

Estado de Información No Financiera Consolidado

 **grupo cabello** **2024**
Juntos crecemos

ÍNDICE

ÍNDICE	2	2.5. Análisis de materialidad	34
SOBRE ESTE INFORME	1	2.6. Objetivos y estrategias	39
CARTA DEL PRESIDENTE	2	2.7. Plan de asignación de recursos	41
1. CONOCE AL GRUPO CABELLO	3	3. POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS	43
1.1. Historia del Grupo Cabello.....	3	3.1. Evaluación e identificación de riesgos.....	46
1.2. Misión, Visión, Valores.....	6	3.2. DAFO.....	48
1.3. Sostenibilidad (ESG).....	7	4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	52
1.4. Innovación y excelencia operativa.....	8	4.1. Gestión medioambiental.....	53
1.5. Inclusión y diversidad	9	4.2. Economía circular y objetivos de reducción de insumos	66
1.6. Colaboración con stakeholders.....	9	4.3. Resultados obtenidos	68
2. MODELO DE NEGOCIO	10	5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y	76
2.1. Descripción de la organización	11	RELATIVAS AL PERSONAL	76
2.2. Modelo de negocio pensado en calidad de los servicios	12	5.1. Empleo.....	78
2.3. Sistema integrado de gestión	31	5.2. Organización del trabajo, salud y seguridad laboral.....	97
2.4. Descripción del entorno de la organización	32	5.3. Absentismo.....	99

5.4. Relaciones sociales	102	8.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	116
5.5. Colaboraciones y Patrocinios.....	103	8.2. Subcontratación y proveedores.....	117
5.6. Formación.....	105	8.3. Clientes y consumidores.....	117
5.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad e igualdad	106	8.4. Información fiscal	120
6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	108	9. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, GRI Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	122
7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS.....	113	9.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible	123
8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	115	9.2. Ley 11/2018 y GRI	128
		9.3. Indicadores	135
		10. INFORME DE ELABORACIÓN	138
		11. INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL EINF	140

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 2024 y el 31 de diciembre de 2024, 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 reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la sostenibilidad. Este Estado de Información No Financiera (EINF) refleja nuestro sólido rendimiento económico, así como nuestra huella social y ambiental.

2024 confirma el crecimiento sostenido de las unidades de negocio del Grupo, así como por nuestra capacidad para enfrentar nuevos desafíos y aprovechar oportunidades. Hemos ampliado los servicios ofrecidos e introducido iniciativas innovadoras que refuerzan nuestra apuesta por la mejora continua y el aprendizaje de nuevas habilidades.

En este año nos hemos adherido al Pacto Mundial de la ONU, incorporando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestra estrategia empresarial, alineando nuestro crecimiento con la agenda 2030 de manera sostenible.

Además, Grupo Cabello se ha inscrito en el Registro de la Huella de Carbono, reforzando nuestro compromiso con el medio ambiente al medir y reducir nuestras emisiones CO2.

Estos retos sólo se pueden alcanzar con el esfuerzo de todos los empleados de Grupo Cabello, que, a través de su trabajo duro y actitud

de servicio, hacen crecer a Grupo Cabello, reforzando nuestra relación con clientes y socios.

En cumplimiento con la Ley 11/2018, desde Grupo Cabello elaboramos este EINF documentando nuestro impacto y contribución a la sociedad. Además, destacan nuestras acciones de mejora continua.

Sabemos que la transparencia y la información no financiera o de sostenibilidad son herramientas clave para nuestro crecimiento, tanto económica como socialmente.

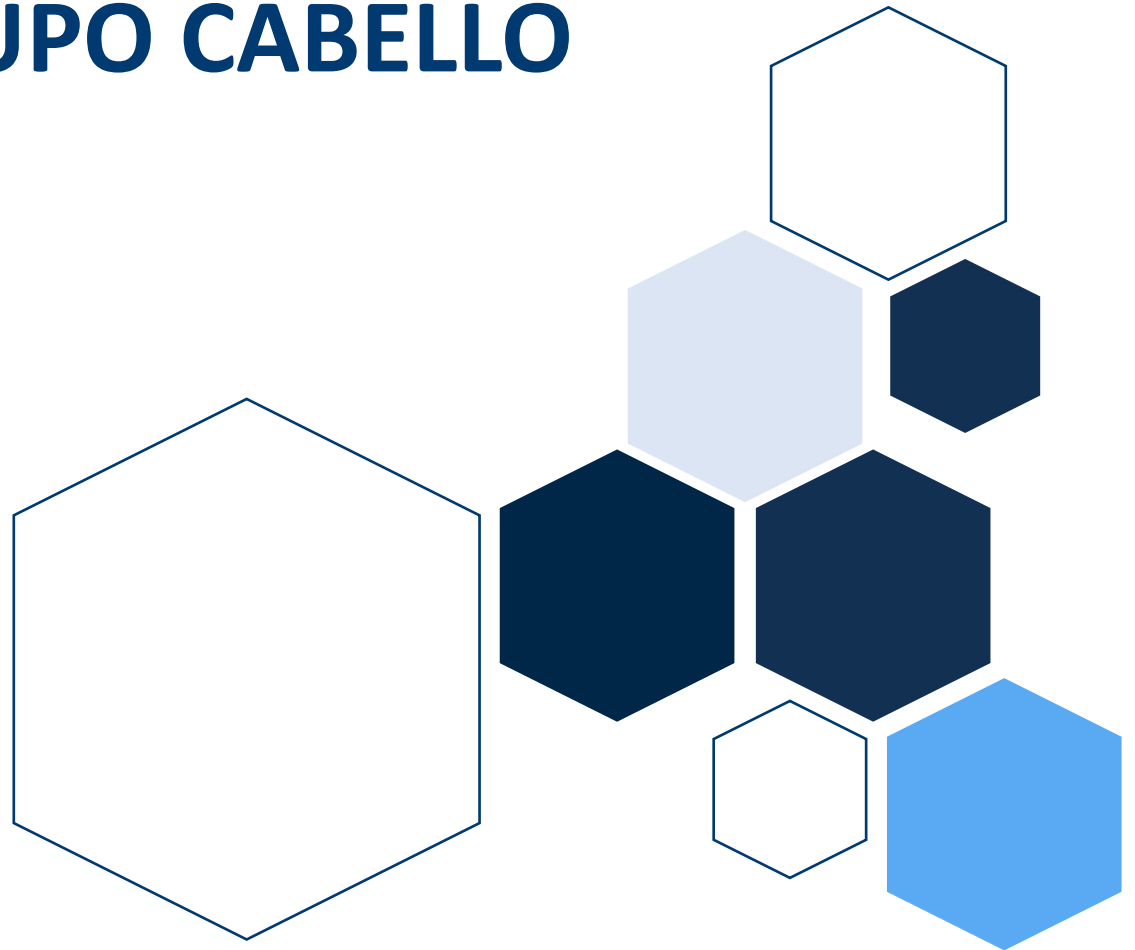
Es un placer recorrer este camino con vosotros.

Cordialmente,



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

1. CONOCE AL GRUPO CABELLO



1. Conoce el Grupo Cabello

1.1. Historia del Grupo Cabello

El Grupo Cabello, fue fundado en el año 1997 de la mano de su actual presidente D. Miguel Cabello Rodríguez, quién pasó de trabajar como autónomo desde 1984 a crear su primera empresa en el sector de la limpieza, SERVILIMPISA, siendo el embrión de otras muchas empresas que se crearon posteriormente formando el Grupo Cabello que conocemos en la actualidad.

A lo largo de los 90, debido a la demanda de nuestros clientes, SERVILIMPISA tomó alcance nacional apostando por una diversificación de servicios y creando nuevas delegaciones por todo el país. Actualmente, la organización, cuenta con su central en Málaga y 7 delegaciones en Marbella, La Coruña, Sevilla, Madrid, Barcelona, Ceuta y Granada, dando servicio a empresas e instituciones de toda España. 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, de capital 100 % español, formado por 12 empresas presentes en distintos sectores B2B y B2C. La empresa está constituida como un grupo de sociedades, que tiene como sociedad matriz a SERVILIMPISA ARTEIXO, S.L.U., en la que la administración está conformada por un Administrador único.

Con casi 40 años de trayectoria, nuestros equipos prestan servicios excelentes a empresas, Instituciones y sector residencial. Llevamos a cabo trabajos de mantenimiento y soluciones integrales para empresas con alcance nacional.

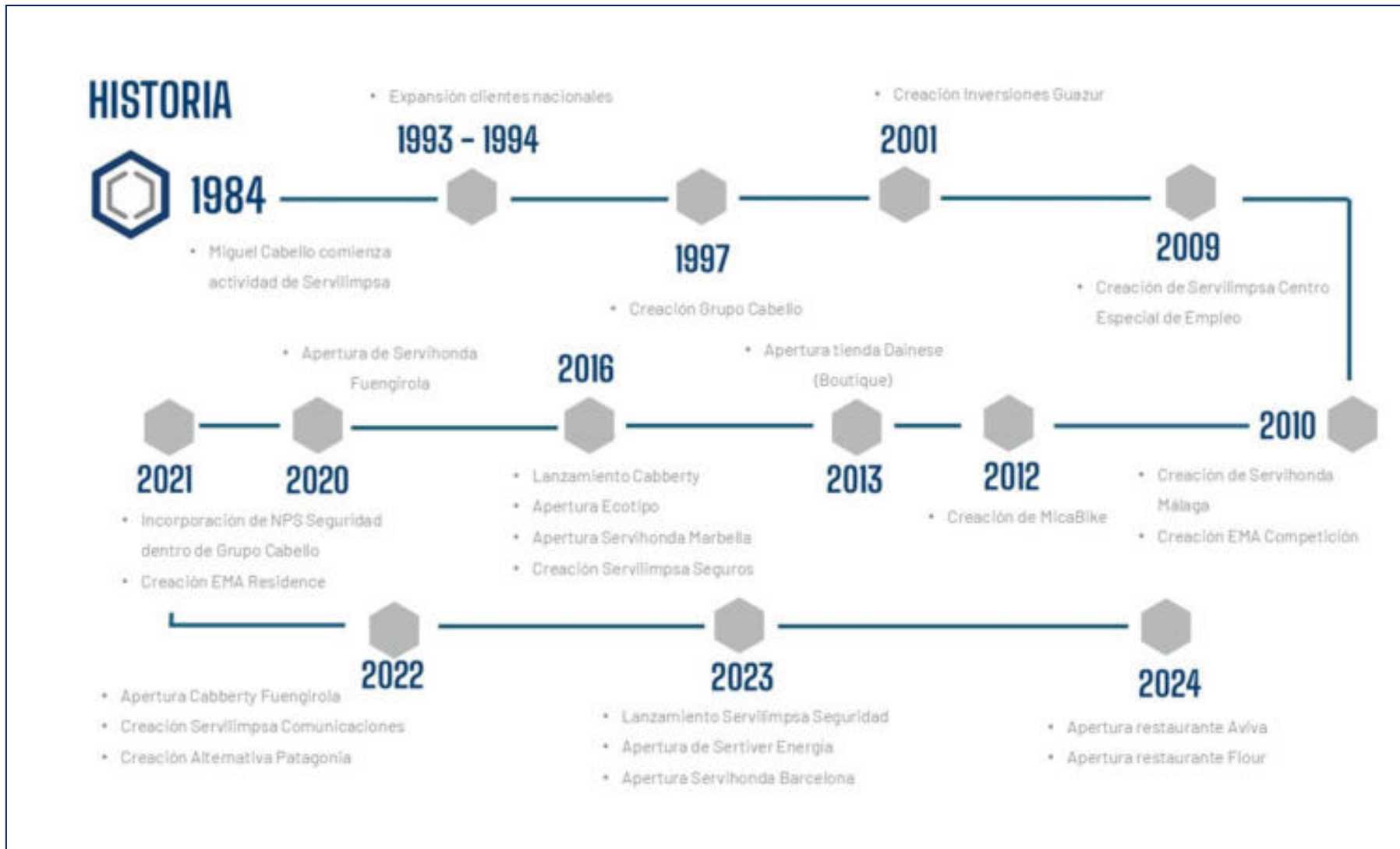


1. Conoce el Grupo Cabello

GRUPO CABELLO es un **Grupo empresarial líder** en servicios a empresas e instituciones, con base en Málaga y alcance nacional, con un gran equipo dirigido por **Miguel Cabello**.



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 sólido que, apoyado en un **gran equipo humano**, crezca orgánicamente, evolucionando siempre con las tendencias y oportunidades del mercado



VALORES

Profesionalidad, experiencia, compromiso y calidad

1. Conoce el Grupo Cabello

1.3. Sostenibilidad (ESG)

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.



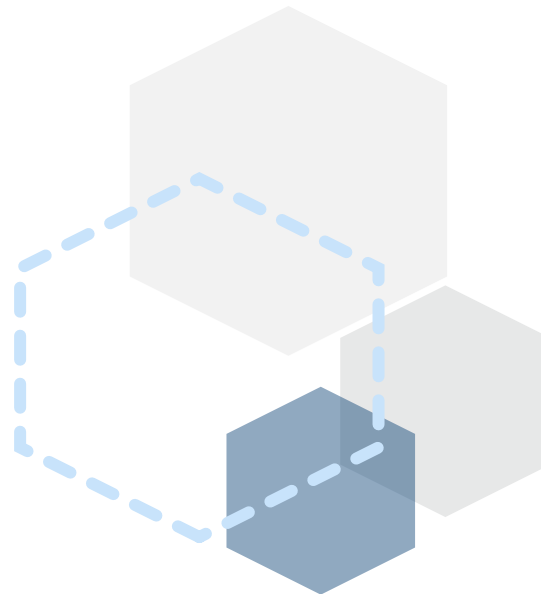
1. Conoce el Grupo Cabello

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

2.2. Modelo de negocio pensado en calidad de los servicios

Todos los servicios ofrecidos por el **Grupo Cabello** se apoyan en los valores de profesionalidad, experiencia, compromiso y calidad, como pilares de nuestra estructura empresarial.

Profesionalidad: Mantenemos los más altos estándares de competencia y ética en todos nuestros servicios y relaciones. Ello implica seguir invirtiendo en formación y desarrollo de nuestros empleados.

Experiencia: A lo largo de los años, la empresa ha acumulado un profundo expertise, ofreciendo soluciones óptimas y en mejora continua.

Compromiso: Establecemos relaciones de confianza con nuestros clientes, empleados y colaboradores. Este compromiso se extiende a nuestra responsabilidad social y ambiental, contribuyendo a la sociedad.

Calidad: **Grupo Cabello** implementa procedimientos y procesos de mejora continua para garantizar la excelencia

Nuestro objetivo es ofrecer al cliente el mejor de los servicios siendo fieles a nuestros valores: **Profesionalidad, Experiencia, Compromiso y Calidad** que nos definen.

grupo cabello

Juntos crecemos

Grupo Cabello es una dinámica corporación malagueña con presencia en diversos sectores como limpieza, seguridad, recogida de residuos sanitarios, energía, telefonía, automoción, restauración o tiendas de deportes



2. Modelo de negocio

SERVICIOS CENTRALES

El **Grupo Cabello**, opera bajo la razón social de ServilimpSA Arteixo y ofrece los siguientes servicios centrales a las distintas empresas del grupo.

- Dirección General
- Recursos Humanos
- Marketing
- Departamento financiero
- Calidad y Medioambiente
- Prevención de Riesgos Laborales
- Contabilidad y Facturación
- Atención al cliente
- Otros servicios



2. Modelo de negocio



CABELLO SERVILIMPSA, S.L., fue fundada en el año 1994. Su actividad se 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 de facility services, servicios de limpieza, mantenimiento integral y otros servicios**, 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 de limpieza y mantenimiento, ofreciendo soluciones integrales y flexibles para mejorar el funcionamiento de nuestros clientes, optimizando recursos, ahorrando costes y mejorando sus condiciones de trabajo, y como consecuencia de ello, ser más eficientes.

Actualmente, en **CABELLO SERVILIMPSA** contamos con su central en Málaga y delegaciones en La Coruña, Marbella, Ceuta, Sevilla, Madrid, Barcelona y Granada, prestando servicio con alcance nacional.

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

SERVICIOS DE LIMPIEZA

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

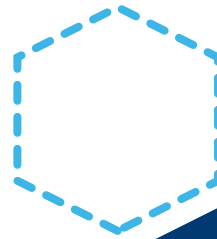
- Limpieza de empresas y oficinas
- Limpieza de naves y polígonos
- Limpieza de centros comerciales y garajes
- Limpieza agroalimentaria
- Limpieza industrial
- Servicios Integrales de limpieza
- Limpieza sanitaria
- Limpieza de fachadas y cristales
- Abrillantado, cristalizado de suelo o encerado
- Otros servicios de limpieza



2. Modelo de negocio

SERVICIOS DE MANTENIMIENTO

- Mantenimiento preventivo, correctivo y conductivo
- Mantenimiento integral de edificios
- Mantenimiento de mancomunidades
- Mantenimiento y revisión de instalaciones
- Pequeña obra civil (fontanería, carpintería...)
- Tratamiento de fachadas y anti graffiti



SERVICIOS AUXILIARES

- Atención al cliente / información
- Gestión de accesos
- Conserjería
- Seguridad: Servilimpsa Seguridad

2. Modelo de negocio

LIMPIEZA ECOLÓGICA

Incluye el uso de productos, materiales y maquinaria de limpieza respetuosos con el medioambiente, que usan menos energía y agua durante el proceso de fabricación, reducen los plásticos, el embalaje, la huella de carbono, así como los residuos que generan.

Se trata de adoptar procedimientos de limpieza viables a largo plazo, que den respuesta a las necesidades actuales de servicio, compaginándolas con la conservación del medio ambiente y la protección de los recursos para las generaciones venideras

- Productos ecológicos concentrados
- Materiales de limpieza eco-amigables
- Consumibles ecológicos
- Maquinarias de limpieza ecológica
- Sostenibilidad: Ayudamos a reducir la huella de carbono

Ofrecemos una amplia gama de materiales de limpieza con **ventajas medioambientales** y **ergonómicas**, como los textiles de microfibra que disponen de la **etiqueta Ecolabel**, los carros y fregonas con certificación ecológica **"Plástico de Segunda Vida"**.



2. Modelo de negocio

FILOSOFÍA Y VALORES

La calidad del servicio, nuestra premisa fundamental.

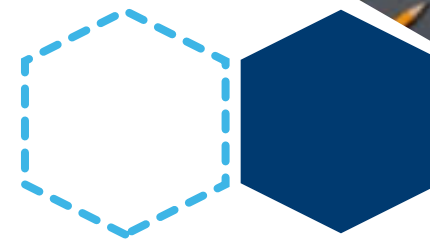
La filosofía empresarial de **CABELLO SERVILIMPSA** está centrada en la excelencia y calidad del servicio, basando la relación con el cliente en la garantía de su satisfacción. Así pues, apuesta por los valores de la profesionalidad, la experiencia, el compromiso y la calidad, como pilar de su estructura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

Es por eso que este año, se realizaron las campañas de prevención de estrés térmico y la campaña de concienciación de vacunación.

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

El objeto social de **Servilimpza Arteixo, S.L.U.** 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.



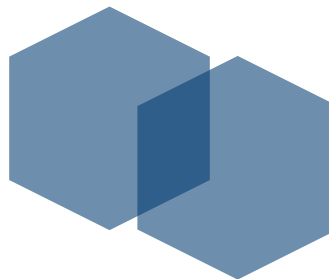
2. Modelo de negocio



SERVILIMPESA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L. es una empresa creada con el objetivo de integrar en el mercado laboral a personas que, por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su discapacidad, pueden ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, basándose en la formación directa y apoyo a través de la propia actividad mediante profesionales conocedores de la actividad.

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

En base a la Ley General de Derechos con Personas con Discapacidad, **SERVILIMPESA 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 con un mínimo del 33% de discapacidad.



2. Modelo de negocio



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 en la pasión por lo que hacemos.

Cuenta con 3 tiendas en Málaga, Fuengirola y Marbella.

Su actividad se centra en venta de moto nueva (Concesionario Honda Motorcycles), venta de motos de ocasión, boutique del motorista, taller y recambios oficiales Honda.



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.

Además de ésta, Servihonda Barcelona tiene otras 2 ubicaciones en C/Mallorca y Pau Claris. La llegada de Servihonda a Barcelona pone a **Grupo Cabello** como uno de los grupos empresariales más importantes en el sector de motocicletas a nivel nacional, con 6 concesionarios.

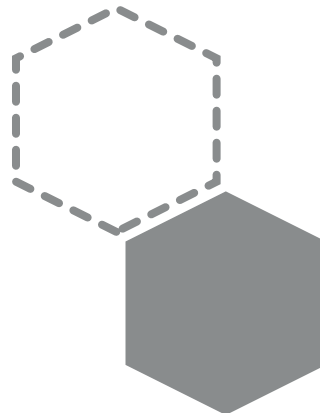


2. Modelo de negocio

SERVIHONDA
CONCESIONARIO OFICIAL
MÁLAGA - MARBELLA - FUENGIROLA - BARCELONA

SERVICIOS

- Concesionario Oficial (Moto nueva)
- Motos de ocasión
- Taller Oficial Honda
- Recambios Oficiales Honda
- Boutique de equipamiento y accesorios
- Demo-bike
- Seguros automoción
- Financiación
- Promociones Especiales



2. Modelo de negocio



NAPAU SISTEMAS, S.L. es una empresa dinámica, creada en 2012 y formada por un equipo humano con una dilatada trayectoria de más de 35 años en el campo de la seguridad privada.

NPS Seguridad, marca perteneciente a Napau Sistemas, asegura un servicio de calidad basado en la utilización de equipamiento de última tecnología de marcas líderes a nivel global:

- Sistemas avanzados de alarmas
- Sistemas avanzados de Videovigilancia y CCTV
- Homologados por Risco, Ajax, HIK Visión y Dahua
- Protección 360 (Incendios, cajas fuertes y control de accesos)
- Vigilancia profesional
- Asesoría personalizada



2. Modelo de negocio



SERVILIMPESA 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.

Servilimpesa 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

- 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.

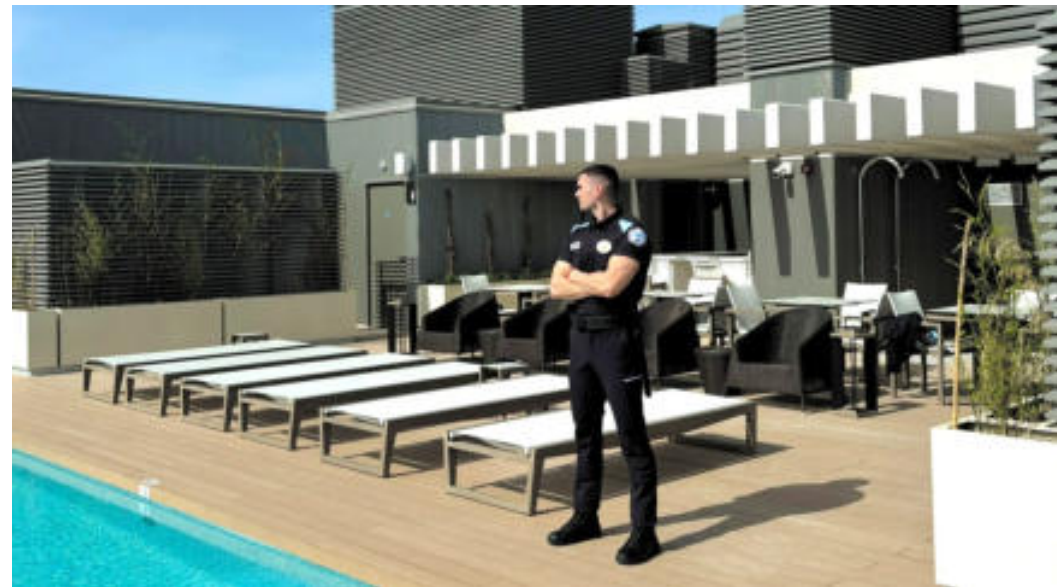
Contamos con equipos de trabajo con la última tecnología e inteligencia artificial.

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 empresa colaboradora de Naturgy y Nedgia para Málaga. También tiene otros acuerdos con marcas líderes como Vaillant.

Este 2024 ha abierto su nueva tienda en Calle Héroe de Sostoa, de Málaga. Como expertos en energía, realizan estudios personalizado definiendo las necesidades de energía y climatización de empresas y residencial, 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.

, es un punto de encuentro para los deportistas más exigentes. Cuenta con las mejores marcas del mercado,

Enfoque en el Desarrollo Humano: El valor que dan al equipo humano sugiere una estrategia

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 instalaciones en 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, como ya indicamos en páginas anteriores, de 12 sociedades que abarcan distintos campos empresariales y, además de las ya mencionadas el resto de sociedades son las 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.

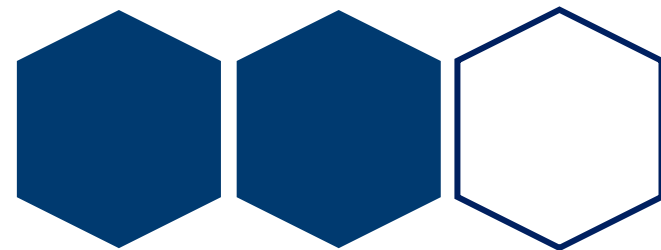
Se dedica a la gestión o explotación de agencias de seguros y corredurías de seguros.

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.

SERVILIMPSA BARCELONA, S.L.

Se dedica a las actividades de La compraventa por cuenta propia o ajena de motocicletas ya sean nuevas o usadas y reparación, revisión o mantenimiento general de motocicletas. Compraventa de accesorios, recambios, complementos, prendas y todo tipo de artículos relacionados con las motocicletas.



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.

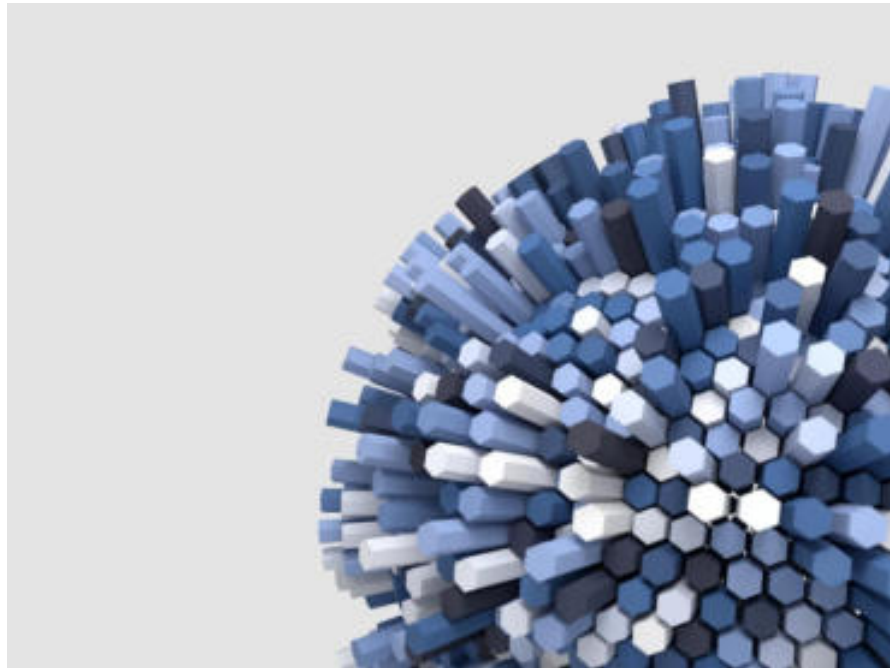
Las decisiones estratégicas y operativas del Grupo se ven influenciadas por factores internos, como la gestión eficiente de recursos humanos, la formación continua del personal, y la implementación de tecnologías avanzadas. La firma dispone de un protocolo de formación que aborda las necesidades identificadas 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 de impacto 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 y puesta en común 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

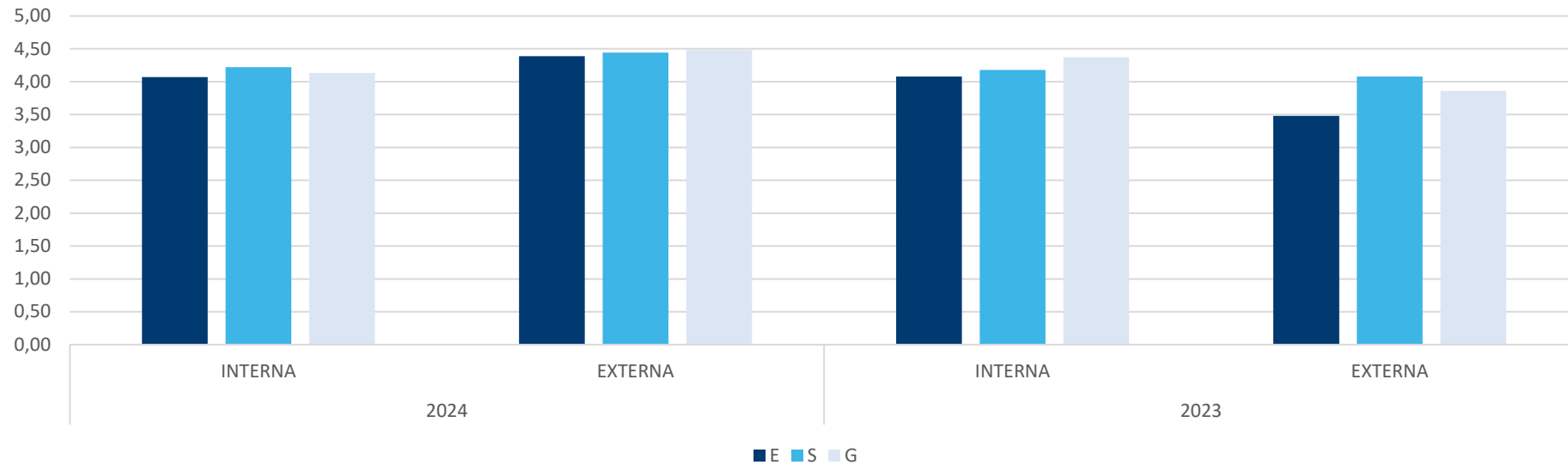
	INTERNA	EXTERNA	
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES (A)	Gestión medioambiental	4,18	4,42
	Contaminación	3,91	4,00
	Economía circular y prevención de residuos	4,12	4,58
	Uso sostenible de los recursos	4,32	4,67
	Cambio climático	4,03	4,33
	Protección de la diversidad	3,85	4,33
	TOTAL	4,07	4,39

	INTERNA	EXTERNA	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL (S)	Empleo	4,50	4,58
	Organización del trabajo	4,18	4,33
	Seguridad y salud en el trabajo	4,26	4,42
	Formación del personal	3,94	4,17
	Respeto de los derechos humanos	4,18	4,42
	Lucha contra la corrupción y el soborno	4,26	4,75
	TOTAL	4,22	4,44

	INTERNA	EXTERNA	
BUEN GOBIERNO (G)	Buen gobierno y transparencia	3,97	4,42
	Política de pago a proveedores	4,06	4,58
	Código ético y deontológico	4,00	4,42
	Diálogo y relación con los proveedores	4,12	4,33
	Diálogo y relación con los clientes	4,50	4,67
	Diálogo y relación con las autoridades y administraciones públicas	4,18	4,25
	Diálogo y relación con la sociedad	4,15	4,58
	Transparencia informativa	4,09	4,58
	TOTAL	4,13	4,48

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 los aspectos materiales de nuestro grupo, es decir 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, a los que dedicamos tiempo y recursos para determinar sus impactos, riesgos y oportunidades (IROs).

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 invirtió en la mejora de instalaciones y procesos a través de la incorporación de nuevas aplicaciones y recursos. La estrategia para el año 2023 se centró 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



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 evaluarlos 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).

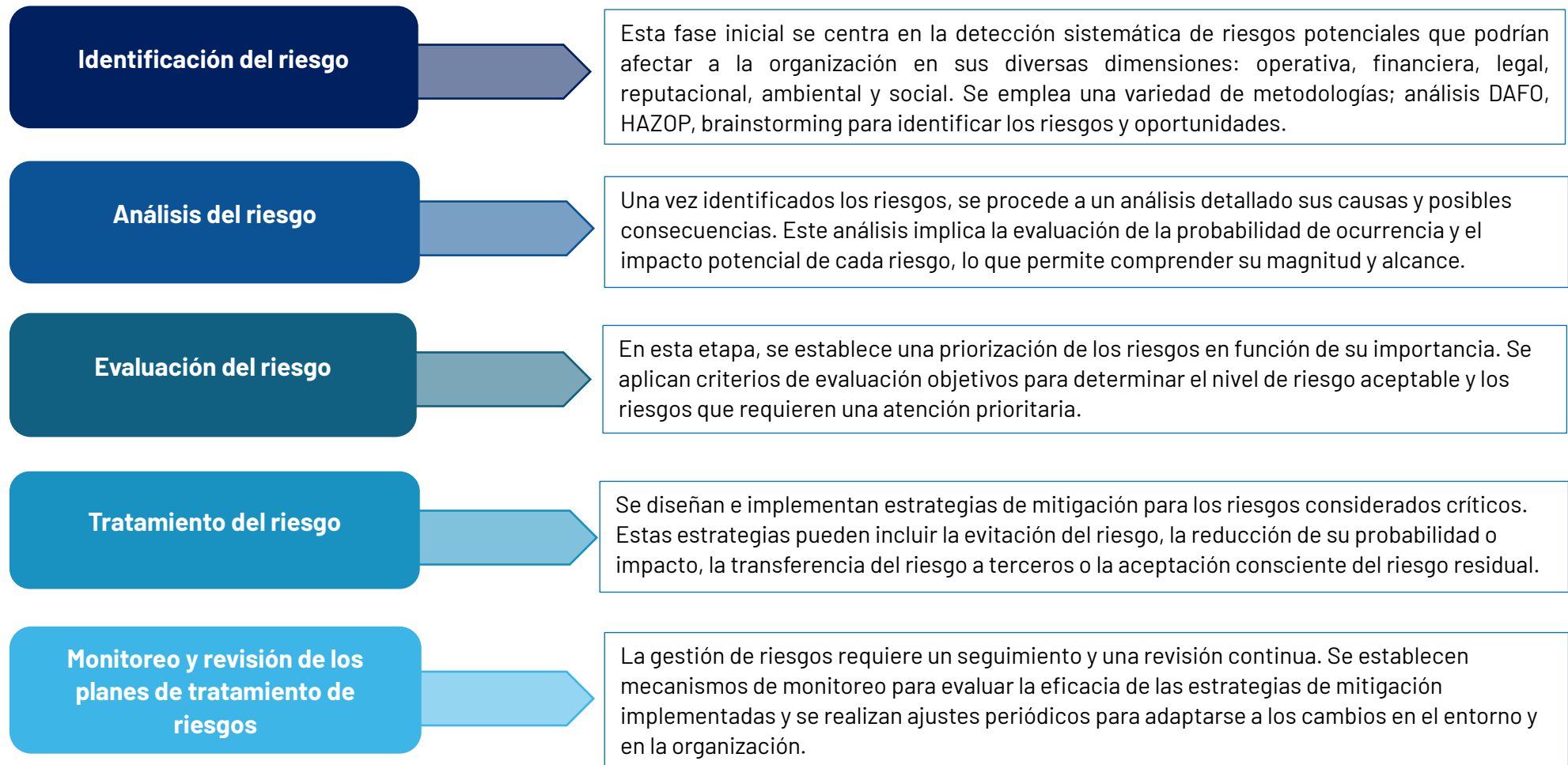
Este enfoque abarca la determinación de revisiones periódicas necesarias para mantener la adaptabilidad y eficacia del SGI. Al mismo tiempo, este proceso de evaluación integral incluye el análisis detenido de las expectativas de las partes interesadas, asegurando que sus perspectivas y requisitos sean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

PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS



3. Políticas y gestión de riesgos

3.1. Evaluación e identificación de riesgos

Procedimiento para la identificación y evaluación de riesgos:

1. Constitución del equipo de trabajo: Se designa un líder que coordina el equipo y se seleccionan los miembros de diferentes áreas de la empresa para obtener una visión integral de los riesgos.
2. Definición del alcance: Se delimita el ámbito y se establecen los procesos, áreas o proyectos especiales que se evaluarán, además se define el período de tiempo que se analizará.
3. Identificación de riesgos: Se utilizarán diversas técnicas para identificar riesgos (Análisis DAFO, Diagrama de Ishikawa, Análisis HAZOP...) A partir de estas se clasificarán los riesgos por tipo (financieros, operativos, reputacionales) y por fuente (interna o externa).

4. Análisis de riesgos: Para el análisis se estima la probabilidad de que el riesgo se materialice en un período determinado, se evalúan las consecuencias negativas que podría tener el riesgo si se materializa y se utilizan escalas cualitativas para evaluar la probabilidad y el impacto.
5. Evaluación de riesgos: Se crea una matriz que cruce la probabilidad y el impacto para obtener una calificación general del riesgo e identificar los riesgos de mayor importancia en función de su clasificación.
6. Tratamiento de riesgos: Para cada riesgo identificado se debe definir las acciones a seguir, que pueden ser evitar (eliminar la causa del riesgo), mitigar (reducir la probabilidad o el impacto del riesgo) transferir o aceptar el riesgo.
7. Monitoreo y revisión: Se utilizan indicadores clave de desempeño (KPIs) la revisión periódica y la actualización.



3. Políticas y gestión de riesgos

Responsabilidades

Tabla 5.- Responsabilidades

Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Definir la estrategia de gestión de riesgos, asignar recursos y garantizar el compromiso de la alta dirección. Implementar la política de gestión de riesgos en sus respectivas áreas y asegurar el cumplimiento de los controles establecidos.
Responsables de Departamentos	<ul style="list-style-type: none"> Participar activamente en la identificación de riesgos y evaluación de riesgos. Participar activamente en la determinación de controles y en el seguimiento del cumplimiento de los mismos.
Mandos intermedios	<ul style="list-style-type: none"> Proponer los procedimientos y las instrucciones de seguridad y salud en el ámbito de su competencia. 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. Participar activamente en la identificación de riesgos y evaluación de los riesgos, facilitando toda la información relevante sobre los mismos. Participar activamente en la determinación de controles y en el seguimiento del cumplimiento de los mismos.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y comunicar los riesgos y oportunidades que observen en su día a día.

3. Políticas y gestión de riesgos

3.2. DAFO

FORTALEZAS

Experiencia y Trayectoria.

Diversificación.

Enfoque en el cliente.

Innovación.

Compromiso Social.

DEBILIDADES

Dependencia Geográfica

Tamaño de la empresa

Dedicar recursos a la gestión de la competencia

OPORTUNIDADES

Crecimiento del Sector Servicios.

Sostenibilidad.

Digitalización.

Fusiones y Adquisiciones.

AMENAZAS

Fluctuaciones Económicas.

Cambios Regulatorios.

Nuevas Tecnologías.

Competencias de Nuevos Actores.

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

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



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 de este 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.

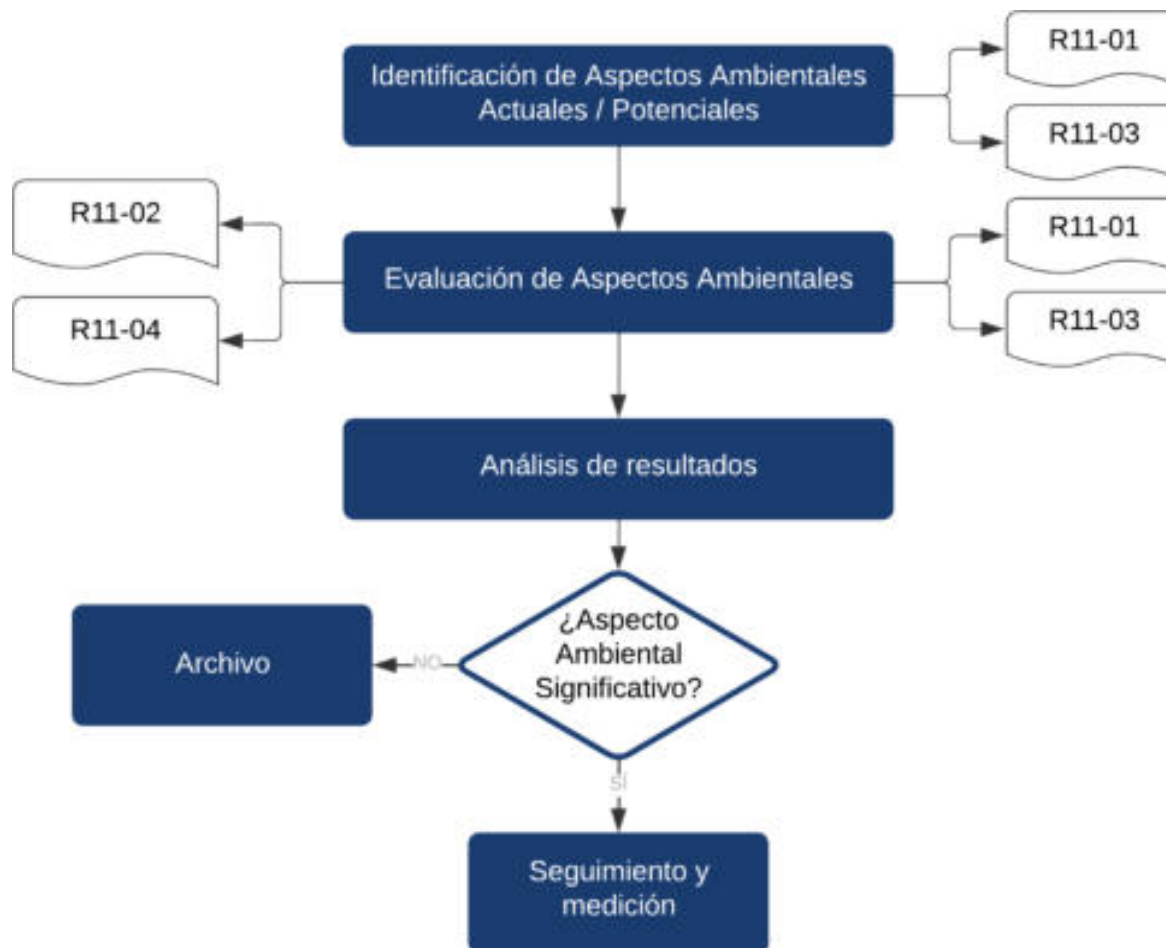
El mencionado protocolo empieza con la identificación de los aspectos generados por la organización e identificación de impactos ambientales y, termina con la evaluación de aspectos e impactos ambientales, el establecimiento de su significancia y la elaboración de plan donde se definan objetivos, metas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

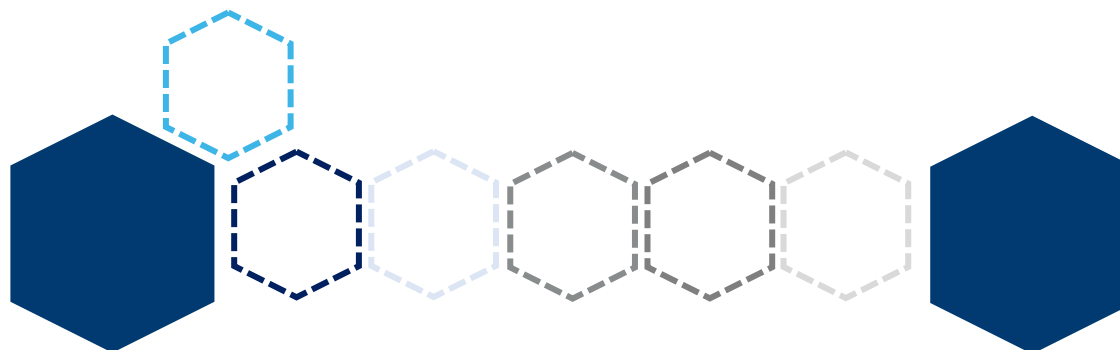
Aquel cuya magnitud es superior al umbral aceptable. Con él se produce una pérdida permanente de la calidad de las condiciones ambientales, sin posible recuperación, incluso con la adopción de medidas protectoras o correctoras. Un impacto es Significativo cuando su importancia toma los valores iguales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

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.
- Utilizar la cantidad de agua correcta en los cubos de fregado.
- Detectar si algún grifo gotea.



CONSUMO DE ENERGÍA:

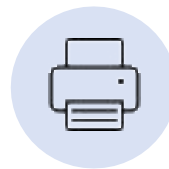
- Apagar la pantalla del ordenador cuando no se esté utilizando.
- Apagar ordenadores, impresoras y otros aparatos eléctricos cuando se termine la jornada de trabajo.
- Asegurarse de tener activado el modo de "bajo consumo" en su ordenador.
- Apagar las luces de los despachos, de las salas y de los baños 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. 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

4. Información sobre cuestiones medioambientales



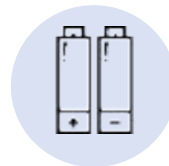
CONSUMO Y RESIDUOS DE PAPEL:

- Intentar reutilizar el papel para borradores.
- Imprimir a dos caras y evitar imprimir documentos innecesarios.
- Utilizar más los medios de comunicación electrónicos.
- Trabajar en el ordenador hasta versiones finales de los documentos para evitar la impresión de borradores.
- Depositar los residuos de cartón y el papel en contenedores o recipientes destinados para ello.



CONSUMO Y RESIDUOS DE TÓNER:

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



CONSUMO Y RESIDUOS DE PILAS:

- Utilizar las pilas recargables.
- Depositar las pilas gastadas en el contenedor adecuado, que será recogido por un gestor autorizado.

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:

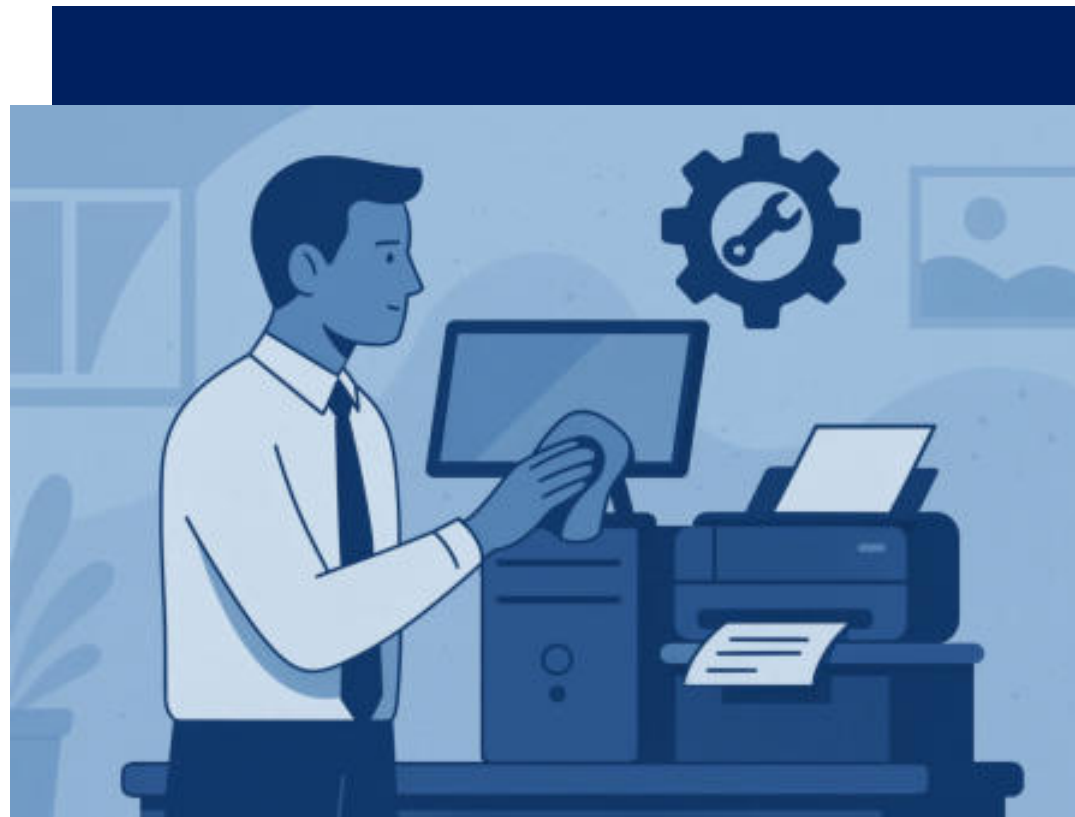
- Para los residuos peligrosos que se generen de la limpieza (envases vacíos de productos peligrosos de limpieza, trapos contaminados, etc.) se utilizarán los contenedores facilitados por un gestor autorizado de residuos.
- En los servicios cuya gestión de los residuos sea municipal, se deberán utilizar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

4. Información sobre cuestiones medioambientales



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.



4. Información sobre cuestiones medioambientales

	Sello de huella de carbono	Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. Certificado conforme a la norma ISO 9001. Sistema de Gestión de la calidad	Servilimpsa
	ISO 9001:2015		Servilimpsa
	ISO 14001:2015	Certificado conforme a la norma ISO 14001. Sistemas de Gestión Ambiental	Servilimpsa
	ISO 45001:2018	Certificado conforme a la norma ISO 45001. Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional. Certificado conforme a la norma ISO 9001. Sistema de Gestión de la Calidad	Servilimpsa
	UNE-EN ISO 9001:2015		NPS Seguridad
	UNE-EN ISO 14001:2015	Certificado conforme a la norma ISO 14001- Sistema de Gestión Ambiental.	NPS Seguridad
	UNE-EN ISO 27001:2017	Certificado conforme a la norma ISO 27001. Sistema de Gestión de Seguridad.	NPS Seguridad

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 2023	TOTAL 2024
Consumo de energía eléctrica (oficina)	349.047,88 kWh	412.430,66 kWh
Consumo de agua	993,00 m ³	1.571,00 m ³
Consumo de papel	453.000	378.500
Consumo de combustibles	72.409,14	79.646,20
RESIDUOS	TOTAL 2023	TOTAL 2024
Envases con restos de sustancias peligrosas	16,67 Kg	100,15Kg
Materiales absorbentes	33,50 Kg	78,90 Kg
Anticongelantes	3,34 Kg	12Kg
Filtros de aceite	233,35 Kg	772 Kg
Líquidos de frenos	0 Kg	0 Kg
Otros aceites de motor y lubricantes	3.433,34 Kg	7.900Kg
Envases metálicos	8 Kg	27 Kg
Neumáticos	2.888 Kg	5.464 kg
Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	540 Kg	540 Kg
Metales férreos	296 Kg	296 Kg
Plástico	420 Kg	7Kg

4. Información sobre cuestiones medioambientales

El análisis comparativo de los residuos de los años 2023 y 2024 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 2023 y 2024.

En lo referente a los **consumos**: Se observa una variación global de energía eléctrica pasando de 349.047 kWh en 2023 a 412.430 en el 2024. Lo mismo para el consumo de agua y combustible, aunque estos vienen explicados principalmente por el incremento de la actividad. En el ámbito del papel, pese a este incremento, hubo una disminución de 74.500 Kg.

En lo referente a los **residuos**: Los envases con restos de sustancias peligrosas experimentaron un incremento, pasando de 16,67 Kg en 2023 a 100,15 Kg en 2024. Los materiales absorbentes también sufrieron un aumento, de 33,50 Kg a 78,90 Kg. En cuanto a los anticongelantes, se observó un crecimiento de 3,34 Kg en 2023 a 12 Kg en 2024. Los filtros de aceite registraron un aumento significativo, pasando de 233,35 Kg a 772 Kg. Los líquidos de frenos no generaron residuos en ninguno de los dos años. Los residuos de otros aceites de motor y lubricantes ascendieron de 3.433,34 Kg en 2023 a 7.900 Kg en 2024. Los envases metálicos también aumentaron, de 8 Kg a 27 Kg. Los aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes se mantuvieron estables en 540 Kg en ambos ejercicios. Los metales férreos conservaron también su volumen de residuos, con 296 Kg tanto en 2023 como en 2024. Por último, el plástico mostró una disminución significativa, pasando de 420 Kg en 2023 a 7 Kg en 2024.

En general, se observa un aumento en las cifras que lejos de ser un aspecto negativo, se puede atribuir por un lado al incremento de actividad y por otro, principalmente, 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 2024. 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 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.



Para el cálculo de la huella de carbono se han tenido en cuenta las siguientes fuentes oficiales:

- Factores de emisión publicados por la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) y el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono.
- Factores de emisión publicados por DEFRA 2023.
- Factores de emisión publicados por ADEME. Agence de la transition écologique.
- Además, se ha optado por un enfoque de control, pues mediante este se contabiliza el 100% de las emisiones de GEI atribuibles a las operaciones sobre las que la empresa tiene el control, obviando aquellas operaciones sobre las que posee participantes, pero no el control de estas.

Asimismo, se ha optado por el sistema de control operacional, ya que se analizan las emisiones que provienen de las fuentes que están bajo el control operativo de la empresa.

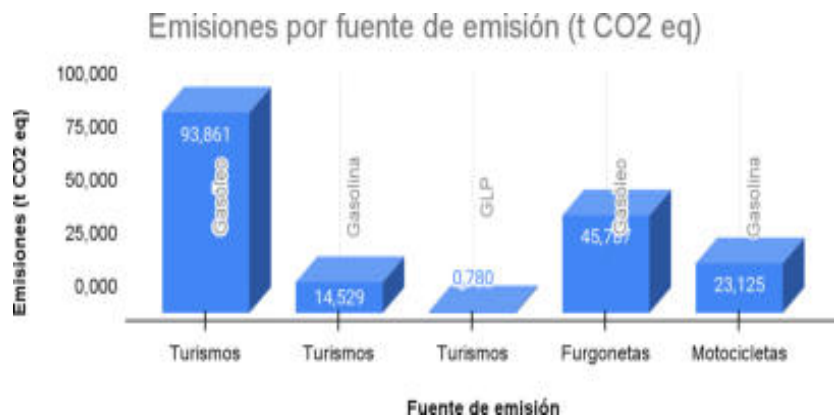
4. Información sobre cuestiones medioambientales

Emisiones Directas (Alcance 1)

Los factores de emisión se han obtenido priorizando fuentes específicas del país, y en caso contrario, los factores predeterminados del IPCC.

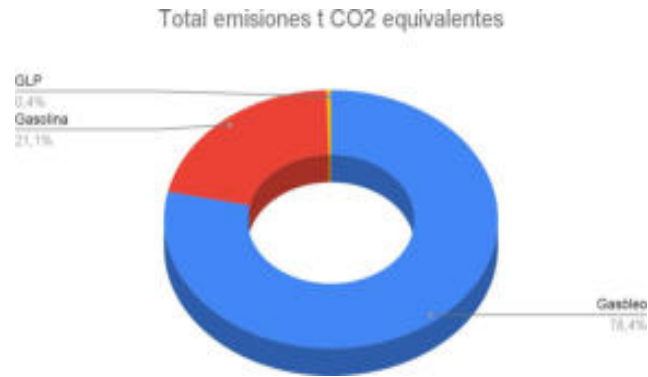
Los factores de emisión han sido seleccionados del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (Factores de emisión MITECO calculadora organizaciones, versión 29).

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

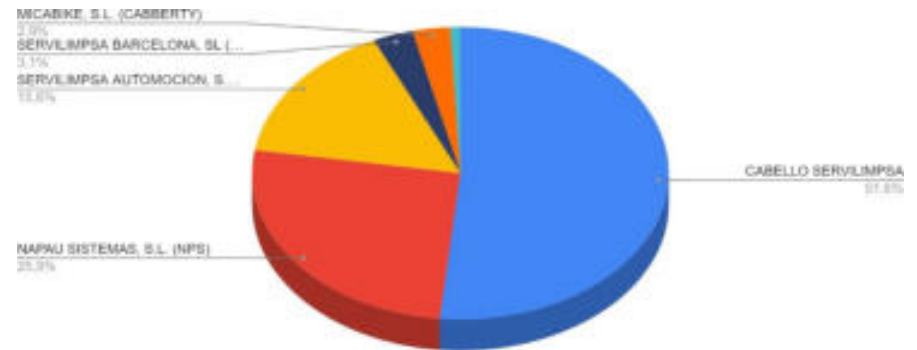


4. Información sobre cuestiones medioambientales

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:



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:



4. Información sobre cuestiones medioambientales

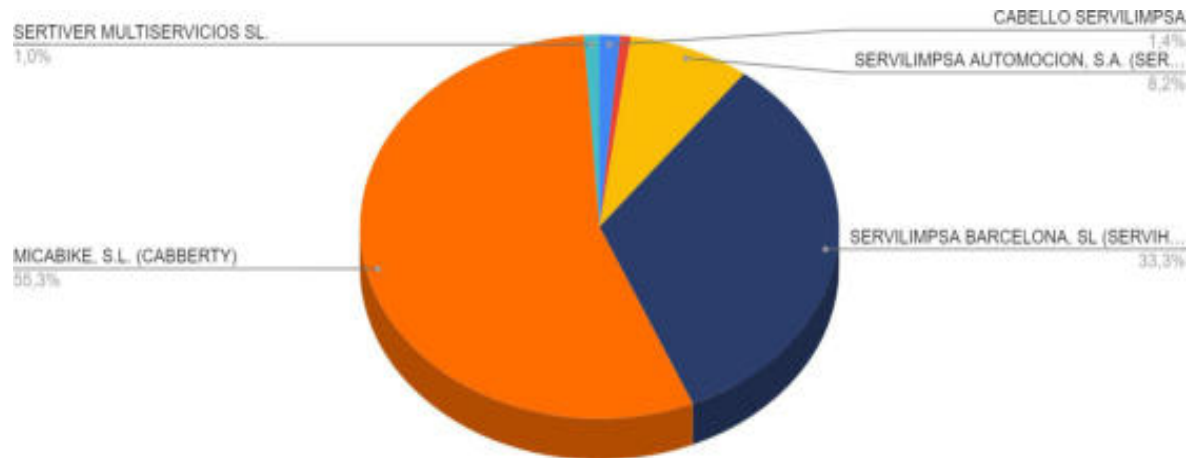
Emisiones Indirectas (Alcance 2)

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:



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



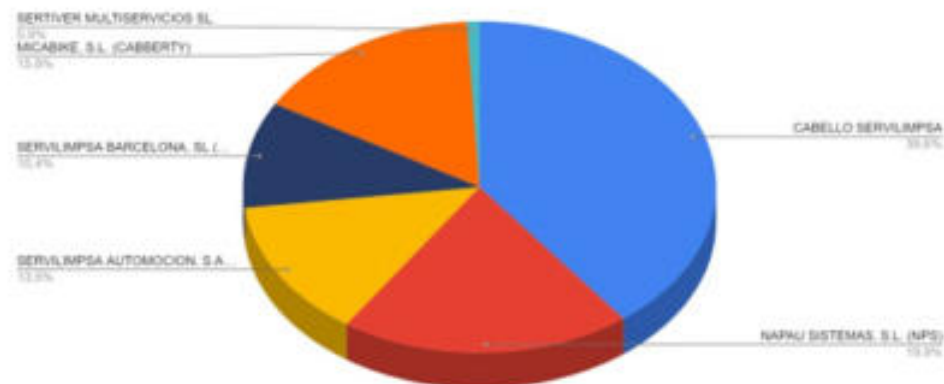
4. Información sobre cuestiones medioambientales

Resumen huella de carbono

En el presente ejercicio, correspondiente al año 2023, el total de emisiones procedentes del Alcance 1 y 2 de **Grupo Cabello** fue de 235, 62 t CO2 eq, de las cuales, el 75,58% corresponden al Alcance 1 y el 24, 42% restante al Alcance 2.

ALCANCE	CANTIDAD	UNIDADES
Alcance 1	178,09	tCO2 eq
Alcance 2	57,53	tCO2 eq
Total	235,62	tCO2 eq
UF	45,54	Millones de euros
RATIO	5,17	tCO2 eq / millón de euros

La distribución de las emisiones totales se desglosa a continuación:



Teniendo en cuenta la unidad funcional (45.4 millones de euros) la ratio total del ejercicio 2023 fue de 5,17 t CO2 eq/millones de euros.

Ratio de emisiones 2023	5,17 t CO₂ eq/millones de euros
--------------------------------	---

4. Información sobre cuestiones medioambientales

Energías renovables y eficiencia energética

En línea con su compromiso con la sostenibilidad y la reducción de la huella ambiental, la organización impulsa activamente el uso de energías renovables a través de su empresa especializada **Sertiver Energía**.

Esta entidad ofrece soluciones integrales para la **instalación de paneles solares**, facilitando tanto a empresas como a particulares la posibilidad de generar su propia energía limpia y disminuir su dependencia de fuentes no renovables.

Además, **Sertiver Energía** promueve otras tecnologías de eficiencia energética como la aerotermia, que permite obtener energía del aire exterior de forma eficiente y con un bajo impacto ambiental.

Asimismo, proporciona **servicios de asesoramiento técnico** y estratégico para acompañar a otras organizaciones en su proceso de transición energética, fomentando la adopción de prácticas sostenibles y la implementación de medidas orientadas al ahorro energético y a la descarbonización.



5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Las cuestiones sociales y relativas al personal del **Grupo Cabello** se han desarrollado, en los siguientes apartados, con relación a los datos de los ejercicios 2023 y 2024.

En las empresas del **Grupo Cabello** no se ha contado con empleados de subcontrata. Todo el personal ha sido contratado directamente por las sociedades del grupo, sin recurrir a trabajadores de otras empresas a tiempo completo ni de forma permanente.

La información relativa a los totales de empleados se refiere al número de personas dadas de alta en la empresa a fecha de cierre del ejercicio, según el criterio denominado "headcount". En consecuencia, los trabajadores que tuvieran más de un contrato en dicha fecha se contabilizan como una única persona.

Por otro lado, la información sobre promedios se presenta conforme al criterio FTE (Full-Time Equivalent), métrica que refleja el trabajo efectivo de los contratos a lo largo del año. Así, a modo ilustrativo, para facilitar la comprensión de los datos aportados, un contrato a tiempo parcial con actividad durante todo el ejercicio computa como 0,5 FTE, mientras que un contrato a tiempo parcial con actividad durante medio año computa como 0,25 FTE.



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.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

Total 2023					Total 2024				
Hombres	% s/total	Mujeres	% s/total	Total	Hombres	% s/total	Mujeres	% s/total	Total
182	23%	624	77%	806	154	31%	335	69%	489

A fecha de cierre del ejercicio 2024, el **Grupo Cabello** contaba con un total de 489 empleados, de los cuales 335 eran mujeres (69%) y 154 hombres (31%). En comparación con el ejercicio anterior, la plantilla total aparentemente se redujo en un 39%, pasando de 806 a 489 empleados, pero esto se debe a que justamente en la fecha de cierre de ejercicio 2024 se finalizaron contratos *-que se han ido sustituyendo en 2025-*, por lo que el promedio de trabajadores a lo largo del ejercicio es mayor, y realmente más comparable con la realidad operativa de 2023, como se puede apreciar en la Tabla 14.

En **Grupo Cabello** estamos orgullosos de que la mayoría de nuestra plantilla esté compuesta por mujeres, representando el 69% de la plantilla, con 335 mujeres frente a 154 hombres en 2024. 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.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

	Total 2023						Total 2024					
	Hombres	% s/total	Mujeres	% s/total	Total	% s/total	Hombres	% s/total	Mujeres	% s/total	Total	% s/total
De 16 a 19	3	0,37%	4	0,50%	7	1%	1	0,20%	3	0,61%	4	1%
De 20 a 29	40	4,96%	42	5,21%	82	10%	22	4,50%	16	3,27%	38	8%
De 30 a 39	41	5,09%	76	9,43%	117	15%	44	9,00%	35	7,16%	79	16%
De 40 a 49	48	5,96%	171	21,22%	219	27%	32	6,54%	89	18,20%	121	25%
De 50 a 59	36	4,47%	239	29,65%	275	34%	41	8,38%	127	25,97%	168	34%
De 60 a 69	14	1,74%	92	11,41%	106	13%	14	2,86%	65	13,29%	79	16%
De 70 o más	0	0,00%	0	0,00%	0	0%	0	0,00%	0	0,00%	0	0%
TOTALES	182	22,58%	624	77,42%	806	100%	154	31,49%	335	68,51%	489	100%

A fecha de cierre del ejercicio 2024, el **Grupo Cabello** contaba con un total de 489 empleados. La distribución por edad muestra que el 75% de la plantilla se concentra en los rangos de edad de 30 a 59 años, con 79 empleados entre 30 y 39 años (16%), 121 entre 40 y 49 años (25%) y 168 entre 50 y 59 años (34%).

En comparación con el ejercicio 2023, se mantiene la concentración de empleados en estos tres grupos, que en dicho ejercicio representaban el 76% de la plantilla: 117 empleados entre 30 y 39 años (15%), 219 entre 40 y 49 años (27%) y 275 entre 50 y 59 años (34%).

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

	Total 2023		Total 2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivo/Jefe	6	0	5	0
Personal de estructura	18	14	13	9
Personal operativo	158	610	136	326
TOTAL	182	624	154	335

A fecha de cierre del ejercicio 2024, el **Grupo Cabello** contaba con un total de 489 empleados. De ellos, 461 pertenecían al grupo operativo (94%), 22 al personal de estructura (5%) y 5 al grupo directivo (1%).



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

	Total 2023			Total 2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinidos	161	549	710	140	302	442
Temporales	21	75	96	14	33	47
Totales	182	624	806	154	335	489

A fecha de cierre del ejercicio 2024, el **Grupo Cabello** contaba con un total de 489 empleados. De ellos, 442 tenían contrato indefinido (90%) y 47 contrato temporal (10%).

*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

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

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinidos	164,33	332,55	496,87	245,77	379,05	624,81
Temporales	14,81	32,83	47,64	22,40	50,33	72,73
Totales	179,13	365,38	544,51	268,17	429,37	697,54

En **2024**, el promedio anual de contratos en el **Grupo Cabello** fue de 697,54 contratos, de los cuales 624,81 correspondieron a contratos indefinidos (90%) y 72,73 a contratos temporales (10%).

Por sexo, el promedio anual de contratos indefinidos fue de 379,05 FTE para mujeres y 245,77 FTE para hombres. En cuanto a los contratos temporales, el promedio fue de 50,33 FTE para mujeres y 22,40 FTE para hombres.

Respecto al ejercicio **2023**, el promedio total de contratos aumentó un 28% (de 544,51 a 697,54 FTE). El incremento fue más acusado en los contratos indefinidos, que crecieron un 26% (de 496,87 a 624,81 FTE), mientras que los contratos temporales aumentaron un 53% (de 47,64 a 72,73 FTE).



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 15.- Promedio anual de contratos indefinidos por edad

	Total 2023			TOTAL 2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19	0,63	0,26	0,90	0,78	0,53	1,31
De 20 a 29	23,41	18,34	41,75	38,53	19,99	58,51
De 30 a 39	37,04	39,62	76,66	62,62	49,39	112,01
De 40 a 49	52,08	91,24	143,32	69,46	101,65	171,11
De 50 a 59	37,47	126,55	164,02	56,89	137,90	194,78
De 60 a 69	13,70	56,52	70,22	17,49	69,59	87,08
De 70 o más	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totales	164,33	332,55	496,87	245,77	379,05	624,81

En 2024, el promedio anual de contratos indefinidos en el **Grupo Cabello** fue de 624,81, frente a los 496,87 registrados en 2023, lo que representa un incremento del 26%.

Por grupos de edad, el 75% del promedio anual de contratos indefinidos en 2024 se concentró en los rangos de 30 a 59 años, con 112,01 en el grupo de 30 a 39 años, 171,11 en el de 40 a 49 años y 194,78 en el de 50 a 59 años. Esta distribución se mantiene respecto a 2023, donde estos tres grupos representaban el 77% del total.

El grupo de edad de 60 a 69 años también mostró un incremento, pasando de 70,22 en 2023 a 87,08 en 2024 (+24%). Los grupos de edad más jóvenes (16 a 29 años) representaron el 9,6% del total en 2024, frente al 8,6% en 2023.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

Categoría	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivo/Jefe	12,79	1,00	13,79	13,05	1,00	14,05
Personal de estructura	16,83	14,07	30,90	22,20	15,26	37,46
Personal operativo	134,71	317,47	452,18	210,51	362,79	573,30
Total	164,33	332,55	496,87	245,77	379,05	624,81

En 2024, el promedio anual de contratos indefinidos en el **Grupo Cabello** fue de 624,81, frente a los 496,87 registrados en 2023, lo que representa un incremento del 26%.

Por categoría profesional, el personal operativo concentró el 92% del total de contratos indefinidos en 2024, con 573,30, seguido del personal de estructura con 37,46 (6%) y del grupo directivo con 14,05 (2%).

Respecto a 2023, el personal operativo aumentó su peso en el total de contratos indefinidos, pasando de 452,18 a 573,30 (+27%). El personal de estructura también creció, de 30,90 a 37,46 (+21%), mientras que el grupo directivo se mantuvo estable.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 17.- Promedio anual de contratos temporales por edad

	Total 2023			Total 2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19	1,42	0,28	1,70	0,61	1,34	1,94
De 20 a 29	6,97	4,11	11,08	9,08	8,08	17,16
De 30 a 39	2,08	5,95	8,03	5,00	9,41	14,42
De 40 a 49	2,25	11,83	14,08	4,80	13,43	18,23
De 50 a 59	1,83	9,00	10,83	2,67	15,17	17,84
De 60 a 69	0,24	1,66	1,90	0,25	2,73	2,98
De 70 o más	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16	0,16
Totales	14,81	32,83	47,64	22,40	50,33	72,73

En **2024**, el promedio anual de contratos temporales en el **Grupo Cabello** fue de 72,73, frente a los 47,64 registrados en 2023.

Por grupos de edad, el 75% del promedio anual de contratos temporales en 2024 se concentró entre los 30 y 59 años, con 14,42 en el grupo de 30 a 39 años, 18,23 en el de 40 a 49 años y 17,84 en el de 50 a 59 años. Esta distribución se mantiene respecto a 2023, donde estos tres grupos representaban el 70% del total.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivo	0,15	0,00	0,15	1,00	0,00	1,00
Personal de estructura	0,22	0,00	0,22	1,68	0,04	1,73
Personal operativo	14,44	32,83	47,27	19,72	50,28	70,00
Total	14,81	32,83	47,64	22,40	50,33	72,73

En **2024**, el promedio anual de contratos temporales en el **Grupo Cabello** fue de 72,73, frente a los 47,64 registrados en 2023. El personal operativo concentró el 96% del total de contratos temporales en 2024, con 70,00, seguido del personal de estructura con 1,73 (2%) y del grupo directivo con 1,00 (1%).



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

2023			2024		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
28,96	226,85	255,81	40,28	266,19	306,47

En **2024**, el promedio anual de contratos a tiempo parcial en el **Grupo Cabello** fue de 306,47, frente a los 255,81 registrados en 2023.

El 87% de los contratos a tiempo parcial en 2024 correspondieron a mujeres (266,19), mientras que el 13% correspondieron a hombres

(40,28). Esta proporción se mantiene respecto al ejercicio anterior, en el que las mujeres representaban el 89% del total (226,85) y los hombres el 11% (28,96).



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19	0,83	0,43	1,26	0,20	1,20	1,40
De 20 a 29	5,23	12,30	17,53	8,17	13,84	22,01
De 30 a 39	7,20	24,80	32,00	8,15	32,50	40,65
De 40 a 49	7,03	62,54	69,58	13,23	70,01	83,24
De 50 a 59	4,65	91,89	96,54	6,65	101,51	108,16
De 60 a 69	4,02	34,88	38,90	3,88	47,02	50,90
70 o más	-	-	-	0,00	0,11	0,11
Totales	28,96	226,85	255,81	40,28	266,19	306,47

En **2024**, el promedio anual de contratos a tiempo parcial en el **Grupo Cabello** fue de 306,47, frente a los 255,81 registrados en 2023.

Por grupos de edad, el 75% del total de contratos a tiempo parcial en 2024 se concentró entre los 40 y 59 años, con 83,24 en el grupo de 40

a 49 años y 108,16 en el de 50 a 59 años. Esta tendencia se mantiene respecto a 2023, donde estos dos grupos representaban el 65% del total.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivo/Jefe	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal de estructura	0,52	0,80	1,31	4,75	1,42	6,17
Personal operativo	28,44	226,05	254,49	35,54	264,77	300,31
Total	28,96	226,85	255,81	40,28	266,19	306,47

En **2024**, el promedio anual de contratos a tiempo parcial en el **Grupo Cabello** fue de 306,47, frente a los 255,81 registrados en 2023.

El personal operativo concentró el 98% del total de contratos a tiempo parcial en 2024, con 300,31, seguido del personal de estructura con 6,17 (2%). No se registraron contratos a tiempo parcial en el grupo directivo en ninguno de los dos ejercicios.

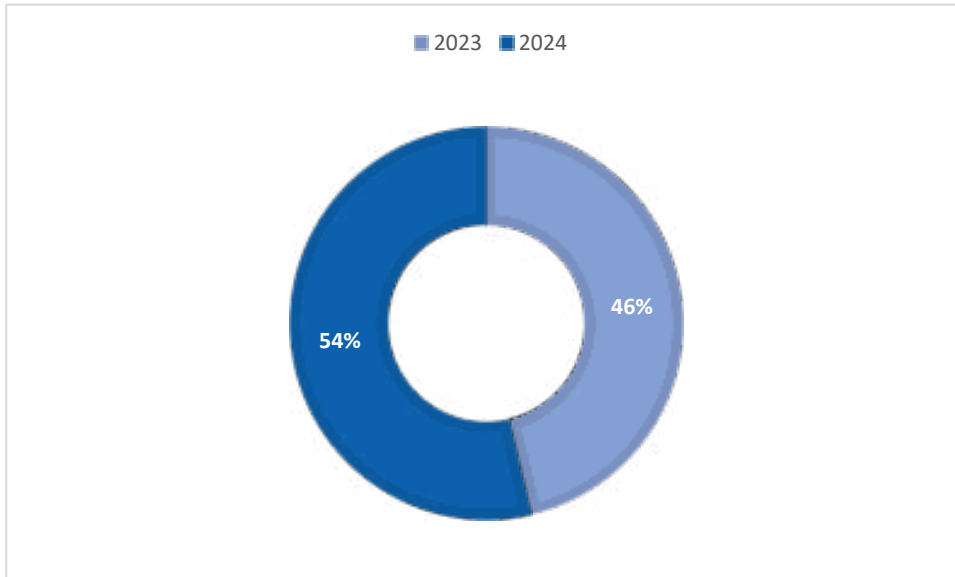


5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 22.- Número de despidos por sexo

2023			2024		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
6	44	50	28	30	58

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	2023	2024
De 16 a 19	2	1
De 20 a 29	11	9
De 30 a 39	12	16
De 40 a 49	10	9
De 50 a 59	7	16
De 60 a 69	8	4
N/D	-	3

Tabla 24.- Número de despidos por categoría profesional

Categoría	Total 2023	Total 2024
Directivo	0	1
Personal de estructura	0	3
Personal operativo	50	54
Totales	50	58



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 productivo. 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, según los datos del informe de igualdad registrado en el Registro estatal, en 2023 las diferencias salariales por género están justificadas en dicho informe. En cuanto al promedio de permanencia, en 2024 fue en **Grupo Cabello** de 1 año como media de las empresas del grupo.

La remuneración media del **Grupo Cabello** en 2023 fue de 17.838,59 € y, la remuneración media en 2024 fue de 10.159,18 €.

El Director General ha mantenido una remuneración media de 75.000 € en 2023 y de 77.865,64 € en 2024.

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.



Política de Personas y Cultura

Grupo Cabello ha desarrollado e implementado una *Política de Personas y Cultura* cuyo propósito es consolidar un entorno laboral justo, inclusivo, participativo y orientado al crecimiento personal y profesional de todos sus colaboradores. Esta política se basa en cinco principios fundamentales: la equidad, el desarrollo profesional, el reconocimiento, la comunicación abierta, y la participación de las personas en aquellos procesos y

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

decisiones que afectan a su desempeño y bienestar.

La política se articula en torno a diversas áreas estratégicas que permiten trasladar estos principios a la práctica cotidiana. En materia de reclutamiento y selección, se definen perfiles profesionales alineados con las necesidades del negocio, se aplican procesos justos y transparentes, y se promueve la diversidad y la inclusión. En cuanto al desarrollo profesional, la organización implementa planes individualizados, ofrece programas de formación continua y fomenta la movilidad interna como vía de crecimiento. En relación con la compensación y los beneficios, se establece una política retributiva competitiva, basada en criterios de equidad, acompañada de un paquete de beneficios diseñado para atraer y retener talento.

La evaluación del desempeño constituye otro de los pilares de esta política, aplicándose un sistema objetivo, justo y transparente, cuyos resultados se utilizan como base para el desarrollo profesional. La comunicación interna, por su parte, se gestiona a través de distintos canales que permiten mantener

informados a los colaboradores y propiciar un diálogo bidireccional. Finalmente, el bienestar laboral se promueve mediante iniciativas que fomentan hábitos de vida saludables, programas de apoyo emocional y la creación de un entorno seguro y saludable.

La Dirección de **Grupo Cabello** asume un papel activo en la

implementación de esta política, comprometiéndose no solo a dar ejemplo con su conducta, sino también a asignar los recursos necesarios para su desarrollo y a revisar periódicamente su contenido para garantizar su adecuación a la evolución de la organización y su entorno.



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

Total 2023		Total 2024	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
19.218,69 €	16.458,49 €	13.106,27 €	7.212,08 €

Los datos salariales interanuales no son comparables debido principalmente a la falta de anualización de los salarios de 2024 y, como se ha mencionado anteriormente.

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

	Total 2023		Total 2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
De 16 a 19	16.221 €	15.294 €	4.160 €	1.827 €
De 20 a 29	17.042 €	15.583 €	8.602 €	4.377 €
De 30 a 39	19.027 €	16.411 €	12.219 €	5.912 €
De 40 a 49	20.879 €	16.174 €	14.840 €	7.260 €
De 50 a 59	20.114 €	16.732 €	19.982 €	8.151 €
De 60 a 69	18.326 €	17.242 €	18.875 €	11.161 €
De 70 o más	-	-	-	884 €



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**Tabla 27.-** Remuneraciones medias y su evolución desagregados por clasificación profesional

	Total 2023		Total 2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Jefe	34.472,50 €	24.162,48 €	34.111,93 €	29.166,34 €
Personal de estructura	20.247,77 €	17.469,40 €	13.823,28 €	13.213,49 €
Personal operativo	18.103,23 €	16.381,95 €	12.653,02 €	7.127,27 €



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 concientice 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, 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, 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 2023 y en 2024 **no se han presentado enfermedades profesionales** en el **Grupo Cabello**.

Tabla 28.- Número de accidentes de trabajo por sexo

Total 2023			Total 2024		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
1	10	11	14	34	48

En cuanto a los accidentes de trabajo, en **2023** se contabilizaron 11 casos, de los cuales 10 correspondieron a hombres y 1 a mujer. En **2024**, el número total de accidentes aumentó a 48, con 34 casos en hombres y 14 en mujeres.

Este incremento contrasta con la tendencia descendente observada entre 2022 y 2023, cuando los accidentes pasaron de 32 a 11.

5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 29.- Frecuencia total de accidentes laborales

EMPRESA	FRECUENCIA	
	2023	2024
SERVILIMPSA ARTEIXO S.L.U.	46,3	-
CABELLO SERVILIMPSA, S.L.U.	13,62	23,25
INVERSIONES GUAZUR, S.L.	-	-
MICABIKE, S.L.	-	-
SERVILIMPSA AUTOMOCIÓN, S.A.	22,6	-
SERVILIMPSA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.	37,45	18,725
SERVILIMPSA RENT, S.L.	-	-
SERVILIMPSA SEGUR, S.L.	-	-
NAPAU SISTEMAS, S.L.	12,54	18,99
EMA RESIDENCE, S.L.	-	-
SERVILIMPSA BARCELONA, S.L.	-	27,81
SERTIVER MULTISERVICIOS S.L.	-	-



5. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 30.- Tasa de gravedad por sexo

	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Leves	100%	100%	100%	98%
Graves	0%	0%	0%	2%*

*En 2024 hubo un accidente grave en la sociedad CABELLO SERVILIMPSA, S.L.U.

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

Total 2023			Total 2024		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
13	7	20	8	13	21

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 un ligero aumento en el número total de empleados que ejercieron este derecho en 2024.



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 y 2024:

Culturales:

- Sabatic Festival
- Brisa Music Festival
- 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

continúa 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	Nº trabajadores	Horas curso
	2023		2024	
Jefe	6	196	5	168
Personal de estructura	56	452	58	1068
Personal operativo	89	203	153	3184

En **2024**, el **Grupo Cabello** impartió un total de 4.420 horas de formación, distribuidas entre 216 empleados. En comparación con 2023, se observa un incremento significativo tanto en el número de trabajadores formados como en las horas impartidas, que en ese ejercicio fueron 851 horas para 151 empleados.

Por categoría profesional, el personal operativo concentró el 72% de las horas de formación en 2024, con 3.184 horas impartidas a 153 empleados. El personal de estructura recibió 1.068 horas de formación,

distribuidas entre 58 empleados, mientras que el grupo directivo acumuló 168 horas para 5 empleados.

Respecto a 2023, el personal operativo pasó de 203 a 3.184 horas, el personal de estructura de 452 a 1.068 horas y el grupo directivo de 196 a 168 horas.

Esta evolución refleja una intensificación de la inversión formativa, especialmente en el colectivo operativo, alineada con las necesidades funcionales del **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 2023			Total 2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Indefinido fijo/discontinuo - diversidad funcional	0	1	1	1	-	1
Indefinido tiempo completo - diversidad funcional	1	7	8	4	-	4
Indefinido tiempo parcial - diversidad funcional	5	4	9	2	2	4
Totales	6	12	18	7	2	9

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 2024, 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.



6. Información sobre el respeto a los derechos humanos

CÓDIGO ÉTICO

El Código ético y de conducta va dirigido a las personas miembro de la organización, tanto la dirección como toda la plantilla, que deberán ajustar su conducta a los estándares establecidos en el mismo. Asimismo, son destinatarias del código ético todas las personas que actúen en interés o en nombre y representación de la organización.

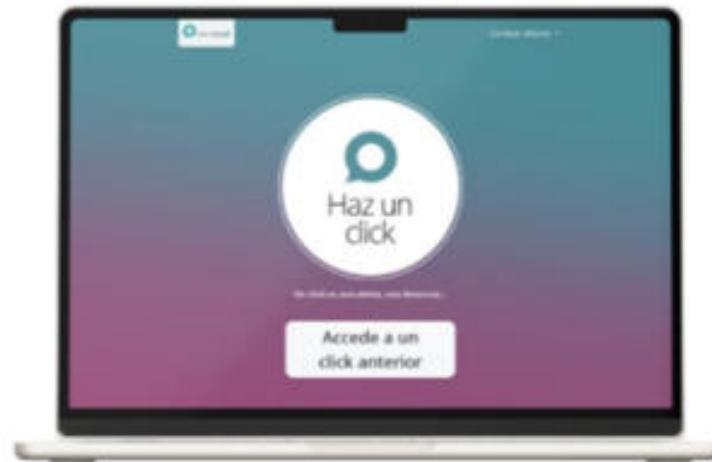
Grupo Cabello cuenta con unos sólidos valores que definen la cultura ética de la compañía: **Profesionalidad, Experiencia, Compromiso y Calidad.**

Para asegurar la implementación y cumplimiento del código ético, **Grupo Cabello** establece un sistema interno formado por:

Comité corporativo de ética y cumplimiento

Donde sus principales funciones son:

- Supervisar e informar a la alta dirección sobre el funcionamiento del canal de denuncias.
- Difundir el código ético entre los grupos de interés afectados.
- Proponer a la alta dirección la actualización del código ético.
- Controlar y supervisar las peticiones de información y la tramitación de denuncias que se reciben a través del canal de denuncia.



6. Información sobre el respeto a los derechos humanos

CANAL ÉTICO

El canal de denuncia es la herramienta para hacer llegar a la organización consultas, peticiones de información respecto a la aplicación del código ético, así como denuncias en caso de que se detecten posibles incumplimientos.

Este canal está abierto a todos los grupos de interés a través de correo electrónico canal.etico@grupocabello.es o a través del siguiente enlace <https://canalco-resol.com>

El **Código ético** ha sido **aprobado** por el máximo órgano de administración de la organización a fecha de **27/03/2025** y es por tanto un compromiso a máximo nivel.

6. Información sobre el respeto a los derechos humanos

Protocolo frente a situaciones de acoso laboral, sexual o de género en la relación laboral.

Este protocolo aprobado en septiembre de 2024 establece la prohibición de cualquier forma de Acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a las personas que forman parte de **Servilimpsa**, así como cualquier conducta que pudiera generar un entorno de trabajo hostil.

Desde **Servilimpsa** se fomentan acciones enfocadas a prevenir y evitar situaciones de acoso. Por ejemplo:

- **Formaciones:** Se detallarán las acciones formativas adecuadas sobre este tema. Se dirigirán a toda la plantilla, en particular, a quienes tengan personal a su cargo.
- **Responsabilidad:** Todos los empleados tienen la obligación de establecer sus relaciones desde el respeto y la dignidad.

Procedimiento de Actuación

El procedimiento debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y proteger la confidencialidad de las personas afectadas, procurando la protección de su seguridad y salud, para esto, la empresa cuenta con procedimientos formales e informales.

Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Por el contrario, los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

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

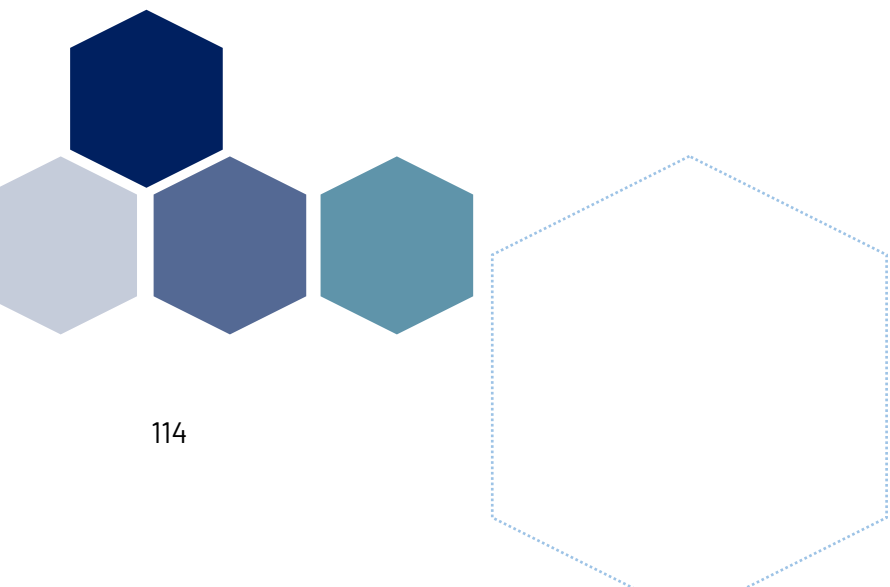


7. Información relativa a la lucha contra la corrupción, el soborno y contra el blanqueo de capitales

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



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.

8. Información sobre la sociedad

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 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

Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas

La organización mantiene su firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, renovando oficialmente su adhesión el pasado 9 de mayo de 2024.

Como parte de este compromiso, la organización elabora y publica anualmente un informe de Progreso en el que se detallan las acciones implementadas para avanzar en la integración efectiva de dichos principios en todas las áreas de actividad. Asimismo, la empresa se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsados por la Agenda 2030 de Naciones Unidas

**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



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.

	2024	2023
Importe neto de la cifra de negocios	49.230.310,99.-€	43.691.906,62.-€
Impuesto sobre beneficios	-377.963,70.-€	- €
Total de activos	28.090.942,19.-€	25.498.709,77.-€
Subvenciones, donaciones y legados	- €	- €



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 2024 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 43.691.906,62.-€ a 49.230.310,99.-€, lo que representa un incremento del 12,7%. 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 2024, el impuesto sobre beneficios fue de -377.963,70.-€ 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 25.498.709,77 euros en 2023 a 28.090.942,19 euros en 2024, lo que refleja un aumento del 10,2%. Este aumento en los activos puede deberse a inversiones en capital, adquisiciones de activos o mejoras en la eficiencia operativa.

Por último, en ambos períodos, 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024 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 requerimiento de la Ley 11/2018 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 GRI 2018: 301-1 Insumos utilizados 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 303-3 Tratamiento del agua 303-5 Consumo de agua 307 Cumplimiento ambiental</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:	Capítulo 5
	Salud y seguridad	2-7 Empleados	
	Relaciones sociales	2-19 Políticas de remuneración e incentivos	
	Formación	2-20 Proceso para determinar la remuneración	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	2-21 Proceso para determinar la remuneración	
	Igualdad	GRI 2016	
	Igualdad	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	
	Igualdad	401-3 Permiso parental	
	Igualdad	401-3 Permiso maternal	
Igualdad	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		
Igualdad	403-2 Identificación de riesgos, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		
Igualdad	403-3 Servicios de salud en el trabajo		
Igualdad	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		
Igualdad	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores		
Igualdad	403-9 Lesiones por accidente laboral		
Igualdad	403-10 Dolencias y enfermedades laborales		
Igualdad	404-1 Media de horas de formación al año por empleado		
Igualdad	405-1 Diversidad en órganos de Gobierno y empleados		
Igualdad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		
Igualdad	406-1 Dolencias y enfermedades laborales		

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 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local. Evaluación del impacto y programas de desarrollo 416 Salud y seguridad de los clientes 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 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas 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 Consumidores y clientes Información fiscal	2-23 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 2-30 Acuerdos de negociación colectiva 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:	
Informe de verificación independiente del EINF		2-5 Verificación externa	Informe de verificación independiente del EINF

Grupo Cabello ha presentado la información citada en este EINF siguiendo la legislación vigente nacional (Ley 11/2018) y lo indicado en la tabla anterior en el índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

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 2023	Cantidad 2024
Ambientales	Consumo de energía.	Megavatios de energía consumida (kWh).	GRI 302-1	349.047,88 kWh	412.430,66 kWh
Ambientales	Consumo de agua.	Metros cúbicos (m3) de agua consumida.	GRI 303-5	Ver Tabla 9. 993,00 M3	Ver Tabla 9. 1.571,0 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
Ambientales	Residuos gestionados	Tipos, tratamiento y eliminación de residuos	GRI 306-4	Ambientales	Residuos gestionados
Capital Humano	Puestos de alta dirección.	Número de personas con puestos en la alta dirección.	GRI 2-9, 2-13	6 empleados	5 empleados
Capital Humano	Diversidad de género en la alta dirección.	Número de mujeres en puestos de alta dirección.	GRI 2-9	-	-
Capital Humano	Derecho al permiso parental.	Empleados varones que gozan de un permiso parental.	GRI 401-3	7 hombres	13 hombres
Capital Humano	Derecho al permiso maternal.	Empleadas mujeres que gozan de un permiso de maternidad.	GRI 401-3	13 mujer	8 mujer

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2023	Cantidad 2024
Capital Humano	Formación de los empleados.	Horas de formación de los empleados.	GRI 404-1	851 horas	4420 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
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	N/D	52.156 días
Capital Humano	Rotación de empleados.	Número total de empleados que abandonan voluntariamente el puesto de trabajo durante el ejercicio.	GRI 401-4	58 empleados	198 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	179 contratos	43 contratos
Capital Humano	Antigüedad laboral.	Número medio de años de permanencia de todos los	GRI 401-1	12 años	1 año
Capital social	Incidentes de salud y seguridad	Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y seguridad.	GRI 416-1	0 Incidentes	0 Incidentes
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	Marketing y etiquetado	Servicio ecológico debidamente etiquetado y certificado	GRI 417		Apartado se encuentra en el modelo de negocio

9. Índice de contenidos GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2023	Cantidad 2024
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
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Actuaciones en defensa del respeto a los Derechos Humanos.	Número de actuaciones y medidas vigentes en materia de respecto a los Derechos Humanos al final del ejercicio.	GRI 412	Ver Capítulo 6.	Ver Capítulo 6.
	Humanos.			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



10. 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 2024.

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”.

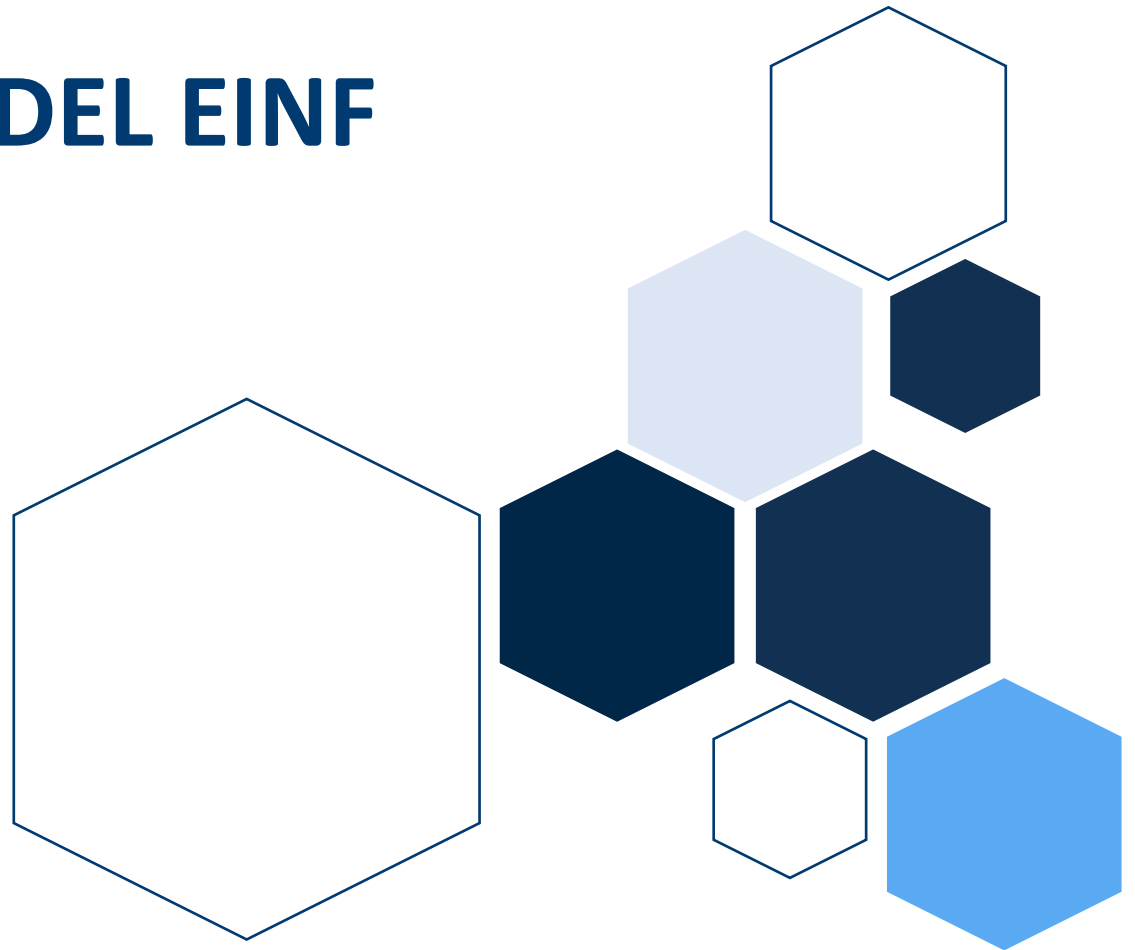
Asimismo, se ha informado sobre los principios del Pacto Mundial y los recogidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta responsabilidad incluye, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección 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 2024, 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



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 2024, 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 Gestión de la Calidad 1 (NIGC 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 2023-2024 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 2023-2024.
- ✓ Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2023-2024.
- ✓ Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023-2024 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 2024 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 UNICONTROL AUDITORES, S.L.P.

Dunia Álvarez Lorenzo
Auditor ROAC nº 06.089
Socia

31 de julio de 2024