE IGUALDAD	O	0	2	2	2	DELEGACIONES	S/N
CURSO VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO	P	6	0	0	6	TODA LA PLANTILLA	S/N
FORMACIÓN DEL PERSONAL QUE REALIZA OPERACIONES DE MANTENIMIENTO HIGIÉNICO-SANITARIO DE LAS INSTALACIONES DE RIESGO DE LEGIONELOSIS	P	0	25	25	25	CÁDIZ	S/N
FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ESPECÍFICA DEL PUESTO DE TRABAJO – ART. 19 LPRL	P	2	0	0	2	MADRID	S/N
FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ESPECÍFICA DEL PUESTO DE TRABAJO – ART. 19 LPRL	P	2	0	0	2	GUADALAJARA	S/N
FORMACIÓN NÓMINAS Y GESTIÓN LABORAL A TRAVÉS DE SILTRA, CONTRAT@, DELT@ Y SISTEMA RED	ONLINE	0	0	60	60	MADRID	S/N

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	2025 días	2024 días	2023 días
Periodo medio de pago a proveedores	23.81	21.86	22.11
Ratio de operaciones pagadas	92.41	94.17	91.05
Ratio de operaciones pendientes de pago	7.59	5.83	8.95

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 2024 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 2024.

3.3.3.4 IRREGULARIDADES Y ACTUACIONES EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Durante el año 2025 no se han producido ni incidentes ni denuncia en materia de corrupción y soborno. No ha sido necesaria ninguna actuación.

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 15 de junio de 2026