

Estado de Información No Financiera Consolidado 2023

1. ÍNDICE

ÍNDICE	2	2.5. Análisis de materialidad	32
SOBRE ESTE INFORME	1	2.6. Objetivos y estrategias	37
CARTA DEL PRESIDENTE	2	2.7. Plan de asignación de recursos	39
1. CONOCE AL GRUPO CABELLO	3	3. POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS	41
1.1. Historia del Grupo Cabello	3	3.1. Identificación de riesgos	44
1.2. Misión, Visión, Valores	6	3.2. DAFO	52
1.3. Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa	7	4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	59
1.4. Innovación y excelencia operativa	8	4.1. Gestión medioambiental	60
1.5. Inclusión y diversidad	9	4.2. Economía circular y objetivos de reducción de insumos	72
1.6. Colaboración con stakeholders	9	4.3. Resultados obtenidos	74
2. MODELO DE NEGOCIO	10	5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	79
2.1. Descripción de la organización	11	5.1. Empleo	81
2.2. Modelo de negocio pensado en calidad de los servicios	13	5.2. Organización del trabajo, salud y seguridad laboral	98
2.3. Sistema integrado de gestión	29	5.3. Absentismo	100
2.4. Descripción del entorno de la organización	30		

5.4. Relaciones sociales	103	8.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	116
5.5. Colaboraciones y Patrocinios.....	104	8.2. Subcontratación y proveedores.....	117
5.6. Formación.....	106	8.3. Clientes y consumidores.....	117
5.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad e igualdad	108	8.4. Información fiscal	119
6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	111	9. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, GRI Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	121
7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES.....	113	9.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible	122
8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	115	9.2. Ley 11/2018 y GRI.....	127
		9.3. Indicadores	134
		10. INFORME DE ELABORACIÓN	137
		11. INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL EINF	139

Sobre este informe

SOBRE ESTE INFORME

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, "EINF"), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, y forma parte del informe de gestión del grupo empresarial Servilimpisa Arteixo, S.L.U., (en adelante "Grupo Cabello") se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (BOE núm. 314, de 29 de diciembre de 2018).

Para la elaboración del presente EINF se han tomado como referencia los estándares establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI). A su vez, también se informa en este EINF sobre los principios recogidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Por lo tanto, el presente EINF **Grupo Cabello**, incluye "la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones ambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal", tal y como recoge textualmente la Ley 11/2018.

Para más información acerca de este EINF se puede recurrir al siguiente correo electrónico: info@grupocabello.es

Carta del presidente

CARTA DEL PRESIDENTE

Estimados colaboradores, clientes y socios,



Desde **Grupo Cabello** es un placer reafirmar nuestro compromiso con la transparencia y la sostenibilidad. Este Estado de Información No Financiera (EINF) refleja no solo nuestro rendimiento económico, sino también nuestro impacto social y ambiental.

2023 confirma la consolidación y crecimiento de las unidades de negocio del Grupo, así como por nuestra capacidad para superar desafíos y aprovechar oportunidades. Hemos fortalecido nuestra posición en el mercado ampliando los servicios que ofrecemos e introduciendo iniciativas innovadoras que subrayan nuestro compromiso con la excelencia y la innovación.

Continuamos expandiendo nuestros servicios de limpieza ecológica, reafirmando nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y liderando el sector de la limpieza profesional con soluciones sostenibles.

Ninguno de estos retos se habría podido alcanzar sin el esfuerzo de cada uno de nuestros empleados, cuya dedicación y trabajo duro son la piedra angular del éxito del **Grupo Cabello**, consolidando la confianza de nuestros clientes y socios que son nuestro foco para seguir mejorando y creciendo.

En cumplimiento con la Ley 11/2018, desde **Grupo Cabello** elaboramos este EINF que, a su vez nos permitirá documentar nuestro impacto y contribución a la sociedad. Además, destaca nuestras acciones de mejora continua. Estamos convencidos de que la transparencia y la información no financiera son herramientas clave para alcanzar un modelo de economía sostenible.

Gracias a todos por acompañarnos en este viaje.

Cordialmente,

Miguel Cabello Rodríguez
Presidente y CEO de **Grupo Cabello**

The background is a solid dark blue color. It features several light blue hexagonal shapes of varying sizes and opacities. One large hexagon is positioned in the upper left, another is below it to the left, and a third is in the lower right. A large, faint dotted white line forms a large, irregular shape on the right side of the page, partially overlapping the hexagons.

1. CONOCE AL GRUPO CABELLO

1. Conoce el Grupo Cabello

1.1. Historia del Grupo Cabello

El **Grupo Cabello**, es una compañía fundada en el año 1997 de la mano de su actual presidente y fundador D. Miguel Cabello Rodríguez, quién pasó de trabajar como autónomo desde 1984 a crear su primera empresa SERVILIMPSA, la cual es la originaria de las muchas organizaciones que componen el **Grupo Cabello** en la actualidad.

A lo largo de los 90, debido a una demanda de los propios clientes, SERVILIMPSA se expande al mercado nacional apostando por una diversificación de servicios, creando nuevas delegaciones por todo el país. Actualmente, la organización, cuenta con 7 delegaciones que se reparten en Málaga, La Coruña, Marbella, Sevilla, Madrid, Barcelona, Ceuta y Granada, las cuales dan servicio a toda España.

Grupo Cabello es un extenso grupo empresarial, del capital 100 % español, formado por 13 empresas presentes en sectores de actividad muy diversos. La empresa está constituida como un grupo de sociedades, que tiene como sociedad matriz a SERVILIMPSA ARTEIXO, S.L.U., en la que la administración está conformada por un Administrador único.

Con casi 40 años de trayectoria, nuestro equipo de profesionales se dedica a prestar servicios generales a empresas, edificios y otras instalaciones. Llevamos a cabo trabajos de mantenimiento y soluciones integrales para empresas en todo el ámbito nacional.



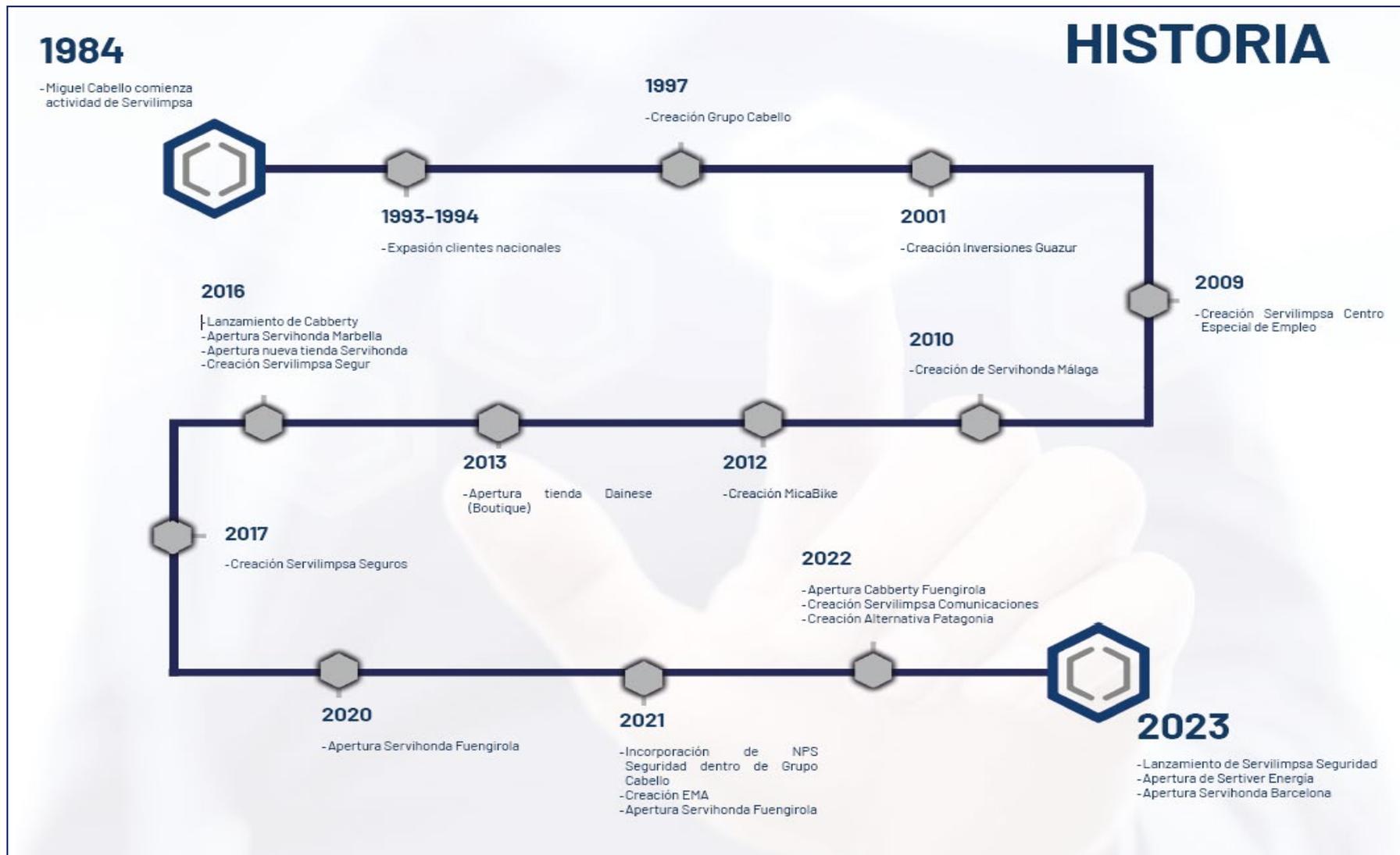
40
años

+1700
empleados

13
empresas



1. Conoce el Grupo Cabello



1. Conoce el Grupo Cabello

1.2. Misión, Visión, Valores



MISIÓN

Ofrecer siempre al cliente el mejor de los servicios posibles



VISIÓN

Ser un grupo de empresas estructuralmente solido que, apoyado en un gran equipo humano, crezca orgánicamente, evolucionando siempre con las tendencias y oportunidades del mercado



VALORES

Humildad, honestidad, ilusión, profesionalidad, dinamismo y servicio

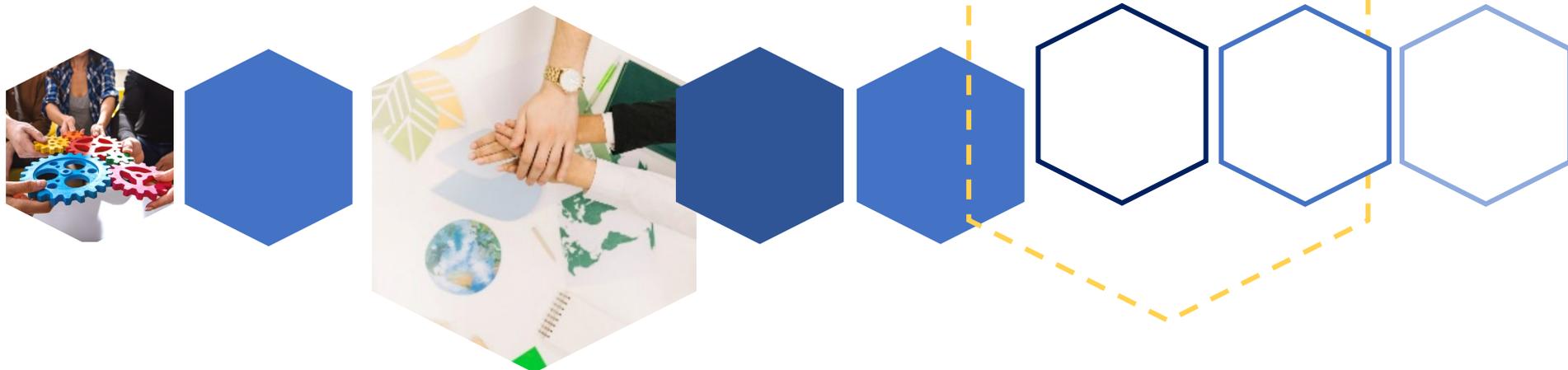
1. Conoce el Grupo Cabello

1.3. Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa

Es importante para nosotros asegurar la integración de prácticas sostenibles en todas las operaciones del grupo.

Este objetivo se pretende conseguir desarrollando políticas internas para la gestión eficiente de recursos y reducción de emisiones, junto con programas de inclusión y desarrollo de empleados, mejorando continuamente la eficiencia operativa e innovación en productos y servicios.

Proponiendo nuevos servicios que aborden necesidades del mercado con un enfoque ecológico, como la gestión de residuos y servicios comerciales sostenibles.



1. Conoce el Grupo Cabello

1.4. Innovación y excelencia operativa

Uno de los pilares del **Grupo Cabello** es la mejora continua mediante la eficiencia operativa e innovación en productos y servicios.

Estas mejoras se consiguen mediante la adopción de las tecnologías más avanzadas para optimizar los procesos que implementamos en el desarrollo de cada actividad, haciendo énfasis en los programas de formación necesarios para nuestros empleados para implementar estas herramientas mientras se fomentan prácticas sostenibles.



1. Conoce el Grupo Cabello

1.5. Inclusión y diversidad

Desde el **Grupo Cabello** gestionamos los impactos en la sociedad enfocándonos en brindar a nuestros trabajadores igualdad de oportunidades apostando por la diversidad e implementando políticas de inclusión que promuevan un ambiente laboral inclusivo.



1.6. Colaboración con stakeholders

Establecer un diálogo continuo con clientes, proveedores, empleados y comunidades. Incluir iniciativas conjuntas para impulsar la sostenibilidad y recoger feedback para adaptar estrategias del grupo a las necesidades de los stakeholders.

2. MODELO DE NEGOCIO



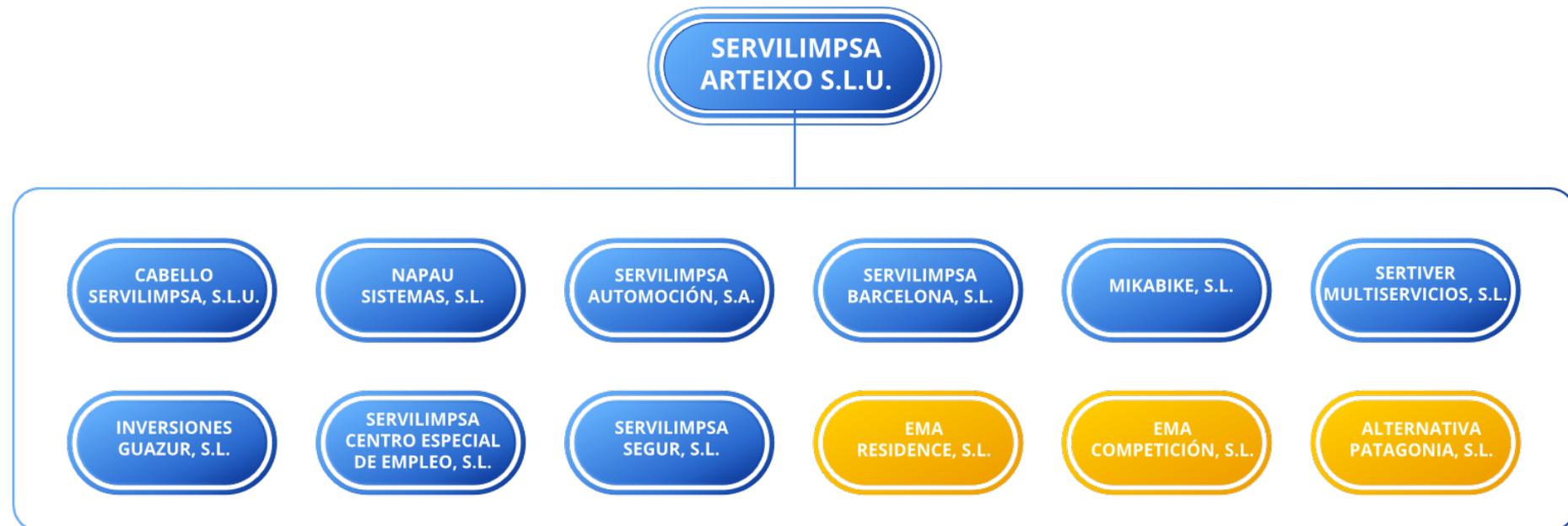
2. Modelo de negocio

2.1. Descripción de la organización

La sociedad SERVILIMPSA ARTEIXO, S.L.U., y sociedades dependientes, como dijimos anteriormente en adelante “**Grupo Cabello**”, se compone de diversas sociedades y tiene como objetivo gestionar su cartera de participaciones en sus sociedades dependientes dedicadas principalmente al sector de servicios, automoción y retail.

La sede central del **Grupo Cabello** se encuentra en Calle Sigfrido, núm. 1, Málaga - 29006. La sociedad dominante deposita sus cuentas anuales consolidadas e individuales en el Registro Mercantil de Málaga. La consolidación se realiza aplicando el método de integración global a todas las sociedades dependientes. Las sociedades incluidas en **Grupo Cabello** se presentan en la figura 1.

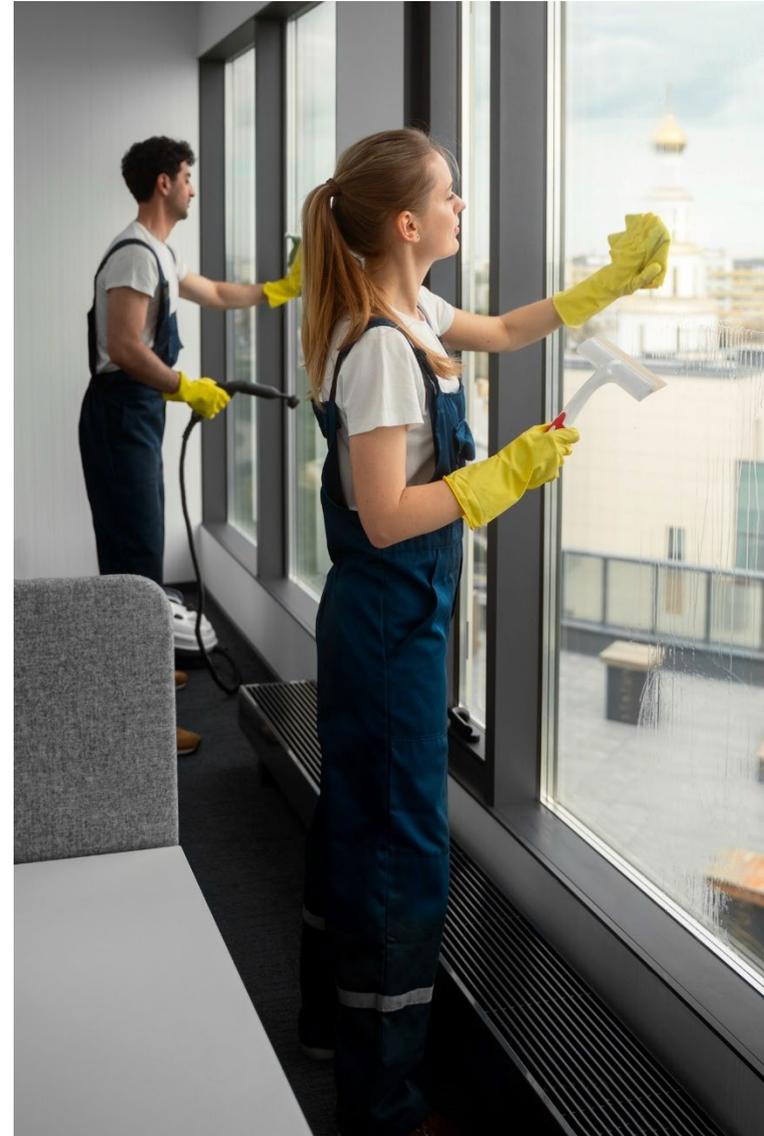
Figura 1. Organigrama



2. Modelo de negocio

El objeto social de Servilimpza Arteixo, SLU consiste en el servicio de limpieza de edificios, locales comerciales, la decoración de toda clase de inmuebles, así como la adquisición, tenencia, disfrute, suscripción, administración, dirección, gestión y enajenación, directa o indirecta, de valores mobiliarios, acciones o participaciones en sociedades y otras personas jurídicas, nacionales o extranjeras, cuya actividad, está relacionada directa o indirectamente con la limpieza de edificios, locales comerciales, decoración de toda clase de inmuebles, el servicio de limpieza de interiores, de edificios, oficinas, establecimientos comerciales, residencias, centros sanitarios, naves industriales, etc., como son las empresas que forman parte del **Grupo Cabello**

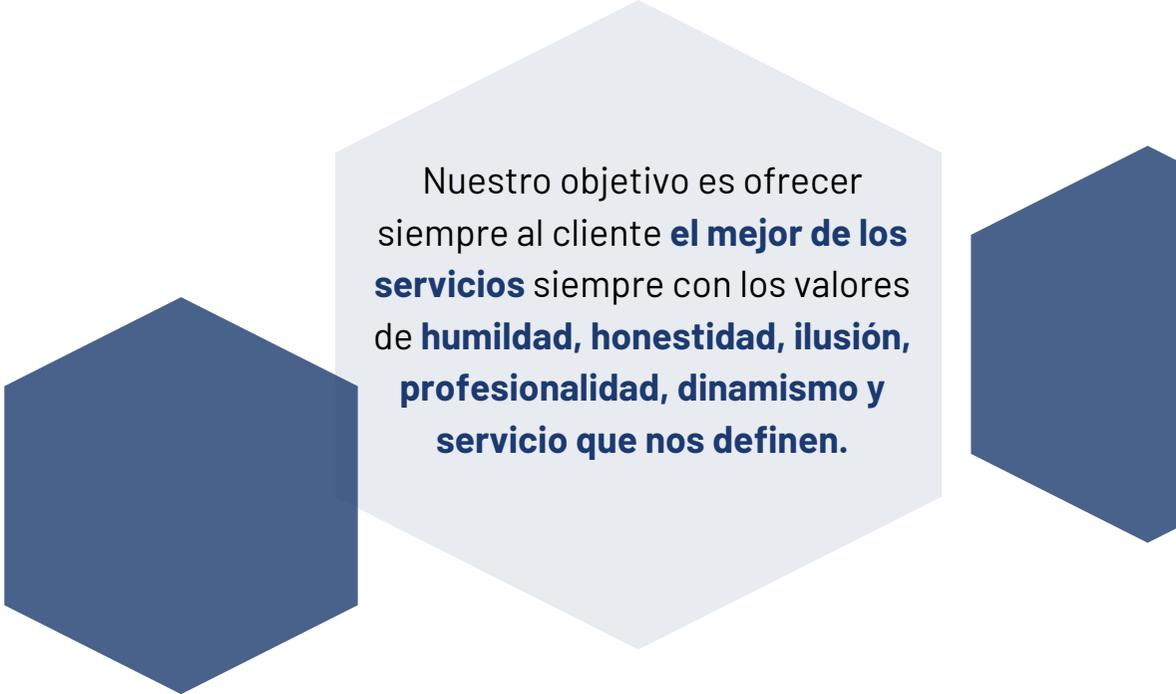
El **Grupo Cabello** es una dinámica corporación malagueña con presencia en diversos sectores como limpieza, recogida de residuos urbanos, construcción, mantenimiento y reparación de edificios, jardinería, seguridad, vigilancia, energía, automoción o tiendas de deportes.



2. Modelo de negocio

2.2. Modelo de negocio pensado en calidad de los servicios

Todos los servicios ofrecidos por el **Grupo Cabello** se prestan bajo la firme apuesta por los valores de la profesionalidad, la experiencia, el compromiso y la calidad, como pilar de su estructura empresarial.



Nuestro objetivo es ofrecer siempre al cliente **el mejor de los servicios** siempre con los valores de **humildad, honestidad, ilusión, profesionalidad, dinamismo y servicio que nos definen.**

2. Modelo de negocio



2. Modelo de negocio



CABELLO SERVILIMPSA, S.L., es una empresa fundada en el año 1994, aunque su actividad inició de la mano de su actual presidente y fundador D. Miguel Cabello Rodríguez, quien ejercía la actividad como autónomo desde el año 1984. **CABELLO SERVILIMPSA** está considerada una **empresa pionera en el sector del mantenimiento integral y limpieza**, por la utilización de los sistemas y maquinarias de última generación, así como por contar con un personal especializado y altamente cualificado, que son **garantía de éxito** con nuestros clientes, entre los que se encuentran las empresas más importantes del país.

Tras casi 4 décadas ofreciendo sus servicios y miles de clientes satisfechos, **CABELLO SERVILIMPSA** se ha convertido en referente del sector.

CABELLO SERVILIMPSA se encarga de la dirección, gestión, coordinación y ejecución de servicios, ofreciendo soluciones integrales y flexibles para mejorar el funcionamiento de las empresas, lo que permite a las mismas optimizar recursos, ahorrar costes y mejorar las condiciones de trabajo, logrando que nuestros clientes sean más.

Actualmente, en **CABELLO SERVILIMPSA** contamos con delegaciones en Málaga, La Coruña, Marbella, Ceuta, Sevilla, Madrid, Barcelona y Granada, que dan servicio a toda España.

La filosofía empresarial de **CABELLO SERVILIMPSA** está centrada en la **excelencia y calidad** del servicio, basando la relación con el cliente en la garantía de su satisfacción

2. Modelo de negocio

Limpeza Profesional

Servicio de limpieza integral y especializado para oficinas, comercios, instituciones y residencias, garantizando espacios impecables mediante técnicas de limpieza avanzadas y personal capacitado.

- ✓ Limpieza de Empresas y Oficinas
- ✓ Limpieza de Centros Comerciales y Garajes
- ✓ Servicio Integral de Limpieza
- ✓ Limpieza Sanitaria
- ✓ Limpieza COVID
- ✓ Limpieza de fachadas, cristales y suelos



2. Modelo de negocio



Servicios Auxiliares

Tareas complementarias como mantenimiento de instalaciones, conservación de jardines, recepción y atención telefónica, soporte administrativo y pequeños arreglos, proporcionando un entorno operativo funcional, flexible y eficiente.

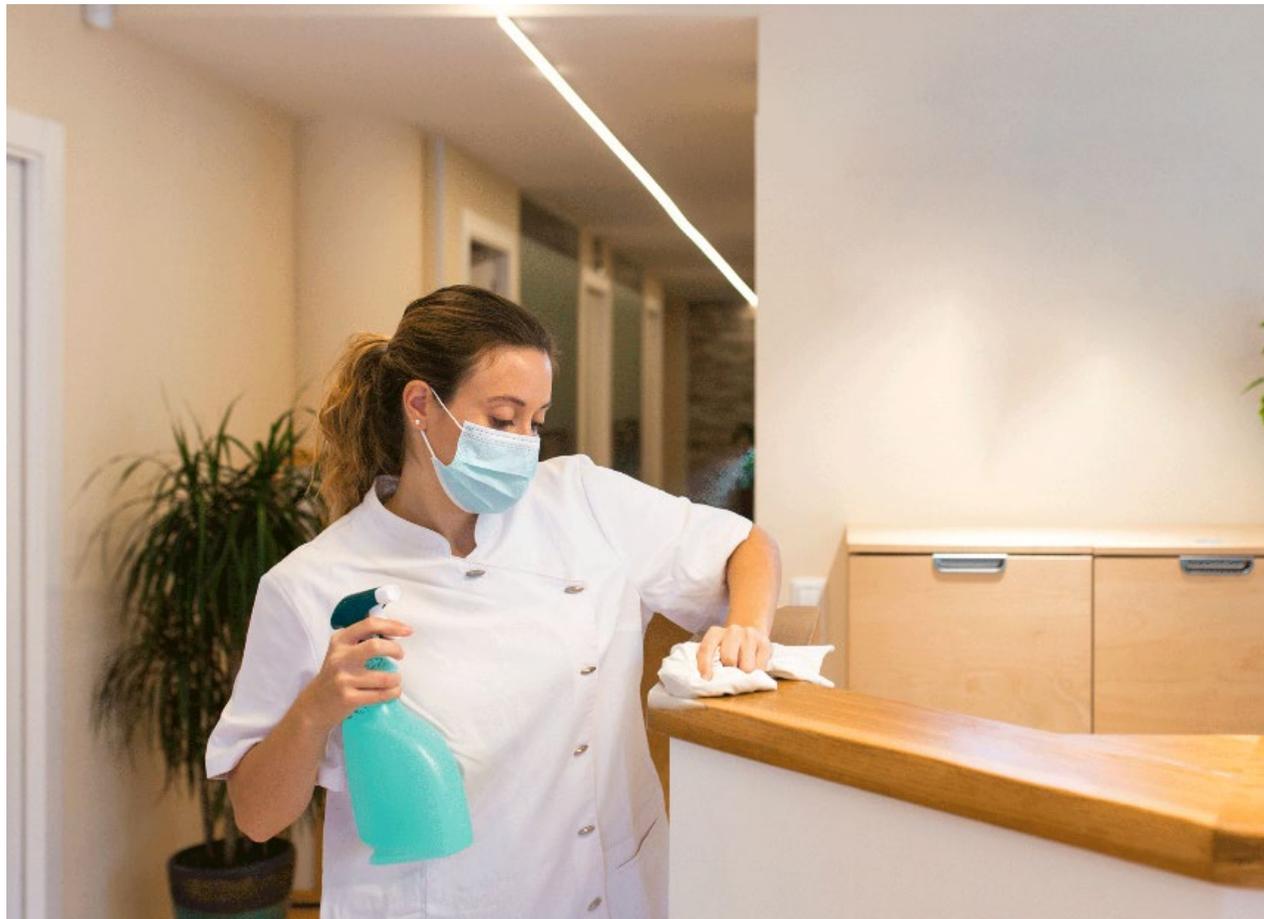
- ✓ Mantenimiento de Instalaciones
- ✓ Mantenimiento de Jardines
- ✓ Atención al Cliente / Información
- ✓ Gestión de Accesos
- ✓ Conserjería

2. Modelo de negocio

Otros Servicios

Incluyen desinfección de áreas críticas, limpieza post-construcción, lavado de alfombras y tapicerías, y servicios de conserjería, adaptados a necesidades específicas del cliente.

- ✓ Rehabilitación y Reformas
- ✓ Recogida y segregación de residuos
- ✓ Gestión de Residuos Sanitarios
- ✓ Limpieza de fachadas
- ✓ Limpiezas especiales



2. Modelo de negocio

Filosofía y Valores

La calidad del servicio, nuestra premisa fundamental.

La filosofía empresarial de **CABELLO SERVILIMPSA** está centrada en la excelencia y calidad del servicio, basando la relación con el cliente en la garantía de su satisfacción. Así pues, apuesta por los valores de la profesionalidad, la experiencia, el compromiso y la calidad, como pilar de su estructura empresarial.

Desde **CABELLO SERVILIMPSA** además de ofrecer los mejores servicios, tenemos unos valores sociales muy marcados. Por ello cuenta con un Centro Especial de Empleo con el que facilita la inclusión al mundo laboral de personas con discapacidad.

Calidad de los Servicios

Los servicios de **CABELLO SERVILIMPSA** se basan en la experiencia acumulada, la formación de nuestros equipos, los medios tecnológicos más avanzados, los sistemas y productos más respetuosos con el medio ambiente y un personal altamente cualificado.

Todos los servicios de limpieza son supervisados y controlados periódicamente para garantizar una mejora continua, aportando los últimos avances en las tecnologías del sector. Contamos con la certificación ISO 9001 que garantiza la calidad de nuestra gestión.



2. Modelo de negocio

Procesos respetuosos con el Medio Ambiente

CABELLO SERVILIMPSA, consciente de la repercusión de su actividad, muestra un gran compromiso con el medioambiente, utilizando productos y maquinarias respetuosas con el entorno, basando su política en sistemas de gestión de calidad y medio ambiente, difundíendolas y garantizándolas con el cumplimiento de forma rigurosa de la legislación medioambiental.

La organización dispone de una Certificación en la Gestión Medioambiental conforme a la norma ISO 14001. Esto le ha permitido desarrollar una serie de procedimientos que mantiene identificados todos los aspectos medioambientales que genera las diferentes actividades de la compañía, con el objeto de minimizar su impacto en el entorno.

Seguridad y Salud de los Trabajadores

En **CABELLO SERVILIMPSA** creamos un entorno que garantice la salud y seguridad de nuestros empleados. La organización dispone de un Plan de Prevención donde se identifican, evalúan, controlan y eliminan los posibles riesgos laborales, actuando desde el origen.

Entre nuestras prioridades están la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo, la minimización de la siniestralidad y la incrementación del grado de satisfacción de nuestros empleados.

Para ello, disponemos del certificado ISO 45001:2018, el más alto estándar internacional vigente de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



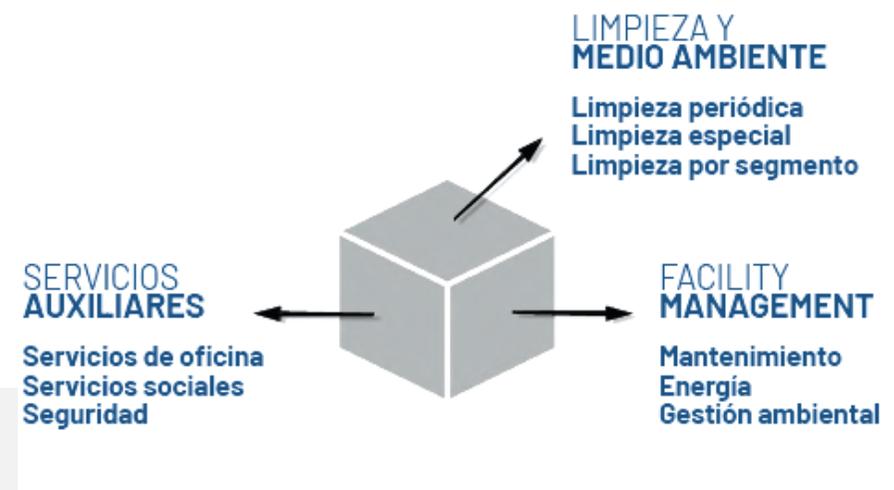
2. Modelo de negocio



La empresa **SERVILIMPASA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.** es un proyecto pensado para la integración en el mercado laboral de personas que, por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su discapacidad, pueden ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, basándose para ello, en la formación directa y a través de la propia actividad mediante profesionales conocedores de la actividad a desarrollar.

La filosofía empresarial de **SERVILIMPASA CEE** es facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse.

En base a la Ley General de Derechos con Personas con Discapacidad, **SERVILIMPASA CEE**, trabaja por la integración en el mercado laboral de personas con discapacidad y con riesgo de exclusión, estando su plantilla formada en un 70% por personal mínimo del 33% de discapacidad.



2. Modelo de negocio

SERVIHONDA
CONCESIONARIO OFICIAL
MÁLAGA - MARBELLA - FUENGIROLA - BARCELONA

SERVIHONDA MÁLAGA

SERVIHONDA (SERVILIMPSA AUTOMOCIÓN, S.A.) – Concesionario oficial Honda en Málaga fue el primer concesionario Honda oficial de toda España en conseguir el distintivo Honda One de calidad. En Servihonda creemos firmemente que la pasión por lo que hacemos, el buen servicio y la actitud son los pilares imprescindibles para lograr que cada persona que entre en nuestras instalaciones se sienta como en casa y comprenda que haremos todo lo posible por mejorar su experiencia con el mundo del motor.

Cuenta con 3 tiendas en Málaga, Fuengirola y Marbella.

SERVIHONDA BARCELONA

SERVIHONDA BARCELONA (SERVILIMPSA BARCELONA, S.L.) es un concesionario oficial Honda, que cuenta con 3 tiendas en Barcelona. Nuestro concesionario con ubicación en C/ Llul, es el más grande de la ciudad de Barcelona, siendo el único en contar con concesionario, taller, recambios, todo en la misma ubicación.



2. Modelo de negocio



NPS SEGURIDAD (NAPAU SISTEMAS, S.L.) es una empresa joven y dinámica, creada en 2012, formada por un equipo humano con una dilatada trayectoria de más de 35 años en el campo de la seguridad privada, que sigue creciendo exponencialmente en las siguientes áreas de actividad:

- Sistemas avanzados de alarmas
- Sistemas avanzados de Videovigilancia y CCTV.
- Homologados por Risco, Ajax, HIK Visión y Dahua
- Protección y control de accesos.
- Vigilancia profesional
- Asesoría personalizada



Instalaciones a medida

Realizamos un exhaustivo análisis de riesgos y un estudio personalizado de las necesidades reales de cada cliente para ofrecerle una instalación a su medida. Su empresa o domicilio estarán óptimamente protegidos sin incurrir en costes innecesarios.



Mejor calidad - precio

En NPS Seguridad incorporamos constantemente los últimos avances del mercado para ofrecerte la mejor configuración de sistema, equipados con la última tecnología de IA.



Showroom Exclusivo

En NPS Seguridad, nos enorgullece presentar nuestro Showroom, único en la provincia de Málaga. Un espacio diseñado para sumergir a nuestros clientes en el mundo de la seguridad de manera práctica y detallada. Visita obligada para profesionales de la seguridad.

2. Modelo de negocio

SERVILIMPSA SEGURIDAD, es otra marca perteneciente a Napau Sistemas, que se está consolidando como referente en el sector de la seguridad profesional en Málaga y Costa del Sol.

Destaca la atención profesional y seguimiento personalizado a sus clientes, con el objetivo primordial de proteger a personas y bienes.

Especialistas en la vigilancia y protección de urbanizaciones, macro-entidades residenciales, entidades urbanísticas de conservación, edificios públicos, viviendas particulares y demás bienes inmuebles.

Servilimpsa Seguridad estructura sus servicios iniciando el proceso a través de la necesaria evaluación de riesgos, continuando con la elaboración e implantación de protocolos, órdenes de servicio y planes integrales de seguridad. Una vez implementado, nuestro valor diferencial es un seguimiento optimizado del servicio de seguridad prestado.

Sus principales áreas de actividad son:

- Protección de empresas, infraestructuras y otras propiedades
- Vigilancia presencial – profesionales altamente cualificados
- Vigilancia móvil: análisis de riesgos e itinerarios.
- Configuración de protocolos a medida
- Gestión y control de accesos
- Protección de eventos y espectáculos
- Protección 24/7



2. Modelo de negocio

Instalaciones a medida

Realizamos un exhaustivo análisis de riesgos y un estudio personalizado de las necesidades reales de cada cliente para ofrecerle una instalación a su medida, con la que su negocio cumpla los requisitos legales y cubramos el 100% de las exigencias de seguridad de cada inmueble.

Contamos con equipos equipados de la última tecnología e inteligencia artificial

Mejor calidad-precio

En Napau Sistemas evaluamos constantemente los últimos avances del mercado para poder configurar un producto con una tarifa adaptada a las circunstancias de cada cliente. Te ofrecemos la mejor alarma, con el mejor servicio, incluyendo conexión CRA, **mantenimiento integral y sin permanencia.**

Showroom Exclusivo

En Napau Sistemas, consideramos que la seguridad merece la máxima atención y dedicación. Es por eso por lo que nos enorgullece presentar nuestro Showroom, único en la provincia de Málaga. Un espacio diseñado para sumergir a nuestros clientes en el mundo de la seguridad de manera **práctica y detallada.**



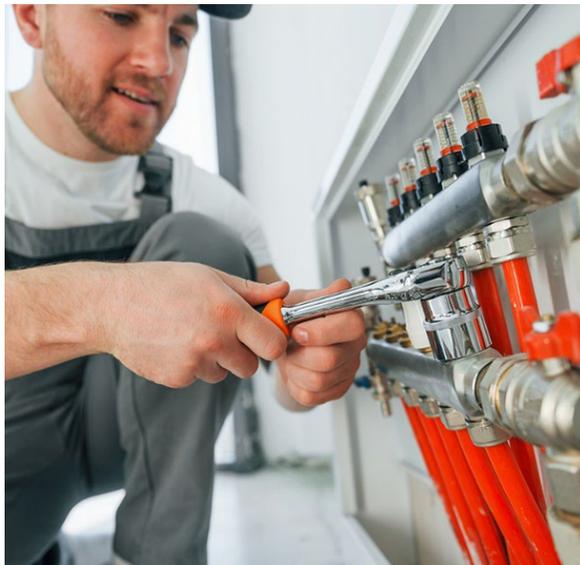
2. Modelo de negocio



SERTIVER ENERGÍA, especialista en energía para residencial, autónomos, PYMEs, Comunidades, constructoras e inmobiliarias es Distribuidor Oficial de Naturgy y Nadgia para Málaga.

Como expertos en energía, realizamos un estudio personalizado definiendo sus necesidades de energía y climatización, proponiendo una solución integral con las mejores condiciones existentes en el mercado en cada momento.

Ofrecemos un servicio integral de asesoría energética para optimizar el consumo y reducir los costes de las facturas de nuestros clientes.



- Instalación de gas natural
- Calefacción
- Asesoramiento energético
- Aire acondicionado
- Electrodomésticos
- Gasodomésticos
- Aerotermia
- Energías renovables
- Mantenimiento edificios

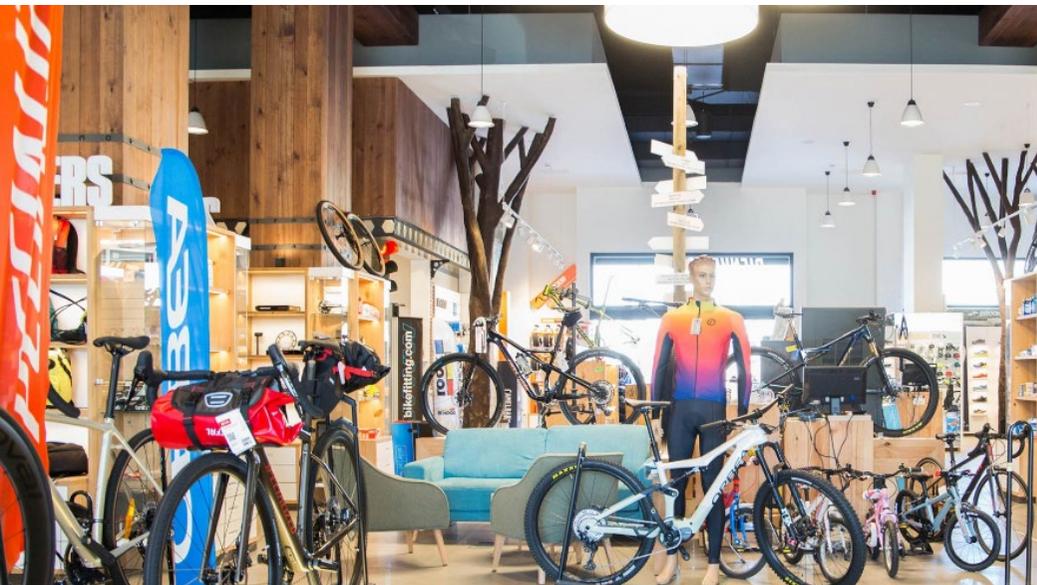


2. Modelo de negocio



CABBERTY (MICABIKE, S.L.) es la tienda de deporte especializada en ciclismo, natación y running.

CABBERTY, es un punto de encuentro para los deportistas más exigentes. Cuenta con las mejores marcas del mercado, haciendo de su visita una experiencia única para el cliente. Especialistas en ciclismo y triatlón, aunque abarcan otros deportes derivados de éstos como running, natación, textil, alimentación y mucho más. Cuenta con dos tiendas: Málaga y Fuengirola.



La tienda de Málaga cuenta con más de 800 metros cuadrados una sala para practicar spinning o pedaleo sobre rodillo, una piscina para entreno de nado contracorriente, una minipista de atletismo para tests de zapatillas de running, taller mecánico de bicis y servicio de biomecánica para el estudio individualizado del ciclista en aras a evitar lesiones.

El personal son deportistas expertos en cada una de las especialidades que ofertan, por lo que se presta un asesoramiento de máxima calidad. Además, Cabberty es una marca muy presente en los eventos deportivos de la provincia de Málaga.

2. Modelo de negocio

El **Grupo Cabello** se compone de 14 sociedades que abarcan distintos campos empresariales, que son los siguientes:

Inversiones Guazur, S.L.

Se dedica a la compra, venta, administración y arrendamiento de fincas rústicas y urbanas y valores, acciones, participaciones y bonos.

Servilimpsa Rent Ocasión, S.L.

Se dedica a la explotación de parques infantiles y organización de eventos recreativos, así como el arrendamiento de espacios para la realización de celebraciones y eventos, con los servicios de restauración y catering

Servilimpsa Segur, S.L.

Se dedica a la gestión o explotación de agencias de seguros y corredurías de seguros.

Ema Residence, S.L.

Se dedica a la gestión o explotación, así como la prestación de servicios de residencia de estudiantes con hospedaje, restaurante, lavandería, sala televisión y video, servicios de internet y demás servicios inherentes a esta actividad económica.

Ema Competición, S.L.

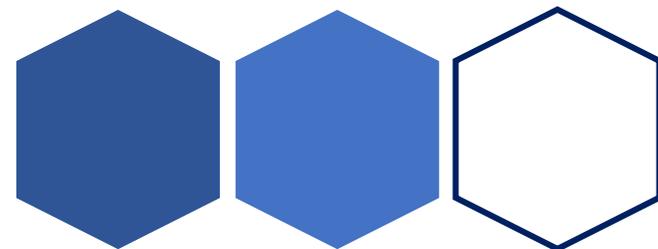
Se dedica a la educación deportiva y recreativa.

Servilimpsa Comunicaciones, S.L.

Se dedica a las actividades de telecomunicaciones inalámbricas, compraventa importación y distribución de equipos de comunicaciones, celulares, radioteléfonos, así como la comercialización de servicios de telecomunicaciones y telefonía en general, bien sean convencionales, inalámbricas, satelitales, etc.

Alternativa Patagonia, S.L.

Se dedica a la compraventa de bienes inmobiliarios por cuenta propia y de terceros. Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia y de terceros; promoción inmobiliaria; construcciones de edificios residenciales; agentes de la propiedad inmobiliaria; gestión y administración de la propiedad inmobiliaria.



2. Modelo de negocio

2.3. Sistema integrado de gestión

La Política de gestión integrada define los compromisos y aspectos fundamentales de su Sistema integrado de gestión, asociados con la satisfacción del cliente, la calidad del servicio, el cumplimiento normativo, la seguridad de las personas, de la información y el cuidado del medio ambiente. Asimismo, establece las responsabilidades de la compañía y del equipo de trabajo en cuanto a su participación, comunicación, acceso a recursos e información para el adecuado funcionamiento del sistema y su mejora continua.

Contar con este sistema de gestión integrado le permite a **Grupo Cabello** alcanzar su principal objetivo: la satisfacción de los clientes; lo que significa controlar una serie de requisitos como la puntualidad, fiabilidad, condiciones del transporte, almacenaje, manipulación o distribución, seguridad física de la mercancía custodiada, seguridad alimentaria, trato recibido, seguridad y fiabilidad de la información proporcionada y generada, prevención de riesgos laborales y aspectos de sostenibilidad entre otros.



2. Modelo de negocio

2.4. Descripción del entorno de la organización

El **Grupo Cabello** opera en un entorno empresarial complejo y dinámico, donde se entrelazan factores internos y externos que influyen en su actividad. A continuación, se presenta una distinción clara entre el entorno interno y externo de la organización:

ENTORNO INTERNO:

En el núcleo de la operatividad del **Grupo Cabello** se encuentra un entorno interno fuerte y diverso. Con una destacada presencia en el sector servicios, el Grupo se especializa en la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento, abarcando desde limpiezas generales y especiales hasta soluciones innovadoras en gestión de residuos y limpieza hospitalaria. Su cartera se diversifica aún más con empresas especializadas en outsourcing, integración de personas discapacitadas, mantenimiento técnico, servicios comerciales, y soluciones culturales, entre otros.

Las decisiones estratégicas y operativas del Grupo se ven influenciadas por factores internos, como la gestión eficiente de recursos humanos, la formación continua del personal, y la implementación de tecnologías avanzadas. La firma dispone de un protocolo de formación que aborda las necesidades identificadas y cumple con requisitos legales y normas de calidad, asegurando la eficacia de la formación recibida por todos los empleados hasta la fecha.



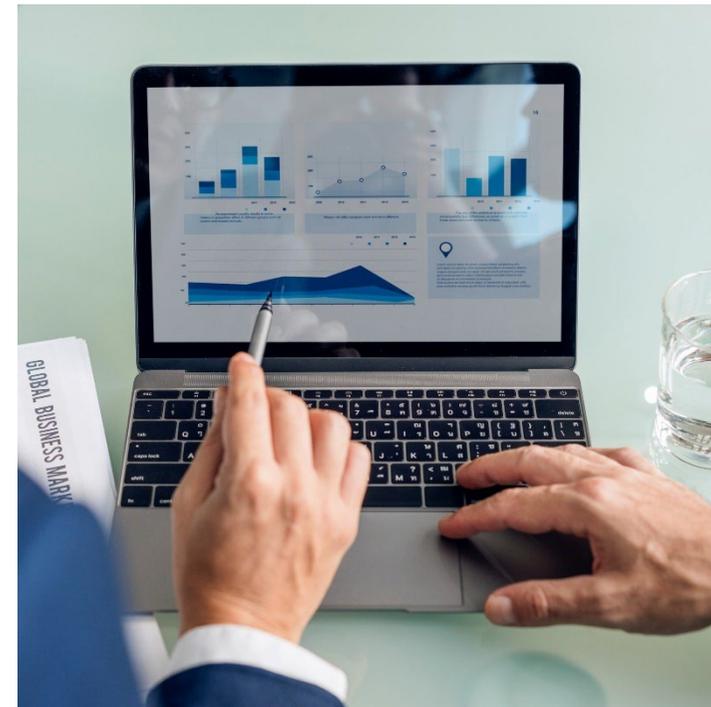
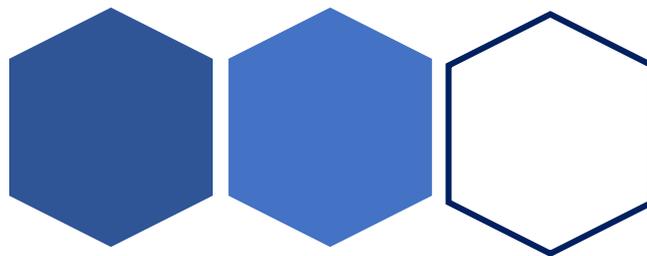
2. Modelo de negocio

ENTORNO EXTERNO:

El entorno externo del **Grupo Cabello** está marcado por factores clave que impactan directamente en sus operaciones y estrategias. El dinamismo del mercado, las regulaciones medioambientales y laborales en constante evolución, y las tendencias tecnológicas emergentes son elementos críticos que configuran el paisaje empresarial. Además, el Grupo se enfrenta a la necesidad de adaptarse a las demandas cambiantes de los clientes y a las expectativas crecientes en sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Todo esto, hace que la gestión de riesgos sea un componente esencial del entorno externo.

Este entorno dinámico y multifacético requiere del **Grupo Cabello** una proyección continua de mejora en procesos, servicios e instalaciones, orientada a la seguridad, diversificación de servicios y adaptación a las tendencias emergentes.



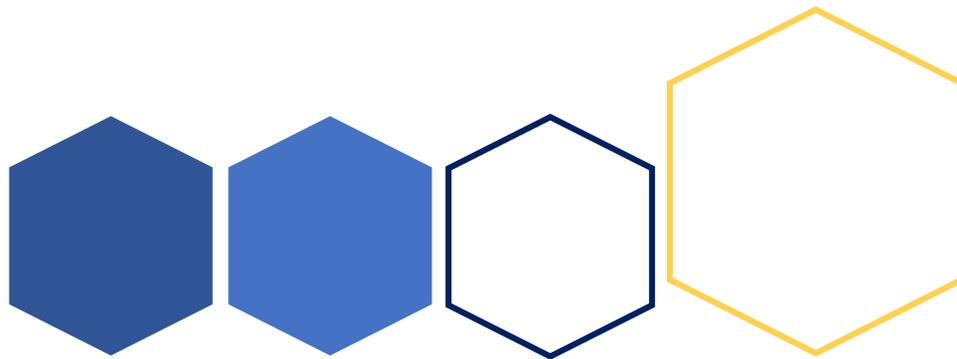
2. Modelo de negocio

2.5. Análisis de materialidad

GRUPOS DE INTERÉS A NIVEL EXTERNO:

Grupo Cabello busca superar la calidad y servicios prestados, y para ello se tienen en cuenta varios indicadores que provienen de las necesidades de sus principales grupos de interés externos, entre los que se incluyen los clientes, el medio ambiente, las empresas del sector, asociaciones ecologistas y proteccionistas, administraciones públicas, asociaciones de vecinos y propietarios de terrenos colindantes, sindicatos, inspecciones de trabajo.

Para complementar este enfoque, es fundamental considerar también a los grupos de interés internos, quienes son cruciales para la implementación de las estrategias de sostenibilidad y el éxito en la gestión global del **Grupo Cabello**.



GRUPOS DE INTERÉS A NIVEL INTERNO:

Dentro de la organización, varios actores desempeñan un papel vital en la promoción y ejecución de las prácticas sostenibles. Entre estos se incluye el órgano de dirección, los empleados, los proveedores, el servicio de prevención, la mutua y los delegados de prevención.

El **Grupo Cabello** ha realizado un análisis de materialidad basado en su modelo operativo y se ha asignado un nivel de materialidad a cada grupo de interés en función de su nivel de influencia en los objetivos y estrategias del grupo según el modelo de negocio y su entorno.

Al tratarse de un grupo de empresas que presta servicios de forma integral, el nivel de materialidad será más importante en el ámbito de clientes, proveedores, competencia y mercados, desde el punto de vista externa, y desde el punto de vista interna serán los empleados el grupo de interés preferente.

2. Modelo de negocio

Junto al análisis de las partes interesadas y la revisión del contexto, se ha realizado un análisis de factores externos e internos del **Grupo Cabello** a través del lanzamiento de un cuestionario, se pidió la valoración en una escala Likert de 5 opciones, de las distintas temáticas del ámbito de la sostenibilidad que pueden ser más importantes para la actividad del **Grupo Cabello** teniendo en cuenta que su eje central de actuación son las personas.

Con estas bases se definen las cuestiones significativas para el análisis de materialidad.



A su vez también se clasifican en función de su nivel de materialidad las distintas cuestiones con las que el **Grupo Cabello** trata en el desarrollo de su actividad, de manera que este análisis es totalmente coherente con los grupos de interés que han resultado ser más significativos según el modelo de negocio. Así las cuestiones relacionadas con el medioambiente, personal y clientes aparecen como más significativas a nivel general en la Tabla 1.

2. Modelo de negocio

Por lo tanto, se ha realizado una consulta a los grupos de interés sobre los principales temas económicos, sociales y ambientales. Finalmente se enviaron cuestionarios, con el desglose incluido en la siguiente Tabla:

Tabla 1. Nivel de materialidad para los distintos aspectos de su actividad

ÍTEM	
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES (A)	Gestión medioambiental
	Contaminación
	Economía circular y prevención de residuos
	Uso sostenible de los recursos
	Cambio climático
	Protección de la diversidad

ÍTEM	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL (S)	Empleo
	Organización del trabajo
	Seguridad y salud en el trabajo
	Formación del personal
	Respeto de los derechos humanos
	Lucha contra la corrupción y el soborno

ÍTEM	
BUEN GOBIERNO (G)	Buen gobierno y transparencia
	Política de pago a proveedores
	Código ético y deontológico
	Diálogo y relación con los proveedores
	Diálogo y relación con los clientes
	Diálogo y relación con las autoridades y administraciones públicas
	Diálogo y relación con la sociedad
	Transparencia informativa

2. Modelo de negocio

Tabla 2.- Valoración media de los grupos de interés internos y externos según temáticas de la ley 11/2018

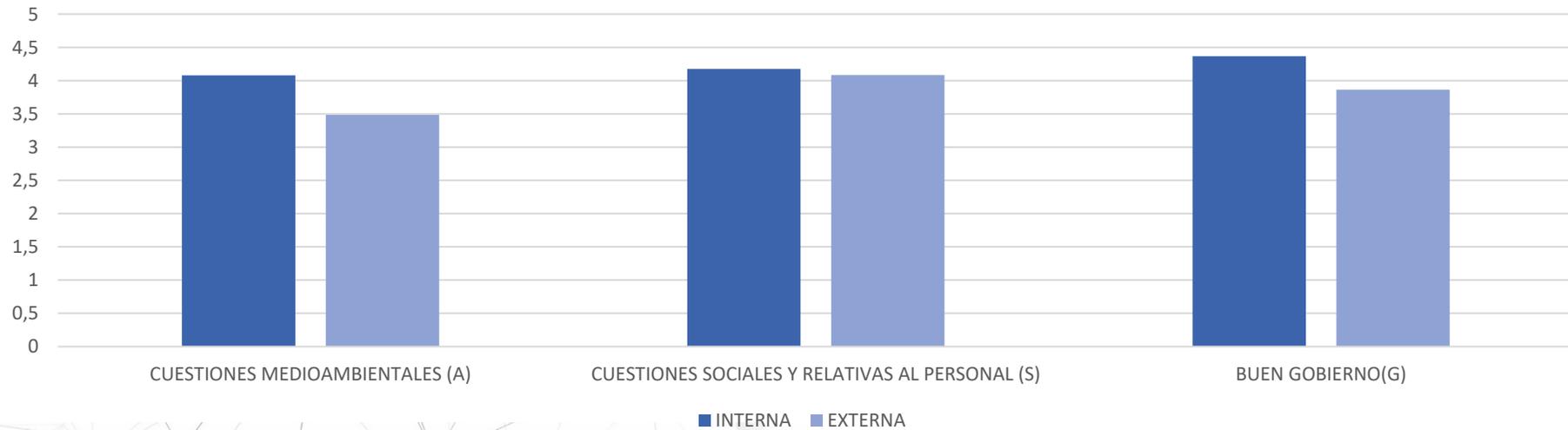
		INTERNA	EXTERNA
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES (A)	Gestión medioambiental	4,53	4,10
	Contaminación	4,00	3,50
	Economía circular y prevención de residuos	4,06	3,70
	Uso sostenible de los recursos	4,00	3,50
	Cambio climático	3,82	3,20
	Protección de la diversidad	4,06	2,90
	TOTAL	4,08	3,48

		INTERNA	EXTERNA
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL (S)	Empleo	4,41	4,10
	Organización del trabajo	4,29	4,10
	Seguridad y salud en el trabajo	4,35	4,30
	Formación del personal	3,71	4,40
	Respeto de los derechos humanos	4,00	4,20
	Lucha contra la corrupción y el soborno	4,29	3,40
	TOTAL	4,18	4,08

		INTERNA	EXTERNA
BUEN GOBIERNO (G)	Buen gobierno y transparencia	4,35	3,80
	Política de pago a proveedores	4,18	3,60
	Código ético y deontológico	4,29	4,10
	Diálogo y relación con los proveedores	4,29	3,70
	Diálogo y relación con los clientes	4,76	4,70
	Diálogo y relación con las autoridades y administraciones públicas	4,47	3,70
	Diálogo y relación con la sociedad	4,35	3,90
	Transparencia informativa	4,24	3,40
	TOTAL	4,37	3,86

2. Modelo de negocio

Análisis de Materialidad: comparativa entre valoración interna y externa.



Diferenciando en función del grupo de interés del que se trate, existen diferentes valoraciones de las distintas cuestiones:

- Para los **clientes** se sitúan en un lugar preferente las cuestiones medioambientales, de desarrollo sostenibles, relaciones con la sociedad y lucha contra la corrupción y el soborno.
- Para los **empleados** la prioridad son las cuestiones sociales y relativas al personal.

Estos resultados reflejan las expectativas y preocupaciones de nuestros clientes, proveedores y comunidad en general, destacando la importancia de la gestión medioambiental y la salud y seguridad en el trabajo.

2. Modelo de negocio

2.6. Objetivos y estrategias

Según el modelo de negocio del **Grupo Cabello** su entorno y el análisis de materialidad realizado, el Grupo se presenta como un conjunto de empresas que buscan la excelencia en la prestación de una amplia gama de servicios. Sus objetivos se centran en:

1. Ofrecer Servicios de Alta Calidad:

Buscan siempre brindar el mejor servicio a sus clientes, manteniendo valores como la humildad, honestidad, ilusión, profesionalidad, dinamismo y servicio.

2. Evolución y Adaptación al Mercado:

Se esfuerzan por evolucionar y adaptarse a las tendencias y oportunidades del mercado, lo que sugiere un enfoque en la innovación y la mejora continua.

Objetivos del Grupo

Ofrecer Servicios de Alta Calidad

Presentación de nuevos servicios anticipando necesidades del cliente.

Foco en la calidad del servicio ofrecido y la implementación de procesos eficaces.

Evolución y Adaptación al Mercado

Implementación de nuevas tecnologías aplicadas a los servicios ofrecidos.

Formación del personal para optimizar procesos.

2. Modelo de negocio

Para lograr estos objetivos, el **Grupo Cabello** establece una serie de parámetros básicos de actuación que, a su vez, integran contenidos esenciales en términos de sostenibilidad que buscan garantizar el futuro humano al tiempo que se establecen los fundamentos del Grupo mediante las siguientes estrategias:

- 1. Diversificación de Servicios:** Ofrecen una variedad de servicios, lo que indica una estrategia de diversificación para abordar diferentes segmentos de mercado.
- 2. Enfoque en el Desarrollo Humano:** El valor que dan al equipo humano sugiere una estrategia centrada en el desarrollo y la capacitación de su personal.

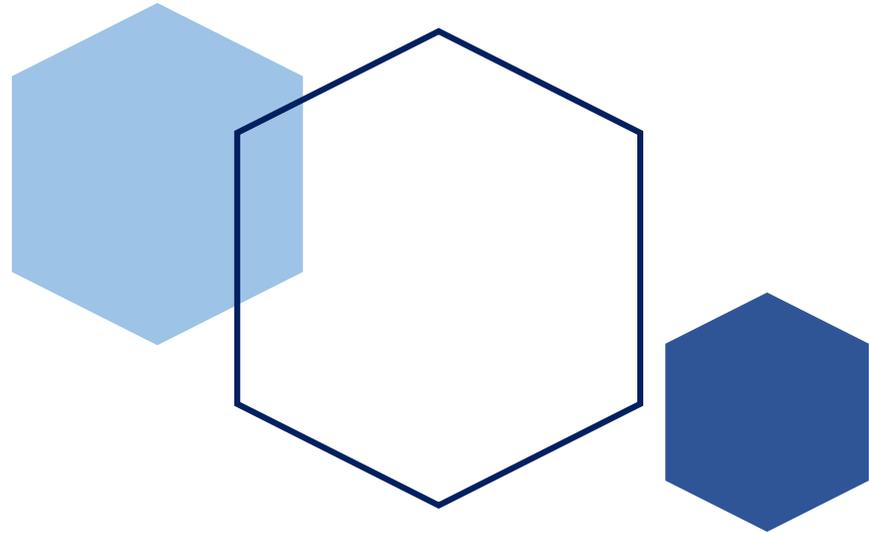


Figura 2.- Parámetros básicos de actuación



2. Modelo de negocio

2.7. Plan de asignación de recursos

Plan de Asignación de Recursos para la Sostenibilidad (ESG)

El **Grupo Cabello**, consciente de la importancia de la sostenibilidad en sus operaciones, lleva a cabo un plan de asignación de recursos que se basa en aspectos materiales críticos para el grupo, destacando la necesidad de abordar los desafíos ambientales, sociales y de gobierno corporativo identificados en la matriz de materialidad previamente desarrollada.

Para las sociedades integrantes del **Grupo Cabello**, los recursos se distribuyen estratégicamente, considerando los objetivos específicos relacionados con la sostenibilidad en sus tres dimensiones: ambiental (**E**), social (**S**) y de gobierno corporativo (**G**). Como un análisis general, podemos señalar los siguientes, teniendo en cuenta que el grupo se gestiona de forma integral y muchos otros recursos pueden indirectamente influir en las tres dimensiones.

Recursos para la Dimensión Ambiental (E):

Inversiones en tecnologías sostenibles para optimizar procesos de limpieza y mantenimiento.

Formación continua en prácticas ecoeficientes para el personal.

Desarrollo de servicios sostenibles, como la gestión de residuos urbanos y hospitalarios y la conservación de zonas verdes.

Recursos para la Dimensión Social (S):

Programas de formación y capacitación que promuevan la inclusión social.

Promoción de entornos laborales inclusivos y diversificados.

Colaboración con organizaciones y comunidades locales para proyectos sociales.

2. Modelo de negocio

Recursos para la Dimensión de Gobierno Corporativo (G):

Desarrollo y fortalecimiento de políticas internas que promuevan la ética y la transparencia.

Implementación de tecnologías de gobernanza para mejorar la toma de decisiones.

Participación activa en iniciativas y estándares internacionales de responsabilidad corporativa.



Este enfoque integral permite al **Grupo Cabello** garantizar el presente y preparar el futuro, alineándose con la preservación del medioambiente y los principios ESG. El plan se desarrolla mediante un análisis detallado y discusiones entre todos los integrantes y responsables del grupo.

Adicionalmente, durante el año 2022, la organización ha invertido en la mejora de instalaciones y procesos a través de la incorporación de nuevas aplicaciones y recursos. La estrategia para el año 2023 se ha centrado en la mejora continua de las instalaciones, enfocada en brindar mayor seguridad y servicio a los clientes, así como en la diversificación de servicios, en línea con los objetivos previamente mencionados.

3. POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS

The background is a solid dark blue color. It features several light blue hexagonal shapes of varying sizes and orientations. A white dotted line starts from the top right, moves left, then down, then left again, and finally down towards the bottom right corner.

3. Políticas y gestión de riesgos

A partir del análisis del contexto empresarial, el modelo operativo existente y la evaluación de materialidad realizada, el **Grupo Cabello**, realiza una serie de acciones con el objetivo de detectar, evaluar y mitigar aquellos riesgos que pueden afectar al grupo.

Grupo Cabello establece protocolos para la identificación de los riesgos y oportunidades derivados de las actividades y del contexto de la organización y describir la metodología empleada para la identificación y valoración de éstos, con el fin de determinar las actividades que se deben ejecutar para abordarlos, de forma que se tengan en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento del SGI. Asimismo, conlleva el análisis de las expectativas de las partes interesadas o stakeholders.

A partir del análisis del contexto, modelo operativo y análisis de materialidad, del **Grupo Cabello**, se ha diseñado una estrategia empresarial que establece protocolos para la identificación de los riesgos y oportunidades inherentes a las actividades y al contexto de la organización. Este enfoque integral incluye la implementación de protocolos para la identificación y valoración de riesgos, así como para valorarlos con el fin de determinar las actividades que se deben ejecutar para abordarlos y posteriormente determinar las medidas correctivas de vigilancia y control de riesgos que sean necesarias en cada caso particular. De esta manera se garantiza la efectividad continua del Sistema de Gestión Integrado (SGI).

Este enfoque abarca la determinación de revisiones periódicas necesarias para mantener la adaptabilidad y eficacia del SGI. Al mismo tiempo, este proceso de evaluación integral incluye el análisis detenido de las expectativas de las partes interesadas, asegurando que sus perspectivas y requisitos sean debidamente considerados en el establecimiento, implementación y mantenimiento del SGI.

Esta estrategia integral refleja el compromiso del **Grupo Cabello** con la gestión proactiva de riesgos y la adaptabilidad continua a un entorno empresarial en constante cambio, contribuyendo así a la sostenibilidad y excelencia operativa.

El alcance del procedimiento de detección de riesgos del **Grupo Cabello** abarca de manera integral todos los aspectos relevantes para la gestión de riesgos en el entorno del **Grupo Cabello**. Su ámbito de aplicación se extiende a todos los puestos de trabajo, actividades y procesos llevados a cabo por la organización, a todas las instalaciones y equipos de trabajo utilizados en las diversas actividades del Grupo, de esta manera se asegura una cobertura completa de todas las operaciones. Esta amplia inclusión garantizará que el procedimiento de gestión de riesgos sea aplicable de manera uniforme y exhaustiva en todos los aspectos y físicos, permitiendo una evaluación completa y efectiva de los riesgos y oportunidades asociados a las actividades y el entorno de trabajo del **Grupo Cabello**.

3. Políticas y gestión de riesgos

La metodología para la identificación de riesgos se basa en:

- Cumplimiento de normas UNE.

UNE
Normalización
Española

- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guía del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- Normas Internacionales.
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales que proporcionen confianza sobre su resultado.



3. Políticas y gestión de riesgos

3.1. Identificación de riesgos

La identificación de riesgos tiene como propósito determinar todas las fuentes, situaciones o actos que puedan surgir de las actividades realizadas, y que sean potencialmente dañinos en términos de daños o deterioro de la salud de las personas.

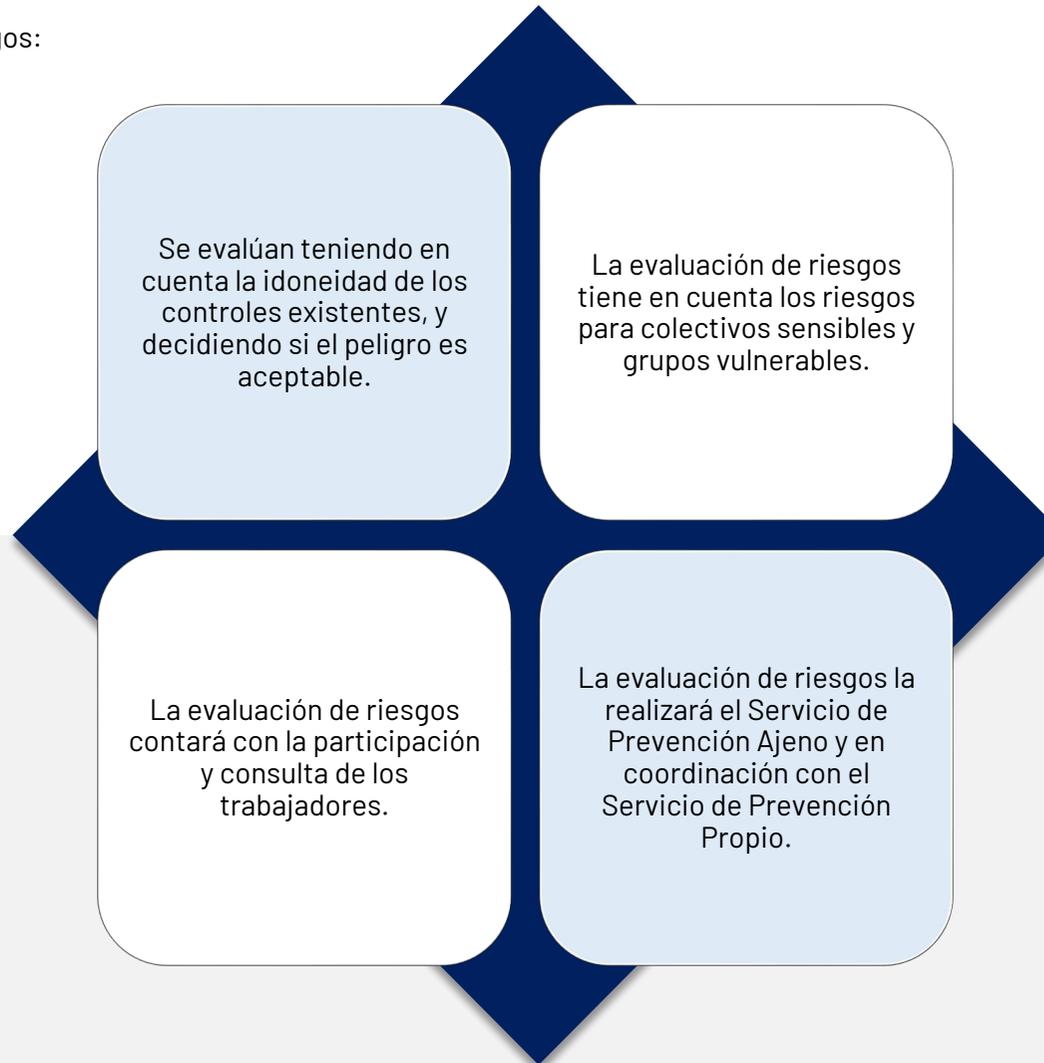
Tabla 3.- Identificación de riesgos

	IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	PRINCIPIOS DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS
<p>La identificación de riesgos la realizará una o varias personas con competencia acreditada y con un conocimiento apropiado de la actividad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Requisitos legales y otros requisitos del SGI. ▪ La política de SGI. ▪ Datos del seguimiento. ▪ La exposición en el trabajo y los resultados de la vigilancia de la salud. ▪ Registros de incidentes. ▪ Informes de auditorías y evaluaciones previas. ▪ Información de las consultas de SST de los empleados. ▪ Procesos de revisión y actividades de mejora en el lugar de trabajo. ▪ Información sobre las instalaciones, procesos y actividades de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tanto las actividades y situaciones rutinarias, como las no rutinarias. ▪ Actividades de todo el personal que tenga acceso al lugar de trabajo (incluyendo subcontratistas y vigilantes). ▪ Aspectos técnicos, de organización y factores humanos.

3. Políticas y gestión de riesgos

Evaluación de riesgos

Figura 3.- Proceso de evaluación de riesgos:



3. Políticas y gestión de riesgos

Todas las empresas pertenecientes al **Grupo Cabello** tienen establecida una planificación anual de actividades preventivas, basada en la evaluación de riesgos de la empresa (tanto de los lugares de trabajo como de los puestos y tareas).

Esta evaluación de riesgos es realizada por técnicos de Prevención de Riesgos Laborales competentes, ya sean del Servicio de Prevención Propio como del Servicio de Prevención Ajeno según corresponda a la situación concreta de cada empresa del grupo.

La planificación preventiva determina las actuaciones a realizar por parte de la empresa para evitar o reducir los riesgos y las probabilidades de que estos se materialicen, así como el plazo de actuación en el que se deben desarrollar estas actuaciones preventivas. Las actuaciones y tiempos serán determinadas por el criterio de los técnicos habilitados para la Prevención de Riesgos Laborales.

El realizar una evaluación periódica de los centros y puestos de trabajo harán que las medidas preventivas planificadas vayan modificándose. Esto se puede deber a haber conseguido eliminar o minimizar el riesgo, o bien por la aparición de nuevos riesgos como consecuencia de cambios en los protocolos y formas de trabajo.

La evaluación de riesgos es el proceso de evaluación de los riesgos que surgen de los peligros, teniendo en cuenta la idoneidad de los controles existentes, y decidiendo si el peligro es aceptable.

La evaluación de riesgos tiene en cuenta los riesgos para colectivos sensibles y grupos vulnerables.

La evaluación de riesgos contará con la participación y consulta de los trabajadores.

La evaluación de riesgos la realizará el Servicio de Prevención Ajeno y en coordinación con el Servicio de Prevención Propio.



3. Políticas y gestión de riesgos

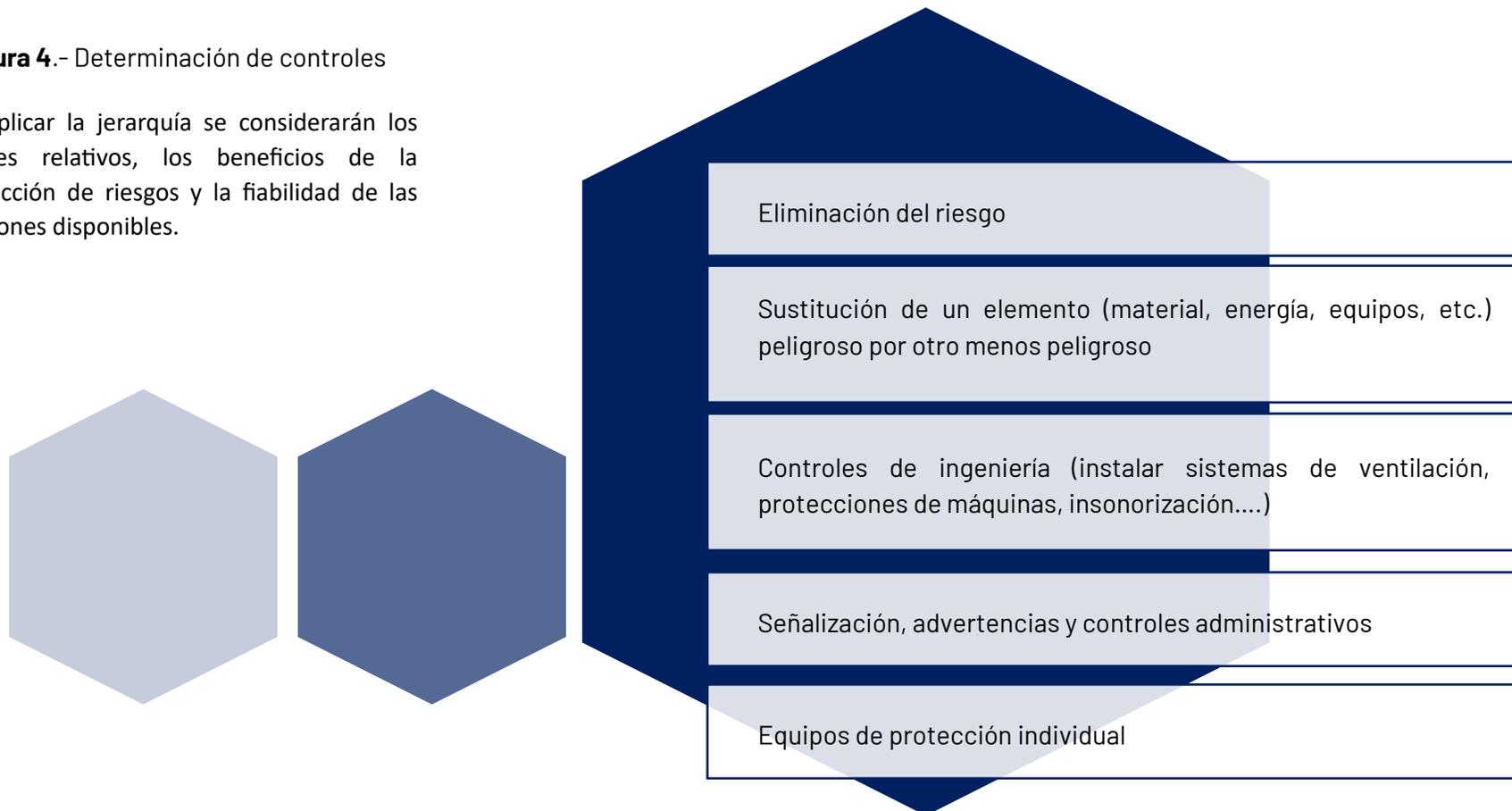
Determinación de controles

Una vez completada la evaluación de riesgos se determinan los controles necesarios.

La selección de los controles se realizará conforme a la jerarquía que se encuentra en la siguiente figura:

Figura 4.- Determinación de controles

Al aplicar la jerarquía se considerarán los costes relativos, los beneficios de la reducción de riesgos y la fiabilidad de las opciones disponibles.



3. Políticas y gestión de riesgos

Revisión

La evaluación de riesgos será revisada en los casos que se indican en la siguiente figura:

Figura 5.- Evaluación de riesgos.

Cuando lo establezca una disposición específica

En los puestos de trabajo en los que se haya detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos

Cuando se produzcan cambios en los procesos productivos, introducción y/o sustitución de equipos de trabajo de materiales, cambios de la organización productiva

Cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo

Cuando se produzca la incorporación de algún trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto de trabajo

Con la periodicidad anual

3. Políticas y gestión de riesgos

Contexto, riesgos y oportunidades y partes interesadas

Tabla 4.- Criterios para análisis DAFO

Para la identificación y análisis del contexto de la organización se realiza el Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades):
Se determinan las cuestiones externas e internas relacionados con el propósito del Grupo y con el sistema de gestión integrado (SGI).
Anualmente el Responsable de SGI determina los riesgos y oportunidades asociados a los procesos de la organización que pueden afectar a la conformidad de los productos y servicios o a la satisfacción del cliente.
Se planifican las acciones para abordar los riesgos y oportunidades, integrar e implementar acciones en sus procesos del sistema de gestión de la calidad y evaluar la eficacia de las acciones.
Durante la Revisión de Sistema por la Dirección se realiza el seguimiento de las acciones propuestas para abordar los riesgos y oportunidades.
En el formato SGI-PI ENFOQUE PARTES INTERESADAS se indican las expectativas y el cumplimiento de las partes interesadas externas e internas.

3. Políticas y gestión de riesgos

Responsabilidades

Tabla 5.- Responsabilidades

Gerente	<p>Establecer la política y objetivos de la SST.</p> <p>Revisar, analizar y aprobar los resultados de la evaluación del contexto y de riesgos y oportunidades.</p> <p>Evaluar las acciones para abordar los riesgos y oportunidades.</p>
Responsable de SPP	<p>Establecer la/s metodología/s de identificación de riesgos y de evaluación de riesgos.</p> <p>Realizar la identificación de riesgos y evaluación de riesgos.</p> <p>La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.</p> <p>Identificar y evaluar del SGI-CON Contexto (DAFO/CAMA), SGI-R&O Riesgos y Oportunidades y SGI-PI Enfoque Partes Interesadas.</p> <p>Revisar y analizar los resultados de la evaluación.</p>
Responsables de Departamentos	<p>Participar activamente en la identificación de riesgos y evaluación de riesgos.</p> <p>Participar activamente en la determinación de controles y en el seguimiento del cumplimiento de los mismos.</p>

3. Políticas y gestión de riesgos

<p>Mandos intermedios</p>	<p>Proponer los procedimientos y las instrucciones de seguridad y salud en el ámbito de su competencia.</p> <p>Instruir y sensibilizar al personal bajo su responsabilidad, sobre los riesgos inherentes a su actividad, así como de las medidas preventivas y/o correctoras previstas para los mismos.</p> <p>Participar activamente en la identificación de riesgos y evaluación de los riesgos, facilitando toda la información relevante sobre los mismos.</p> <p>Participar activamente en la determinación de controles y en el seguimiento del cumplimiento de los mismos.</p>
<p>Todos los trabajadores</p>	<p>Proponer los procedimientos y las instrucciones de seguridad y salud en el ámbito de su competencia.</p> <p>Participar activamente en la identificación de riesgos y evaluación de los riesgos, facilitando toda la información relevante sobre los mismos.</p> <p>Esta participación se realizará a través de los Delegados de Prevención.</p>



3. Políticas y gestión de riesgos

3.2. DAFO

INTERNO:

Tabla 6.- Interno

Origen INTERNO: Acciones de mejora tras análisis DAFO
Se realizan las planificaciones de las rutas de los trabajadores de la limpieza.
Se invierte en recursos informáticos para mejorar la comunicación entre los departamentos.
Se actualiza el organigrama y se llevan a cabo campañas de formación y sensibilización, de forma permanente
Se realizó una campaña de concienciación en 2022.
Contratación de responsable del SPP.
Se implementó un nuevo software en materia de PRL.

Acciones Generales Implementadas:

Para abordar las debilidades internas identificadas, se han implementado varias estrategias centradas en mejorar los controles operativos y la comunicación interna, así como en promover la sostenibilidad y la eficiencia. Esto incluye la inversión en tecnología para optimizar la gestión de rutas y la comunicación entre departamentos, actualizaciones del organigrama para clarificar roles y responsabilidades, y campañas de sensibilización para fomentar

prácticas sostenibles entre el personal.

Además, se han introducido herramientas informáticas avanzadas para renovar el sistema de gestión documental, mejorando así la productividad y el cumplimiento normativo.

3. Políticas y gestión de riesgos

EXTERNO:

Tabla 7.- Externo

Acciones de mejora tras análisis DAFO
Se adaptó la política de precios para ser competitiva en el sector.
Se promueve el uso de productos ecológicos en la elaboración de presupuestos.
Se implementó una formación inicial intensiva y seguimiento por parte de encargados.
Se intensificó la información y el seguimiento de nuevas contrataciones y subrogados.

Acciones Generales Implementadas:

Para las debilidades externas, la empresa ha adoptado medidas para reforzar su competitividad y asegurar el control sobre los servicios prestados. Esto incluye la adaptación de la política de precios para mantenerse competitiva frente a la alta competencia del sector, la implementación de controles de servicio más estrictos y frecuentes, y la promoción del uso de productos menos contaminantes. Además, se ha mejorado la selección y formación de personal, especialmente en áreas críticas como la prevención de riesgos laborales y la sensibilización medioambiental. Estas acciones buscan mitigar los riesgos asociados con el entorno externo y fortalecer la posición de la empresa en el mercado.



3. Políticas y gestión de riesgos

ACCIONES QUE MITIGAN EL POSIBLE EFECTO DE LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Grupo Cabello ha instaurado una serie de acciones con el fin de mitigar el efecto de algunos de los principales riesgos detectados, de los que se pueden resaltar:

Tabla 8.- Riesgos y oportunidades

Riesgo potencial	Acciones elegidas
Generación de clientes potenciales	Promoción estacional.
Elaboración de presupuestos	Gestión de licitaciones.
Planificación del trabajo	Optimización de rutas.
Ejecución del Servicio	Protocolo claro al inicio.
Seguimiento del Servicio	Satisfacción del cliente.
Facturación del Servicio	Emisión de facturas correcta.
Necesidad de compra	Pedido centralizado.
Selección del proveedor	Consulta de registros.
Realización de compra	Pedido automatizado.
Comprobación de factura	Acuerdo sobre pago.
Información y Concienciación	Foco en formación SSP.
Mantenimiento de maquinaria	Maquinaria en alquiler.
Consumos en oficina y servicios	Fomento de prácticas sostenibles.
Condiciones ambientales	Visualización de emergencias.
Identificación de Requisitos Legales	Requisitos legales claros.
Requisitos Legales de SST	Consulta de legislación.
Riesgos por falta de coordinación.	Implementación de CAE.

3. Políticas y gestión de riesgos

Manual del sistema de gestión integrado:

Grupo Cabello cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo. En particular, en Cabello Servilimpsa este sistema de gestión de calidad se ha implementado de conformidad con los requisitos aplicables a las normas UNE-EN-ISO 9001:2015, UNE-EN-ISO 14001:2015 y UNE-EN-ISO 45001:2018.

El mencionado Sistema de Gestión Integrado (en adelante “SGI”), concreta el compromiso de la Dirección de la empresa con el establecimiento de la Política y los objetivos de calidad, medioambientales y de seguridad y salud en el trabajo. En él se definen los principios rectores de la estructura organizativa, la asignación de los recursos necesarios para la implantación del mantenimiento del SGI y su utilización como herramienta para lograr la mejora continua.

El Sistema de Gestión Integrado tiene por objetivo permitir a la organización:

- Identificar los procesos y procedimientos necesarios, sus interconexiones y aplicación a través de la organización, así como los aspectos medioambientales generados como consecuencia de dichos procesos, y los riesgos y riesgos derivados de la realización de los trabajos.
- Establecer los criterios, métodos y recursos que aseguren su eficacia.
- Obtener y analizar la información sobre los resultados.
- La implantación de las acciones que permitan asegurar y mejorar permanentemente los procesos y el comportamiento medioambiental de la empresa, siempre garantizado la seguridad y salud de sus trabajadores.

3. Políticas y gestión de riesgos

Este sistema se implementa mediante un manual previsto para su uso como vehículo de conocimiento y como referencia para su aplicación, desarrollo y mejora. Este documento y el resto de los que conforman el Sistema de Gestión Integrado son documentos de obligado cumplimiento por toda la organización.

Para la elaboración del manual SGI el **Grupo Cabello** ha tenido en cuenta todos los requisitos especificados en las normas UNE-EN-ISO 9001:2015, UNE-EN-ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.



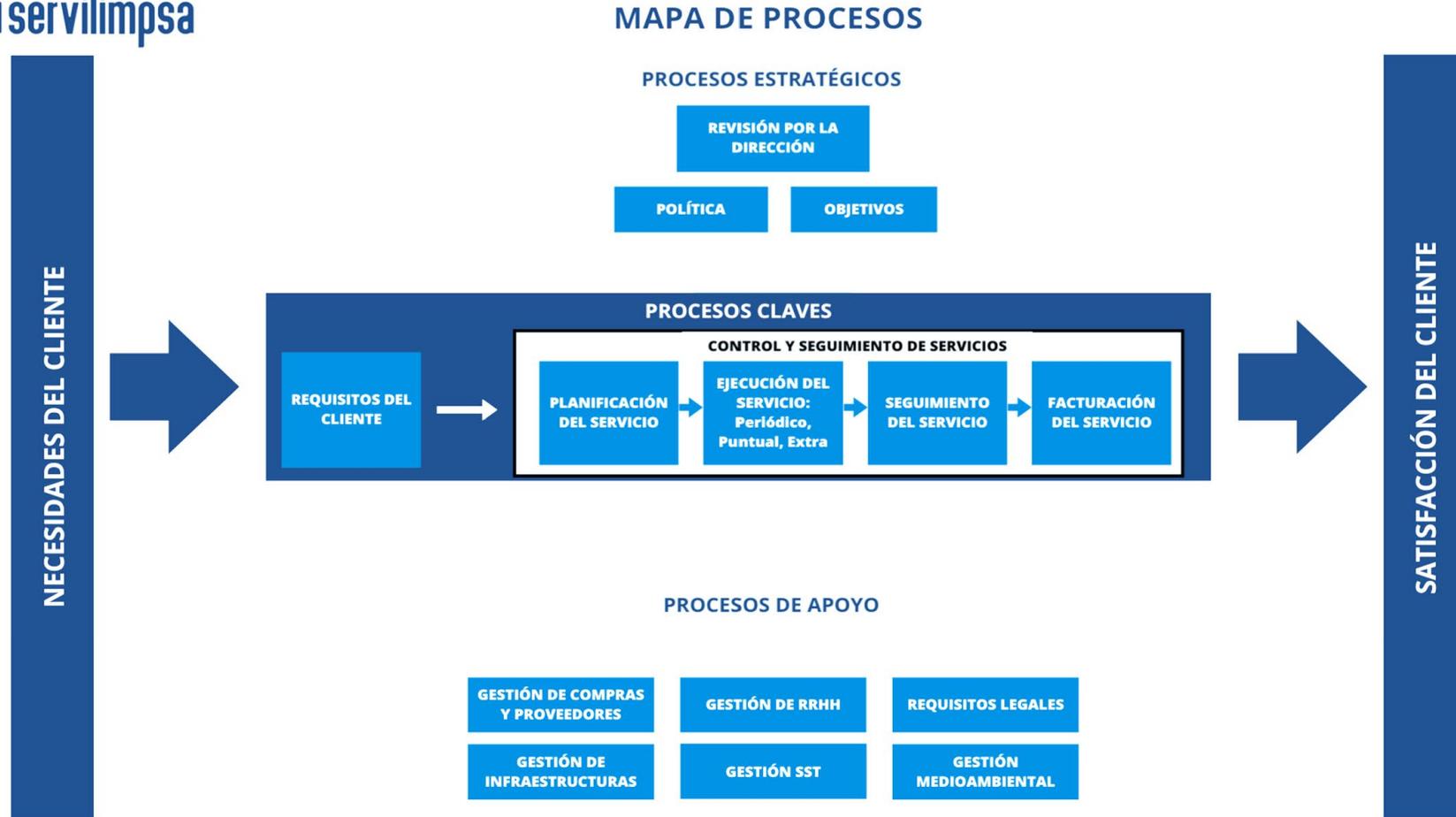
Sistema de gestión integrado y sus procesos:

Los procesos necesarios para el desarrollo de la actividad y el funcionamiento del Sistema de Gestión se describen gráficamente en el mapa de procesos siguiente, en el que se representan además las interacciones entre dichos procesos.

Los procesos representados en el mapa de procesos se han agrupado en tres grandes bloques que se corresponden con los tres tipos de procesos identificados:

- **Procesos estratégicos:** aquellos cuyo objetivo es facilitar el establecimiento de políticas y la toma de decisiones.
- **Procesos clave:** aquellos que componen la cadena de valor partiendo de los requisitos del cliente hasta la entrega de productos o servicios con unas características que satisfacen estos requisitos.
- **Procesos de apoyo:** aquellos procesos que permiten determinar, proporcionar y mantener los recursos necesarios (recursos humanos, infraestructura, gestión de SST, gestión ambiental, gestión de compras y proveedores, requisitos legales).

3. Políticas y gestión de riesgos



3. Políticas y gestión de riesgos

Servicio de Prevención Propio:

Por otro lado, el **Grupo Cabello** dispone de un Servicio de Prevención Propio, asumiendo directamente las especialidades técnicas de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada.

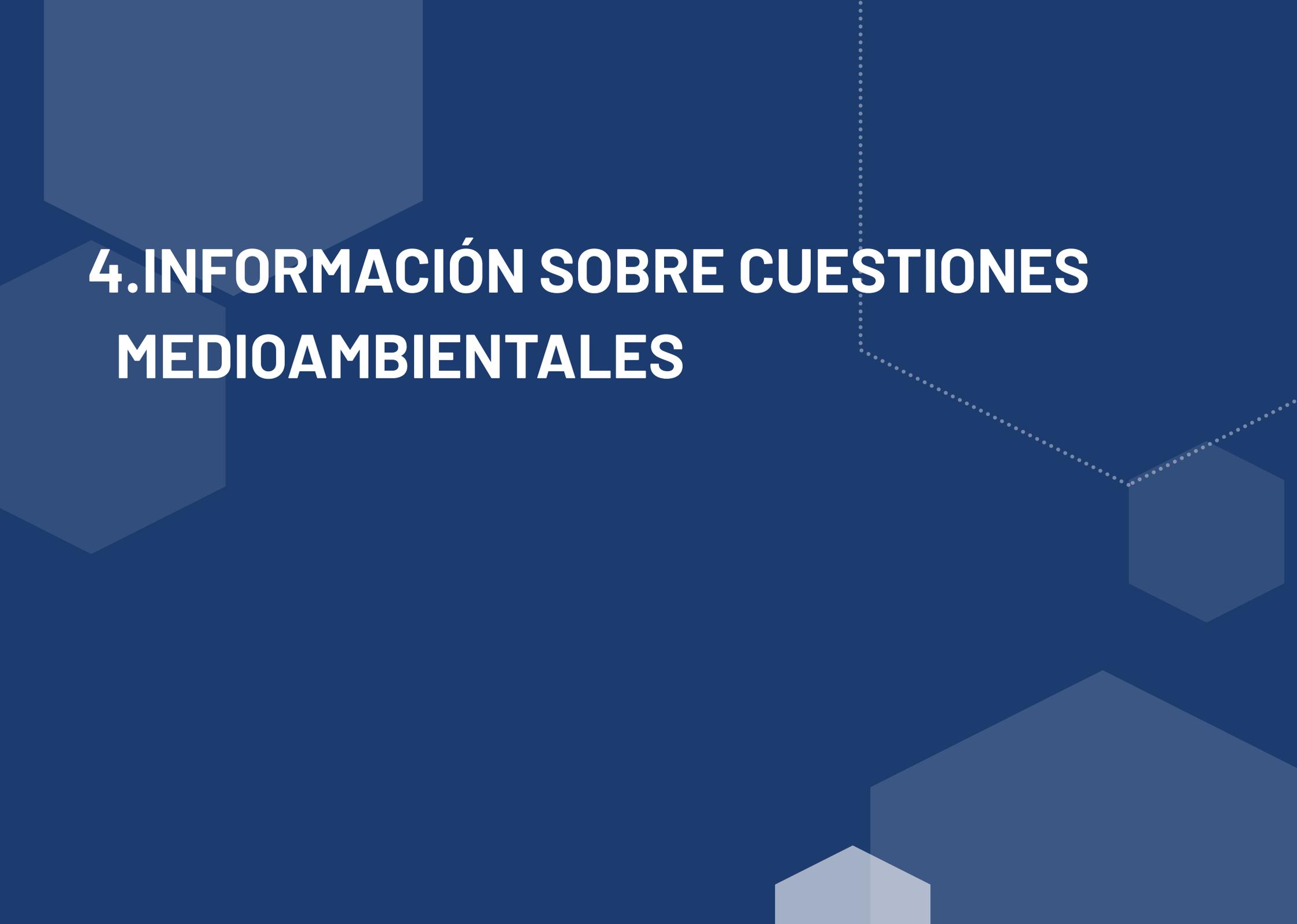
El SPP cuenta con los medios humanos necesarios para el desarrollo de sus actividades, un técnico de nivel superior en prevención de riesgos laborales, con dedicación a tiempo completo, cumpliendo lo establecido en el art. 2 de la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre. El SPP está dotado de los medios materiales necesarios para desempeñar sus funciones, tal y como recoge el Acta de constitución del Servicio de Prevención Propio.

A efectos de implementación del estándar ISO 45001 la Dirección General, máxima responsable de la organización y del desarrollo de las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, delegando en el Responsable de SST, las funciones de:

- Asegurar que el SGI se establece, implementa y mantiene de acuerdo con las normas y estándares de referencia.
- Asegurar que los informes del desempeño del SGI se presentan a la Dirección General para su revisión y se utilizan como base para la mejora del SGI.
- Promover la toma de conciencia de los requisitos de las partes interesadas a todos los niveles.



4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

The background is a solid dark blue color. It features several light blue hexagonal shapes of varying sizes and orientations scattered across the page. A white dotted line starts from the top right, moves vertically down, then turns left and then down again, ending near the bottom right.

4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.1. Gestión medioambiental

Grupo Cabello permanece firmemente comprometido con la preservación del medio ambiente, adoptando el principio de precaución en todas las acciones que puedan acarrear consecuencias negativas para el entorno. Asimismo, promueve iniciativas que fomenten el equilibrio medioambiental.



4.1.1. Proceso de gestión de los residuos

Grupo Cabello identifica los residuos que se generan en los distintos departamentos.

Cuando se produce un nuevo residuo, el Responsable de calidad y medioambiente es el responsable de decidir la gestión de los nuevos residuos.

Después de identificar y caracterizar los residuos, se plantea si es posible minimizar su producción, siendo ésta la primera medida a adoptar en la gestión de cualquier residuo.

Si es posible minimizar las cantidades de residuos producidas, el productor del residuo **implanta las actuaciones necesarias**, registrando por escrito la medida y resultados obtenidos.

Los diferentes residuos generados por la empresa deben acopiarse en los lugares apropiados para ello y gestionarse de forma selectiva, **quedando prohibido el abandono, vertido o eliminación incontrolada de los residuos.**

Diferenciamos entre dos grandes clases de residuos:

- **Residuos no peligrosos**
- **Residuos peligrosos**

4. Información sobre cuestiones medioambientales

Gestión de Residuos No Peligrosos

Cada departamento del **Grupo Cabello** debe realizar una recogida selectiva de los residuos no peligrosos, aprovechando los medios proporcionados por la empresa, así como por los servicios municipales.

Primero se intenta llevar a cabo acciones para realizar una reutilización de estos residuos dentro de la propia empresa, y si esto no es posible, se contacta con empresas concesionarias del servicio de recogida selectiva municipal.

Las cantidades de esta clase de residuos generados deben conocerse, o al menos establecer metodologías estimativas de las cantidades generadas.

En estos casos, el procedimiento considerará a los envases de productos de limpieza como residuo no peligroso asimilable a domiciliario, cuyo destino final será el contenedor amarillo, con previo lavado del mismo en el centro de trabajo.



4. Información sobre cuestiones medioambientales

Gestión de Residuos Peligrosos

La empresa está tramitando el alta en la Consejería de Medioambiente de la Junta de Andalucía como pequeño productor de residuos peligrosos, debiendo llevar un control de los residuos generados para presentar al final del año una memoria anual de los residuos generados.

Los residuos habrán de depositarse en los contenedores que a tal efecto faciliten la empresa gestora que se contrate, que deberán estar debidamente etiquetados con las pegatinas y pictogramas de los residuos producidos.

El personal del **Grupo Cabello** debe, separar y almacenar los residuos peligrosos según la clasificación de la empresa gestora autorizada con la que trabaja y son los responsables del etiquetado de los residuos peligrosos mediante las etiquetas y pictogramas correspondientes.

De los envases suministrados por la empresa gestora se elige el recipiente más adecuado en función del espacio útil, el volumen generado, las características del residuo y la vía de eliminación final.

La recogida y transporte de los residuos peligrosos se realiza por una empresa que debe estar acreditada como empresa gestora por la Comunidad Autónoma Andaluza, o por la empresa suministradora del producto. El transporte de los residuos peligrosos se debe realizar con un vehículo que disponga de los dispositivos de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera (ADR) y autorizado por la entidad administrativa correspondiente.

Además, el transportista debe tener el permiso como conductor de mercancías peligrosas. La empresa de transporte de residuos peligrosos facilitará un ejemplar de la hoja de control y seguimiento del residuo generado cuyo ejemplar auto copiable tendrá también la Consejería de Medioambiente.

Para controlar y medir los residuos el **Grupo Cabello** cuenta con un Libro registro interno de residuos peligrosos.



4. Información sobre cuestiones medioambientales

El Grupo Cabello establece como norma evitar consumos innecesarios y fomentar el ahorro.



Con el fin de hacer participe a todo el personal en el ahorro de recursos naturales, el **Grupo Cabello** les hace entrega del compromiso de Buenas Prácticas Ambientales.

La identificación tanto de materias primas como de los recursos naturales la realizan los responsables de cada departamento en colaboración con el responsable de SGI.

El control y seguimiento del consumo de Materias Primas y Recursos Naturales se realiza dos veces al año por El Responsable de SGI utilizando facturas, recibos o las lecturas periódicas de los contadores, dejando la constancia de ello en el Libro registro interno.

4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.1.2. Protocolo de identificación de los aspectos ambientales

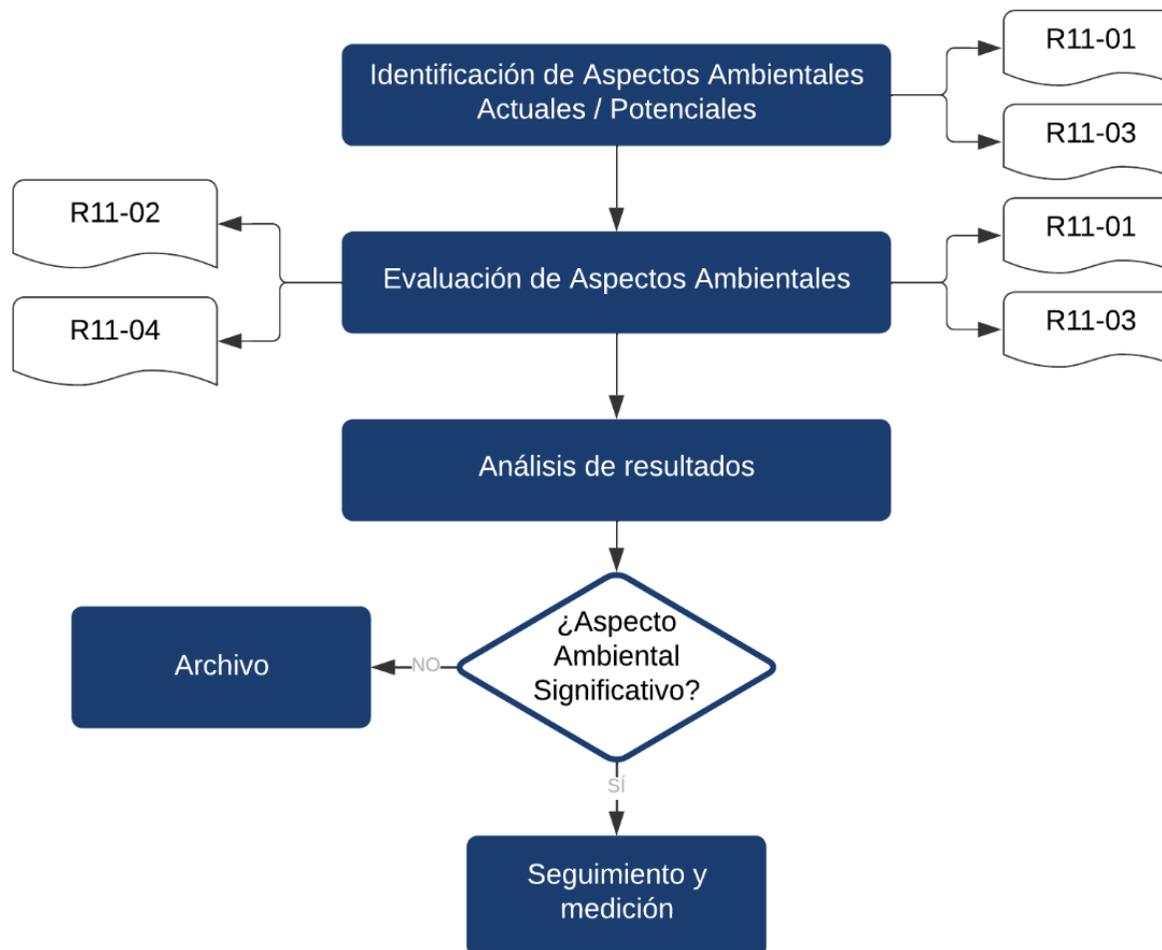
El **Grupo Cabello** establece un **protocolo para la identificación de los aspectos ambientales derivados de las actividades de la organización** y describir la metodología empleada para la identificación y valoración de éstos, con el fin de determinar aquellos aspectos que tienen o pueden tener impactos significativos sobre el medio ambiente, de forma que se tengan en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado, también conocido como SGI.

El mencionado protocolo empieza con la identificación de los aspectos generados por la organización e identificación de impactos ambientales y, termina con la evaluación de aspectos e impactos ambientales, el establecimiento de su significancia y la elaboración de plan donde se definan objetivos, metas y programación.



4. Información sobre cuestiones medioambientales

En la consecución de los objetivos mencionados, el **Grupo Cabello** cuenta con una serie de documentos que permiten la identificación y la evaluación de los residuos para determinar el plan de acción que se debe seguir:



4. Información sobre cuestiones medioambientales

Los objetivos principales de la revisión de las actividades, los servicios y los procesos son:

- Determinar los impactos que se producen (o pueden producirse) por las actividades, los servicios y los procesos.
- Determinar cuáles de esos impactos identificados son significativos.

El Responsable de SGI, a partir de los aspectos identificados debe determinar la importancia relativa de cada uno de ellos y, a partir de las puntuaciones obtenidas de cada criterio se calcula el producto de los cuatro para obtener su significancia:

$$\text{CANTIDAD + GESTIÓN INTERNA/TOXICIDAD O PELIGROSIDAD + FRECUENCIA + CICLO DE VIDA} \\ = \text{SIGNIFICANCIA}$$

Según el valor obtenido para cada impacto se distingue entre **dos niveles de significancia**:

Impacto No Significativo:

Aquel cuya recuperación es inmediata tras el cese de la actividad, y no precisa prácticas protectoras o correctoras. Los impactos con valores de 1 a 8 son No Significativos.

Impacto Significativo:

Aquel cuya magnitud es superior al umbral aceptable. Con él se produce una pérdida permanente de la calidad de las condiciones ambientales, sin posible recuperación, incluso con la adopción de medidas protectoras o correctoras. Un impacto es Significativo cuando su importancia toma los valores iguales o mayores de 9.

4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.1.3. Protocolo de tratamiento de los accidentes ambientales

Grupo Cabello cuenta con un protocolo específico de tratamiento de los hipotéticos accidentes ambientales y situaciones potenciales de emergencia para asegurar que se les da una respuesta adecuada con el fin de evitar y/o reducir los efectos graves sobre la salud de los miembros del **Grupo Cabello** y los daños sobre el Medio Ambiente.

Este procedimiento se aplica a los a los posibles accidentes ambientales y **situaciones potenciales de emergencia** que se puedan producir en la empresa y en los centros de trabajo donde **Grupo Cabello** preste el servicio.



Si la empresa o el centro de trabajo donde se presta el servicio cuenta con un Plan de Emergencia Interior implantado, cuando se produce una emergencia se siguen fielmente las instrucciones de dicho plan.

Si la emergencia se produce en un centro ajeno se actuará conforme al plan de emergencia del centro donde se desarrolle el trabajo que debe ser conocido por el personal del **Grupo Cabello** que esté prestando el servicio.

Gracias a los protocolos de prevención y gestión de riesgos medioambientales las empresas del **Grupo Cabello** han obtenido los siguientes certificados ISO:

Cabello Servilimpsa, S.L.:



4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.1.4. Protocolo de buenas prácticas ambientales en la oficina

La adopción de medidas ambientales adecuadas es fundamental en la filosofía empresarial del **Grupo Cabello**, donde se prioriza el respeto y la protección del entorno natural. **Grupo Cabello** adopta un protocolo de buenas prácticas ambientales en la oficina en el que se establecen pautas y procedimientos que guían nuestras actividades diarias, enfocadas en la reducción de la huella ecológica y la promoción de la sostenibilidad según los siguientes principios:



CONSUMO DE AGUA:

- Cerrar los grifos cuando no se estén utilizando.
- Notificar sobre cualquier avería o pérdida que se detecte.
- No tirar residuos al inodoro.



CONSUMO DE ENERGÍA:

- Apagar la pantalla del ordenador cuando no se esté utilizando.
- Apagar ordenadores, impresoras y otros aparatos eléctricos cuando se termine la jornada de trabajo.
- Asegurarse de tener activado el modo de "bajo consumo" en su ordenador.
- Apagar las luces de los despachos, de las salas y de los baños cuando no se utilicen.
- Aprovechar siempre que se pueda la luz natural.
- Encender los sistemas de climatización solo cuando sea necesario, cerrar las puertas y ventanas cuando estén en funcionamiento y apagarlos en las salas cuando no se utilicen, mantener la temperatura en invierno en 20º c y en verano en 24º c.

4. Información sobre cuestiones medioambientales



CONSUMO Y RESIDUOS DE PAPEL:

- Intentar reutilizar el papel para borradores.
- Imprimir a dos caras y evitar imprimir documentos innecesarios.
- Utilizar más los medios de comunicación electrónicos.
- Siempre que sea posible procurar trabajar en el ordenador hasta versiones finales de los documentos para evitar la impresión de sucesivos borradores y, de esta forma, ahorrar papel.
- Depositar los residuos de cartón y el papel en contenedores o recipientes destinados para ello.



CONSUMO Y RESIDUOS DE PILAS:

- Utilizar las pilas recargables.
- Depositar las pilas gastadas en el contenedor adecuado. Este tipo de residuo será recogido por un gestor autorizado.



CONSUMO Y RESIDUOS DE TÓNER:

- Cuando se cambien los tóners y los cartuchos de las impresoras, los usados se depositarán en los contenedores habilitados para tal fin y serán recogidos por un gestor autorizado.



RESTO DE LOS RESIDUOS:

- La basura común o lo que no se pueda segregar, depositarla en los cubos de basura o papeleras para su entrega a los servicios municipales.

Avise al responsable del SGI en caso de cualquier incidencia ambiental.

4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.1.5. Protocolo de buenas prácticas ambientales en los servicios de limpieza

Grupo Cabello cuenta también con un protocolo de buenas prácticas ambientales aplicado específicamente a los servicios de limpieza que prestamos. Este protocolo no solo refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad, sino que también demuestra nuestra dedicación a proporcionar servicios de calidad que minimicen cualquier efecto adverso en el entorno, según los siguientes principios:



CONSUMO DE ENERGÍA:

- Apagar siempre las luces cuando se abandone una estancia (almacenes, aseos, etc.).
- Aprovechar siempre que se pueda la luz natural.
- No calentar el agua a no ser que lo indiquen las instrucciones de la etiqueta del producto.
- En la medida de lo posible utilizar equipos y maquinaria con mayor eficiencia y menor consumo.



CONSUMO DE AGUA:

- Cerrar los grifos cuando no se estén utilizando.
- Detectar si algún grifo gotea.
- Utilizar la cantidad de agua correcta en los cubos de fregado.
- No tirar residuos al inodoro.

4. Información sobre cuestiones medioambientales



PRODUCTOS QUÍMICOS Y ÚTILES DE TRABAJO:

- Todos los productos deben tener la etiqueta facilitada por el proveedor.
- Se deben seguir las instrucciones de utilización indicadas en las fichas técnicas y de seguridad de cada producto.
- Los símbolos de peligrosidad de los productos químicos informan del nivel de riesgo de cada uno de los productos.
- Los productos químicos serán almacenados siguiendo el cuadro de incompatibilidad, evitando que puedan reaccionar.
- La limpieza con microfibra reduce el consumo de agua y minimiza el vertido de los productos a la red de saneamiento.
- En la medida de lo posible se intentará utilizar los productos sin peligrosidad y/o los productos ecológicos.



GENERACIÓN DE LOS RESIDUOS:

- Para los residuos peligrosos que se generen de la limpieza (envases vacíos de productos peligrosos de limpieza, trapos contaminados, etc.) se utilizarán los contenedores facilitados por un gestor autorizado de residuos.
- En los servicios cuya gestión de los residuos sea municipal, se deberán utilizar correctamente los contenedores disponibles para ello.



MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS:

- Se deberán mantener en condiciones adecuadas los equipos de trabajo, realizando revisiones periódicas.
- Se comprobará que los equipos y la maquinaria tengan el marcado de homologación (CE).
- Cuando no se esté utilizando una máquina, se desconectará de la corriente.
- Cada máquina deberá disponer de su manual de uso.
- Se realizará un uso correcto de la maquinaria conforme a su manual de uso.

Servilimpsa ha iniciado los procesos para determinar y calcular su huella de carbono.

4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.2. Economía circular y objetivos de reducción de insumos

4.2.1. Objetivo: Reducción del Consumo de Papel

Grupo Cabello ha implementado diversas acciones destinadas a reducir su consumo de papel que se basa en la contabilización detallada del consumo por número de servicios. Además, se llevaron a cabo reuniones de concienciación entre el personal de oficina para fomentar la minimización del consumo de papel y se incentivó el uso de medios electrónicos como el correo electrónico y programas informáticos.

La adopción de bandejas de papel reciclado y la preferencia por la doble cara en la impresión interna también formaron parte de las medidas implementadas. Asimismo, se continuó promoviendo la digitalización de la documentación y la difusión de Buenas Prácticas Ambientales.

4.2.2. Objetivo: Uso de Productos Ecológicos

Grupo Cabello se propuso ampliar su oferta de servicios con productos ecológicos, tras una exhaustiva búsqueda de proveedores y la comparativa de precios, se ha conseguido lanzar una oferta interesante para los clientes. La empresa continuará promoviendo la utilización de productos de limpieza ecológicos para todos sus nuevos clientes.



4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.2.3. Objetivo: Reducción del Consumo de Electricidad

Con el fin de reducir su consumo de electricidad, **Grupo Cabello** implementó una serie de medidas durante los meses de verano. Esto incluyó la planificación de jornadas específicas para el personal de la oficina y un cambio en el horario laboral durante los meses de julio y agosto. Estas acciones permitieron reducir las horas de máxima temperatura durante el horario laboral, lo que a su vez contribuyó a una disminución significativa en el consumo de electricidad y en el uso del aire acondicionado. El objetivo se logró con éxito, demostrando el compromiso de la empresa con la eficiencia energética y la sostenibilidad ambiental.

En definitiva, el **Grupo Cabello** está firmemente comprometido con la reducción de residuos y la promoción de prácticas sostenibles, alcanzando con éxito sus objetivos y avanzando hacia una economía más circular y respetuosa con el medio ambiente.



4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.3. Resultados obtenidos

Todas las políticas implantadas y los objetivos marcados han permitido la reducción de los consumos y de los residuos producidos por el **Grupo Cabello**. Concretamente, el cálculo de los mismo se refleja en la siguiente tabla:

Tabla 9.- Registro de consumos y residuos del **Grupo Cabello**.

CONSUMOS	TOTAL 2021	TOTAL 2022	TOTAL 2023
Consumo de energía eléctrica (oficina)	147.797,74 kWh	233.994,27 kWh	349.047,88 kWh
Consumo de agua	895,50 m ³	729,75 m ³	993,00 m ³
Consumo de papel	368.500,00	408.000,00	453.000
Consumo de combustibles	46.729,38 l/Km	52.496,58 l/Km	72.409,14
RESIDUOS	TOTAL 2021	TOTAL 2022	TOTAL 2023
Envases con restos de sustancias peligrosas	26 Kg	14 Kg	16,67 Kg
Materiales absorbentes	26 Kg	0 Kg	33,50 Kg
Anticongelantes	74 Kg	0 Kg	3,34 Kg
Filtros de aceite	340 Kg	0 Kg	233,35 Kg
Líquidos de frenos	4 Kg	0 Kg	0 Kg
Otros aceites de motor y lubricantes	5.444 Kg	667 Kg	3.433,34 Kg
Envases metálicos	5 Kg	0 Kg	8 Kg
Neumáticos	738 Kg	1.140 Kg	2.888 Kg
Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	0 Kg	0 Kg	540 Kg
Metales férricos	0 Kg	0 Kg	296 Kg
Plástico	0 Kg	0 Kg	420 Kg

4. Información sobre cuestiones medioambientales

El análisis comparativo de los residuos de los años 2021, 2022 y 2023 del **Grupo Cabello** de la Tabla 9 muestra una evolución significativa en varios aspectos del consumo de recursos y generación de residuos de la organización durante los años 2021, 2022 y 2023.

En lo referente a los **consumos**: Se observa un incremento de energía eléctrica y una ligera disminución del consumo de agua de 895,50 m³ en 2021 a 729,75 m³ en 2022, con un incremento a 993,00 m³ en 2023. El consumo de papel y de combustibles también han seguido una tendencia ascendente.

En lo referente a los **residuos**: Los envases con restos de sustancias peligrosas: Disminuyeron inicialmente de 26 Kg en 2021 a 14 Kg en 2022, pero aumentaron ligeramente a 16,67 Kg en 2023; los materiales absorbentes no generaron residuos en 2022, pero en 2023 se reportaron 33,50 Kg; los anticongelantes, se redujeron a 0 Kg en 2022, con un leve aumento a 3,34 Kg en 2023; los filtros de aceite: Notaron una disminución drástica a 0 Kg en 2022, pero aumentaron a 233,35 Kg en 2023; en lo referente a los líquidos de frenos, no se generaron residuos en 2022 ni en 2023. Los residuos de otros aceites de motor y lubricantes pasaron de 5.444 Kg en 2021 a 3.433,34 Kg en 2023, mostrando una significativa reducción. Los envases metálicos: Aumentaron a 8 Kg en 2023, después de no reportar residuos en 2022. Los neumáticos: Experimentaron un incremento constante, pasando de 738 Kg en 2021 a 2.888 Kg en 2023. Los aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes, no generaron residuos en 2021 y 2022, pero se registraron 540 Kg en 2023. Los metales férricos tampoco generaron residuos en 2021 ni en

2022, pero en 2023 se reportaron 296 Kg y el plástico: no generó residuos en 2021 ni en 2022, y se generaron 420 Kg en 2023.

En general, se observa un aumento en las cifras que se puede atribuir a la correcta implementación y perfeccionamiento de una cultura de registros dentro de la empresa, que ha sido desarrollada progresivamente y está alcanzando su plena eficiencia en 2023. Además, este crecimiento también refleja una recuperación de los datos a niveles superiores a los anteriores a la pandemia.

4. Información sobre cuestiones medioambientales

→ CÁLCULO DE HUELLA DE CARBONO

El **Grupo Cabello** en su compromiso con la sostenibilidad ha iniciado este 2023 a calcular el impacto de huella de carbono que genera su actividad, para el cálculo de impacto en el medioambiente y su cálculo de la huella de carbono, utiliza la aplicación facilitada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

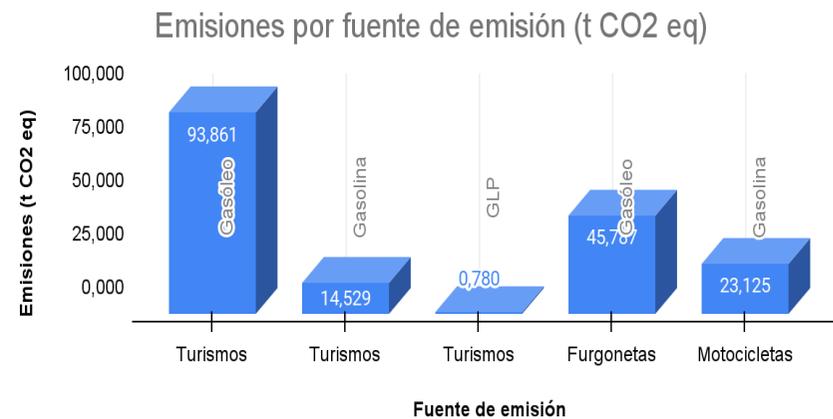
El cálculo de la huella de carbono es importante para cuantificar las fuentes de emisiones principales y tener una imagen completa del impacto de la organización en el cambio climático. Asimismo, es el primer paso para llevar a cabo un plan de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

El cálculo de la huella de carbono también permite identificar las mayores fuentes de emisión de GEI de una organización y tener una imagen global de su impacto sobre el cambio climático. Constituye una base necesaria para abordar y continuar en el tiempo acciones de reducción de este impacto.

Emisiones Directas (Alcance 1)

Los factores de emisión han sido seleccionados del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (Factores de emisión MITECO calculadora organizaciones, versión 29).

Por fuente de emisión, la mayor parte de las emisiones corresponden a turismos de gasóleo A y furgonetas de gasóleo A:

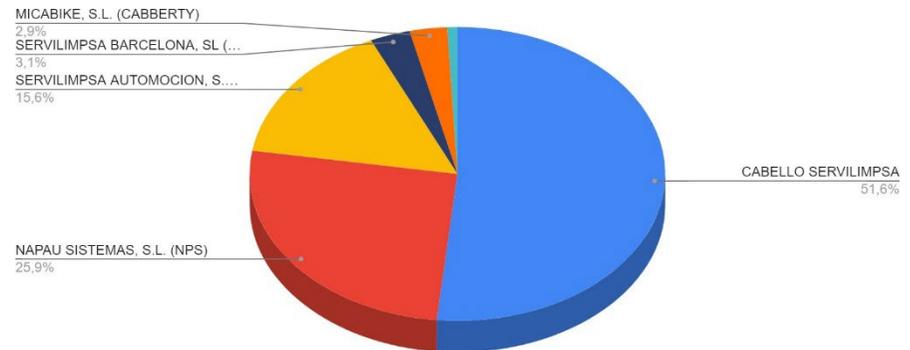
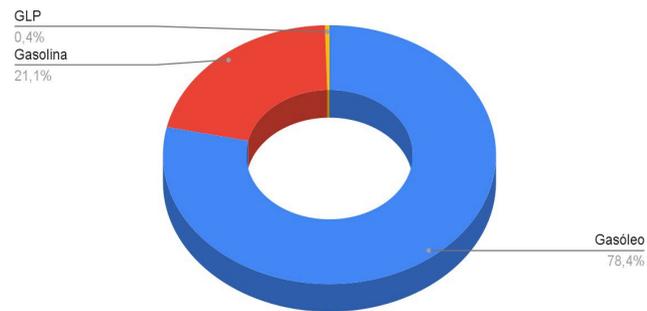


4. Información sobre cuestiones medioambientales

Del total de emisiones y teniendo en cuenta el flujo fuente, el 78,4 % proviene de la combustión de gasóleo A por los vehículos propiedad de la empresa.

Las emisiones y su distribución por sociedad que compone el grupo se muestran a continuación:

Total emisiones t CO2 equivalentes



Teniendo en cuenta que las emisiones fugitivas provienen únicamente del retimbrado de extintores con un total de 0,00035 t CO2 eq y que la combustión móvil es de 178,09 t CO2 eq, el total, de emisiones de Alcance 1 para el Grupo Cabello es de:

Total de emisiones Alcance 1 178,09 t CO₂ eq

4. Información sobre cuestiones medioambientales

Emisiones Indirectas (Alcance 2)

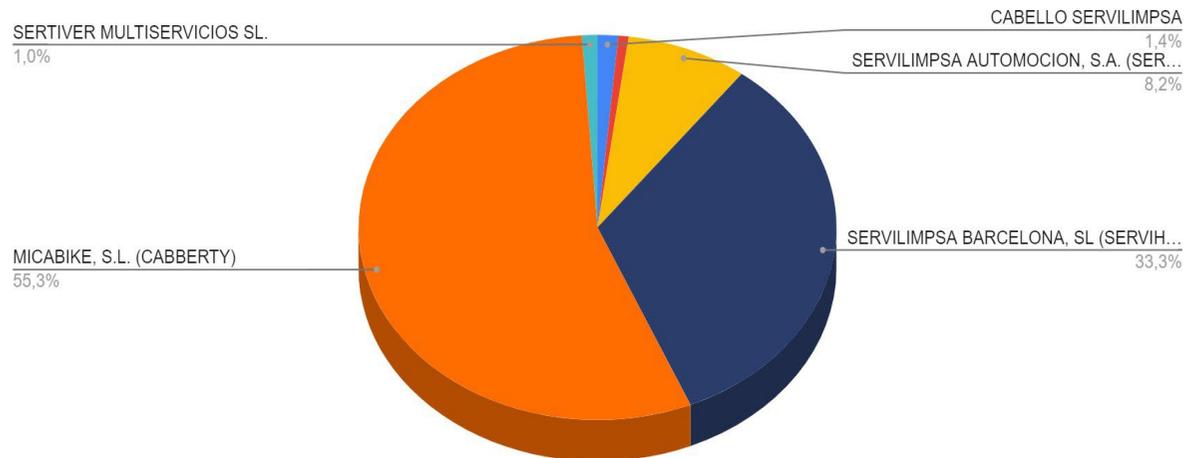
Este alcance engloba las emisiones procedentes de las demandas energéticas producidas por las oficinas donde opera la organización. El Dato de Actividad también proviene de las facturas emitidas por la empresa comercializadora, mientras que el Factor de Emisión del CO2 equivalente es el aportado por la documentación del MITERD, en los Factores de emisión miteco calculadora organizaciones, v29.

Alcance 2 para el **Grupo Cabello** es de:

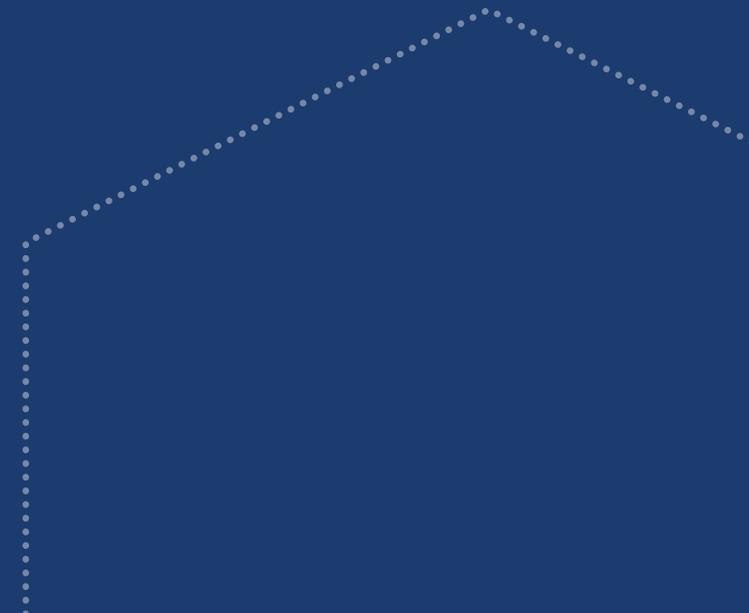
Total de emisiones Alcance 2

57,53 t CO₂ eq

Las emisiones y su distribución referentes al Alcance 2 son las siguientes:



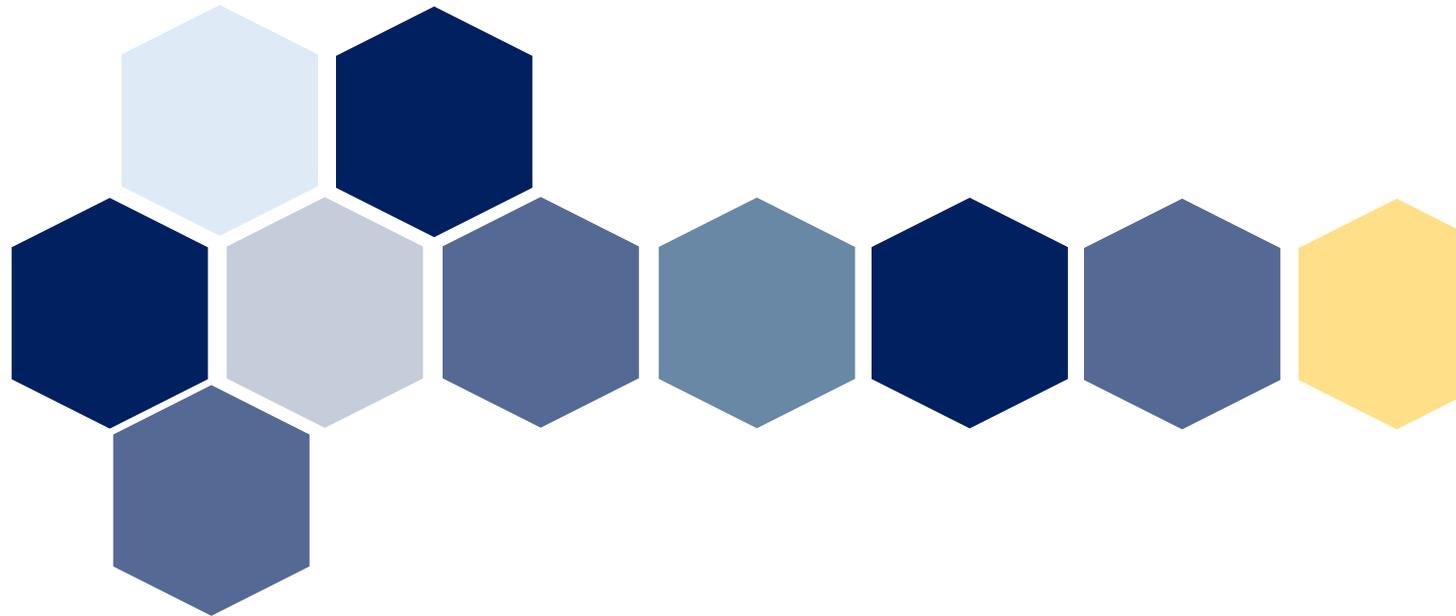
5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Las cuestiones sociales y con relación al personal del **Grupo Cabello** se han desarrollado, en algunos de los apartados, con relación a la **media del año 2022 y 2023**.

En las empresas del **Grupo Cabello** no contamos con ningún empleado de subcontrata; todo el personal es contratado directamente por el **Grupo Cabello**. Esto implica que no empleamos personal de otras empresas a tiempo completo en nuestros centros de trabajo. En consecuencia, no hay trabajadores de subcontratas a tiempo completo ni de manera permanente.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

5.1. Empleo

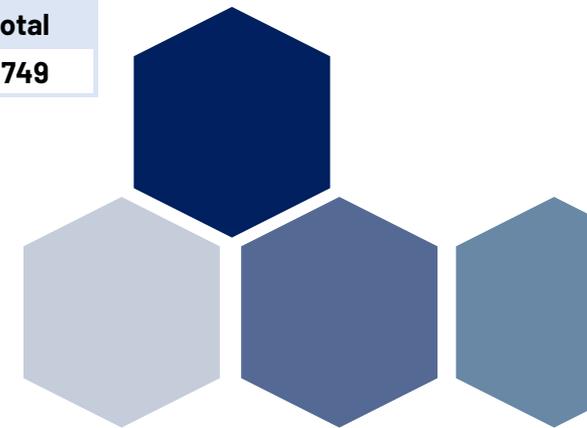
En **Grupo Cabello** consideramos que nuestro equipo es el recurso más valioso, motivo por el cual nos esforzamos en adoptar las prácticas óptimas relacionadas con el crecimiento profesional, la educación continua, la justa compensación, el ambiente de trabajo y las oportunidades de progresión en la carrera. Es relevante señalar en cuanto a la distribución de género entre el personal que, debido a factores culturales e históricos, el sector de la limpieza ha estado predominantemente influenciado por la presencia femenina.

En cuanto a la estrategia de salarios e incentivos de **Grupo Cabello**, esta se conforma siguiendo los criterios dictados por la legislación actual en el sector, garantizando una política salarial exenta de cualquier forma de discriminación. Por la naturaleza del trabajo en **Grupo Cabello**, los empleados no se llevan tareas a casa después de su horario laboral y, esa es la cultura empresarial que rige en el resto de los puestos de trabajo de las empresas que conforman el **Grupo Cabello**, en las que se aboga por la desconexión laboral.

Tabla 10.- Número total y distribución de empleados por sexo

Total 2022					Total 2023				
Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
884	0,81	202	0,19	1.086	1352	0,77	397	0,23	1.749

El aumento de número de empleados en 2023 se puede explicar por la absorción de algunas unidades de trabajo, la apertura de nuevas líneas de negocio y el aumento de bajas por enfermedad común que se han tenido que sustituir mediante nuevas contrataciones.

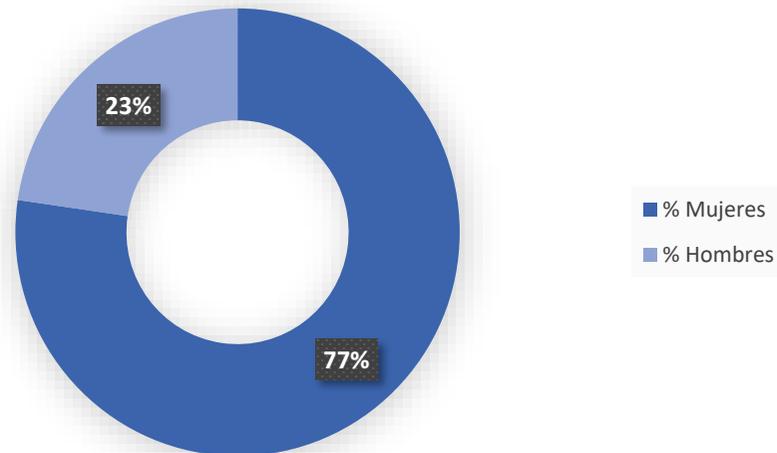


5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Figura 6.- Distribución de empleados por sexo

En **Grupo Cabello** estamos orgullosos de que la mayoría de nuestra plantilla esté compuesta por mujeres, representando el 77% de la plantilla, con 1.352 mujeres frente a 397 hombres en 2023. Este balance refleja nuestro compromiso con la igualdad de género y la promoción de un entorno laboral inclusivo y diverso, donde el talento femenino juega un papel crucial en el éxito y crecimiento de nuestra organización.

Total 2022					Total 2023				
Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total
884	0,81	202	0,19	1.086	1352	0,77	397	0,23	1.749

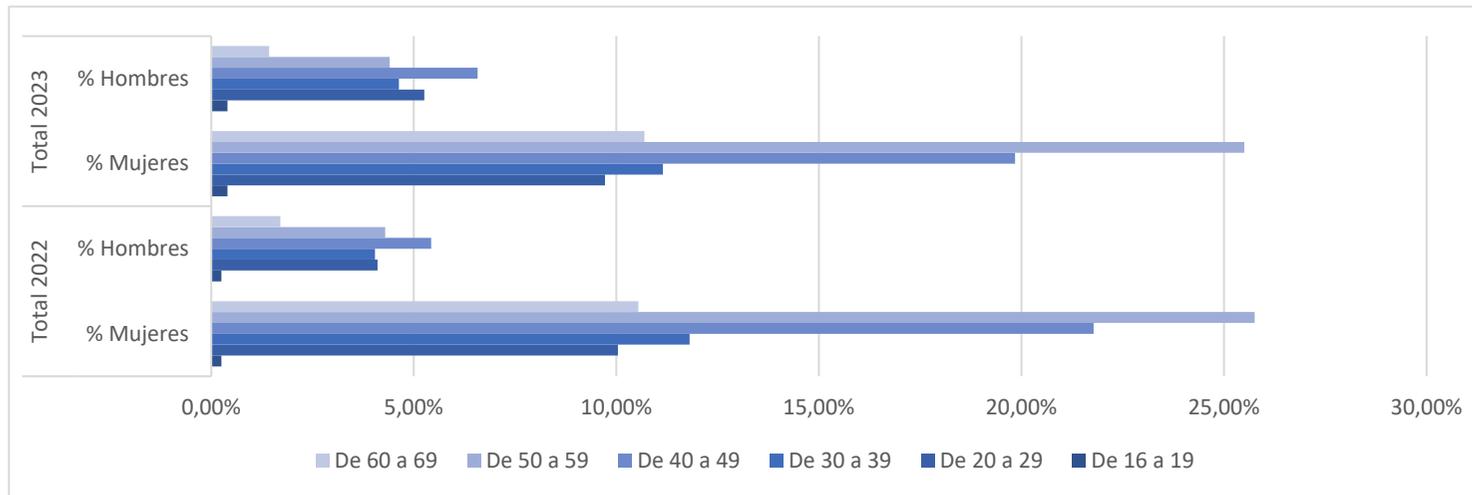


5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 11.- Número total y distribución de empleados por edad

	Total 2022						Total 2023					
	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total	% s/total	Mujeres	% s/total	Hombres	% s/total	Total	% s/total
De 16 a 19	4	0,25%	4	0,25%	8	1%	7	0,40%	7	0,40%	14	1%
De 20 a 29	159	10,04%	65	4,10%	224	14%	170	9,72%	92	5,26%	262	15%
De 30 a 39	187	11,81%	64	4,04%	251	16%	195	11,15%	81	4,63%	276	16%
De 40 a 49	345	21,78%	86	5,43%	431	27%	347	19,84%	115	6,58%	462	26%
De 50 a 59	408	25,76%	68	4,29%	476	30%	446	25,50%	77	4,40%	523	30%
De 60 a 69	167	10,54%	27	1,70%	194	12%	187	10,69%	25	1,43%	212	12%
TOTALES	1.270	80,18%	314	19,82%	1.584	100%	1.352	77,30%	397	22,70%	1.749	100%

Figura 7.- Número total y distribución de empleados por edad

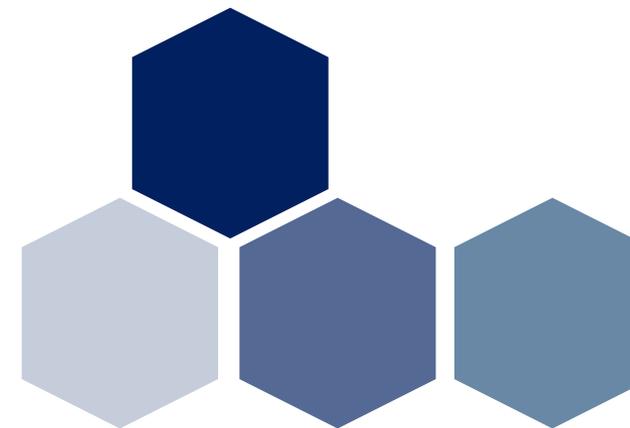


5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

En **Grupo Cabello**, la mayoría de la plantilla se encuentra en los rangos de edad de 30 a 39, 40 a 49 y 50 a 59 años. Según la Tabla 11, en 2022, el 73% de los empleados se concentraba en estos grupos etarios, con 251 empleados de 30 a 39 años (16%), 431 empleados de 40 a 49 años (27%) y 476 empleados de 50 a 59 años (30%). En 2023, esta tendencia se mantuvo, con un 72% de los empleados en estos rangos de edad, distribuidos en 276 empleados de 30 a 39 años (16%), 462 empleados de 40 a 49 años (26%) y 523 empleados de 50 a 59 años (30%).

Tabla 12.- Número total y distribución de empleados por categoría profesional

	Total 2022		Total 2023	
	Mujeres	Hombres	Mujer	Hombre
Directivo/Jefe	1	12	15	1
Personal de estructura	40	32	88	92
Personal operativo	843	158	1263	290
TOTAL	884	202	1366	383

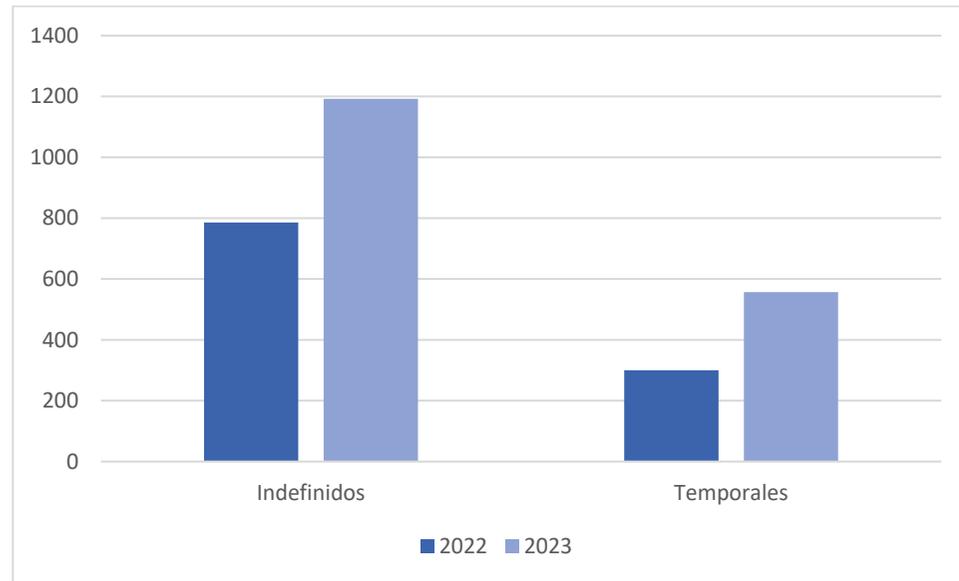


5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 13.- Número total y distribución por sexo de modalidades de contrato de trabajo

	Total 2022			Total 2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Indefinidos	634	152	786	903	289	1.192
Temporales	250	50	300	449	108	557
Totales	884	202	1.086	1.352	397	1.749

Figura 8.- Número total y distribución por sexo de modalidades de contrato de trabajo



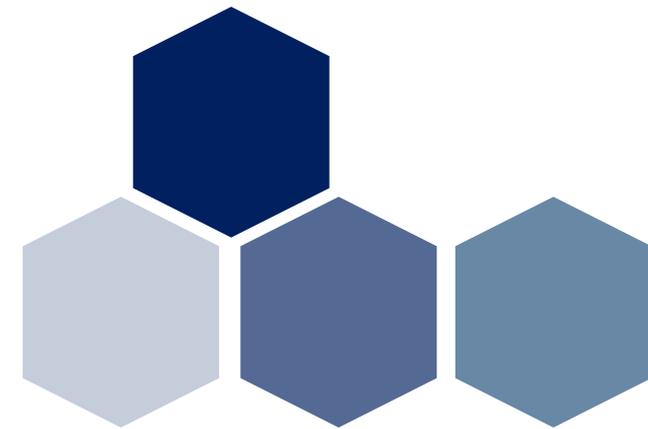
*La mayoría de nuestros trabajadores son **mujeres** con **contrato indefinido** en un rango de edad de entre **40 a 59 años.***

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

El número de contratos para las mujeres aumentó de 884 en 2022 a 1.352 en 2023, mientras que para los hombres aumentó de 202 en 2022 a 397 en 2023. Esto muestra una tendencia de incremento en la contratación tanto femenina como masculina, con un aumento notable en la proporción de contratos indefinidos para las mujeres en 2023.

Tabla 14.- Promedio anual de contratos indefinidos y temporales por sexo

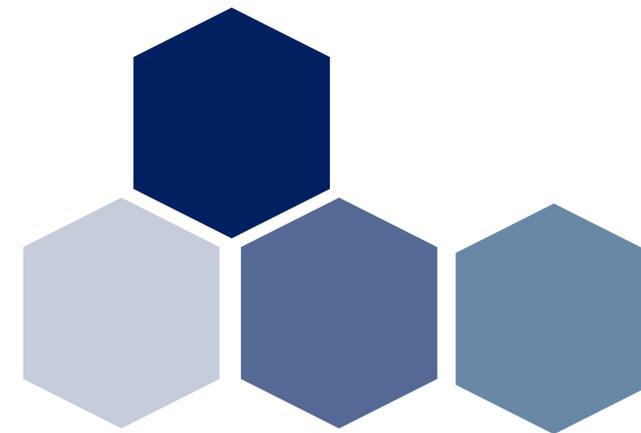
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinidos	124,26	291,05	415,31	193,07	405,24	598,31
Temporales	21,21	99,69	120,9	41,71	115,37	157,07
Totales	145,47	390,74	536,21	234,78	520,60	755,38



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla15.- Promedio anual de contratos indefinidos por edad

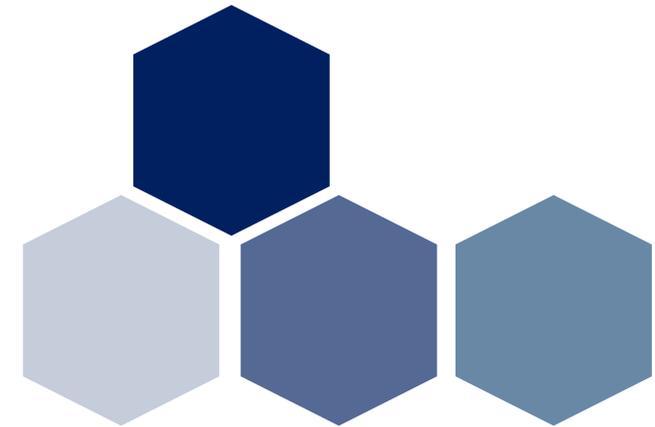
	TOTAL 2022			Total 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
De 16 a 19	0,55	0,3	0,85	0,59	0,12	0,71
De 20 a 29	19,2	15,22	34,42	28,40	21,58	49,98
De 30 a 39	28,57	32,9	61,47	44,68	52,70	97,38
De 40 a 49	32,55	79	111,55	56,89	105,29	162,17
De 50 a 59	31,43	103,57	135	46,23	146,52	192,75
De 60 a 69	11,96	60,06	72,01	16,29	79,03	95,32
Totales	124,26	291,05	415,31	193,07	405,24	598,31



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 16.- Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional

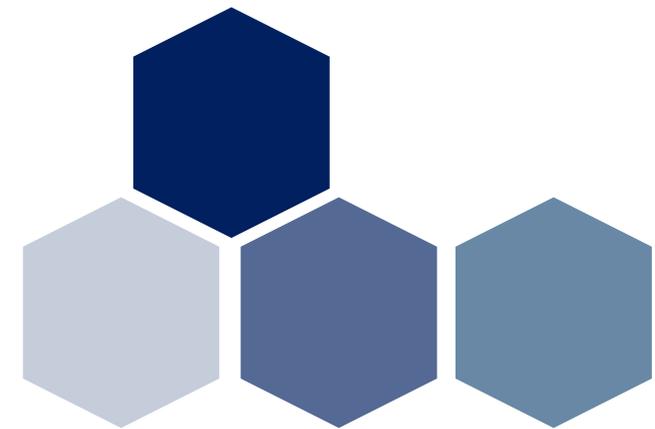
Categoría	2022			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivo/Jefe	8,21	1	9,21	13,04	1,00	14,04
Personal de estructura	17	15,79	33,27	43,92	36,48	80,40
Personal operativo	99	274,26	372,83	136,11	367,76	503,87
Total	124,26	291,05	415,31	193,07	405,24	598,31



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 17.- Promedio anual de contratos temporales por edad

	TOTAL 2022			Total 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
De 16 a 19	0	0,22	0,22	2,28	2,05	4,33
De 20 a 29	5,08	13,44	18,52	17,81	24,91	42,72
De 30 a 39	3,04	17,07	20,11	5,45	19,29	24,75
De 40 a 49	4,27	30,52	34,78	9,35	33,12	42,47
De 50 a 59	5,09	31	36,09	5,53	29,99	35,52
De 60 a 69	3,74	7,43	11,17	1,28	6,01	7,29
Totales	21,21	99,69	120,9	41,71	115,37	157,07



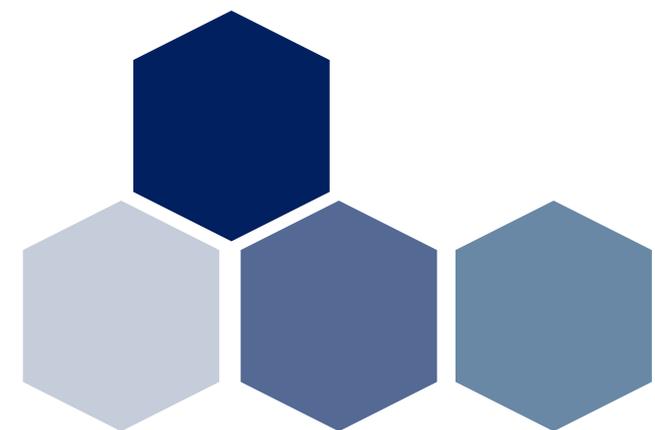
5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 18.- Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional

Etiquetas de fila	2022			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivo	0	0	0	0,14	0,00	0,14
Personal de estructura	1,09	2,21	3,3	11,40	4,97	16,37
Personal operativo	20,13	97,48	117,6	30,16	110,39	140,56
Total	21,21	99,69	120,9	41,71	115,37	157,07

Tabla 19.- Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo

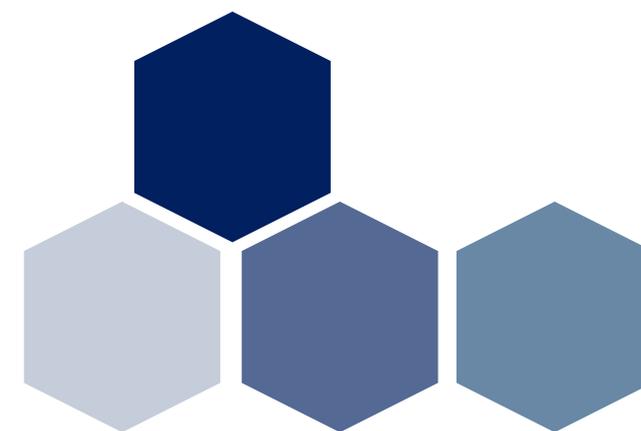
2022			2023		
Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
45,21	270,98	316,19	46,38	323,99	370,38



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 20.- Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad

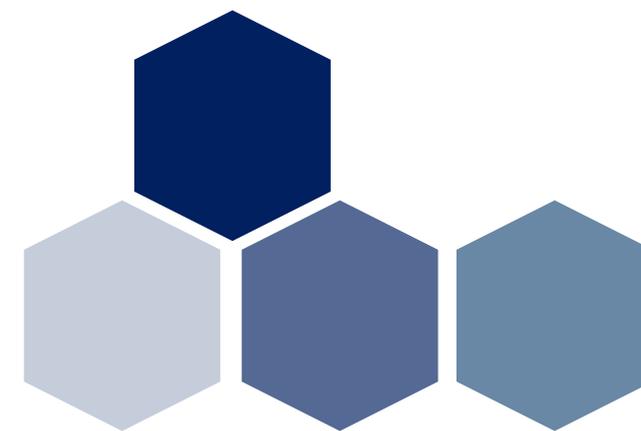
	2022			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
De 16 a 19	0	0,51	0,51	1,34	0,88	2,22
De 20 a 29	9,2	17,99	27,19	11,68	27,37	39,05
De 30 a 39	11,05	30,77	41,82	9,86	39,73	49,59
De 40 a 49	8,44	71,72	80,17	10,75	87,96	98,71
De 50 a 59	9,7	100,43	110,13	7,81	119,11	126,92
De 60 a 69	6,83	49,55	56,37	4,93	48,94	53,88
Totales	45,21	270,98	316,19	46,38	323,99	370,38



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 21.- Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional

Clasificación profesional	2022			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivo	0	1	1	0	0	0
Personal de estructura	1,91	1,95	3,86	9,36	12,09	21,45
Personal operativo	43,30	268,03	311,33	37,02	311,91	348,93
Total	45,21	270,98	316,19	46,38	323,99	370,38

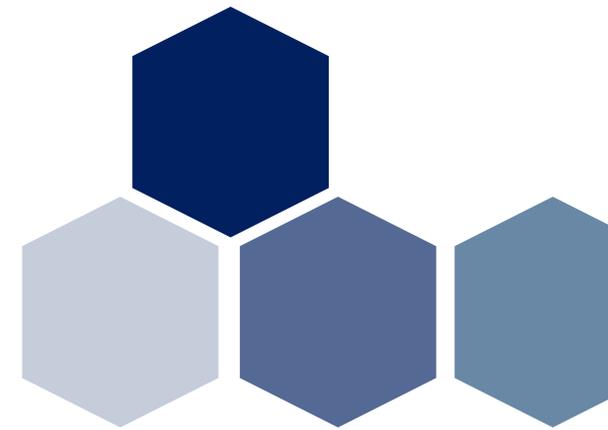
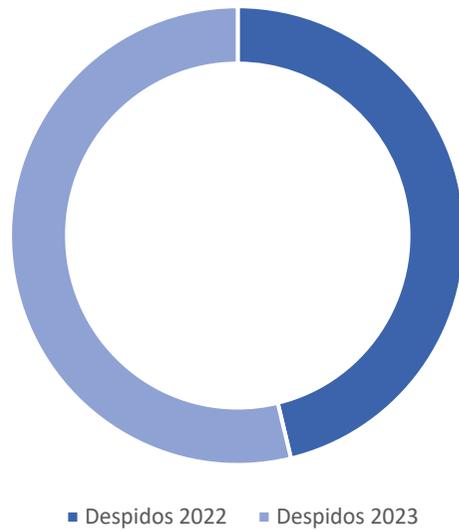


5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 22.- Número de despidos por sexo

2022			2023		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
8	35	43	6	44	50

Figura 9.- Número de despidos 2022 vs 2023



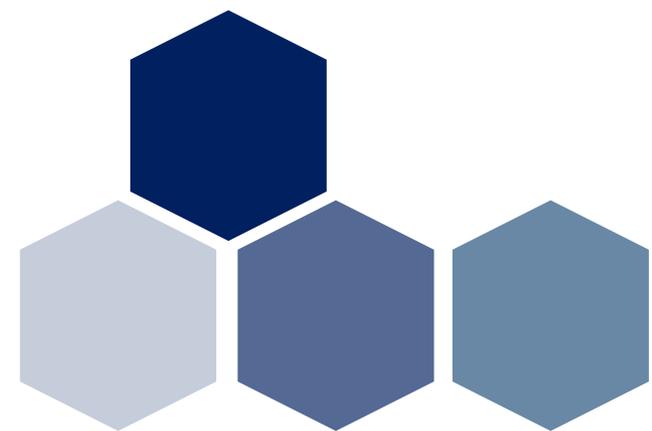
5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 23.- Número de despidos por edad

Edad	2022	2023
De 16 a 19	1	2
De 20 a 29	2	11
De 30 a 39	7	12
De 40 a 49	6	10
De 50 a 59	18	7
De 60 a 69	9	8

Tabla 24.- Número de despidos por categoría profesional

Categoría	Total 2022	Total 2023
Directivo	0	0
Personal de estructura	1	0
Personal operativo	42	50
Totales	43	50



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

La política de compensación de **Grupo Cabello** se basa en la aplicación de un sistema retributivo que no genere discriminación y que mantenga una política salarial clara y objetiva, garantizando la transparencia del sistema retributivo. Por ello se trabaja para garantizar la transparencia en la definición de puestos y su coherencia con el perfil requerido para su desempeño, la asignación de funciones, responsabilidades y complementos retributivos.

Además, se hace énfasis en la existencia de un buen clima laboral, con medidas de seguridad e higiene adecuadas y con una política retributiva acorde al mercado, incluidas retribuciones medias de directivos y consejeros.

En las siguientes Tablas se incluyen los datos de la remuneración media de **Grupo Cabello** por edad, sexo y categoría profesional.

El **Grupo Cabello** ha realizado análisis adicionales de la brecha salarial y no existe diferencia por género a igualdad de puesto superior al 25%, por lo tanto, no es necesaria una justificación objetiva según establece el artículo 28.8 del Estatuto de los Trabajadores. Además, con el objeto de dar respuesta a las necesidades personales durante el año 2022 se han acogido al permiso de paternidad 6 personas y 1 al de maternidad; en 2023 se han acogido 5 hombres al permiso de paternidad y una mujer al de maternidad. En cuanto al promedio de permanencia, en 2023 fue en **Grupo Cabello** de 12 años como media de las empresas del grupo.

La remuneración media del **Grupo Cabello** en 2022 fue de 16.415,67 €,

en 2023 la remuneración media fue de 17.085,02 € y, la remuneración media de los miembros del comité de dirección ha mostrado estabilidad en los últimos dos años, siendo de 77.984,86 € en 2022 y 78.401,14 € en 2023. Comparativamente, el Director General ha mantenido una remuneración media cercana a estas cifras, alcanzando los 73.210,16 € en 2022 y 75.000 € en 2023 se ha mantenido igual.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, las oficinas operan de 8:30 a 14:30 y de 16:00 a 18:00, con un horario especial los viernes de 7:00 a 15:00h. Siendo la modalidad de trabajo 100% presencial por el tipo de trabajo desempeñado por la mayoría del personal operativo del **Grupo Cabello** y para garantizar la desconexión laboral del personal de estructura.



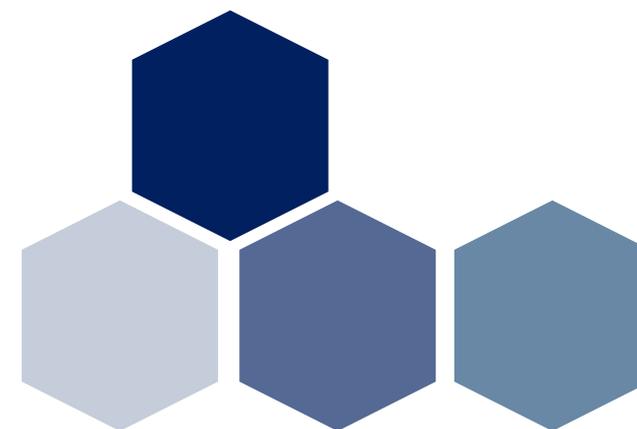
5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 25.- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo

Total 2022		Total 2023	
Mujeres	Hombres	Hombre	Mujer
16.421,15 €	16.400,77 €	19.218,69 €	16.458,49 €

Tabla 26.- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad

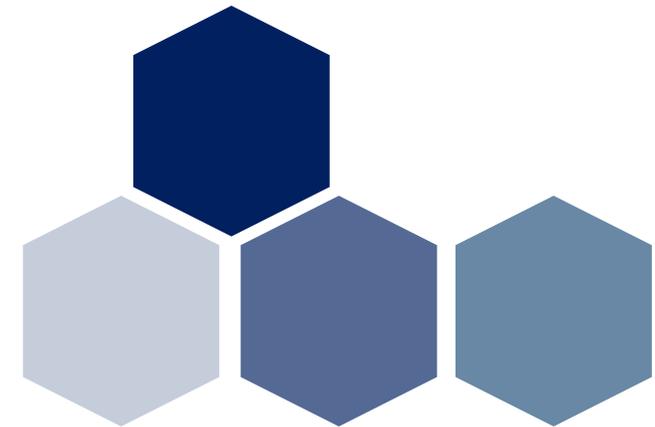
	Total 2022		Total 2023	
	Mujeres	Hombres	Hombre	Mujer
De 16 a 19	15.892,96 €	15.979,47 €	16.221 €	15.294 €
De 20 a 29	16.256,37 €	16.292,66 €	17.042 €	15.583 €
De 30 a 39	16.191,80 €	16.303,68 €	19.027 €	16.411 €
De 40 a 49	16.300,61 €	16.385,97 €	20.879 €	16.174 €
De 50 a 59	16.385,87 €	16.383,63 €	20.114 €	16.732 €
De 60 a 69	16.195,34 €	16.277,40 €	18.326 €	17.242 €



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 27.- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por clasificación profesional

Clasificación profesional	Total 2022		Total 2023	
	Mujeres	Hombres	Hombre	Mujer
Jefe	22.844,22 €	19.540,66 €	34.472,50 €	24.162,48 €
Personal de estructura	16.386,17 €	16.380,42 €	20.247,77 €	17.469,40 €
Personal operativo	16.300,61 €	16.291,72 €	18.103,23 €	16.381,95 €



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

5.2. Organización del trabajo, salud y seguridad laboral



El **Grupo Cabello** vela por el mantenimiento de un entorno de trabajo saludable que permita a los empleados disfrutar de tiempo para su ocio personal a través de una buena gestión del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso. A su vez se dedican todos los recursos necesarios para la seguridad de los trabajadores y la preservación de su salud; para ello, cuenta con un procedimiento para asegurar que los trabajadores y otras partes interesadas reciben y entienden la información pertinente sobre Prevención de Riesgos Laborales para asegurar que están representados en asuntos de seguridad y salud, que son informados sobre quién o quiénes son sus representantes sobre Seguridad y Salud en el trabajo y sobre la persona designada o modalidad de gestión relativa a la seguridad y salud de que se dispone en la organización y pone a disposición de sus empleados canales específicos para asegurar la bidireccionalidad de la comunicación.

La comunicación interna garantiza que todos los empleados de todos los niveles conozcan, comprendan y cumplan los requisitos del Sistema de Gestión Integrado.

Así mismo, el **Grupo Cabello** cuenta con un protocolo de organización interna que garantiza que cualquier persona que desarrolle su actividad cuenta con las aptitudes necesarias al cargo, tomando como base una educación, formación y/o experiencias adecuadas, identificando las necesidades de formación. Asimismo, se establece la metodología de sensibilización que conciencie a todo el personal de la organización, a contratistas y a visitantes sobre la importancia de sus actividades en el ámbito de la gestión de la Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud Laboral.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Así mismo, todos los trabajadores serán informados de:

- Riesgos específicos de su puesto de trabajo.
- Riesgos generales del entorno en donde se desarrolla su trabajo.
- Las medidas y actividades de protección destinadas a eliminar o reducir o controlar el nivel de los riesgos identificados y valorados en la evaluación de su puesto de trabajo, incluyendo la relación de equipos de protección.
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- La información establecida en la ley y en otras disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- Los resultados de las medidas de vigilancia y control de la salud.
- Información para la toma de conciencia ambiental del personal.
- Cualquier otra información que se requiera de acuerdo con los procedimientos del Sistema de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud.
- Cualquier otra información que pudiera afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Este enfoque proactivo hacia la información y formación en seguridad y salud es un pilar esencial en nuestra estrategia para minimizar riesgos y asegurar un ambiente laboral óptimo.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

5.3. Absentismo

Para el **Grupo Cabello** el absentismo es un parámetro clave para entender cómo las prácticas de seguridad y salud laboral influyen directamente en la presencia y productividad de los trabajadores. El análisis del absentismo, presentado en las siguientes tablas, ofrece una ventana a la efectividad de las políticas implementadas y su impacto en la fuerza laboral. Cabe destacar que en 2022 y en 2023 **no se han presentado enfermedades profesionales** en el **Grupo Cabello**.

Tabla 28.- Número de accidentes de trabajo por sexo

Total 2022			Total 2023		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
12	20	32	1	10	11

En la distribución de accidentes de trabajo por género entre 2022 y 2023, se observa una disminución significativa en el número total de accidentes tanto para mujeres como para hombres.

En 2022, se registraron 32 accidentes de trabajo en total, de los cuales 12 correspondieron a mujeres y 20 a hombres. Esto representó un 37.5% de los accidentes para las mujeres y un 62.5% para los hombres.

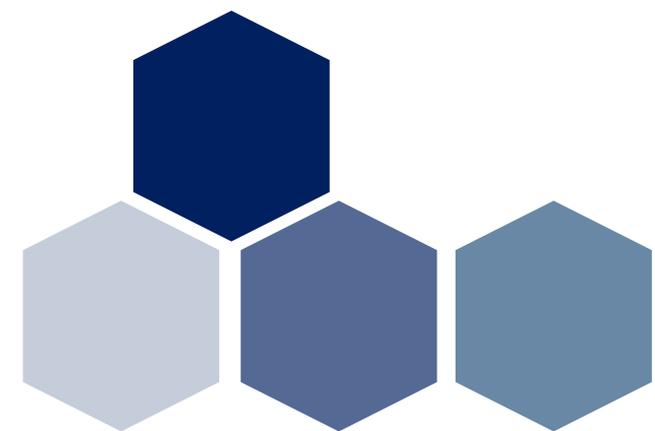
En 2023, el número total de accidentes de trabajo disminuyó a 11. De estos, 1 accidente correspondió a mujeres y 10 a hombres, lo que muestra una reducción notable en ambos géneros. En términos porcentuales, los accidentes de mujeres representaron un 9.1% del total, mientras que los de hombres representaron un 90.9%.

Esta tendencia refleja una mejora general en la seguridad laboral y una reducción significativa en los accidentes de trabajo en el **Grupo Cabello**.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 29.- Frecuencia total de accidentes laborales

EMPRESA	FRECUENCIA	
	2022	2023
SERVILIMPSA ARTEIXO S.L.U.	20,1	46,3
CABELLO SERVILIMPSA, S.L.U.	-	13,62
INVERSIONES GUAZUR, S.L.	-	-
MICABIKE, S.L.	-	-
SERVILIMPSA AUTOMOCIÓN, S.A.	28,37	22,6
SERVILIMPSA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.	20,83	37,45
SERVILIMPSA RENT, S.L.	-	-
SERVILIMPSA SEGUR, S.L.	-	-
NAPAU SISTEMAS, S.L.	40,82	12,54
EMA RESIDENCE, S.L.	-	-
EMA COMPETICIÓN, S.L.	-	-
SERVILIMPSA BARCELONA, S.L.	-	-
SERVILIMPSA COMUNICACIONES, S.L.	-	-



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 30.- Tasa de gravedad por sexo

	2022		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Leves	100%	100%	100%	100%
Graves	0%	0%	0%	0%

Tabla 31.- Número de empleados con derecho a baja por nacimiento

Total 2022			Total 2023		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
1	6	7	1	5	6

La información de la Tabla 31 muestra una estabilidad en la distribución de género entre los empleados que acceden a la baja por nacimiento, con una ligera disminución en el número total de empleados que ejercieron este derecho en 2023.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

5.4. Relaciones sociales

Grupo Cabello mantiene mecanismos para la organización del diálogo social a través de un mecanismo de cascada invertida, de abajo hacia arriba, en función de las divisiones de negocio y contando con los delegados de personal.

Todos los trabajadores del **Grupo Cabello** podrán transmitir las propuestas de formación, las quejas, reclamaciones, sugerencias y observaciones a través del Responsable de SGI/ Delegados de Prevención/Representante de los trabajadores/Responsable de Prevención verbalmente o vía correo electrónico.

Así mismo, todas las comunicaciones de las partes externas pueden ser recibidas de diferentes maneras (vía correo, correo electrónico, etc.) y por diferentes receptores. El Responsable de SGI se encarga de recibir, responder y archivar las comunicaciones relevantes de partes interesadas externas.

El **Grupo Cabello** se esfuerza por garantizar unas condiciones de trabajo justas, equidad salarial y un ambiente laboral seguro y enriquecedor para todos los empleados.

Todos los empleados del **Grupo Cabello** desempeñan sus funciones en España y el 100% de los contratos están cubiertos por convenio colectivo.

El **Grupo Cabello** está comprometido con la mejora continua de las condiciones laborales y el mantenimiento de un diálogo abierto y constructivo con sus empleados, con el objetivo de mantenerse como un lugar excepcional para trabajar aplicando los convenios vigentes en el sector.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

5.5. Colaboraciones y Patrocinios

Grupo Cabello apoya distintas iniciativas y eventos relacionados con deporte, cultura y de ámbito social. Cada unidad de negocio apoya áreas afines a su actividad.



Por ejemplo, **Cabberty** está muy presente en eventos deportivos, **Servihonda** en iniciativas de movilidad o clubes de motociclismo. Grupo Cabello, por su parte, es la marca que suele apoyar las iniciativas cercanas a la cultura y sociales.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Mostramos algunas de las colaboraciones y patrocinios de Grupo Cabello en 2023:

Culturales:

- Sabatic Festival 2023
- Brisa Music Festival 2023
- Teatro Soho-Caixabank

Deportivos:

- Fundación Unicaja Baloncesto
- Klimatiza Team (MTB Team)
- Federación Andaluza de Triatlón
- Club Triatlón Inacua Málaga
- Club Ciclismo Los Piratas
- Triatleta Alberto González (París 24)
- Media Maratón Málaga
- Triatlón de Torremolinos
- Triatlón de Benalmádena
- Triatlón de Mijas
- Ruta del Sol (Vuelta ciclista a Andalucía)
- Goldwing Club Andalucía

Sociales:

- Los Soles de Málaga – Fundación El Pimpi
- Campaña Donación de Sangre con Grupo La Pole y Cruz Roja



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

5.6. Formación

Grupo Cabello se compromete con el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores, impulsando el crecimiento a través de un plan de formación continuada, que incluye cursos de capacitación y actualización de conocimientos. Este enfoque hacia la educación continua se refleja en la dedicación de horas de formación, según se detalla por primera vez este año, agrupadas por categorías profesionales, tal y como muestra la Tabla a continuación.

Tabla 32.- Horas totales de formación de los empleados por categorías profesionales

	Nº TRABAJADORES	HORAS CURSO	HORAS TOTAL	Nº TRABAJADORES	HORAS CURSO	HORAS TOTAL
	2022			2023		
Jefe	2	8	10	6	196	308
Personal de estructura	7	266	273	56	452	994
Personal operativo	2.605	79	2.684	89	203	986

En esta Tabla ilustra la inversión en formación de la compañía, desglosada por categorías profesionales durante el año 2022 y 2023. Destaca la diversidad en la oferta formativa, adaptándose a las necesidades específicas de cada rol dentro del **Grupo Cabello**.

En la comparación de las horas totales de formación de los empleados por categorías profesionales entre 2022 y 2023, se observa un aumento significativo en la cantidad de horas de formación en todas las categorías profesionales.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

En 2022, los jefes participaron en 10 horas totales de formación con 2 trabajadores asistiendo a cursos de 8 horas. En 2023, el número de jefes que recibió formación aumentó a 6, acumulando un total de 308 horas de formación, con cursos de 196 horas en total.

Para el personal de estructura, en 2022, 7 empleados recibieron 273 horas de formación en cursos de 266 horas. En 2023, el número de empleados aumentó a 56, acumulando un total de 994 horas de formación con cursos de 452 horas.

El personal operativo también experimentó un aumento significativo en la formación. En 2022, 2.605 empleados recibieron un total de 2.684 horas de formación en cursos de 79 horas. En 2023, aunque el número de empleados que recibió formación disminuyó a 89, el total de horas de formación fue de 986 horas en cursos de 203 horas.

Estos datos permiten apreciar el enfoque en capacitación especializada por la que apuesta el **Grupo Cabello**.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

5.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad e igualdad

Las relaciones entre todos los integrantes del **Grupo Cabello** se fundamentan en el respeto mutuo, la dignidad humana y la igualdad, rechazando enfáticamente cualquier forma de comportamiento que pueda alentar, ya sea directa o indirectamente, actitudes de odio, hostilidad, discriminación o violencia por motivos de raza, ideología, religión, creencias, condición familiar, orientación sexual, género, enfermedad o discapacidad. Queda estrictamente prohibido cualquier acto que humille o maltrate a las personas, el abuso de poder y todo tipo de acoso, tanto físico como psicológico, o cualquier comportamiento que pueda crear un ambiente laboral hostil o intimidante. Se garantizará que el ejercicio de derechos fundamentales como la libertad de expresión, la asociación, la afiliación sindical y la negociación colectiva no sea indebidamente restringido conforme a la legislación aplicable.

El **Grupo Cabello** se compromete a garantizar la accesibilidad universal y la igualdad para personas con discapacidad. Esta intención se materializa a través de su proyecto desarrollado por la empresa Centro Especial de Empleo, S.L. que forma parte del Grupo y está específicamente dedicada a llevar a cabo la inclusión en el ámbito laboral a todas las personas y, especialmente para aquellas cuyas circunstancias personales relacionadas con su discapacidad les impidan trabajar en condiciones estándar.

Es importante destacar que en el resto de las empresas que forman parte del **Grupo Cabello** los procedimientos para el desarrollo profesional y la selección de personal, también se basan en la correspondencia con el perfil deseado y los méritos. La asignación de roles y posiciones se determina considerando las habilidades y competencias individuales.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Mediante la aplicación de estos principios, el propósito principal del **Grupo Cabello** es llevar a cabo una labor productiva que contribuya activamente al mercado, con el objetivo de fomentar la igualdad de trato y oportunidades sin distinción de género, promover políticas inclusivas, proporcionar empleo digno y ofrecer servicios personalizados de ajuste social y laboral para trabajadores con discapacidad.

Tabla 33.- Empleados con discapacidad

Categoría	Total 2022				Total 2023							
	Mujer	% s/total	Hombre	% s/total	Total	% s/total	Mujer	% s/total	Hombre	% s/total	Total	% s/total
Indefinido fijo/discontinuo - diversidad funcional	1	0,06%	0	0,00%	1	0,06%	0	0,00%	1	0,06%	1	0,06%
Indefinido tiempo completo - diversidad funcional	3	0,19%	7	0,44%	10	0,63%	1	0,06%	7	0,74%	8	0,80%
Indefinido tiempo parcial - diversidad funcional	4	0,25%	2	0,13%	6	0,38%	5	0,29%	4	0,23%	9	0,51%
Totales	8	0,51%	9	0,57%	17	1,07%	6	0,34%	12	0,69%	18	1,03%

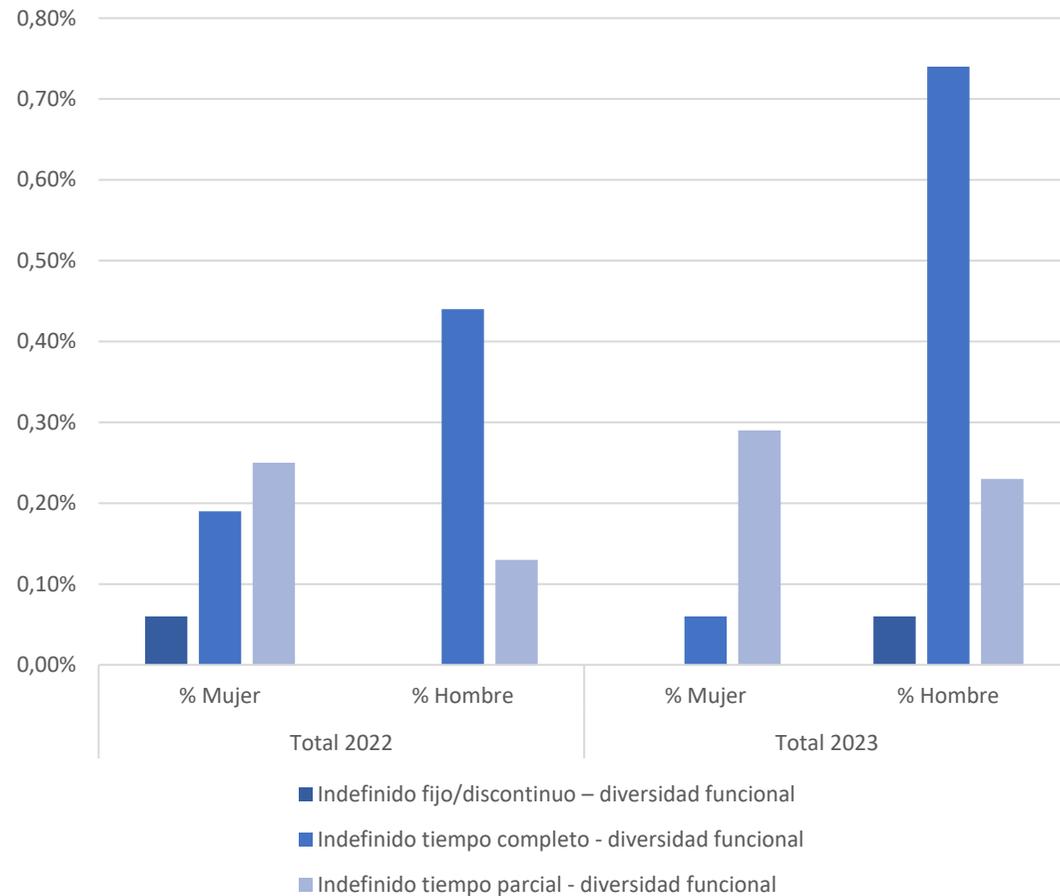
En la comparación del número de empleados con discapacidad entre 2022 y 2023, se observan cambios tanto en la cantidad total como en la distribución por tipo de contrato y género.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

En 2022, había un total de 17 empleados con discapacidad, representando el 1,07% de la plantilla. De estos, 8 eran mujeres (0,51%) y 9 eran hombres (0,57%). Por categorías, había 1 empleado con un contrato indefinido fijo/discontinuo, 10 con un contrato indefinido a tiempo completo, y 6 con un contrato indefinido a tiempo parcial.

En 2023, el número total de empleados con discapacidad aumentó ligeramente a 18, representando el 1,03% de la plantilla. De estos, 6 eran mujeres (0,34%) y 12 eran hombres (0,69%). La distribución por categorías fue de 1 empleado con un contrato indefinido fijo/discontinuo, 8 con un contrato indefinido a tiempo completo, y 9 con un contrato indefinido a tiempo parcial.

2023 mostró un ligero incremento en el número total de empleados con discapacidad, con una redistribución hacia más contratos indefinidos a tiempo parcial y un aumento en la representación masculina.



The background is a solid dark blue color. On the left side, there are two overlapping, semi-transparent light blue hexagons. On the right side, there is a dotted white line that forms a large, irregular shape, possibly a stylized letter 'A' or a similar geometric form. At the bottom right corner, there is a small, solid light blue hexagon.

6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

6. Información sobre el respeto a los derechos humanos

Grupo Cabello se rige por los valores fundamentales del Estatuto de los Trabajadores, asegurando la adhesión a los principios dictados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En ese sentido, se ha mantenido un firme respeto por la aplicación de estos derechos, evitando cualquier práctica que contravenga nuestros principios éticos y laborales. De esta manera, **Grupo Cabello** se compromete a la implementación de prácticas laborales que sean justas, éticas y que protejan integralmente los derechos de todos nuestros trabajadores y manifiesta un rechazo absoluto hacia el trabajo forzoso, el trabajo infantil en todas sus formas, así como cualquier comportamiento o actitud que proclive a la discriminación o la violencia, ya sea por motivos de ideología, creencia, raza, género, orientación sexual, discapacidad, o cualquier otra índole.

A lo largo del año 2023, no se han reportado quejas relativas a la infracción de derechos humanos o discriminación de cualquier tipo.

El **Grupo Cabello** se encuentra actualmente en la fase de implementación de los protocolos de compliance con el objetivo de garantizar el cumplimiento normativo integral. Este enfoque refleja nuestro compromiso continuo con la transparencia, la integridad y el compromiso con el cumplimiento de las regulaciones pertinentes en todas nuestras operaciones, implementando métodos de diligencia debida para prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de violación de los derechos humanos, incluyendo un sistema de denuncias para los casos de vulneración.



7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES

7. Información relativa a la lucha contra la corrupción, el soborno y contra el blanqueo de capitales

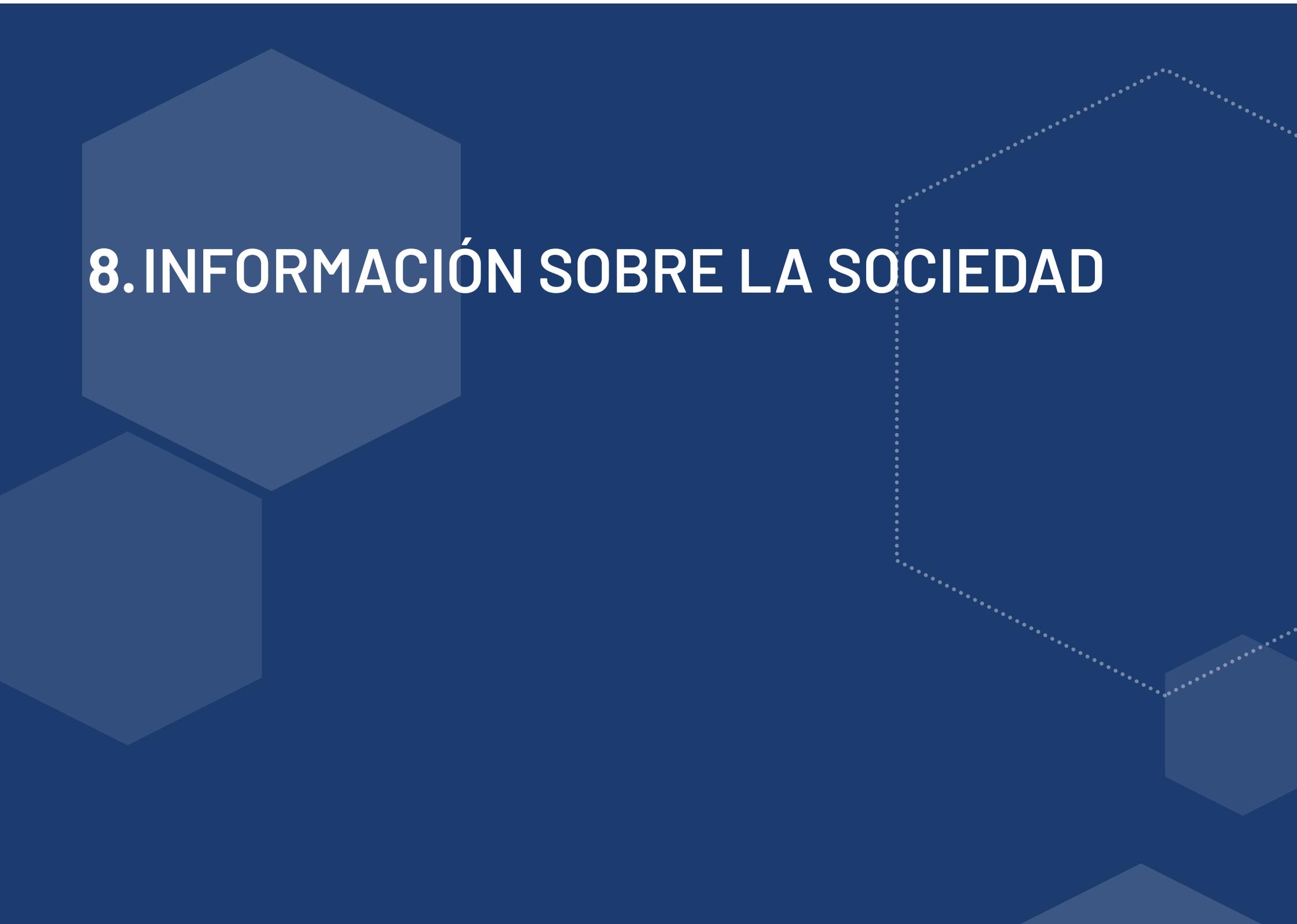
Grupo Cabello mantiene un firme compromiso con los principios de ética empresarial y de cumplimiento normativo. La organización adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción y soborno, reconociendo que tales prácticas representan amenazas serias que podrían dañar tanto su reputación como su sostenibilidad operativa, además de afectar negativamente a los entornos donde lleva a cabo sus operaciones.

La tolerancia cero hacia la corrupción y el soborno con la que se compromete firmemente el **Grupo Cabello** afecta tanto a los ejecutivos y empleados en todos los niveles –sean estos permanentes o temporales– como a proveedores, contratistas, agentes, consultores, representantes y cualquier otra persona o entidad que actúe en nombre de la empresa. Todos ellos deben adherirse estrictamente tanto a las políticas internas de la empresa como a todas las leyes aplicables a nivel nacional e internacional en materia de prevención de corrupción y soborno.

Grupo Cabello implementa todas las acciones necesarias para evitar la ocurrencia de corrupción o soborno y para manejar eficazmente estos riesgos, asegurando así la integridad y transparencia en todas sus actividades.



8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

The background is a solid dark blue color. It features several decorative elements: a large, semi-transparent hexagon on the left side; a dotted white line forming a large, irregular shape on the right side; and several smaller, semi-transparent hexagons scattered throughout the lower and right portions of the page.

8. Información sobre la sociedad

8.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible



Grupo Cabello asume su compromiso con el desarrollo sostenible consciente de que su responsabilidad va más allá de asegurar su rentabilidad y de generar un valor económico pues garantiza un compromiso con todos sus grupos de interés favoreciendo el desarrollo local, del tejido empresarial y la sociedad en su conjunto.

Grupo Cabello influye positivamente en el empleo y desarrollo local, maximizando estos impactos, e invierte, como ya se ha puesto de manifiesto, para que el impacto de su actividad sobre el medioambiente también sea positivo.

Para ello, como ya se ha mencionado, **Grupo Cabello** promueve el consumo eficiente de recursos naturales entre nuestros empleados y utilizamos en la medida de lo posible productos eco y poco contaminantes, optimizar las rutas de servicio para reducir emisiones de Co2 y consumo de combustible.

8. Información sobre la sociedad

8.2. Subcontratación y proveedores

Grupo Cabello implementa un procedimiento efectivo para garantizar que los suministradores de materiales, productos y servicios, así como los proveedores externos, cumplan con la legislación vigente de seguridad ambiental. Este procedimiento está diseñado para minimizar los riesgos de contaminación y asegurar la legalidad de los productos. Además, se requiere a todos los proveedores un compromiso por escrito para cumplir con diversas obligaciones relacionadas con las normativas ambientales y de seguridad. Este enfoque fortalece el compromiso de los proveedores con las prácticas de calidad y sostenibilidad del Grupo.

Adicionalmente, se han establecido prácticas de gestión de compras que aseguran que los materiales adquiridos cumplan con las especificaciones requeridas. Este proceso garantiza que la calidad de los materiales no comprometa la calidad de los servicios ofrecidos por el **Grupo Cabello**. También se prioriza la selección de proveedores que, a igualdad de condiciones, ofrezcan productos de alta calidad con un impacto ambiental reducido y una generación de residuos minimizada.

8.3. Clientes y consumidores

El **Grupo Cabello** considera la satisfacción del cliente como su principal prioridad. En consecuencia, como se mencionó anteriormente, es esencial que todos los productos cumplan rigurosamente con nuestros estándares de calidad, la legislación aplicable y con los requisitos de salud y seguridad establecidos.

Grupo Cabello atiende a una amplia gama de clientes y se vela por garantizar un intercambio efectivo de sugerencias, valoraciones o quejas de los clientes.

Estos canales incluyen buzones de correo, reseñas en Google, encuestas de satisfacción, hojas de reclamaciones, órganos de consumo y un servicio de atención al cliente, garantizando que todas las interacciones queden debidamente registradas.

Otro ámbito importante respecto a los clientes y consumidores es el de los datos personales, y se ha desarrollado un procedimiento que asegura la compatibilidad entre la protección de datos y el canal de denuncias.

Además, se establecen como principios básicos a la hora de tratar todas las comunicaciones realizadas a través del sistema de

8. Información sobre la sociedad

reclamación, quejas recibidas y su resolución, y canal de denuncias los siguientes:

- La confidencialidad
- La exhaustividad
- El respeto y la dignidad, y
- El contar con un fundamento adecuado ante cada decisión adoptada, de forma razonada, proporcionada, apropiada y considerando todas las circunstancias y el contexto de los hechos.

En relación con sus clientes y consumidores, **Grupo Cabello** se compromete a cumplir con la normativa vigente sobre derechos de los consumidores y usuarios, así como las leyes de defensa de la competencia. Esto asegura que sus prácticas comerciales sean justas y transparentes, evitando cualquier forma de publicidad engañosa o que denigre a la competencia o a terceros.

8. Información sobre la sociedad

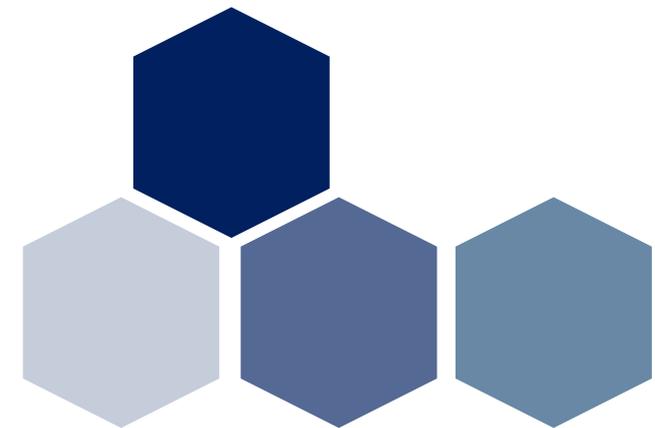
8.4. Información fiscal

Grupo Cabello mantiene un compromiso firme contra el fraude fiscal y asegura el cumplimiento de todas sus obligaciones contables, fiscales y de seguridad social.

Esto se logra mediante una política activa dirigida a la prevención y reducción de riesgos fiscales. Actualmente, la empresa se encuentra al corriente de todos sus compromisos fiscales y promueve la transparencia informativa para que sus grupos de interés dispongan de la información necesaria para la toma de decisiones.

Tabla 34.- Información fiscal.

	2021	2022
Importe neto de la cifra de negocios	25.379.278,52.-€	30.555.639,57.-€
Impuesto sobre beneficios	26.664,57.-€	- 206.911,51.-€
Total de activos	20.763.330,55.-€	22.064.998,30.-€
Subvenciones, donaciones y legados	0.-€	0.-€



8. Información sobre la sociedad

Respecto a las Cuentas Anuales, al momento de redactar este informe, las cuentas disponibles del **Grupo Cabello** son las del año 2022 que han sido auditadas y, permiten apreciar el crecimiento de la cifra de negocios que se viene experimentando a lo largo de los años, aumentando de 25.379.278,52 euros a 30.555.639,57 euros, lo que representa un incremento del 20,4%. Este crecimiento puede atribuirse a estrategias de expansión efectivas y una sólida demanda de los productos o servicios ofrecidos.

En términos de impuesto sobre beneficios, la situación financiera muestra un cambio notable. En el ejercicio 2021, el impuesto sobre beneficios fue de 26.664,57 euros, mientras que en el periodo 2022, la empresa registró una cifra negativa de -206.911,51 euros, derivado de las deducciones y compensaciones tras una adecuada optimización fiscal.

En lo que respecta al total de activos, se observa un crecimiento continuo y saludable. Los activos totales ascendieron de 20.763.330,55 euros en 2021 a 22.064.998,30 euros en 2022, lo que refleja un aumento del 6,3%. Este aumento en los activos puede deberse a inversiones en

capital, adquisiciones de activos o mejoras en la eficiencia operativa.

Por último, en ambos periodos, no se reportaron subvenciones, donaciones ni legados, lo que indica que la empresa no dependió de estas fuentes externas de financiamiento durante estos años.

Este resumen refleja el estado actual de cumplimiento y transparencia fiscal de la empresa, así como proporciona una comparación breve de los resultados financieros anuales.



**9. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018,
GRI Y OBJETIVOS DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Grupo Cabello ha presentado la información citada en este EINF siguiendo la legislación vigente nacional (Ley 11/2018) y lo indicado en el índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

A continuación, con el fin de aportar una mayor información adicional para todas las partes interesadas o stakeholders, se ha llevado a cabo una descripción de los puntos en los que **Grupo Cabello** se complementa o coordina en cuanto a su compliance y proyectos que lleva a cabo la empresa, en materia de aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

9.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible

El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó, por unanimidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. La agenda 2030 cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas concretas a desarrollar con el horizonte temporal del año 2030. Para alcanzar los 17 ODS definidos, las empresas del sector privado desempeñarán un papel central en esta hoja de ruta, que constituye al mismo tiempo una responsabilidad y una oportunidad sin precedentes para alinear los objetivos de un negocio con los de la equidad y la sostenibilidad.



9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Para el caso concreto del **Grupo Cabello** cumplen con los siguientes ODS:



ODS 3: Salud y Bienestar

El objetivo de este ODS es reducir la tasa mundial de mortalidad materna e infantil, lograr la cobertura sanitaria universal y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva para todos, poner fin a las epidemias de enfermedades, reducir las muertes relacionadas con el tabaco, el alcohol y los accidentes viales y fomentar la investigación y la financiación de la salud.

El **Grupo Cabello** contribuye con este objetivo mediante el desarrollo de sus actividades empresariales como la limpieza y desinfección en hospitales y la gestión de residuos sanitarios y hospitalarios.



ODS 4: Educación de Calidad

El objetivo de este ODS es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Esto incluye aumentar el número de jóvenes y adultos con las competencias necesarias para el empleo, el trabajo decente y el emprendimiento

El **Grupo Cabello** contribuye con este objetivo al proporcionar formación continua a sus empleados, como se refleja en el aumento significativo de horas de formación en todas las categorías profesionales entre 2022 y 2023, así como con la actividad de Caberty que proporciona formación profesional a jóvenes interesados por la automoción.

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible



ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

El objetivo de este ODS es conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica.

El **Grupo Cabello** contribuye con este objetivo desde el Centro Especial de Empleo, que se dedica a promover:

- La integración laboral de personas con diversidad funcional.
- Garantizar empleo remunerado y formación.
- Promoción del empleo a través de sus múltiples divisiones y servicios.

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible



ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura

El objetivo de este ODS es promover la construcción de infraestructuras resilientes, la industrialización inclusiva y sostenible, y el fomento de la innovación y desarrollar infraestructuras de calidad, fiables y sostenibles que apoyen el desarrollo económico y el bienestar humano, con un enfoque en el acceso equitativo y asequible para todos. También aboga por la modernización de la infraestructura y la reconversión de las industrias para que sean sostenibles, utilizando recursos más eficientemente y adoptando tecnologías y procesos industriales ambientalmente racionales.

El **Grupo Cabello** contribuye con este objetivo mediante sus actividades de rehabilitación, reformas y mantenimiento técnico.



ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles

El objetivo de este ODS es hacer que las ciudades y los asentamientos urbanos sean inclusivos, resilientes y sostenibles. Se enfoca en la reducción del impacto ambiental de las ciudades, y la provisión de espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles.

El **Grupo Cabello** contribuye con este objetivo mediante sus actividades de conservación de zonas verdes y limpieza urbana.

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible



ODS 12: Producción y Consumo Responsables

El objetivo de este ODS es garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. Promueve la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales, la reducción de la generación de desechos mediante la prevención, reducción, reciclado y reutilización, y la adopción de prácticas sostenibles en las empresas. Además, fomenta la educación y la concienciación sobre estilos de vida sostenibles, y la implementación de políticas que apoyen estas prácticas a nivel nacional y empresarial.

El **Grupo Cabello** contribuye con este objetivo mediante la gestión de residuos y conservación de zonas verdes, y el uso de tecnología avanzada para promover prácticas sostenibles en rehabilitación y reformas.

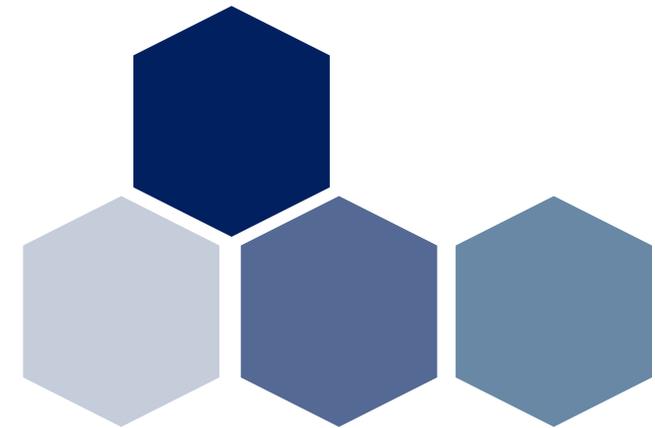
Se incluye en la Tabla 35 dónde se puede encontrar en este EINF el contenido al respecto de cada uno de los ODS, haciendo también referencia a las normas GRI correspondientes y el marco interno de la empresa que se refiere a esas cuestiones.

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

9.2. Ley 11/2018 y GRI

Tabla 35.- Localización en el EINF de la información referida a cada ODS con su referencia a las normas GRI.

Ámbitos Ley 11/2018	Marco de reporting (GRI)	Referencia	
Introducción		GRI 2021: 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto 3-3 Gestión de los temas materiales	Introducción
Carta del presidente		GRI 2021: 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Carta del presidente



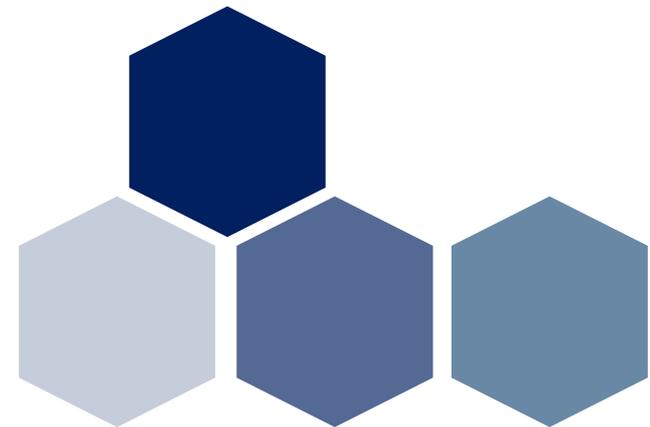
9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ámbitos Ley 11/2018	Marco de reporting (GRI)	Referencia	
Modelo de Negocio	Información del modelo de negocio	GRI 2021: 2-1 Detalles de la organización 2-2 Entidades incluidas en el alcance del Informe de Sostenibilidad 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-9 Estructura de gobernanza y composición 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia 2-13 Cargos ejecutivos o con responsabilidad económica, social y ambiental	Capítulo 2
	Análisis de materialidad	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
	Objetivos y estrategias	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	
	Planes de asignación de recursos	3-2 Lista de tareas materiales	
Políticas y gestión de riesgos	Detección de riesgos Evaluación de los riesgos Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos Oportunidades	GRI 2021: 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	Capítulo 3

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ámbitos Ley 11/2018	Marco de reporting (GRI)	Referencia
<p>Información sobre cuestiones medioambientales</p>		<p>GRI 2021: 2-23 Policy commitments 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</p> <p>GRI 2018: 301-2 Insumos reciclados 302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-3 Intensidad energética 302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios 303-5 Consumo de agua</p>

Capítulo 4

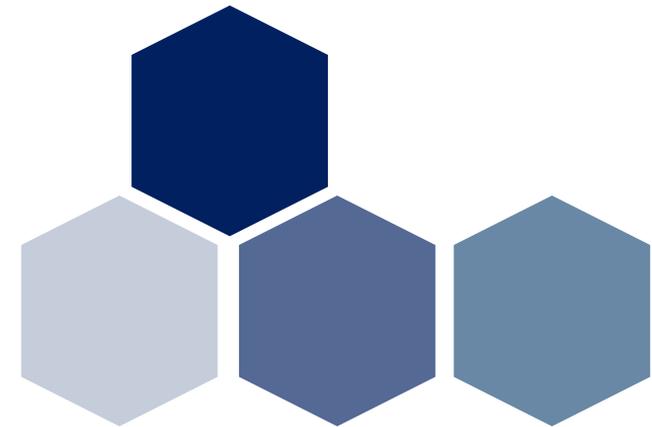


9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ámbitos Ley 11/2018	Marco de reporting (GRI)	Referencia
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo	GRI 2021: 2-7 Empleados
	Salud y seguridad	2-19 Políticas de remuneración e incentivos 2-20 Proceso para determinar la remuneración
	Relaciones sociales	2-21 Proceso para determinar la remuneración
	Formación	GRI 2016
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local
	Igualdad	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal 401-3 Permiso parental 401-3 Permiso maternal 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-2 Identificación de riesgos, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores 403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales 404-1 Media de horas de formación al año por empleado 405-1 Diversidad en órganos de Gobierno y empleados 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 406-1 Dolencias y enfermedades laborales
		Capítulo 5

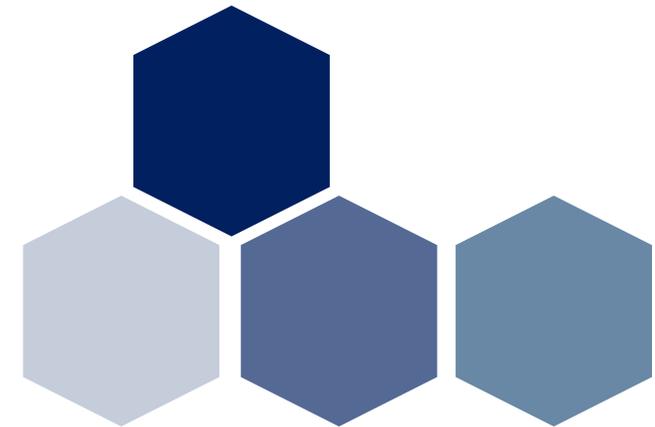
9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ámbitos Ley 11/2018	Marco de reporting (GRI)	Referencia	
<p>Información sobre el respeto a los derechos humanos</p>		<p>GRI 2021: 2-23 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</p> <p>GRI 2016: 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</p> <p>GRI 2018: 412 Evaluación de derechos humanos 413 Comunidades locales 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico</p>	<p>Capítulo 6</p>



9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ámbitos Ley 11/2018	Marco de reporting (GRI)	Referencia	
<p>Información relativa a la lucha contra la corrupción, el soborno y contra el blanqueo de capitales</p>		<p>GRI 2021: 2-23 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 2-30 Convenios de negociación colectiva</p> <p>GRI 2016: 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico</p>	<p>Capítulo 7</p>



9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ámbitos Ley 11/2018	Marco de reporting (GRI)	Referencia	
Información sobre la sociedad	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 3-3 Gestión de los temas materiales	Capítulo 8
	Subcontratación y proveedores	2-23 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	
Informe de verificación independiente del EINF	Consumidores y clientes	2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Informe de verificación independiente del EINF
	Información fiscal	GRI 2016: 201-4 Asistencia financiera o recibida del gobierno 207-1 Enfoque fiscal 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos 414 Evaluación social de los proveedores GRI 2021: 2-5 Verificación externa	

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

9.3. Indicadores

Tabla 36.- Indicadores

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2022	Cantidad 2023
Ambientales	Consumo de energía.	Megavatios de energía consumida (kWh).	GRI 302-1	233.994,27 kWh	349.047,88 kWh
Ambientales	Consumo de agua.	Metros cúbicos (m3) de agua consumida.	GRI 303-5	Ver Tabla 8. 729,75 M3	Ver Tabla 8. 993,00 M3
Ambientales	Residuos gestionados.	Residuos gestionados del total de residuos generados.	GRI 306-2	Ver Capítulo 4. Cuestiones Medioambientales – Gestión de residuos	Ver Capítulo 4. Cuestiones Medioambientales – Gestión de residuos
Capital Humano	Puestos de alta dirección.	Número de personas con puestos en la alta dirección.	GRI 2-9, 2-13	13 empleados	16 empleados
Capital Humano	Diversidad de género en la alta dirección.	Número de mujeres en puestos de alta dirección.	GRI 2-9	-	2 empleadas
Capital Humano	Derecho al permiso parental.	Empleados varones que gozan de un permiso parental.	GRI 401-3	6 hombres	5 hombres
Capital Humano	Derecho al permiso maternal.	Empleadas mujeres que gozan de un permiso de maternidad.	GRI 401-3	1 mujer	1 mujer
Capital Humano	Formación de los empleados.	Horas de formación de los empleados.	GRI 404-1	2.738 horas	1.311 horas
Capital Humano	Riesgo laboral.	Número de empleados que participan en actividades laborales consideradas de alto riesgo por los accidentes o enfermedades profesionales potenciales.	GRI 403-2	0 empleados	0 empleados

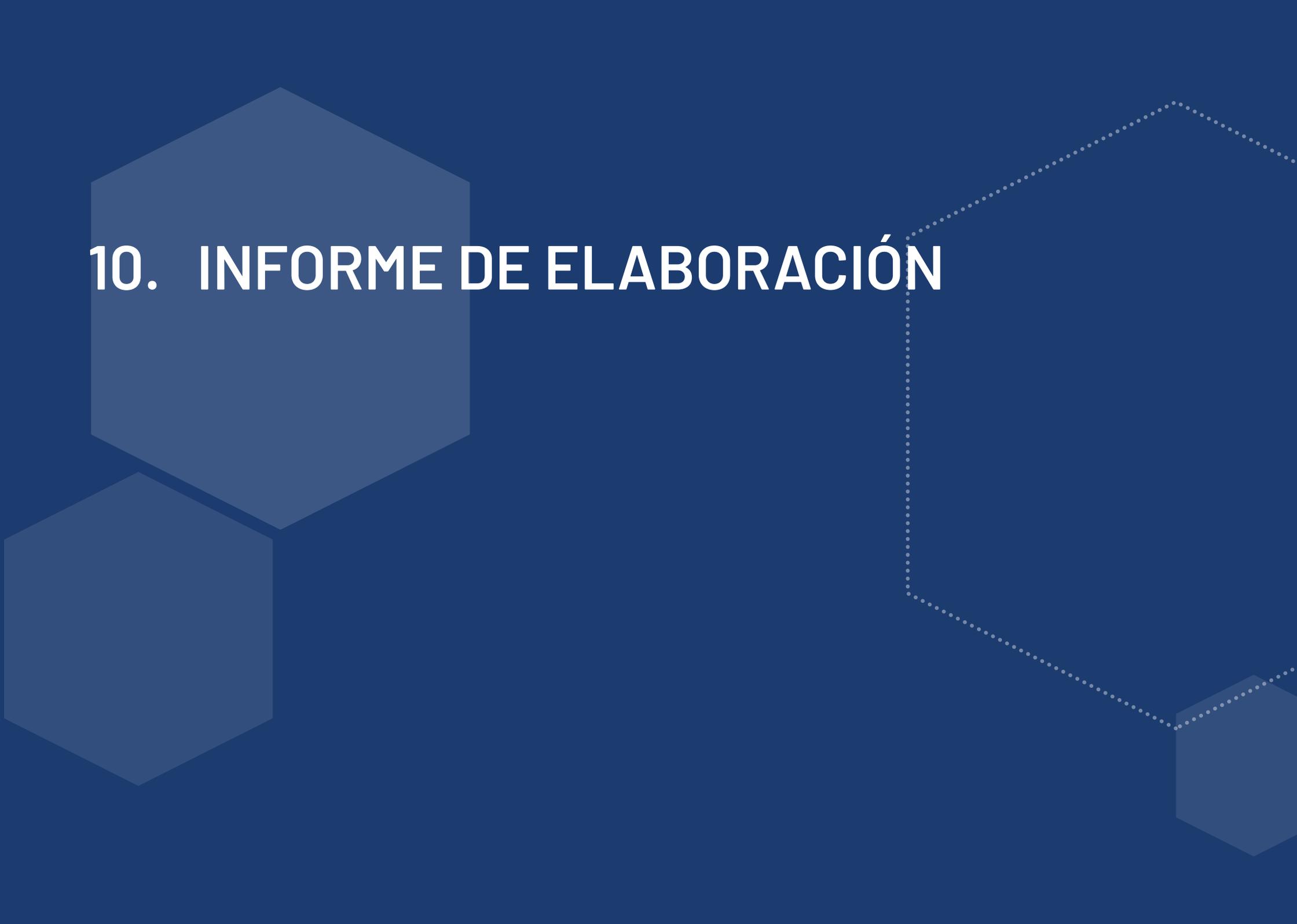
9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2022	Cantidad 2023
Capital Humano	Absentismo.	Número de días perdidos como consecuencia de accidentes y enfermedades de todo tipo, (profesionales o no), o cualquier otra razón o circunstancia, por la totalidad de los empleados durante el ejercicio.	GRI 403-9	2.156 días	4.108 días
Capital Humano	Rotación de empleados.	Número total de empleados que abandonan voluntariamente el puesto de trabajo durante el ejercicio.	GRI 401-4	71 empleados	58 empleados
Capital Humano	Creación neta de empleo.	Número de contratos nuevos - (número de jubilaciones + número de bajas voluntarias (S7) + número de despidos).	GRI 401-4	- contratos	179 contratos
Capital Humano	Antigüedad laboral.	Número medio de años de permanencia de todos los	GRI 401-1	- años	12 años
Capital social	Regulación acerca de clientes.	Número de incidentes por incumplimiento de la regulación legal con resultado de multa, sanción o amonestación.	GRI 416-2	0 incidentes	0 incidentes
Capital social	Cadena de suministro.	Número de denuncias a causa de incidentes con los proveedores por razones de carácter laboral, social o medioambiental.	GRI 3-3 GRI	0 denuncias	0 denuncias
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Respeto de los Derechos Humanos.	Número de incidentes durante el año en los que se hayan visto menoscabados los Derechos Humanos como consecuencia de las actuaciones de la empresa, habiéndose constatado esos hechos en un procedimiento de reclamación, arbitraje, o judicial, con resultado de condena, sanción o amonestación.	GRI 412	0 incidentes	0 incidentes

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2022	Cantidad 2023
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Actuaciones en defensa del respeto a los Derechos Humanos.	Número de actuaciones y medidas vigentes en materia de respeto a los Derechos Humanos al final del ejercicio.	GRI 412	Ver Capítulo 6.	Ver Capítulo 6.
				Información sobre el respeto de los derechos humanos.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Irregularidades en materia de corrupción y soborno.	Número de incidentes y denuncias recibidas en materia de corrupción y soborno con resultado de condena, sanción o amonestación, a lo largo del año.	GRI 205	0 incidentes y denuncias	0 incidentes y denuncias
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Actuaciones acerca de casos de corrupción y soborno	Número de actuaciones y medidas vigentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, al final del ejercicio.	GRI 205	Ver Capítulo 7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Ver Capítulo 7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

10. INFORME DE ELABORACIÓN

The background is a solid dark blue color. It features several decorative elements: a large, semi-transparent hexagon on the left side; a smaller, semi-transparent hexagon below it; and a dotted white line that starts from the right edge, curves upwards and then downwards, ending near the bottom right corner. There are also some faint, semi-transparent hexagons in the bottom right area.

11. Informe de verificación independiente del EINF

En la elaboración del presente EINF ha participado el director y otros miembros del equipo del **Grupo Cabello**, así como profesionales expertos en la materia. Para su elaboración, se han seguido los criterios recogidos en el artículo 49 del Código de Comercio, cuando se refiere al Estado de Información no Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023.

En este sentido, y no siendo esta comunicación un informe de verificación, sí que se está en condiciones de afirmar que la formulación del EINF, así como su contenido, es responsabilidad de los órganos de dirección del **Grupo Cabello** y que el EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y teniendo en cuenta las referencias incluidas en los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), de acuerdo a lo mencionado en la "tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera".

Asimismo, se ha informado sobre los principios del Pacto Mundial y los recogidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta responsabilidad incluye, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error. Para llevar a cabo el trabajo de elaboración se ha tenido en cuenta la legislación y normativa actualmente referenciada y seguido la «Guía de Elaboración del Estado de Información no Financiera (Cuentas anuales individuales y cuentas anuales consolidadas)» elaborada por la Cátedra EC-CGE y editada por Economistas Contables-CGE.

Adicionalmente, y para ciertos aspectos de comprobación de la información utilizada, nos hemos basado también en los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y en la «Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera» emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE). El trabajo se ha llevado a cabo a través del desarrollo de toda la metodología necesaria para recopilar la información, así como se han aplicado procedimientos analíticos y otras pruebas que han posibilitado su elaboración.

Además, se han obtenido evidencias mediante entrevistas y las reuniones de trabajo habituales entre los elaboradores de este EINF para la preparación de la información incluida en el mismo. Basándose en los procedimientos realizados en la elaboración y en las evidencias obtenidas, se entiende que el EINF o Informe en materia de sostenibilidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, en todos sus aspectos significativos, está de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo como referencia los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) de acuerdo a lo mencionado, para cada materia, en la tabla de contenidos correspondiente.



11. INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL EINF

The background is a solid dark blue color. It features several decorative elements: a large, semi-transparent hexagon on the left side, a smaller semi-transparent hexagon below it, and a dotted white line that starts from the right edge, goes up, then left, then down, and then left again, ending near the bottom right. There are also some faint, semi-transparent hexagons in the bottom right corner.

INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al socio único de SERVILIMPSA ARTEIXO, S.L.U.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de SERVILIMPSA ARTEIXO, S.L.U., (en adelante “la sociedad”) que forma parte del Informe de Gestión de la sociedad.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como su contenido, es responsabilidad del administrador de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y específicamente con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio y la Ley de Sociedades de Capital en materia de información no financiera. Este Estado de Información no Financiera sigue las exigencias legales de la legislación española en materia de estado de información no financiera y, adicionalmente, ha sido elaborado utilizando como referencia los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI SRS Standards), de acuerdo con lo mencionado para cada materia en los diferentes capítulos y apartados del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGE).

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables

Alcance del trabajo

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, como son:

- / Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- / Revisión de las actuaciones de la sociedad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021-2023 en función del análisis de materialidad realizado por la sociedad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- / Análisis de los procesos de la sociedad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021-2023.
- / Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2021-2023.
- / Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021-2023 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- / Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales de la sociedad.
- / Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de SERVILIMPSA ARTEIXO, S.L.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.

BNFIX PICH AUDITORES, S.L.P

Valentín Pich Rosell
Auditor ROAC nº 11817
Socio



Esther Ortiz Martínez
Economista
Experta Contable Acreditada REC nº 23



31 de julio de 2024