

The background of the image is a photograph of a modern building with a large glass facade and a white concrete structure. A large, solid red rectangle is centered over the image, containing the title and logo. The title is written in white, bold, sans-serif capital letters, and the logo is in a white, italicized sans-serif font.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2025

Limcamar[®]

Limpieza y Servicios

Índice

1. Introducción	3
1.1. Normativa aplicable	3
1.2. Marco de reporting	3
1.3. Alcance del informe	3
1.4. Análisis de materialidad	3
1.5. Verificación	3
2. Modelo de negocio	4
2.1. Presentación de la empresa	4
2.2. Descripción del modelo de negocio	5
2.3. Misión, visión y valores	7
2.4. Estructura	8
2.5. Presencia geográfica	9
2.6. Objetivos y estrategias	10
2.7. Evaluación de riesgos y principales factores que afectan a la evolución futura	10
3. Análisis de Materialidad	12
4. Cuestiones medioambientales	14
4.1. Enfoque de gestión	14
4.2. Política y Gestión Medioambiental	14
4.3. Emisiones CO ₂ y Huella de carbono	16
4.4. Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos	19
4.5. Cambio climático	23
4.6. Indicadores de desempeño ambiental	24
4.7. Planificación ambiental	24
4.8. Biodiversidad	25
5. Cuestiones sociales y relativas al personal	26

5.1. Enfoque de gestión	26
5.2. Empleo	27
5.3. Implantación de políticas de desconexión laboral	35
5.4. Porcentaje de empleados con discapacidad	37
5.5. Organización del trabajo	37
5.6. Seguridad y salud	38
5.7. Relaciones sociales	40
5.8. Organización del diálogo social	40
5.9. Formación	41
5.10. Accesibilidad universal personas con discapacidad	42
5.11. Igualdad	42

6. Información sobre el respeto a los seres humanos 45

6.1. Enfoque de gestión	45
6.2. Principios fundamentales	45
6.3. Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	46
6.4. Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	47

7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno 47

7.1. Gestión de Riesgos Penales	47
7.2. Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	49
7.3. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	52
7.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	52

8. Compromiso social 53

8.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	53
8.2. Calidad y excelencia	54
8.3. Consumo responsable	55
8.4. Gestión responsable de la cadena de suministro	55
8.5. Gestión de la relación con los consumidores	58
8.6. Información fiscal y transparencia	59

Anexo I. Contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad

1. Introducción

1.1. Normativa aplicable

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

1.2. Marco de reporting

Ley 11/2018: Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.

En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI). En este contexto, a través del estado de información no financiera la Sociedad tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. En el Anexo I "Contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad" se incluye una relación de los contenidos del EINF de acuerdo con la normativa indicada anteriormente.

1.3. Alcance del informe

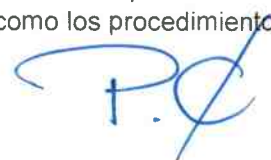
Los datos financieros y no financieros de la Sociedad presentados en este informe hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo durante el año 2025 por la Sociedad, así como por las uniones temporales de empresas (UTEs) en las que participa, si bien estas últimas se consideran inmateriales para el conjunto de los indicadores no financieros de la Sociedad.

1.4. Análisis de materialidad

Para la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se ha realizado un análisis de materialidad (véase apartado 3), explicado en los distintos apartados del presente documento. Este se basa en una serie de fuentes de información, tanto externas (estándares de sostenibilidad, informes, estudios sectoriales, etc.) como internas (consultas a responsables de departamentos).

1.5. Verificación

El Estado de información no financiera del Informe de gestión ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.



2. Modelo de negocio

2.1. Presentación de la empresa

Limcamar Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.L.) es una compañía **fundada en 1987**, referente en la prestación de servicios generales a empresas y administraciones públicas. De capital 100% español, en estos más de 38 años de trayectoria y experiencia ha crecido constantemente hasta posicionarse entre las 15 primeras empresas de su sector, con presencia directa en todo el territorio nacional.

Valores como la honestidad en el trabajo, la humildad de su personal, la calidad, la innovación y el rigor técnico de los servicios prestados, y con una clara orientación hacia la rentabilidad económica y social de su modelo empresarial, Limcamar ofrece servicios diseñados y organizados, con una alta especialización en cada uno de ellos, en las áreas de Limpieza, mantenimiento, jardinería y Facility Services- Facility Management.

Estos servicios engloban diferentes líneas de actividad que intentan cubrir las necesidades de nuestros clientes, excepto los propios de su actividad y objeto social. Limpieza general de mantenimiento, Limpieza Sanitaria y farmacéutica, Limpieza Agroalimentaria, Control de Plagas, servicios generales de mantenimiento de jardinería, jardinería urbana, medio ambiente, mantenimiento general de instalaciones, mantenimiento técnico-legal, correctivo y preventivo, proyectos técnicos, obras y reformas. Todos ellos ofrecidos siempre de forma directa, excepto pequeñas parcelas subcontratadas, donde la filosofía y valores empresariales de Limcamar se mantienen inalterables a lo largo de todo su ciclo de vida.

Nuestro compromiso con la sociedad, la preservación medioambiental, nuestros trabajadores, clientes, con la integridad y la ética, se apoyan en cuatro pilares fundamentales:

- ✓ **Honestidad.** Para dar a nuestros clientes un servicio ágil y eficaz y el mejor trato humano, que cubra con verdadera satisfacción sus expectativas.
- ✓ **Orientación al cliente.** Para actuar en todo momento con auténtico espíritu de servicio, y la mayor responsabilidad. Nuestro trabajo incide directamente sobre la salud de muchas personas a través de la higiene, y cuidamos de su imagen y comodidad, debiendo mantener impecables las instalaciones que nos confían.
- ✓ **Responsabilidad social.** Llevamos a cabo nuestra misión con el máximo grado de seguridad, protegiendo a nuestros trabajadores adecuadamente de los riesgos laborales, evitando tensiones, riesgos, conflictos de interés y cualquier tipo de incidencia que pueda afectar a su seguridad e integridad personal, cumpliendo los estándares de la calidad y protección al medio ambiente, atendiendo a todos los grupos de interés.
- ✓ **Excelencia.** Cumplir nuestra misión. Crecemos constantemente en eficiencia y armonía, desarrollando los programas de formación técnica y cultural que mejor garanticen una mayor especialización profesional, en todos los ámbitos de la empresa, para garantizar el cumplimiento de todas las expectativas de nuestros Clientes y grupos de interés.



P.C.

2.2. Descripción del modelo de negocio

Limcamar centra su actividad en la limpieza de todo tipo de empresas y locales, públicos y privados. Agrupamos nuestra actividad en dos tipos generales de servicios:

La compañía estructura su actividad en dos grandes líneas principales:

2.2.1. Limpieza general de mantenimiento

Un entorno limpio y cuidado dentro de un ambiente saludable son requisitos previos para un lugar de trabajo funcional, base del bienestar y la productividad de los empleados. Limcamar es referente en la implantación de nuevos sistemas y tecnologías de limpieza, garantizando la excelencia en todo tipo de espacios —edificios de oficinas, centros educativos, retail, centros comerciales y plataformas logísticas— que hoy requieren un nivel de especialización y tecnificación determinado.

La compañía aplica una metodología contrastada por más de 38 años de experiencia, basada en mejoras organizativas y técnicas que incrementan la motivación del personal, aumentan la productividad y optimizan costes. Esta metodología se fundamenta en tres variables:

- Trabajo en equipo: motivación y formación del personal.
- Mecanización: tecnología aplicada a la mejora de la productividad.
- Planificación: organización y estandarización de procesos para la optimización de recursos.

Este enfoque permite incrementar la eficiencia operativa, optimizar costes y garantizar la calidad del servicio.

2.2.2. Limpieza técnica especializada

Servicios dirigidos a sectores con requerimientos específicos, que requieren un alto grado de especialización técnica y adaptación operativa:

- **Industrial:** servicio adaptado de forma continua a las necesidades del cliente y de su producción en instalaciones técnicamente complejas. La inversión sostenida en I+D+i permite aplicar tecnologías avanzadas como limpieza criogénica (pellets de CO₂ a -78 °C), ultrasonidos (cavitación), alta presión, vapor a alta temperatura y limpieza de conductos con robótica específica. El modelo de multiservicios amplía la cobertura mediante gestión interna de residuos, tratamiento de aguas, control de plagas y jardinería.
- **Agroalimentario:** servicios prestados en prácticamente todos los subsectores (cárnico, lácteo, conservas, vegetales, comidas preparadas, líquidos, etc.), garantizando la calidad de los productos y el cumplimiento de las auditorías sectoriales en estrecha colaboración con los departamentos de calidad de los clientes.



- **Sanitario y farmacéutico:** limpieza e higiene en hospitales, clínicas, centros de salud, industria farmacéutica y laboratorios clínicos, con especial atención a los puntos críticos de transmisión de microorganismos para evitar la contaminación cruzada. Limcamar aplica productos, maquinaria y técnicas especializadas en el sector, con más de 19 años de experiencia y la responsabilidad de garantizar el bienestar y la seguridad de pacientes, visitantes y personal sanitario.

En el ámbito sanitario, Limcamar es responsable de la limpieza e higiene de numerosos centros sanitarios (hospitales, clínicas y centros de salud) en el territorio nacional, y dispone de sistemas avanzados de gestión y control de la calidad. Como enfoque de gestión, la compañía está certificada en la norma UNE 179003:2013 — Gestión de riesgos para el paciente en el proceso de limpieza de centros hospitalarios.

Sobre esta base, Limcamar diseña para cada cliente un programa de higiene específico apoyado en dos pilares fundamentales:

- P.L.E. (Programa de Limpieza Específico): descripción documental estandarizada del sistema de limpieza y de sus procedimientos de mejora, orientada a obtener y mantener la máxima calidad durante el proceso.
- P.H.I. (Programa de Higiene Integral): soporte documental cronológico, en forma de registro, que relaciona los procesos de mantenimiento, saneamiento e inspección desarrollados en el P.L.E., asegurando la trazabilidad del servicio y la verificación continua de su eficacia.

Estos sistemas permiten reforzar el control operativo, mejorar la trazabilidad y garantizar el cumplimiento de los estándares exigidos en sectores críticos.

Servicios complementarios y suministros

Limcamar ofrece de forma complementaria servicios de higiene ambiental, control integrado de plagas (DDD: desinfección, desratización y desinsectación), prevención y control de legionelosis —mediante seguimiento de la calidad del aire y de las aguas— y suministros higiénicos (contenedores, ambientadores bacterioestáticos, etc.). El control integrado de plagas se aborda con procedimientos que minimizan el uso de biocidas y su impacto ambiental, e incluye inspecciones previas y diagnóstico de situación, medidas preventivas y de exclusión, métodos de saneamiento y medidas correctoras (trampas, cebos, etc.) orientadas tanto a la erradicación como a la prevención.

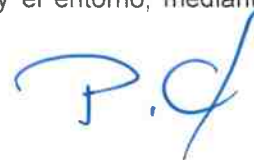
Estos servicios se prestan a través de empresas especializadas externas bajo un modelo de colaboración, lo que permite a la compañía centrarse en su actividad principal y garantizar al mismo tiempo una solución integral para el cliente.

Adicionalmente, la compañía suministra productos, consumibles y soluciones higiénicas asociadas a los servicios prestados.

Modelo operativo y generación de valor

El modelo de negocio de Limcamar se basa en la integración de personas, procesos y tecnología, apoyado en sistemas de control, planificación y trazabilidad que permiten garantizar la calidad del servicio, mejorar la eficiencia y optimizar los recursos.

Este enfoque permite a la compañía generar valor sostenible para sus clientes, empleados y el entorno, mediante la prestación de servicios eficientes, adaptados a cada sector y alineados con los más altos estándares de calidad y seguridad.



2.3. Misión, visión y valores

2.3.1. Misión

Prestar servicios de limpieza profesional especializada, adaptados a las necesidades de cada cliente y sector, mediante un modelo basado en la cualificación de las personas, la eficiencia operativa y la aplicación de procesos de mejora continua, automatización e innovación tecnológica que garantizan calidad, seguridad y trazabilidad.

Todo ello con el objetivo de garantizar calidad, seguridad y trazabilidad en el servicio, generando valor sostenible para clientes, empleados y la sociedad, desde un firme compromiso ético, social y medioambiental.

2.3.2. Visión

Consolidar y reforzar nuestra posición como empresa de referencia en el sector de la limpieza profesional en España, reconocida por nuestra solvencia, especialización técnica y capacidad de gestión en entornos complejos. La compañía apuesta por la digitalización de los servicios, mediante sistemas de seguimiento, control y análisis de datos que permiten mejorar la toma de decisiones y la eficiencia operativa

Continuar liderando la evolución del sector hacia modelos más eficientes, profesionalizados y sostenibles, integrando la innovación, la tecnología y la mejora continua en todos nuestros procesos.

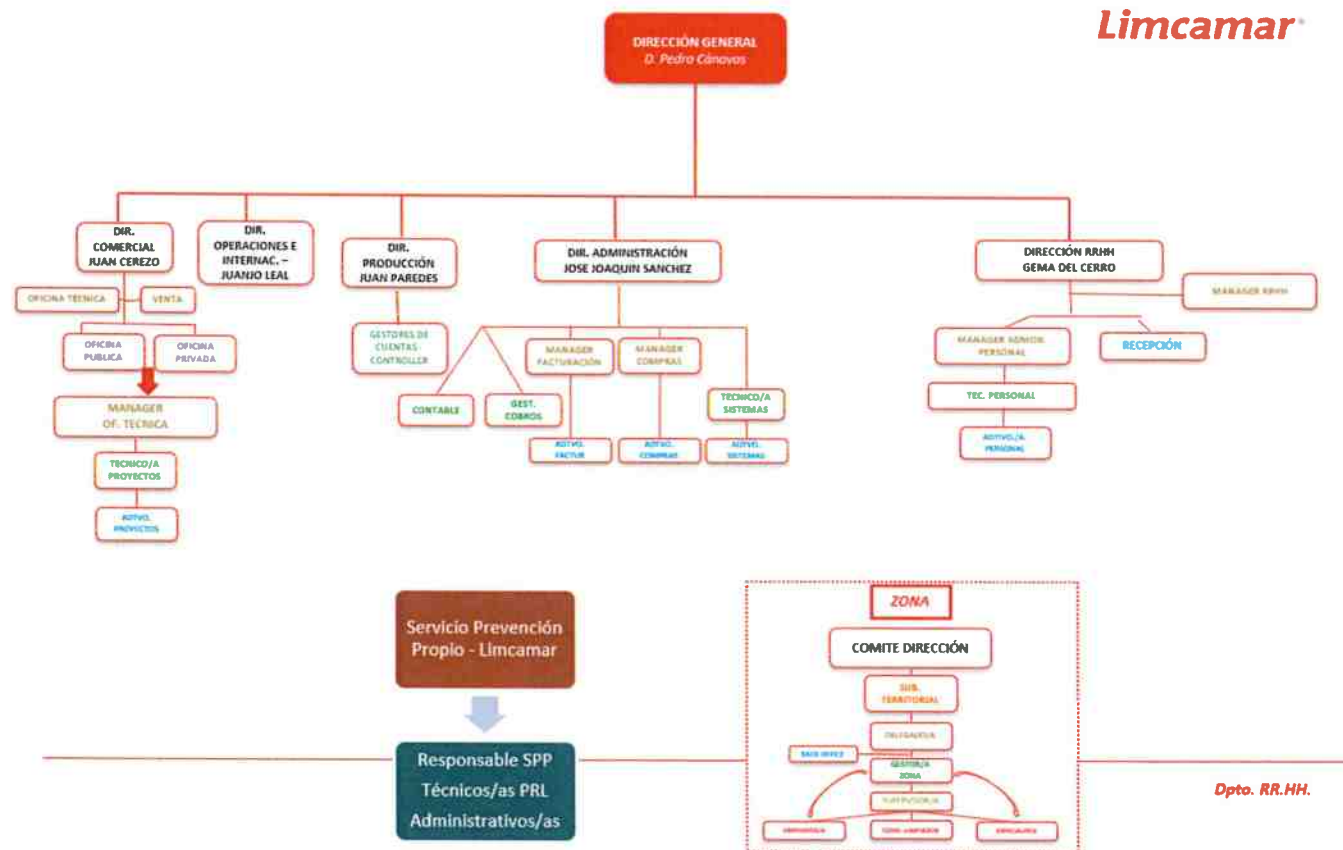
2.3.3. Valores

Los principios que guían la actuación de Limcamar reflejan su compromiso con la calidad del servicio, las personas, la mejora continua y la responsabilidad en el desarrollo de su actividad. Estos valores constituyen la base de su cultura organizativa y orientan la toma de decisiones en todos los niveles de la compañía:

- ✓ *Orientación al cliente y vocación de servicio:* Compromiso con la calidad, la cercanía y la adaptación a las necesidades específicas de cada cliente.
- ✓ *Personas y compromiso:* El equipo humano constituye el eje fundamental del servicio, fomentando la formación, la motivación y el desarrollo profesional como palancas de calidad y estabilidad.
- ✓ *Excelencia y mejora continua:* Impulso de la innovación, la mecanización y la aplicación de nuevas tecnologías como herramientas para mejorar la eficiencia, la calidad del servicio y la sostenibilidad operativa.
- ✓ *Ética, integridad y buen gobierno:* Actuación responsable, transparente y alineada con los principios de legalidad, honestidad y respeto a los Derechos Humanos.
- ✓ *Sostenibilidad y responsabilidad social:* Compromiso con la protección del medio ambiente y la generación de un impacto positivo en la sociedad, integrando criterios de sostenibilidad en la gestión de la actividad.



2.4. Estructura



Todo el personal de Limcamar está informado de las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo. Dichos perfiles son informados en el momento de su incorporación, para personal de plantilla previa a la implantación del sistema igualmente conoce dichas funciones y responsabilidades y tienen acceso a dicho perfil a través del servidor y portal del empleado.

P.C.

2.4.1. Sistemas de dirección

Limcamar dispone de planes de actuación anuales o plurianuales que son aprobados por la Dirección y que están orientados al cumplimiento de objetivos y metas que apoyan la mejora continua.

2.4.2. Gobernanza

La ética, la integridad y la transparencia son principios que se trasladan a la gobernanza de la compañía y están orientados para generar confianza y seguridad en el mercado.

Limcamar ejecuta sus planes de actuación a través del equipo directivo que es el núcleo de su gobierno. Existen, igualmente, distintos comités operativos:

- Comité de empresa.
- Comité de seguridad Laboral
- Comité de Igualdad.

2.5. Presencia geográfica

En todo el territorio nacional, clientes públicos y privados.



2.6. Objetivos y estrategias

La Dirección asume el compromiso de difundir la política y los objetivos generales de la calidad, la seguridad y salud laboral, del respeto al medio ambiente en el ejercicio de nuestra actividad y de la responsabilidad social, expresados en el este capítulo. Este compromiso alcanza y es de aplicación a todas las personas que forman parte de Limcamar, tanto en sus actuaciones propias como de las del personal que dependa de ellas, y en las actividades que puedan implicar una variación de la calidad especificada del producto o servicio, o de las políticas establecidas.

Para ello la Dirección comunica la importancia de satisfacer los requisitos de los clientes, así como los legales de aplicación a nuestras actividades.

2.7. Evaluación de riesgos y principales factores que afectan a la evolución futura

Limcamar determina los riesgos y las oportunidades de su conjunto a través del análisis del contexto de la organización y de los requisitos de sus partes interesadas con el fin de asegurar que puede lograr sus resultados previstos, aumentar los efectos deseables, la prevención o la reducción de los efectos no deseados; así como lograr la mejora continua. En este sentido, el sector de la limpieza ha demostrado su importancia como un componente esencial en la cadena de valor de multitud de empresas y organizaciones, tanto públicas como privadas. Si bien los servicios de limpieza han evolucionado hacia una priorización de la higiene y la salud, con espacios de trabajo más abiertos y compartidos, generando la necesidad de propuestas de servicio más flexibles. Los compradores exigen entornos limpios e higiénicos para garantizar la calidad y satisfacción de sus instalaciones, integrando la sostenibilidad en la selección y gestión de proveedores de estos servicios.

En este mercado maduro, el crecimiento está actualmente impulsado por la adopción de limpiezas ecológicas y el aumento de la demanda de servicios de limpieza especializados. Los clientes han concentrado sus servicios en las grandes empresas de limpieza, que pese a encontrar un sector muy atomizado, se ha visto como algunas empresas líderes han aumentado su tamaño mediante fusiones y adquisiciones. Sin embargo, el sector se enfrenta a desafíos como la inflación, los conflictos bélicos y los incrementos salariales derivados de nuevas regulaciones como el aumento del SMI, y la renovación de determinados convenios colectivos. En un mercado caracterizado por un alto grado de atomización, los operadores líderes concentran menos de la mitad de la facturación del sector; con un gran número de pequeños operadores y donde se suceden adquisiciones y fusiones de empresas de tamaño mediano por otros operadores de mayor tamaño para potenciar su crecimiento. Durante este ejercicio, la economía española ha mostrado una relativa estabilidad en el crecimiento y una desaceleración de la inflación, lo que ha permitido mantener estables los costes derivados de materias primas y energía. En el año 2025, el conjunto de las empresas del sector de la limpieza en España ha alcanzado una facturación de 16.000 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 6,5% respecto al año anterior. Concretamente en España se ha concentrado alrededor del 91% del mercado, con una facturación de 14.575 millones de euros, lo que supone un incremento del 6,3%. El 8,9% restante del mercado correspondió a Portugal, con una facturación de 1.425 millones de euros y un crecimiento del 8% respecto al año anterior. En ese marco, Limcamar se sigue manteniendo por encima de la media del sector. Si ya en 2024 crecía un 15%, mientras el sector crecía un 6,5%; en 2025, con más de 150 millones de euros de facturación crece un 8,9%.

Este análisis de riesgos se realiza a partir del análisis del contexto de la organización que incluye el análisis del contexto interno y externo de la organización, y se actualiza anualmente previo a la revisión por la Dirección. La medida del riesgo abarca dos dimensiones básicas: **la probabilidad de que se produzca la amenaza y la gravedad de las consecuencias de dicha amenaza**. Limcamar ha identificado y abordado los riesgos económicos, ambientales y sociales más significativos, así como las medidas pertinentes para mitigar dichos riesgos a través de controles y procedimientos, destacando los siguientes:



Tipo de Riesgo	Riesgo	Descripción del riesgo	Impacto	Medidas pertinentes
Riesgo Estratégico	Aumento de competencia	Competencia de grandes grupos en un mercado muy competitivo	- Pérdida de cuota de mercado - Disminución de oportunidades de negocio	- Diferenciación de la competencia - Fidelización de clientes - Mejora en la calidad del servicio
Riesgo Estratégico	Inestabilidad política	Entorno globalizado y cambiante, con incertidumbre e inestabilidad política a nivel nacional e internacional	- Modificación de las políticas económicas y legislativas - Necesidad de certificación de nuevos sistemas de gestión para optar a licitaciones	- Vigilancia permanente y adaptación a los cambios normativos - Análisis y anticipación a posibles nuevos escenarios
Riesgo Estratégico	Inflación y pérdida de poder adquisitivo	Subida generalizada del precio de las materias primas y de los servicios, y pérdida de poder adquisitivo por parte de actuales y potenciales clientes	- Aumento de los costes y disminución del margen bruto - Disminución / pérdida de clientes	- Control de costes y de eficiencia del gasto - Armonización del precio y de la calidad del servicio
Riesgo Financiero	Riesgo de crédito	Sufrir pérdidas derivadas de un impago, parcial o total, de los créditos concedidos a clientes/deudores en operaciones financieras y/o comerciales	- Pérdidas por deterioro crediticio	- Control continuado y seguimiento de la calidad crediticia de clientes y líneas de financiación
Riesgo Financiero	Riesgo de liquidez	Dificultad para poder hacer frente a sus obligaciones de pago a c/p	- Tensiones de liquidez y/o dificultad en captación de nuevos pasivos	- Control continuado y seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez - Tesorería saneada
Riesgo Operativo	Seguridad y Salud de los trabajadores	Potenciales impactos negativos en las personas de la organización por falta de elementos de prevención	- Impactos operacionales por interrupción en las operaciones y daños en empleados.	- Acciones de formación e información al personal, así como desarrollo de protocolos eficientes
Riesgo Operativo	Impacto medioambiental	Impactos negativos en el medio ambiente causados por la actividad propia de la organización	- Impactos perjudiciales y dañinos en el medio ambiente - Impacto negativo en la reputación	- Optimización de los consumos - Renovación de flota de vehículos eléctricos
Riesgo Operativo	Sistemas de información y ciberseguridad	Existencia de una amenaza que pone en riesgo la información que es procesada y errores en los sistemas de información	- Errores en los sistemas de gestión - Pérdida de datos sensibles o estratégicos para la organización	- Implantación de sistemas informáticos de protección de datos y ciberseguridad - Mejora continua en los programas de gestión de la información
Riesgo Operativo	Envejecimiento generalizado de la plantilla	Sector muy envejecido que pone en riesgo la continuidad y la calidad de la prestación de servicios de limpieza	- Aumento del absentismo laboral - Pérdida de eficiencia y calidad en la prestación de los servicios	- Políticas de promoción de la salud - Optimización y adaptación de las condiciones laborales - Captación de profesionales más jóvenes

3. Análisis de Materialidad

Limcamar tiene identificados y descritos en memorias anteriores, a sus grupos de interés y las cuestiones más relevantes para ellos (asuntos materiales) y realizada su clasificación y jerarquización además de su impacto en materia de RSC.

Durante el ejercicio 2025 se ha revisado la Matriz de Materialidad, no identificando ningún cambio significativo, por lo que se mantienen los puntos identificados en ejercicios anteriores.

La materialidad y la cobertura

Para garantizar los principios y determinar el contenido de la memoria en el contexto de sostenibilidad, materialidad, exhaustividad y participación de los grupos de interés, se han seguido los criterios establecidos por GRI en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

El valor de materialidad de distintos aspectos contemplados que han marcado la definición del contenido del presente informe, así como la anterior han sido los descritos en la Matriz de Materialidad. Se han tomado como Temas Materiales de Limcamar para informar en la presente memoria los aspectos que están situados con un valor superior a 75.

Priorización: Por otra parte, realizamos un análisis del "INTERÉS" (1 (< interés) – 10 (> interés)) de ese aspecto para los diferentes Grupos de Interés (GI) con el objeto de poder cumplir con el principio de participación de los grupos de interés. Este valor se pondera de acuerdo con la relevancia del grupo de interés según los siguientes parámetros:

Grupo de interés (GI)	Valor para la ponderación
Comité de Resp. Social	20
Clientes	20
Empleados/trabajadores	20
Administración Pública	10
Proveedores	10
Competencia	10
Entorno social y ambiental	10

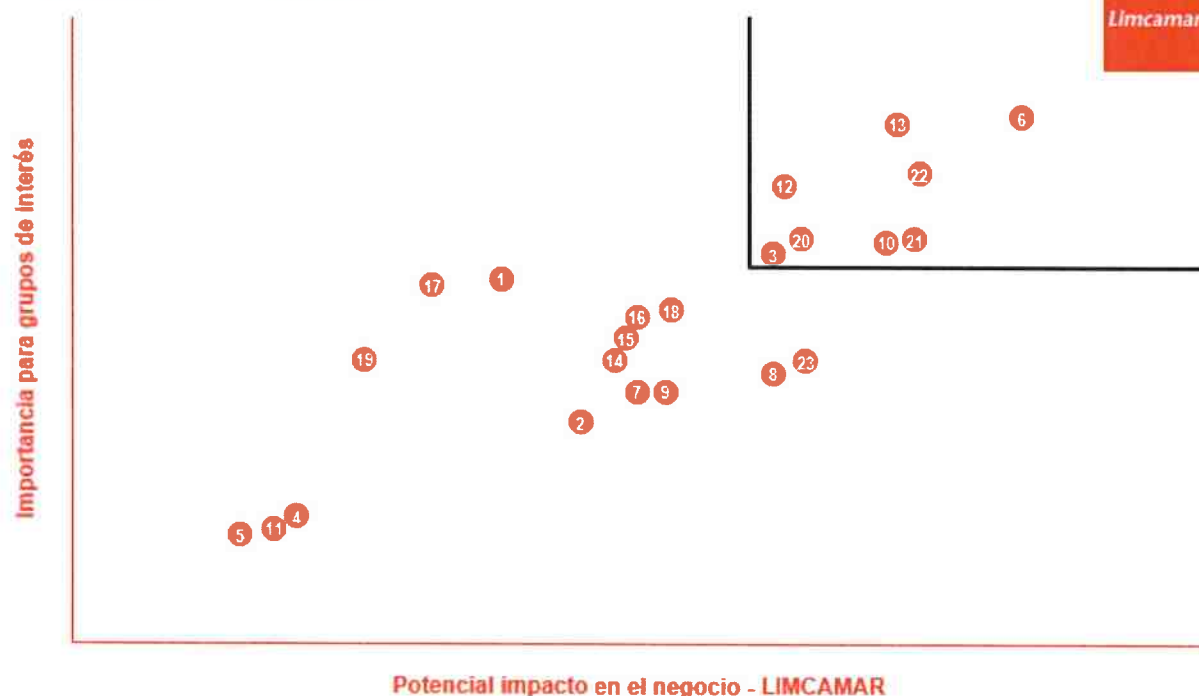
Validación: acorde al principio de exhaustividad y, en base a los valores de IMPORTANCIA e INTERÉS, se calcula el valor por el cual decimos que el aspecto es o no material.

Revisión: Tras la publicación de la memoria se realiza, de forma anual, una revisión de la misma. De la misma forma, Limcamar se compromete a ir aportando y mejorando la información proporcionada conforme a la disponibilidad de más datos fiables y validados.

Igualmente se han tenido en cuenta otros principios para determinar la calidad de la memoria:

- ❖ **Equilibrio**, ofreciendo información imparcial del desempeño de las actividades.
- ❖ **Comparabilidad**, en la manera de lo posible, ofreciendo la tendencia de los indicadores en los últimos tres ejercicios.
- ❖ **Fiabilidad y precisión de los datos aportados y descritos**, incorporando solo datos de registros validados de procesos internos.
- ❖ **Puntualidad**, estableciendo una revisión de la memoria de forma anual tras el cierre del ejercicio y de las auditorías externas correspondientes.
- ❖ **Claridad**, esforzándonos en aportar las descripciones y detalles necesarios para entender correctamente la información ofrecida.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



- | Nº | Subcategoría |
|-----|--|
| 1. | Gestión ambiental |
| 2. | Contaminación |
| 3. | Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos |
| 4. | Cambio climático |
| 5. | Biodiversidad |
| 6. | Empleo |
| 7. | Organización del trabajo |
| 8. | Seguridad y Salud |
| 9. | Relaciones sociales |
| 10. | Formación |
| 11. | Accesibilidad universal personas con discapacidad |
| 12. | Igualdad |
| 13. | Aplicación de procedimientos de debida diligencia |
| 14. | Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos |
| 15. | Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos |
| 16. | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT |
| 17. | Medidas para prevenir la corrupción y el soborno |
| 18. | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales |
| 19. | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro |
| 20. | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible |
| 21. | Gestión responsable de la cadena de suministro |
| 22. | Gestión de la relación con los consumidores |
| 23. | Información fiscal y transparencia |

Los aspectos destacados en el margen superior derecho del gráfico son aquellos temas materiales que han resultado más significativos para Limcamar, tras el análisis de materialidad realizado: empleo, aplicación de procedimientos de debida diligencia, gestión de la relación con los consumidores, gestión responsable de la cadena de suministro, formación, igualdad, compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible y economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos.

Limcamar analiza, en relación con los aspectos más significativos identificados en la matriz de priorización, los riesgos y oportunidades que se derivan de los mismos. Es competencia del Administrador Único, aprobar la política de control y gestión de riesgos, que establece los principios rectores y el marco general de actuación para la identificación, evaluación, control y gestión de los riesgos de toda naturaleza, financiera y no financiera, a los que se enfrenta la Sociedad.

El Administrador Único supervisa y evalúa la eficacia del sistema interno de control y gestión de riesgos, para asegurar la consecución y alcance de los objetivos y estrategias planteados a corto, medio y largo plazo, y cumplir con las expectativas de la Sociedad. En consecuencia, la Sociedad ha considerado, en la preparación y elaboración del presente documento, todos aquellos riesgos identificados como materiales debido a su impacto interno y externo, y ha tratado, desde un enfoque de control y gestión de riesgos, de ofrecer solución a cada uno de ellos, y aprovechar las oportunidades que ofrecen.

4. Cuestiones medioambientales

4.1. Enfoque de gestión

En base al proceso de identificación de Temas Materiales detallado en la matriz de materialidad, los temas materiales identificados y trabajados este ejercicio han seguido siendo: **Reducción gasto energético y de las Emisiones a la atmosfera (Huella de Carbono).**

4.2. Política y Gestión Medioambiental

Limcamar gestiona su impacto ambiental a través de un sistema de gestión conforme a los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001 y que se encuentra certificado.

Limcamar cumple con sus compromisos ambientales para reducir el impacto ambiental de su actividad, la prestación de servicios en general, y que ésta sea más respetuosa con el medio ambiente y minimizando su impacto ambiental. Los compromisos ambientales no se centran únicamente en las características ambientales de los productos, sino que una gran parte de los requisitos técnicos hacen referencia a las prácticas y modo de ejecución de los contratos suscritos.

Concretamente, los servicios de limpieza y mantenimiento comprenden el desarrollo de las actividades habituales o especiales de limpieza, la recogida de los residuos generados en los edificios singulares, oficinas, hospitales, centros médicos, pabellones, espacios abiertos, etc., y el aprovisionamiento de los materiales y productos de limpieza e higiénicos utilizados.

Para incorporar la dimensión ambiental en el ámbito de la limpieza y así reducir el impacto ambiental y sobre la salud, tanto del personal de limpieza como de los ocupantes de las instalaciones, las medidas a incorporar se centran en:

- ✓ **Ejecutar** correctamente las tareas y frecuencias de limpieza a las necesidades reales.
- ✓ **Reducir la carga tóxica de los productos químicos empleados**, mediante la exclusión de productos con componentes nocivos, la limitación de su uso o la selección de productos de menor toxicidad.
- ✓ Utilizar **productos y maquinaria más respetuosos con el medio ambiente y la salud de los trabajadores.**
- ✓ **Realizar formación continuada** al personal para garantizar una correcta manipulación, dosificación y uso de los productos de limpieza y equipos, así como de los procedimientos de limpieza.
- ✓ **Reducir la generación de residuos** durante la prestación de los servicios y hacer una correcta gestión de los mismos, respetando las fracciones de recogida selectiva existentes en los locales y edificios.

Además de los criterios propiamente ambientales, para Limcamar es muy importante hacer un correcto seguimiento y control de los contratos suscritos con los clientes.



4.2.1. Programa de gestión ambiental

La organización anualmente procede a la aprobación de objetivos que se encuentran alineados al contexto de la organización, propósitos, estrategia, así como sobre aspectos ambientales significativos etc. La metodología de planificación y seguimiento sobre los objetivos se considera adecuada.

Durante el ejercicio 2025 se determinaron nuevas acciones derivadas de los resultados obtenidos y se establecieron los nuevos objetivos:

➤ Objetivos Generales

1. Desarrollar la implantación tecnología para la Automatización Robótica de Procesos.
2. Continuar el desarrollo de un sistema de control de maquinaria utilizando código QR.

➤ Objetivos Específicos

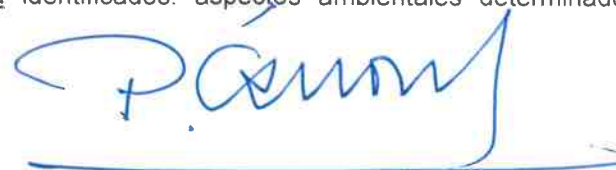
1. Mantener el nivel de estado de los centros de trabajo por encima de una media de 4 puntos, con referencia a las mediciones que se realizan en los controles de calidad.
2. Aumentar la valoración de los niveles de calidad de limpieza en un 5%.
3. Mejorar la satisfacción de clientes en el ámbito de las soluciones a las incidencias en un 5%.
4. Reducir el consumo de tóner en las oficinas en un 5%.
5. Reducir el consumo de combustible de la flota de vehículos en un 2%.
6. Reducir el consumo eléctrico en un 5%.

4.2.2. Identificación de actividades e impactos ambientales

La organización realiza al menos de forma anual una evaluación de sus aspectos ambientales, identificando los siguientes: directos, potenciales/emergencias e indirectos/influenciables. Se han utilizado los siguientes criterios para realizar la evaluación de cada uno de estos aspectos: Frecuencia, Magnitud e Impacto para los aspectos directos e indirectos/influenciables, y Probabilidad, Capacidad de Control y Severidad para los aspectos potenciales/emergencia:

Limcamar tiene determinado con claridad cuando un aspecto es o no significativo.

- ❖ Evidencias de algunos aspectos ambientales directos identificados: consumo de agua, consumo de gasóleo, consumo de energía eléctrica, envases de plástico contaminados, RAEE, Cartuchos de tóner, residuo de papel y cartón, etc.
- ❖ Evidencias de algunos aspectos ambientales indirectos/influenciables identificados: residuos peligrosos y no peligrosos generados por las empresas de mantenimiento externas y Consumo de gasóleo/emisiones – derivados del transporte de productos a los diferentes centros de trabajo.
- ❖ Evidencias de algunos aspectos ambientales potenciales/emergencia identificados: aspectos ambientales determinados para situaciones de emergencia (Inundación, Incendio y Derrame accidental).



Para cada uno de los aspectos ambientales identificados se determina de manera individual el impacto del aspecto ambiental. Aspectos ambientales evaluados como significativos: **consumo de energía eléctrica, consumo de gasóleo y envases de plástico para la sede general y resto de emplazamientos.**

4.2.3. Plan de riesgos ambientales

La organización ha identificado las siguientes situaciones de emergencia: incendio, inundación, derrame accidental de productos químicos.

Conforme a las situaciones de emergencia identificadas se evidencia un plan de emergencias ante riesgos ambientales, donde se determina con claridad las actuaciones preventivas, correctivas, actuación, responsables, etc.

Las comprobaciones ante las situaciones de emergencia se aseguran a través de comprobaciones periódicas y planificación y realización anualmente de un simulacro antes las 3 situaciones de emergencia identificadas.

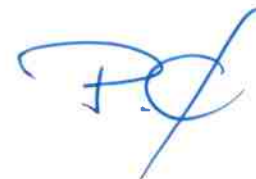
Respecto al derrame accidental de productos químicos, se ha podido evidenciar en todos los emplazamientos que se dispone de fichas de seguridad sobre la totalidad de los productos utilizados.

4.3. Emisiones CO₂ y Huella de carbono

La huella de carbono es un indicador ambiental que pretende reflejar «la totalidad de gases de efecto invernadero (GEI) emitidos por efecto directo o indirecto de una organización o producto». Tal impacto ambiental es medido llevando a cabo un inventario de emisiones de GEI o un análisis de ciclo de vida según la tipología de huella. Dada la naturaleza del negocio y la actividad principal de Limcamar, no existe un alto riesgo de emisiones de carbono ni de contaminación de otro tipo.

Las fases definidas para el cálculo de la huella de carbono diseñado para Limcamar son:

1. **Emisiones de Alcance 1, también denominadas Emisiones Directas.** Son los gases de efecto invernadero emitidos de forma directa por la organización, por ejemplo, por el uso de combustibles fósiles en maquinaria, vehículos propiedad de la organización o por pérdidas de gases refrigerantes.
2. **Emisiones de Alcance 2 o Emisiones Indirectas por Energía.** Son los gases de efecto invernadero emitidos por el productor de la energía requerida por la organización. Dependen tanto de la cantidad de energía requerida por la organización como del Mix energético de la red que provee a la organización.
3. **Emisiones de Alcance 3, también denominadas Otras Emisiones Indirectas.** Son las atribuibles a los productos y servicios adquiridos por la organización, que a su vez habrán generado emisiones previamente para ser producidos. Son las más difíciles de contabilizar debido a la gran cantidad de productos y servicios utilizados por las organizaciones y a la dificultad en conocer las emisiones de estos productos o servicios si no son aportadas por el propio productor.



A partir del análisis de los datos de emisiones presentes contemplados en el “**CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO**” se identifican los aspectos claves de la organización para los que se determinarán acciones de mejora encaminadas a reducir las emisiones. El plan de mejora establece objetivos cuantitativos de reducción conducentes a la consecución de las metas fijadas por la organización.

Con el propósito de lograr sumar el compromiso de los empleados y así, alcanzar más eficazmente los objetivos, se contemplan acciones de comunicación interna. Se realizan comunicaciones a clientes y otros grupos de interés a través del plan de comunicación corporativo. El seguimiento permanente del cumplimiento del plan para asegurar su efectividad trae como consecuencia el que se puedan desarrollar acciones correctivas oportunas para reconducir posibles desviaciones.

Es importante destacar que la implantación de estas medidas, además de lograr reducir sus emisiones de CO₂, están dirigidas a contribuir a reducir costes asociados al consumo energético, tanto por optimización del uso de las instalaciones o por la sustitución de equipamientos más eficientes en términos energéticos.

El cálculo de la huella de carbono para los ejercicios 2025 y 2024, desglosando entre Alcance 1 y 2 es el siguiente:

Origen de las emisiones	Tn CO ₂ eq. 2025	Tn CO ₂ eq. 2024
Alcance 1 (Combustible Gasóleo A)	546	526
Alcance 1 (Gases Refrigerantes)	69	67
Alcance 2 (Electricidad)	51	36
TOTAL	666	629

Con respecto a las emisiones de alcance 3, durante el presente ejercicio 2025 Limcamar ha realizado un estudio exhaustivo con el objetivo de conocer la situación actual de las emisiones de GEI de alcance 3 y su impacto en la cadena de valor, así como establecer las metas a alcanzar en los próximos ejercicios, obteniendo un total de 2.956 tn CO₂ eq. (3.723 tn CO₂ eq. durante el 2024), que en su práctica totalidad se corresponden con las emisiones de la categoría 1 “compra de bienes y servicios”. Respecto a las emisiones directas o de alcance 1, el mayor peso en la huella de carbono corporativa viene derivado por el consumo de combustible de los vehículos en propiedad.

Para la realización de la huella de carbono de cada ejercicio se han usado los últimos factores de emisión disponibles en el momento de la elaboración del cálculo.

4.3.1. Medidas para reducir las emisiones CO₂

Se identifican las siguientes medidas de mejora con potencial relevante de reducción de la huella de carbono de la organización, estas medidas son aprobadas por la dirección dentro del plan de reducción de la huella de carbono de la organización. Para la evaluación de la efectividad de las medidas se toma como referencia la huella de carbono de la organización del ejercicio 2024 como año base:

- **Formación en Conducción Eficiente:** Formar e informar a los empleados en las técnicas existentes para reducir consumos innecesarios en el uso de los vehículos. Con la conducción eficiente se obtienen unos ahorros medios de carburante del orden del 15% y una reducción de emisiones de CO₂

en la misma proporción en 2025. Tras los resultados del presente ejercicio en las estimaciones realizadas se considera un valor más conservador para ejercicios siguientes del 5% (*Fuente: Guía La Conducción Eficiente – IDAE*).

- **Renovación de la flota con vehículos eléctricos:** Sustitución gradual de la flota de vehículos actual de tipo convencional (gasóleo A) por vehículos eléctricos en el periodo 2025-2027. Se prevé una sustitución gradual de la flota actual por vehículos híbridos equivalentes como medida complementaria a la sustitución por eléctricos para apoyar la ausencia de tecnología. El % de reducción de emisiones se corresponde a la diferencia de emisiones por uso de gasóleo y las debidas al consumo eléctrico para recarga de los vehículos eléctricos, que se sitúa en torno al 1,97% para el 3% del total de vehículos reemplazados.
- **Monitorización de la conducción eficiente individualizada:** Se establece una norma interna por la que todos los conductores deben indicar los vehículos recorridos en cada repostaje de modo que puedan calcularse indicadores de conducción eficiente individualizados. Mediante el control de la eficiencia energética de la conducción combinado con la formación y concienciación se estima una mejora del 10%.
- **Uso de productos ecológicos certificados y textiles reciclados y sostenibles:** Reducción estimada del 10% al 15% en emisiones relacionadas con químicos en el periodo 2025-2027.
- **Implementación de limpieza con vapor:** Reducción estimada del 25% al 30% de las emisiones asociadas al uso de químicos en tres años.
- Priorizar las **reuniones virtuales** lo que supondrá en 2027 una reducción de emisiones por desplazamientos del 2%.
- **Evolución de la Huella de Carbono y Previsión:** El indicador empleado para valorar la eficiencia de las medidas implementadas es la ratio entre emisiones de CO₂ y horas de servicios ejecutadas por la organización.



4.3.2. Inscripción de nuestra huella de carbono en el “Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de Carbono”, del Ministerio de Transición Ecológica.

La obtención del sello que valida el cálculo de la huella de carbono de Limcamar, en concreto, en la primera sección de la Oficina Española de Cambio Climático, “Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción”, inicia el camino para que la empresa pueda continuar el proceso para conseguir una reducción de esta huella de carbono y su posterior compensación.

Mediante el cálculo de la huella de carbono se cuantifican las emisiones de gases de efecto invernadero que son liberados a la atmósfera, como consecuencia de una actividad determinada, en el caso de Limcamar la de Limpieza, mantenimiento y jardinería.

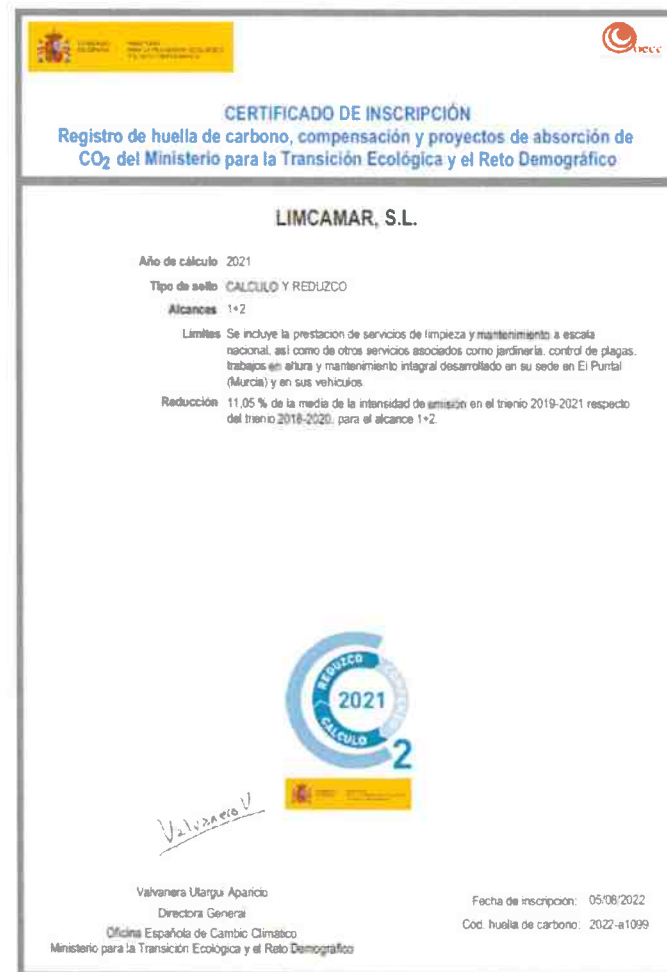
Es crucial entender que la huella de carbono no es sólo un mero elemento de cálculo, sino un primer paso en el camino de la mejora y el compromiso de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, tal y como lo establece el Ministerio de Transición Ecológica. En este sentido, este certificado tiene una doble finalidad. Por un lado, facilita a las organizaciones demostrar su participación en el registro y, por otro lado, permite reflejar el grado de esfuerzo acometido por las mismas en la lucha contra el cambio climático.

4.4. Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos

Los residuos generados durante la limpieza deberán separarse por materiales (papel, cartón, envases vacíos, materia orgánica, etc.).

Se actuará como sigue:

- ✓ Si existen contenedores propiedad del cliente: se depositarán en los mismos separados conforme tenga establecida la empresa cliente.
- ✓ Si no existen contenedores en el centro: se separan por tipo y se depositan en el contenedor municipal adecuado más cercano.



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

LIMCAMAR, S.L.

Año de cálculo: 2021

Tipo de sello: CÁLCULO Y REDUCCIÓN

Alcance: 1+2

Límites: Se incluye la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento a escala nacional, así como de otros servicios asociados como jardinería, control de plagas, trabajos en altura y mantenimiento integral desarrollado en su sede en El Puntal (Murcia) y en sus vehículos.

Reducción: 11,05 % de la media de la intensidad de emisión en el trienio 2019-2021 respecto del trienio 2018-2020, para el alcance 1+2.

Valvanera V

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

Fecha de inscripción: 05/08/2022
Cod. huella de carbono: 2022-a1099



Tipos de contenedores:

- En caso de que un envase vacío no presente el punto verde o pertenezca a un sistema de depósito, devolución y retorno, se procederá a su entrega al Encargado para que lo deposite en el lugar apropiado para su posterior gestión.
- Se utilizarán las cantidades de producto mínimas, recomendadas por el fabricante.
- Se seguirán las instrucciones del fabricante para el uso de los productos utilizados.
- Se abrirán las ventanas que existan, con el fin de evitar cualquier concentración de gases que puedan resultar perjudiciales tanto para el/la profesional como para los posteriores usuarios de las instalaciones.
- Se apagarán las luces una vez se haya finalizado la limpieza.
- Se mantendrán los grifos cerrados cuando no se esté llenando algún recipiente.

Gestión de residuos peligrosos y no peligrosos

La generación de residuos es uno de los retos ambientales más complicados al que se enfrenta actualmente la sociedad. Debido al desarrollo de la misma, el volumen de generación de residuos a escala global sufre un incremento continuo.

El abandono o la gestión inadecuada de los residuos produce impactos notables en los medios receptores y puede provocar contaminación en el agua, en el suelo, en el aire, contribuir al cambio climático y afectar a los ecosistemas y a la salud humana. En cambio, cuando los residuos se gestionan de forma adecuada, se pueden convertir en recursos que contribuyan al ahorro de materias primas y garanticen la sostenibilidad económica, con un efecto positivo sobre la conservación de los recursos naturales y los ecosistemas. El modelo de la economía circular persigue invertir la pirámide actual de la gestión de residuos, maximizando las acciones de prevención y valoración de residuos (reutilización, reciclado o valorización energética).

Los principales residuos peligrosos generados por LIMCAMAR son los siguientes:

Tipo de Residuo	Cantidad Retirada (Kg) 2025	Cantidad Retirada (Kg) 2024
Envases Plásticos	435	123
Aerosoles	12	29
RAEE	410	161
Total	857	313

La gran mayoría de los residuos peligrosos proceden de los residuos de envases de plástico y aparatos eléctricos y electrónicos, los cuales son retirados y procesados por un gestor autorizado. Del total de residuos generados por LIMCAMAR durante el ejercicio 2025, 2.293 kgs, un 37,37% se corresponde con residuos peligrosos y un 62,63% con residuos no peligrosos (59,28% y 40,72% durante el ejercicio 2024, respectivamente).

Por otra parte, los principales residuos no peligrosos producidos por la actividad de LIMCAMAR son los siguientes:

Tipo de Residuo	Cantidad Retirada (Kg) 2025	Cantidad Retirada (Kg) 2024
Tóner	25	47
Papel	1.411	168
Total	1.436	215

4.4.1. Consumo de agua

Los cambios en los patrones climáticos, junto con el progresivo aumento de la temperatura global, aumentan el riesgo de sequía y la probabilidad de estrés hídrico. Ante este contexto, la necesidad de adaptación a un uso cada vez menor de este recurso cobra mayor importancia. Para el cálculo del consumo de agua, la sociedad tiene en cuenta el consumo realizado en sus propias oficinas y almacenes, así como en sus distintas delegaciones.

Los resultados de los indicadores relativos al consumo de agua son los siguientes:

Concepto	Ud.	2025	2024
Consumo de agua	m3	755	672

4.4.2. Consumo de combustible

En lo que respecta a los combustibles, se utiliza principalmente el gasóleo consumido por los vehículos en propiedad. El consumo de combustible durante el ejercicio 2025, y su comparativa con el ejercicio anterior es la siguiente:

Concepto	Ud.	2025	2024
Gasoil	Litros	195.323	196.555
Gasolina	Litros	23.114	16.701
GLP	Litros	4.510	n/d
Refrigerante AA	Kilos	30	n/d



4.4.3. Consumo de electricidad.

LIMCAMAR es consciente de la importancia en el uso responsable de la energía y la eficiencia energética, así como de promover las políticas de descarbonización y reducción de la emisión de gases de efecto invernadero. En este sentido, durante el ejercicio 2020 se encargó la realización de una auditoría energética a una Empresa de Servicios Energéticos (ESE) como actuación previa a la toma de decisiones en futuras inversiones relacionadas con la eficiencia energética de sus instalaciones, estableciendo un triple objetivo:

- Reducir el consumo energético
- Minimizar las emisiones de CO₂ a la atmosfera
- Reducir costes en la factura eléctrica

El consumo energético de Limcamar, en los ejercicios 2025 y 2024, es el siguiente:

Concepto	Ud.	2025	2024
Consumo de electricidad	kWh	204.704	189.428

4.4.4. Consumo de material de oficina.

Debido a la propia actividad de LIMCAMAR, los principales materiales de oficina consumidos son el papel, los cartuchos de tinta y los tóneres. A continuación, se exponen algunos ejemplos de iniciativas realizadas en las instalaciones principales para reducir el consumo de papel:

- Concienciación de los usuarios acerca del coste ambiental y económico de la impresión
- Optimización del consumo de material de papelería
- Envío del papel usado para su reciclaje

El consumo de material de oficina en las principales instalaciones de LIMCAMAR es la siguiente:

Concepto	Ud.	2025	2024
Consumo de papel	Pax 500	1.450	940
Consumo de tóner	Ud.	29	19
Consumo de cartuchos de tinta	Ud.	4	3

4.5. Cambio climático

Se evidencia aprobación de acciones en la medida de posibilidades de la organización para luchar contra el cambio climático.

- ✓ Uso de calefacción cuando sea necesario.
- ✓ Ambiente en temperatura recomendada.
- ✓ Conducción eficiente y planificación adecuada de los desplazamientos.
- ✓ Renovación de flota de vehículos.

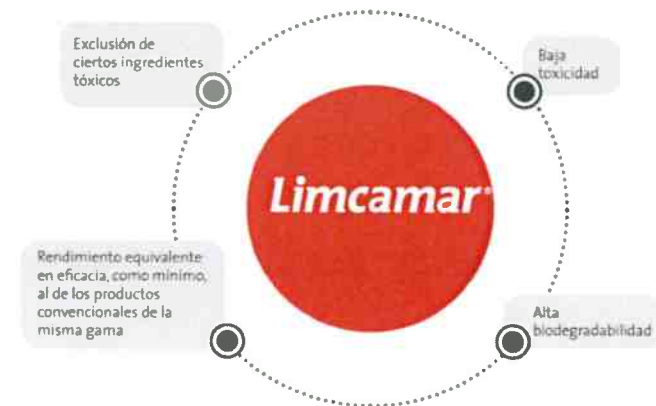
4.5.1. Reducir el consumo de Productos de Limpieza

Para desarrollar un servicio de limpieza más respetuoso con el medio ambiente se han de aplicar medidas específicas para reducir el consumo mediante:

La mayor parte de las sustancias que se utilizan actualmente para la limpieza y desinfección son peligrosas. Sobre el medio ambiente, los impactos se concentran principalmente en el medio acuático por el vertido de estas sustancias al agua afectando a la biodiversidad y salud de la fauna acuática. Ingredientes típicos con elevada toxicidad y potencial de bioacumulación son los surfactantes, perfumes, colorantes o biocidas.

Para reducir estos riesgos es necesario: primero reducir el número de productos utilizados; segundo sustituir los productos de limpieza habituales por otros productos alternativos menos peligrosos; y, por último, pero no por ello menos importante, aplicar buenas prácticas de limpieza.

- Reducción de la diversidad de productos químicos utilizados, eliminando ciertas sustancias o ingredientes en los productos de limpieza que no contribuyen directamente a la limpieza (colorantes, perfumes, desinfectantes en productos no destinados a ello...).
- Correcta dosificación de los productos de limpieza con sistemas precisos de dosificación para utilizar la cantidad justa necesaria.
- No obstante, para que todas estas medidas funcionen, se apliquen y sean bien acogidas, es necesaria la comunicación y sensibilización de todo el personal y usuarios de los locales, edificios e instalaciones.
- Es necesario introducir requisitos concretos respecto a los productos de limpieza y a las características de los equipos de trabajo motorizados que la empresa utiliza.
- El objetivo es analizar las características ambientales de los mismos, priorizando aquellos con menor peligrosidad y/o toxicidad, menor embalaje, menores consumos y niveles de ruidos.



Se promueve la compra de productos en cuya formulación se ha tenido en cuenta el criterio ambiental. De este modo se garantiza que su producción genera un menor impacto respecto a otro convencional.

P.Φ

4.5.2. Equipos de Limpieza

Como no suelen existir certificaciones ambientales para las máquinas de uso profesional, valoramos que los equipos que se adquieren para el servicio generen menores niveles de ruido y tengan consumos tanto de agua como de energía (eléctrica o combustibles) menores.

4.6. Indicadores de desempeño ambiental

Limcamar trabaja en la reducción del impacto ambiental, para conseguir servicios de alta calidad y al mismo tiempo minimizar su impacto ambiental; obtenidos mediante procedimientos respetuosos con el medio ambiente y dentro de la legalidad. La preocupación por el medio ambiente está presente en todas las fases de nuestros servicios.

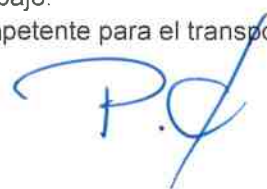
Todo el personal de Limcamar, está concienciado y sensibilizado de la necesidad de cumplir con nuestro compromiso con el medio ambiente. Todos son conocedores de nuestro sistema de gestión y están en posesión de los procedimientos que les afectan. Se han impartido formaciones al personal de nuevo ingreso para el conocimiento del sistema de gestión, así como a los delegados, administrativos y encargados.

La información obtenida deriva de los recursos consumidos en las instalaciones (electricidad, agua, papel, etc.) y de los residuos generados (cartuchos de tinta, tóner, papel usado, etc.), haciendo un seguimiento de todos ellos a través de las facturas de nuestros proveedores y de las retiradas de los gestores.

4.7. Planificación ambiental

Conscientes de la problemática existente en materia ambiental, pero convencidos de que es posible lograr y mantener una situación de desarrollo sostenible, en Limcamar hemos establecido diferentes compromisos de prevención de la contaminación como fundamento de nuestra política ambiental, basando nuestro enfoque en:

- **Mantener y mejorar un sistema de gestión medioambiental integrado en el sistema general** de gestión de Limcamar, certificado conforme a los requisitos de la norma internacional UNE-EN ISO 14001. Este sistema, estructurado y documentado, nos permite desarrollar la política definida y alcanzar los objetivos fijados.
- **Difundir la política ambiental de Limcamar** a toda la organización, proveedores, subcontratistas, clientes y otras partes interesadas.
- **Establecer procedimientos para la revisión periódica del cumplimiento de la política ambiental**, así como para la aplicación de medidas correctivas ante los incumplimientos detectados.
- **Establecer los programas ambientales en base a la evaluación y priorización de los aspectos medioambientales ocasionados por la empresa**, al objeto de minimizar el impacto que pudieran ocasionar al entorno.
- Cumplimos con la normativa legal vigente en materia medioambiental y social, disponemos de los permisos de funcionamiento requeridos en función de nuestra actividad, cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, se comprueba periódicamente el correcto funcionamiento de los equipos y el cumplimiento de las revisiones reglamentarias para poder tomar las medidas adecuadas que protejan a los empleados de emisiones y sustancias tóxicas con las que puedan estar en contacto en su lugar de trabajo.
- Nuestros **gestores de residuos** están autorizados por la administración competente para el transporte y gestión de residuos.



Para el correcto despliegue del nuestro enfoque de gestión:

- Formar e informar al personal, mediante programas de formación y de sensibilización, acerca de los aspectos medioambientales que se pueden generar en la empresa, haciéndoles partícipes del respeto de nuestras políticas en todas sus actividades.
- Comunicar eficazmente sugerencias de mejora medioambiental, que ayuden al logro de los objetivos ambientales de la organización.

De forma anual, el sistema de gestión es revisado y auditado externamente por la entidad de certificación Bureau Veritas Certificativo bajo normas internacionales para evaluar la eficacia del enfoque de gestión. Desplegamos y revisamos periódicamente nuestro programa ambiental para la mejora continua del sistema de gestión ambiental.

No hemos tenido ninguna sanción en material ambiental.

4.8. Biodiversidad

La actividad realizada durante los ejercicios 2025 y 2024 por Limcamar no tiene un impacto significativo directo o indirecto sobre la biodiversidad, por lo que no se han identificado riesgos en este sentido ni se consideran necesarias medidas para preservarla o restaurarla, por lo que no se mantiene ninguna política específica para este área.



5. Cuestiones sociales y relativas al personal

5.1. Enfoque de gestión

Limcamar persigue disponer en todo el personal de la organización una cultura a las personas y a los clientes, enmarcada y evolucionando con las líneas estratégicas de la compañía. Destacamos los siguientes aspectos:

- ✓ Seleccionamos personas con perfiles académicos y profesionales destacados, que asumen nuestros principios y cuentan además con los valores y las competencias que identifican al personal de Limcamar.
- ✓ Fomentamos el empleo local y la incorporación de personal en prácticas.
- ✓ Nos preocupamos por las comunidades locales y apoyamos e impulsamos actuaciones socialmente responsables.
- ✓ ***Todos nuestros trabajadores están regulados por convenios laborales y el Estatuto de los Trabajadores.***
- ✓ Disponemos de canales de comunicación con los Directivos de la compañía.
- ✓ La seguridad y salud de las personas es un requisito de la organización. Nos comprometemos con los requisitos legales aplicables, a través de la planificación preventiva, elevando los niveles de seguridad, salud y bienestar del personal, mediante la evaluación de riesgos, la planificación de medidas de control, su implementación, operación y seguimiento, la comunicación, consulta y participación del personal. Todo ello, integrando la gestión preventiva dentro de nuestro sistema general de gestión conforme al referencial internacional ISO 45000.
- ✓ Apoyamos iniciativas para la mejora de los trabajadores.
- ✓ La formación continua es un pilar fundamental para nuestro desarrollo. Nuestro Manual de Empresa consigue cuidar la incorporación de los nuevos trabajadores, haciéndoles partícipes de nuestra cultura organizativa, planes y objetivos corporativos, facilitando su acogida y la adaptación a la compañía.
- ✓ Planes de carrera con el objetivo de retener el talento, primando la promoción profesional de las personas con elevado grado de implicación y compromiso con la compañía.
- ✓ Disponemos plan de formación continua para todo el personal, sin exclusión de raza, ideología o sexo.
- ✓ Existen medios para informar sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como los canales de comunicación internos (confidenciales y no confidenciales).

Limcamar ha **cerrado el ejercicio 2025** con una plantilla de **10.856 trabajadores**, manteniendo una plantilla media de 10.321 trabajadores (10.039 trabajadores al cierre del ejercicio 2024, manteniendo una plantilla media de 9.584 trabajadores).



5.2. Empleo

A continuación, se muestran los principales datos de personal para los ejercicios 2025 y 2024:

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional – Al cierre del ejercicio 2025

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Dirección	7	6	1	-	-	1	2	2	1	-	-	-	1	-	-
Mando intermedio	398	186	212	-	14	23	59	67	23	-	24	34	44	80	30
Técnicos/as	165	49	116	-	1	11	17	17	3	-	3	13	36	45	19
Operarios/as	10.286	439	9.847	3	39	67	91	172	67	28	439	1.037	2.262	3.824	2.257
Total	10.856	680	10.176	3	54	102	169	258	94	28	466	1.084	2.343	3.949	2.306

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional – Al cierre del ejercicio 2024

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Dirección	7	6	1	-	-	1	2	3	-	-	-	-	1	-	-
Mando intermedio	412	202	210	-	13	21	75	68	25	1	28	24	42	86	29
Técnicos/as	175	61	114	-	3	14	25	17	2	-	6	11	33	42	22
Operarios/as	9.445	422	9.023	3	45	52	94	167	61	30	401	922	2.159	3.617	1.894
Total	10.039	691	9.348	3	61	88	196	255	88	31	435	957	2.235	3.745	1.945

P.φ

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional – Al cierre del ejercicio 2025

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Indefinido	9.389	608	8.781	1	41	87	147	247	85	11	317	850	1.956	3.493	2.154
Tiempo completo	1.129	278	851	1	13	33	76	118	37	1	32	75	211	359	173
Dirección	6	5	1	-	-	-	2	2	1	-	-	-	1	-	-
Mando intermedio	250	124	126	-	11	13	41	42	17	-	16	25	30	38	17
Técnicos/as	150	48	102	-	1	10	17	17	3	-	3	11	30	41	17
Operarios/as	723	101	622	1	1	10	16	57	16	1	13	39	150	280	139
Tiempo parcial	8.260	330	7.930	-	28	54	71	129	48	10	285	775	1.745	3.134	1.981
Dirección	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	134	57	77	-	2	7	17	25	6	-	6	7	12	40	12
Técnicos/as	12	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	3	2
Operarios/as	8.113	272	7.841	-	26	46	54	104	42	10	279	767	1.727	3.091	1.967
Eventual	1.467	72	1.395	2	13	15	22	11	9	17	149	234	387	456	152
Tiempo completo	130	18	112	-	2	7	6	1	2	2	9	25	29	40	7
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	9	5	4	-	1	3	1	-	-	-	2	-	1	1	-
Técnicos/as	3	1	2	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Operarios/as	118	12	106	-	1	3	5	1	2	2	7	24	28	38	7
Tiempo parcial	1.337	54	1.283	2	11	8	16	10	7	15	140	209	358	416	145
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	5	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	1
Técnicos/as	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operarios/as	1.332	54	1.278	2	11	8	16	10	7	15	140	207	357	415	144
Total	10.856	680	10.176	3	54	102	169	258	94	28	466	1.084	2.343	3.949	2.306

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional – Al cierre del ejercicio 2024

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Indefinido	8.880	636	8.244	2	47	80	183	243	81	13	301	775	1.912	3.393	1.850
Tiempo completo	1.139	306	833	-	16	36	98	118	38	2	35	70	213	361	152
Dirección	6	5	1	-	-	-	2	3	-	-	-	-	1	-	-
Mando intermedio	268	139	129	-	10	15	53	42	19	1	18	19	30	44	17
Técnicos/as	160	60	100	-	3	13	25	17	2	-	6	9	27	39	19
Operarios/as	705	102	603	-	3	8	18	56	17	1	11	42	155	278	116
Tiempo parcial	7.741	330	7.411	2	31	44	85	125	43	11	266	705	1.699	3.032	1.698
Dirección	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	133	58	75	-	1	6	20	26	5	-	8	4	10	41	12
Técnicos/as	13	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	3	3
Operarios/as	7.594	271	7.323	2	30	37	65	99	38	11	258	700	1.683	2.988	1.683
Eventual	1.159	55	1.104	1	14	8	13	12	7	18	134	182	323	352	95
Tiempo completo	118	15	103	-	5	2	3	3	2	-	12	21	29	32	9
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	5	3	2	-	2	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-
Técnicos/as	2	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Operarios/as	111	11	100	-	3	1	3	3	1	-	11	20	28	32	9
Tiempo parcial	1.041	40	1.001	1	9	6	10	9	5	18	122	161	294	320	86
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	6	2	4	-	-	-	2	-	-	-	1	1	1	1	-
Técnicos/as	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operarios/as	1.035	38	997	1	9	6	8	9	5	18	121	160	293	319	86
Total	10.039	691	9.348	3	61	88	196	255	88	31	435	957	2.235	3.745	1.945

P.Φ

Promedio anual y distribución de modalidades de contrato de trabajo, de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional – Ejercicio 2025

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Indefinido	9.063	626	8.437	2	42	89	152	249	92	7	297	781	1.832	3.356	2.164
Tiempo completo	1.150	290	860	1	12	34	80	123	40	1	30	77	210	361	181
Dirección	6	5	1	-	-	-	2	2	1	-	-	-	1	-	-
Mando intermedio	263	131	132	-	9	14	45	43	20	-	15	24	31	42	20
Técnicos/as	154	50	104	-	1	12	17	17	3	-	3	12	29	40	20
Operarios/as	727	104	623	1	2	8	16	61	16	1	12	41	149	279	141
Tiempo parcial	7.913	336	7.577	1	30	55	72	126	52	6	267	704	1.622	2.995	1.983
Dirección	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	134	56	78	-	1	6	17	24	8	-	7	6	9	42	14
Técnicos/as	14	-	14	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	4	3
Operarios/as	7.764	279	7.485	1	29	48	55	102	44	6	260	697	1.607	2.949	1.966
Eventual	1.258	51	1.207	-	9	11	15	8	8	14	135	196	343	389	130
Tiempo completo	130	14	116	-	2	4	4	2	2	2	12	24	34	38	6
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	5	2	3	-	-	2	-	-	-	-	1	1	1	-	-
Técnicos/as	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
Operarios/as	123	12	111	-	2	2	4	2	2	2	11	22	32	38	6
Tiempo parcial	1.128	37	1.091	-	7	7	11	6	6	12	123	172	309	351	124
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	5	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	1	-
Técnicos/as	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operarios/as	1.123	37	1.086	-	7	7	11	6	6	12	123	169	308	350	124
Total	10.321	677	9.644	2	51	100	167	257	100	21	432	977	2.175	3.745	2.294

Promedio anual y distribución de modalidades de contrato de trabajo, de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional – Ejercicio 2024

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Indefinido	8.446	643	7.803	1	36	85	188	249	84	6	272	693	1.761	3.182	1.889
Tiempo completo	1.126	319	807	0	14	39	103	122	41	1	38	68	197	327	176
Dirección	7	6	1	-	-	-	2	3	1	-	-	-	1	-	-
Mando intermedio	262	137	125	-	9	15	52	41	20	1	15	19	31	40	19
Técnicos/as	159	58	101	-	2	12	24	18	2	-	5	9	27	38	22
Operarios/as	698	118	580	-	3	12	25	60	18	-	18	40	138	249	135
Tiempo parcial	7.320	324	6.996	1	22	46	85	127	43	5	234	625	1.564	2.855	1.713
Dirección	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	132	60	72	-	1	6	21	26	6	-	6	6	8	40	12
Técnicos/as	12	-	12	-	-	-	-	-	-	-	1	1	4	3	3
Operarios/as	7.176	264	6.912	1	21	40	64	101	37	5	227	618	1.552	2.812	1.698
Eventual	1.138	63	1.075	1	16	8	14	18	6	9	114	177	315	361	99
Tiempo completo	124	21	103	0	7	2	4	7	1	0	10	19	33	34	7
Dirección	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	4	2	2	-	1	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-
Técnicos/as	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operarios/as	120	19	101	-	6	2	4	6	1	-	9	19	32	34	7
Tiempo parcial	1.014	42	972	1	9	6	10	11	5	9	104	158	282	327	92
Dirección	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	5	2	3	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	1
Técnicos/as	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operarios/as	1.009	40	969	1	8	6	9	11	5	9	103	158	281	327	91
Total	9.584	706	8.878	2	52	93	202	267	90	15	386	870	2.076	3.543	1.988

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional – Ejercicio 2025

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Dirección	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	13	4	9	-	-	1	-	2	1	-	-	3	3	2	1
Técnicos/as	9	5	4	-	-	3	1	1	-	-	-	1	1	2	-
Operarios/as	404	30	374	1	8	4	7	5	5	3	62	65	79	120	45
Total	426	39	387	1	8	8	8	8	6	3	62	69	83	124	46

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional – Ejercicio 2024

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Dirección	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Mando intermedio	5	1	4	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	2	-
Técnicos/as	7	3	4	-	1	-	1	1	-	-	-	2	-	2	-
Operarios/as	431	43	388	-	8	12	9	8	6	1	79	65	90	101	52
Total	444	48	396	-	9	12	10	10	7	1	79	67	92	105	52

P.C.

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor – Ejercicio 2025

Ante la misma experiencia, rendimiento y cualificación de un trabajador Limcamar entiende que deberán disfrutar de igualdad de remuneración cuando desempeñen los mismos trabajos y en condiciones de trabajo similares.

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Dirección	95.002	96.680	84.935	-	-	98.319	75.427	107.472	-	-	-	-	84.935	-	-
Mando intermedio	19.866	20.340	19.425	-	18.533	18.664	20.581	20.216	-	-	18.414	20.253	19.084	19.155	-
Técnicos/as	24.691	27.891	23.466	-	19.967	26.023	27.219	27.731	-	-	20.783	22.390	23.512	22.888	-
Operarios/as	17.470	18.651	17.393	-	17.510	17.443	17.761	19.682	-	14.435	16.754	16.637	17.201	17.496	-
Total	18.125	21.695	17.710	-	18.151	21.238	21.792	21.897	-	14.435	17.129	17.156	17.681	17.752	-

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor – Ejercicio 2024

Categoría	TOTAL	Total Hombres	Total Mujeres	Hombres						Mujeres					
				18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60	18-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60
Dirección	82.996	87.325	61.352	-	-	-	75.321	95.328	-	-	-	-	61.352	-	-
Mando intermedio	19.995	20.098	19.891	-	18.060	19.094	20.320	20.215	22.097	15.842	18.787	19.851	19.909	20.234	20.754
Técnicos/as	24.519	26.229	23.743	-	18.781	26.813	25.942	27.155	23.420	-	23.160	21.562	23.079	23.269	26.087
Operarios/as	16.928	18.426	16.842	-	16.295	17.716	17.932	18.980	18.222	14.977	15.628	16.252	16.700	17.050	17.185
Total	17.454	20.642	17.126	-	17.448	19.795	21.304	21.678	19.796	15.265	16.723	16.681	17.144	17.390	17.583

P.Ø

5.2.1. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Debido a la política retributiva de la Sociedad, esta piensa que no tiene brecha salarial en las remuneraciones de puestos de trabajo iguales ni entre hombres y mujeres, ya que aplica convenientemente los convenios que rigen en cada provincia en las que presta sus servicios. No obstante, ante la agrupación y homogeneización realizada de los distintos puestos de trabajo en el presente informe, surgen diferencias, y la brecha salarial queda expresada a continuación:

Brecha salarial (*)		
Categoría	31/12/2025	31/12/2024
Dirección	1,27	1,08
Mando intermedio	1,77	1,87
Técnicos/as	2,60	1,73
Operarios/as	2,31	1,81

(*) Ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada).

5.2.2. La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable

La remuneración del Administrador Único, incluyendo la retribución variable, en el ejercicio 2025, se incluye en la Nota 16 de las cuentas anuales.

5.2.3. Pago a los sistemas de previsión social y ahorro

No existen pagos a sistemas de previsión social y ahorro a ningún empleado.

5.3. Implantación de políticas de desconexión laboral

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, recoge la obligación de que el Grupo, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborara una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se tendrán que definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

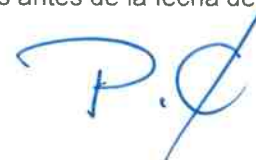
En particular, según recoge la Ley, se tendrá que preservar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Limcamar, S.L. tiene como objetivo el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, para ello ha impulsado y acordado con la representación de los trabajadores la redacción y desarrollo de la **POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**. Su propósito es fomentar un uso adecuado de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital y promoviendo un ambiente de trabajo adecuado y modalidades de relación laboral consecuentes con este derecho. Esta política está dirigida a todo el personal de LIMCAMAR SL, incluyendo por tanto a trabajadores ordinarios y personal directivo.

A estos efectos, Limcamar ha creado la **Comisión de Garantía de Cumplimiento de la Política de Derecho a la Desconexión Digital**, en adelante la "Comisión", compuesta por la Dirección de Personal, la Dirección de Recursos Humanos y el Delegado de Protección de Datos, cuyas funciones son:

- Vigilar el cumplimiento de la política.
- Atender a reclamaciones sobre prácticas o comportamientos contrarios a los principios recogidos en la política.
- Acordar las modificaciones oportunas a la política.

La política interna reguladora del derecho a la desconexión digital podrá ser objeto de revisión una vez al año si alguna de las partes de la comisión así lo solicitara. Para incluir cualquier modificación, las partes deberán acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual. Su nueva redacción y aprobación será responsabilidad de la Comisión.



5.3.1. Medidas relativas a la implantación de la Política de Derecho a la Desconexión Digital

A continuación se describen las medidas acordadas en cumplimiento de la Política Interna Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital del personal empleado de Limcamar:

- ✓ Las personas empleadas de LIMCAMAR SL tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, durante su tiempo de descanso, permisos y vacaciones salvo que concurran las circunstancias señaladas en la medida segunda de este documento.
- ✓ En los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia necesita de una respuesta inmediata. LIMCAMAR SL podrá contactar con la persona empleada, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido se compensará como hora extraordinaria o descanso.
- ✓ Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas empleadas que permanezcan a disposición de LIMCAMAR SL y perciban, por ello, un complemento de "disponibilidad" u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, el empleado tendrá la obligación de atender las comunicaciones de LIMCAMAR SL, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad.
- ✓ Se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto al personal que realice su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo en modalidad de teletrabajo.
- ✓ Durante las vacaciones y permisos, los trabajadores/as deberán indicar los datos de contacto de compañeros/as que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia del responsable habitual, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.
- ✓ En caso de **distintas jornadas laborales**, se tratará de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.
- ✓ LIMCAMAR promoverá **acciones de sensibilización y formación** tendentes a difundir y hacer efectivo el derecho a la desconexión digital reconocido en este protocolo, así como un uso seguro de las tecnologías de comunicación.
- ✓ LIMCAMAR no podrá sancionar disciplinariamente a los empleados con ocasión del ejercicio por parte de estos últimos de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas empleadas.
- ✓ LIMCAMAR reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas empleadas. Esto implica expresamente que, aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Segunda de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de algún otro empleado, deberán aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.
- ✓ Todo el personal de LIMCAMAR cumplirá con las normas sobre el uso de herramientas de comunicación e informáticas que se establecen en el documento **Reglamento sobretratamiento de datos de LIMCAMAR**.



5.4. Porcentaje de empleados con discapacidad

Durante el ejercicio 2025 Limcamar ha tenido una media de 386 empleados con discapacidad (409 empleados con discapacidad durante el ejercicio 2024). Al cierre del ejercicio 2025, la empresa mantenía un total de 370 personas con discapacidad lo que supone un 3,41% del total de la plantilla (389 personas con discapacidad al cierre del ejercicio 2024, suponiendo un 3,87% del total de la plantilla).

5.5. Organización del trabajo

La jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, será común a todas las personas empleadas, por lo que cada persona empleada, sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, efectuará, en cómputo anual la misma jornada real y efectiva, que será conforme a la legislación vigente y los convenios colectivos en vigor aplicados por la empresa.

5.5.1. Número de horas de absentismo

El número de horas perdidas de absentismo laboral en el ejercicio 2025 ha sido de 601.312 horas (553.158 horas en el ejercicio 2024), cuyo desglose es el siguiente:

Absentismo laboral	Total 2025	Total 2024
Días naturales de ausencia	457.319	437.425
Días laborales de ausencia	138.476	126.253
Horas ausencia	601.312	553.158
Horas teóricas	10.358.722	9.764.578
% Absentismo	5,80%	5,66%

5.5.2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La organización establece acciones orientadas a asegurar en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se establecen acciones concretas de conciliación, entre otras se destacan: Permisos especiales, flexibilidad en horarios, facilidad para cambios de turno, aprobación de excedencias específicas, lactancia hijo menor de 9 meses, guarda legal a niños menores de 8 años o personas a su cargo con discapacidad física, reducción en el horario de los viernes con salida a las 14:00 horas, jornada intensiva en los meses de julio y agosto, posibilidad de excedencias especiales y/o voluntarias, etc.

La organización dispone de registros que permiten el seguimiento y grado de cumplimiento sobre dichas medidas de conciliación aprobadas. Los resultados son adecuadamente revisados en actas de comité y revisiones por la dirección (cierre de año) – resultados considerados satisfactorios, ya que dichas medidas están siendo aplicadas dentro de la organización.

5.6. Seguridad y salud

La implantación de un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral constituye un esfuerzo imprescindible y una preocupación prioritaria, en aras de unas condiciones de trabajo seguras y saludables. El Sistema de gestión de la seguridad y salud laboral conforme a la norma internacional ISO 45000. Un Servicio de Prevención ajeno vela por el cumplimiento de los requisitos legales y normativos.

Servicio de prevención ajeno: propio (Seguridad, Ergonomía y Psicosociología) y Externo contratado por Sociedad de Prevención FREMAP y Sociedad de Prevención IBERMUTUA– especialidades (Higiene y Medicina en el Trabajo). Un sistema de comunicación interna permite recoger las necesidades y expectativas de mejora en materia de seguridad y salud laboral.

La organización asegura la salud y seguridad laborales a través de acciones formativas, entrega de protocolos operativos para el servicio de limpieza y actuaciones de supervisión periódica a los trabajos. El personal dispone en su puesto de trabajo de fichas de seguridad de los productos y conoce el uso de los mismos, así como actuación en caso de incidente.



5.6.1. Comité de seguridad y salud

Limcamar tiene constituido un comité de seguridad y salud desde el 25 de abril del 2017 al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales y concretamente de su artículo 38.2 que prevé la adopción por el propio comité de sus normas de funcionamiento. Dicho comité está formado por 4 delegados de prevención y 4 representantes.

El CSS, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la empresa. Se ocupará también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y propondrá iniciativas en este sentido.

Sus competencias y facultades serán las siguientes:

- ✓ Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención,
- ✓ Acceder a toda la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones,
- ✓ Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades,
- ✓ Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención,
- ✓ Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos,
- ✓ Promover y participar en investigaciones sobre:
 - Evaluación y control de riesgos,
 - Nivel de aplicación y resultado al menos del Plan de Prevención,
 - Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud,
 - Prevalencia e incidencia de enfermedades que hayan causado bajas laborales.

5.6.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

El empleado que sufra un accidente en el trabajo deberá comunicarlo a su superior inmediato y a RRHH, quien gestiona y realiza junto con el Servicio de Prevención todos los trámites del accidente de trabajo.

Los principales indicadores de accidentes y enfermedades profesionales para el ejercicio 2025 y 2024 son los siguientes:

	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes con baja	238	33	271	282	33	315
Accidentes mortales	-	-	-	-	-	-
Enfermedad Profesional con baja	15	1	16	7	1	8
Días perdidos por accidente	19.354	1.444	20.798	21.476	2.035	23.511
Índice de frecuencia de accidentes (1)	2,63	0,37	3,00	3,31	0,39	3,70
Índice de gravedad de accidentes (2)	1,07	0,08	1,15	1,26	0,12	1,38

Índice de frecuencia de accidentes. Nos indica la accidentalidad en una empresa. Este índice representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas. La expresión utilizada para su cálculo es:

$$\text{Índice de frecuencia} = \frac{\text{Nº de accidentes}}{\text{Nº de horas trabajadas}} \times 200.000$$

Índice de gravedad de accidentes. El índice de Gravedad es un indicador de la severidad de los accidentes que ocurren en una empresa. El mismo representa el número de días perdidos por cada 1000 horas de trabajo. Para calcular el índice de gravedad utilizaremos la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de gravedad} = \frac{\text{Nº de días perdidos}}{\text{Total horas - hombre de exposición al riesgo}} \times 1.000$$

5.7. Relaciones sociales

Para evaluar el clima laboral se realizaron diferentes entrevistas a personal de cada una de las áreas de la organización. Tras análisis de los resultados obtenidos, la organización determina como resultados obtenidos a nivel general satisfactorio, aunque identifica y determina necesidades de mejora con aprobación de planes de actuación en lo relativo a: Provisión de recursos para reducir el ritmo de trabajo (estrés), Dotación de medios electrónicos a los gestores de producción para reducir la carga documental.

5.8. Organización del diálogo social

La comunicación con los diferentes grupos de interés es transparente. Dado el servicio prestado la comunicación con los trabajadores y cliente es diaria y generalmente en el puesto de trabajo ya que la actividad de limpieza se realiza en las instalaciones del cliente.

Con el entorno social (usuarios, sociedad en general) dicha comunicación igualmente es fluida y transparente ya que por la tipología de clientes que dispone de la organización (hospitales, colegios, empresas públicas y privadas) dicha comunicación es directa debido a la interacción diaria con dichos grupos de interés.

Se evidencian medidas de cooperación, entre las que se puede destacar: Información de anomalías del centro al cliente que afectan al servicio prestado, Información general a la Comunidad sobre el entorno de trabajo etc.



5.9. Formación

El nuevo personal de Limcamar, recibirá una información/formación y aprendizaje necesario para realizar su trabajo de forma adecuada. Además, todos los trabajadores reciben la formación básica de los riesgos existentes en su puesto de trabajo. Esta acción formativa va encaminada a conocer el puesto de trabajo a desarrollar, tanto en sus áreas como en aquellas relacionadas con su puesto.

Siempre que sea posible, se contrata personal específico para cada puesto de trabajo, lo que conlleva que el personal contratado tenga los suficientes conocimientos sobre la tarea que va a desarrollar en la empresa, de manera que la formación específica inicial se vea prácticamente reducida a la particularización de cada tarea.

A efectos de cualificación para un puesto de trabajo, todos aquellos empleados que lleven desempeñando satisfactoriamente una tarea más de seis meses, aun no cumpliendo totalmente el perfil definido para el mismo, quedan automáticamente cualificados para realizar la tarea que habitualmente desempeñan.

Los responsables de efectuar esta primera formación son los encargados, ya que, ellos son las primeras personas que están en contacto con los trabajadores y quienes los acompañan a los centros de trabajo para explicarles cuales van a ser sus principales funciones.

Se aprovecha ese primer momento para formarlos dándoles a conocer cuáles son los riesgos laborales del puesto y las medidas preventivas que deben adoptar para evitar accidentes, también se les comunica cuando y como utilizar y conservar los equipos de protección individual y se les hace entrega de los mismos.

A todo el personal se le hace entrega del "Manual de Empresa", en el que se incluye la Política de Calidad y Medio Ambiente, la Política de Prevención de Riesgos, criterios generales de funcionamiento, prácticas ambientales en la prestación del servicio, sistema de prevención riesgos laborales, etc. De dicha entrega se deja registro a través del "Documento de Entrega de Información Prevención, Calidad y Medio Ambiente".

Para el personal que está desarrollando normalmente una tarea pueden surgir necesidades específicas de formación:

- Derivadas de modernizaciones de los procesos de producción en los que se hallan inmersos o,
- Necesidades de actualización de una tarea.
- Acciones de sensibilización en materia de Calidad y Medio Ambiente.
- Acciones formativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Bien el empleado que detecte dichas necesidades, o Responsable de que se trate, lo comunicará al Dpto. RRHH, para satisfacer las mismas. Dicha acción formativa o asistencia debe ser proporcionado por una persona de la empresa que tenga suficientes conocimientos o se recurre a la formación por personas o empresas externas.



Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

Los trabajadores de Limcamar han realizado durante el ejercicio 2025 una cantidad de 18.214 horas de formación (18.156 horas de formación en 2024), desglosadas de la siguiente manera:

	2025	2024
	Horas	Horas
Dirección	40	91
Mando Intermedio	4.297	2.548
Técnicos/as	1.102	1.063
Operarios/as	12.775	14.454
Total	18.214	18.156

El ratio de horas de formación por empleado medio para el ejercicio 2025, es de 1,8 h por trabajador (1,9 h por trabajador para el ejercicio 2024).

5.10. Accesibilidad universal personas con discapacidad

La accesibilidad en las diferentes delegaciones y centros de trabajo es adecuada. En la delegación de Murcia y sede central se dispone de elevador para el acceso de personal que presenta minusvalía. El acceso a los centros de trabajo de las diferentes delegaciones se considera adecuado.

La accesibilidad a la página web igualmente es adecuada y cumple con los parámetros de accesibilidad – W3G AA. En la página web de Limcamar, así como en procesos comerciales, se evidencia la claridad y transparencia en los servicios prestados (información general, específica, etc.).

5.11. Igualdad

En la gestión de las personas, las políticas de igualdad han tenido un lugar prioritario y estratégico. Para la Dirección de la Compañía invertir en igualdad es invertir en talento y el talento va a ser y está siendo clave de nuestra competitividad. Todo ello tiene su reflejo en la constante labor de concienciación y difusión de los valores, principios y objetivos de éste, por medio de campañas de comunicación y formación, como ha sido a través de las entregas de nóminas a toda la plantilla, o a través de nuestro Plan Corporativo de Formación. Como de resultado de este compromiso, en diciembre de 2024 la Compañía inscribió el **Cuarto Plan de Igualdad** en el Ministerio de Trabajo y Economía Social.



P.C.

5.11.1. Objetivos generales de dicho plan de igualdad:

- ✓ Introducir la perspectiva de género en la gestión empresarial, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- ✓ Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre hombre y mujeres,
- ✓ Impulsar medidas contra la discriminación y promuevan la igualdad,
- ✓ Prevenir y erradicar discriminaciones directas e indirectas,
- ✓ Orientar la política de la empresa a la mejora de la calidad de vida en el trabajo,
- ✓ Seguimiento a las acciones aprobadas por la organización para la mejora de la igualdad

Algunas de las medidas adoptadas en materia de Igualdad en el ejercicio 2025 han sido:

- Conmemoración del Día Internacional de la mujer (8 de marzo de 2025) con una jornada de formación e información en Igualdad, y de su difusión a través de multiconferencia: Este año lo dedicamos al tema de la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.
- Participación de la plantilla femenina en la IX carrera de la mujer en Murcia 2025.
- Informe de selección de personal de RRHH anual con perspectiva de género 2025, donde se detectan las dificultades en la búsqueda de personas de determinadas vacantes.
- Creación de un buzón de correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad.
- Este año 2025 también hemos vuelto a renovar el DIERM, DISTINTIVO DE IGUALDAD que reconoce el Gobierno de la Región de Murcia a las empresas que cumplen con el compromiso adquirido de Igualdad



5.11.2. Gestión de la diversidad e inclusión

Adecuada conforme a la estructura de la organización, se han definido perfiles de diversidad tales como: Índice de mujeres y hombre, edad, antigüedad, índices de rotación personal, índice de accidentes, Tipos de contrato, N° de altas y bajas en el año, % de personal con minusvalía, etc. Limcamar dispone de información actualizada sobre dichos perfiles y su evolución.

La organización actualmente y dada la situación del mercado tiene poco poder de actuar sobre dichos perfiles de diversidad ya que las contrataciones motivadas por el Convenio colectivo y la subrogación del personal tiene que quedarse de manera obligatoria con el personal que anteriormente prestaba el servicio, no obstante, se dispone de estadísticas con los resultados sobre indicadores de diversidad y se establecen acciones de mejora en algunos casos.

En 2024, se elaboró un Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al acoso discriminatorio hacia las personas LGTBI en el trabajo, que incluye tanto medidas preventivas como procedimientos de actuación. Dicho plan tiene como objetivo crear un entorno laboral inclusivo y seguro para todos, fomentando el respeto y la diversidad a través de políticas claras contra la discriminación, programas de sensibilización y formación, y mecanismos de apoyo para personas LGTBI.



6. Información sobre el respeto a los seres humanos

6.1. Enfoque de gestión

Limcamar siempre se ha caracterizado por dirigir sus negocios con profesionalidad, integridad y ética. Valores, como la confianza, el respeto, la transparencia y la lealtad, están muy arraigados en nuestra cultura empresarial. Para nosotros, las buenas relaciones entre compañeros y con otras partes relacionadas tienen una importancia fundamental.

Gracias a nuestra conducta íntegra y comportamiento ético, nos aseguramos de que nuestros clientes sigan confiando en nosotros. Todos los trabajadores deben conocer y cumplir con las reglas y directrices que se resumen en nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial.

Comprometidos con nuestros clientes, proveedores, trabajadores y la sociedad, apoyados en la integridad, el rigor y la ética, trabajamos para crear excelentes servicios, aportando profesionalidad, confianza y garantía.

El Código de Conducta y Ética Empresarial de Limcamar contiene los principios relacionados con las responsabilidades individuales y entre iguales, así como responsabilidades para los trabajadores, clientes, proveedores y otras partes interesadas. Su objetivo es transmitir tanto a empleados, directivos, proveedores, clientes y sociedad en la que prestamos nuestros servicios, el espíritu de valores con el que desarrollamos nuestra actividad.

6.2. Principios fundamentales

- ❖ **Trabajo infantil.** Bajo ninguna circunstancia la empresa utiliza a trabajadores menores para la prestación de sus servicios.
- ❖ **Trabajo forzoso y obligatorio.** La empresa cree que todo trabajo o servicio se presta libremente y es voluntario, no existiendo jamás la amenaza de castigo o represalia.
- ❖ **Seguridad y salud.** Es un cometido principal de la organización implantar y mantener un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral para la protección de sus trabajadores, que provea un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- ❖ **Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.** Reconoce el derecho a la sindicación, elección libre de representantes y la adopción de medidas de conflicto colectivo.
- ❖ **Discriminación.** El Plan de Igualdad de la organización garantiza la igualdad real y efectiva sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ❖ **Medidas disciplinarias, horario de trabajo y remuneración.** Garantiza el cumplimiento exacto del Convenio Colectivo específico del sector para la limpieza de edificios y locales y demás legislación laboral aplicable, en lo referente a esta materia.
- ❖ **Sistemas de gestión.** La organización ha diseñado e implantado un sistema de gestión que garantiza el cumplimiento de los requisitos exigidos.



Otras cuestiones:

- ✓ Cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos (incluyendo las leyes relativas al uso de información interna privilegiada).
- ✓ Protección de la información confidencial y cualquier otra de dominio privado, y de la de nuestros clientes y proveedores.
- ✓ Protección y uso adecuado de los bienes de la Limcamar y de los bienes de los clientes de Limcamar.
- ✓ Tratar a los empleados con respeto y proteger los derechos humanos.
- ✓ Tratar con conflictos de intereses.
- ✓ Promover una divulgación completa, justa, precisa, periódica y comprensible de la información y de otros comunicados públicos.
- ✓ Protección del medio ambiente.
- ✓ Fomentar que se informe sobre cualquier comportamiento ilegal o no ético.

Limcamar cumple con todas las leyes y reglamentos aplicables a su actividad, se dedica a promover una competencia justa, cumple estrictamente los requisitos y principios empresariales. La protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de unas condiciones de trabajo justas y seguras, una gestión ambiental responsable y pautas éticas, están presentes en este Código de Conducta y Ética Empresarial que deberá aplicarse a los servicios que presta Limcamar. Deberá ser una constante preocupación, que aquellos que trabajen para Limcamar que disfruten de los derechos inherentes a la persona, y no podrán, bajo ningún concepto, ser forzados a sufrir, ni física ni psíquicamente, como consecuencia de su trabajo. Recomendamos que todos los empleados sean libres para crear o entrar a formar parte, de asociaciones pacíficas y legales, a su propia elección, y tener el derecho de negociar de forma colectiva

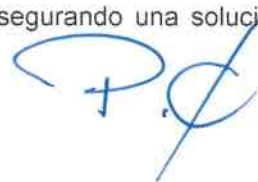
6.3. Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos

Todos los trabajadores y proveedores de Limcamar evitaremos los intereses que puedan entrar en conflicto con los intereses propios de la empresa. Las decisiones empresariales están basadas en los mejores intereses de Limcamar y no en factores o en relaciones personales. Debemos evitar cualquier situación en la que nuestro interés personal pueda estar, o incluso simplemente pueda parecer que lo está, en conflicto con los intereses de Limcamar.

Algunos ejemplos de situaciones que se deben evitar son:

- Beneficiarse de las oportunidades empresariales que surjan mientras desempeña sus obligaciones en Limcamar, incluida la propiedad intelectual.
- Cualquier otro empleo fuera de Limcamar, con o sin contraprestación, que afecte a sus obligaciones en Limcamar.
- Ofrecer o aceptar regalos, beneficios, reembolsos de terceros que puedan constituir infracción de las leyes o que parezcan afectar al juicio profesional sobre la ejecución del trabajo.
- Pedir, aceptar u ofrecer sobornos, chantajes ni ningún otro beneficio ilegal o no ético.

Es determinante que informemos a los responsables sobre cualquier conducta que consideremos una infracción o incumplimiento de las leyes o del Código de Conducta y Ética Empresarial. En el caso de que su responsable directo esté involucrado en la situación sobre la que desea informar, deberá entonces informar a un responsable de rango superior o seguir el procedimiento oportuno, mediante los canales de comunicación establecidos. El rigor, la integridad y la confidencialidad son elementos claves para un tratamiento adecuado del mismo asegurando una solución adecuada y satisfactoria, de acuerdo con los principios de Limcamar.



Limcamar no tolerará ningún tipo de discriminación, garantizando la igualdad de trato entre sus miembros, cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Se deberá denunciar cualquier actividad que falte a la integridad y honestidad de las personas. Limcamar reconoce que es clave no discriminar o tener represalias contra los trabajadores que hubieran informado de buena fe sobre presuntas infracciones.

En cada caso comunicado de incumplimiento, se reunirá el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social, para establecer las medidas que estime oportunas

6.4. Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

Durante el ejercicio 2024 se recibieron ocho denuncias a través del canal de comunicación relacionada con acoso laboral y cinco por acoso sexual. Por su parte, durante el ejercicio 2025 se han recibido en el canal de denuncias dos casos de acoso sexual, cuya intervención inicial en los asuntos de RRHH se han resuelto de forma inmediata protegiendo a las personas trabajadoras implicadas. Asimismo, se han producido diecisiete casos de acoso laboral, de los cuales cinco han sido resueltos al cierre de ejercicio, y doce quedan pendientes.

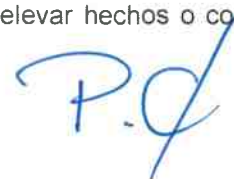
7. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

7.1. Gestión de Riesgos Penales

El Código Penal exige la implantación en las Entidades y Compañías de un sistema de prevención de delitos efectivo, lo que exige un seguimiento continuo y una verificación periódica del mismo y su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que lo hagan necesario.

Por dicho motivo, con la voluntad de mejorar continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia del Modelo de Prevención de Delitos implementado por LIMCAMAR, el Órgano de Compliance (Comité de Prevención) junto con la Alta Dirección de la Compañía, planifican la actividad preventiva y efectúan un seguimiento continuado de la misma, evaluando las medidas de prevención existentes y actualizando las medidas preventivas implantadas.

También se relacionan las consultas y denuncias recibidas por el Órgano de Compliance de LIMCAMAR en relación al Código Ético, los procedimientos de investigación internos y externos llevados a cabo durante este ejercicio, los procedimientos sancionadores iniciados por incumplimiento de las medidas de prevención de delitos, las medidas de mejora del Modelo de Prevención de Delitos propuestas a raíz de todos estos procedimientos y de otras circunstancias, tales como cambios organizativos, nuevas actividades o nuevos requerimientos legales, y, en general, todas las medidas adoptadas en materia de prevención de delitos durante el año 2025. Conforme a las exigencias del Código Penal y a las atribuciones expresamente contenidas en el Reglamento del Comité de Prevención de LIMCAMAR, el Comité de Prevención dispone de poderes autónomos de iniciativa y control para llevar a cabo sus funciones, y asimismo tiene acceso directo e inmediato a los Órganos de Administración y Gobierno en caso de que sea preciso elevar hechos o conductas sospechosas o asuntos relacionados con el Modelo de Prevención de Delitos.



Cabe recordar que el Plan de Prevención de delitos penales se estructura como un mecanismo de control vivo que habrá de ir adaptándose a las circunstancias que se sucedan en la empresa y, por ende, garantizando auténticas medidas de formación, información y supervisión del Comité de Prevención de riesgos penales, debiendo ser actualizado en atención a los cambios que pudieran sucederse en la empresa.

7.1.1. Comité de ética y la Comisión de Prevención de delitos

Dirigido por el Coordinador del Comité de Prevención de Delitos de LIMCAMAR, con la colaboración del resto de miembros del Comité de Prevención, entre las diferentes funciones asignadas, está la de Informar a los Órganos de Gobierno y de Administración de LIMCAMAR sobre los resultados derivados de la aplicación del Modelo de Prevención de Delitos. Los miembros del Comité de Prevención han llevado a cabo sus funciones evitando incurrir en conflicto de interés, de forma íntegra, con compromiso y con las competencias necesarias, disponiendo de los recursos necesarios y siendo conscientes de la importancia de disponer de un efectivo Modelo de Prevención de Delitos.

Para el correcto análisis y seguimiento en materia de prevención de delitos penales, el Comité de prevención de LIMCAMAR ha realizado sucesivas reuniones y comunicaciones con el fin de ir obteniendo la información necesaria para la implantación de medidas oportunas atendiendo a las concretas circunstancias de la Compañía en cada momento, en aras de prevenir la comisión de ilícitos penales y desarrollar propuestas e informes de corrección y evaluación.

7.1.2. Objetivos del compliance

En el establecimiento de una cultura ética empresarial y de respecto a la legislación vigente en las entidades y compañías que conforman la compañía, LIMCAMAR concretó ya en el ejercicio anterior, unos objetivos de Compliance como parte de la planificación anual del Modelo de Prevención de Delitos de LIMCAMAR. Para la fijación de estos objetivos se ha partido del análisis de las actividades en cuyo ámbito pueden materializarse los riesgos penales, teniendo en cuenta la normativa legal e interna aplicable y partiendo de los resultados de identificación y evaluación de riesgos penales contenida en el Mapa de Riesgos del Grupo.

OBJETIVO: Tolerancia cero de LIMCAMAR con actuaciones delictivas como objetivo estratégico que debe inspirar la actuación de toda la organización

Este objetivo central debe tenerse presente en todas las decisiones y actuación de sus miembros, tal y como así se hace constar en su Código Ético, aprobado por los órganos de administración y de gobierno de las compañías y entidades que lo conforman, y debe orientar la planificación de objetivos de Compliance.

A fin de realizar un análisis lo más objetivo posible sobre la existencia de cualquier riesgo penal susceptible de comisión en el seno de la organización, se ha establecido un sistema checklist de valoración de riesgos penales para su cumplimentación por parte del personal de la empresa. Ello consiste en responder a un cuestionario específico para cada tipo delictivo, cuyas respuestas son taxativas, determinando el resultado con el número total de respuestas afirmativas y negativas de cada bloque. Esta auditoría a nivel interno en lo que a delitos penales se refiere nos ayuda a analizar la probabilidad de comisión de cada tipo delictivo para poder establecer las medidas oportunas a fin de prevenirlos.



El Comité de Prevención de delitos penales de LIMCAMAR SL certifica que la empresa dispone del Programa completo de Prevención de Ilícitos Penales, integrado hasta el momento por los documentos que a continuación se exponen:

- | | |
|---|--|
| 1. Código ético | 13. Actas de seguimiento |
| 2. Mapa de riesgos | 14. Catálogo de conductas prohibidas |
| 3. Protocolo Anti-acoso | 15. Política interna en la relación con clientes públicos y privados |
| 4. Formulario de denuncias | 16. Lista asistentes charla Compliance |
| 5. Procedimiento Víctimas violencia de género | 17. Protocolo de reacción rápida ante la presunta comisión de delito |
| 6. Plan igualdad: Medidas específicas para trabajadores víctimas del terrorismo | 18. Reglamento del Comité de Prevención |
| 7. Protocolo de selección, contratación y promoción | 19. Plan de Igualdad |
| 8. Procedimiento para la prevención del trabajo infantil | 20. Normativa de uso de sistemas informáticos |
| 9. Compromisos con proveedores | 21. Cláusula contractual anticorrupción para clientes y contratantes |
| 10. Manual de empresa | 22. Cláusulas contractuales específicas para trabajadores |
| 11. Política Anticorrupción | 23. Reglamento sobre tratamiento de datos |
| 12. Memoria Limcamar | 24. Régimen disciplinario y sancionador |

Igualmente, este Comité certifica que la empresa viene llevando a cabo la actualización y mejora continua del Programa para su adaptación constante a las necesidades de LIMCAMAR SL en concordancia con la legislación vigente. De ese modo en el año 2022 se realizaron las siguientes actualizaciones:

- ✓ Correcciones del mapa de riesgos existente
- ✓ Actualización del cuadro de riesgos específico
- ✓ Elaboración del Modelo de gestión de recursos financieros
- ✓ Elaboración del protocolo de actuación para licitaciones
- ✓ Informe específico en materia de delitos de corrupción y blanqueo de capitales
- ✓ Formación a personal de estructura en prevención de delitos penales y protección de datos
- ✓ Elaboración e implementación de herramienta informática para Compliance penal
- ✓ Auditoría interna en materia financiera respecto al Modelo de gestión de recursos financieros
- ✓ Auditoría interna en materia de contratos de trabajo y cláusulas anexas al mismo

7.2. Medidas para prevenir la corrupción y el soborno

Los directivos y empleados de Limcamar deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso influirán sobre la voluntad de personas ajenas a la Compañía para obtener de forma ilícita algún beneficio o ventaja.

Los acuerdos corruptos con clientes, proveedores, funcionarios u otros terceros quedan terminantemente prohibidos. Los directivos y empleados de Limcamar no podrán recibir, ofrecer, ni entregar pagos en metálico, especie, regalos o cualquier otro beneficio, a personas al servicio de sociedades públicas o privadas, partidos políticos o candidatos para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente negocios u obtener ventajas de forma desleal.

En el ámbito de las relaciones de negocios privadas queda prohibido ofrecer cualquier tipo de ventaja ilícita a los directivos o empleados de otras Compañías con el fin de que, incumpliendo sus deberes, se decanten por la adquisición de los servicios o productos de Limcamar.

Limcamar prohíben toda conducta de sus directivos o empleados tendente a manipular el resultado de un concurso convocado por la Administración Pública a través del acuerdo con otros licitantes o de su soborno para que no concurran a la licitación, o a través de la corrupción de funcionarios públicos, nacionales y extranjeros, para la comunicación de datos relevantes o para la adjudicación del concurso, o de cualquier otro modo.

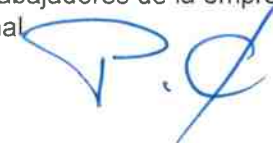
Los empleados y directivos de Limcamar tampoco podrán efectuar pagos con finalidad de agilizar trámites con la Administración o ante un órgano judicial.

La política interna para la contratación de clientes públicos y privados de LIMCAMAR SL garantiza una política de transparencia en las relaciones con los sectores público y privado, tendente a impedir cualquier conflicto de interés o apariencia de parcialidad, asegurando que las decisiones comerciales de la compañía respondan, exclusivamente, al reto de la prestación de un servicio excelente y de calidad. A su vez, establece principios de actuación claros con la finalidad de orientar las acciones de los empleados, directivos y administradores de Limcamar en sus relaciones con terceros, prestando especial atención a su trato con funcionarios y autoridades públicas y, garantizando la transparencia y corrección en los servicios prestados por la empresa. De igual modo, se persigue proteger la libre competencia y el correcto funcionamiento de los mercados mediante la prevención y eliminación de prácticas que supongan o parezcan ventajas competitivas ilícitas.

La cláusula contractual anticorrupción para contratantes de LIMCAMAR SL se elabora a fin de establecer unas medidas razonables tendentes a la evitación de prácticas corruptas en relación con el contrato suscrito en cada caso.

1. Las partes se comprometen a que, en la fecha de entrada en vigor del contrato, ni ellas, ni sus representantes, directores o personal a su cargo, habrán ofrecido, prometido, solicitado, aceptado, entregado, autorizado o facilitado alguna ventaja relacionada con el contrato suscrito, con el fin de obtener un beneficio indebido, ya sea económico o de cualquier tipo.
2. Las partes se comprometen a cumplir y adoptar medidas razonables tendentes a la evitación de prácticas corruptas en relación con el contrato suscrito, de modo que ni ellas, ni ningún tercero contratante o con relación directa con las mismas, en cualquier forma, con relación a funcionarios públicos a nivel nacional o internacional, directores o empleados de una parte, realice las conductas que a continuación se exponen:
 - a. Prohibición de realizar cualquier práctica relacionada con sobornos, extorsión, instigación al delito, cohecho o tráfico de influencias.
 - b. Prohibición expresa de ofrecimiento, realización u obtención de regalos, invitaciones, pagos en metálico o especie o cualquier otro tipo de ventaja con la intención de obtener o mantener ilícitamente negocios o acuerdos comerciales o cualquier otro tipo de beneficio indebido con clientes, proveedores, funcionarios o terceros, en relación con el contrato suscrito.
3. Compromiso de instrucción por las partes a terceros bajo su control a fin de que no se realice acto de corrupción alguno en relación con la comercialización, negociación, contratación, obtención de licencias, permisos o cualquier otra autorización o acción que beneficie a la parte.
4. Las partes se comprometen a colaborar de buena fe en cualquier investigación llevada a cabo en relación con presuntas vulneraciones de la presente cláusula anticorrupción.

La cláusula de abstención de comisión de delitos de corrupción se elabora a fin de concienciar a los trabajadores de la empresa de la expresa prohibición de determinados actos, así como la aplicación en su caso de las sanciones establecidas en el Código Penal



Corrupción de particulares: “Queda prohibido, so pena de la aplicación del artículo correspondiente del Código Penal, recibir, solicitar o aceptar un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, u ofrecimiento o promesa de obtenerlo, para sí o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales cuando se actúe en nombre o representación o por cuenta de Limcamar. Así como prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, un beneficio o ventaja no justificados, de cualquier naturaleza, como contraprestación para que favorezca indebidamente a Limcamar frente a otros en la adquisición o venta de mercancías, contratación de servicios o en las relaciones comerciales”.

Corrupción de funcionarios en actividades internacionales: “Queda prohibido, so pena de la aplicación del artículo correspondiente del Código Penal, el ofrecimiento, promesa o concesión de cualquier beneficio o ventaja indebidos, pecuniarios o de otra clase, así como corromper o intentar corromper, por sí o por persona interpuesta, a una autoridad o funcionario público en beneficio de estos o de un tercero, o atender a sus solicitudes al respecto, con el fin de que actúen o se abstengan de actuar en relación con el ejercicio de funciones públicas para conseguir o conservar un contrato, negocio o cualquier otra ventaja competitiva en la realización de actividades económicas internacionales relacionadas con Limcamar”.

Delitos de financiación ilegal de partidos políticos: “Queda prohibido, so pena de la aplicación del artículo correspondiente del Código Penal, recibir donaciones o aportaciones, en nombre o representación o por cuenta de Limcamar, destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores con infracción de lo dispuesto en el artículo 5.1 de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos, donde se prohíbe específicamente en el apartado c) las donaciones procedentes de personas jurídicas”.

Cohecho: “Queda prohibido, so pena de la aplicación del artículo correspondiente del Código Penal, ofrecer o entregar en nombre o representación o por cuenta de Limcamar, dádiva o retribución de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar, o en consideración a su cargo o función”.

Tráfico de influencias: “Queda prohibido, so pena de la aplicación del artículo correspondiente del Código Penal, influir en nombre o representación de Limcamar, en un funcionario público o autoridad prevaleándose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para la Compañía”.

Alteración de precios en concursos y subastas públicas: “Queda prohibido, so pena de aplicación del artículo correspondiente del Código Penal, solicitar dádivas o promesas para no tomar parte en un concurso o subasta pública; intentar alejar de ella a los postores por medio de amenazas, dádivas, promesas o cualquier otro artificio; concertar entre sí con el fin de alterar el precio del remate, o fraudulentamente quebrar o abandonar la subasta habiendo obtenido la adjudicación.



7.3. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Limcamar velará por prevenir que, en el desarrollo de sus actividades, se puedan llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Los directivos y empleados de Limcamar examinarán con especial atención las transacciones económicas que por su naturaleza o cuantía puedan considerarse inusuales, controlando especialmente aquellas que se realicen en metálico, con cheques al portador, con destino a cuentas bancarias situadas en paraísos fiscales, los pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato, acuerdo o en la factura y los pagos efectuados por terceros no mencionados en el contrato.

Igualmente, Limcamar analizará de forma diligente la honradez profesional de las empresas o personas físicas con las que vayan a entablarse relaciones comerciales de importancia, a los efectos de evitar que las transacciones que se realicen sean el utilizadas para el blanqueo de capitales.

7.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las donaciones que Limcamar efectúe a proyectos de contenido social debe contar con las autorizaciones internas pertinentes, a entidades de reconocido prestigio que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos, y deben quedar fielmente reflejadas en los registros y libros contables de la Compañía, no pudiendo ser utilizadas para encubrir un pago indebido o soborno.

No podrán efectuarse donaciones a partidos políticos ni a favor de sus representantes. Asimismo, Limcamar deberá realizar un seguimiento de la donación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

El total del importe asociado a acciones sociales en el año 2025 ha sido 6.490 euros (68.000 euros en el año 2024), correspondiendo fundamentalmente a donaciones y patrocinios sociales y culturales. Las acciones sociales realizadas por Limcamar pueden visualizarse a través de su página web en el siguiente link <https://limcamar.es/noticias/>.



8. Compromiso social

8.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

De entre todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por Naciones Unidas, Limcamar se enfoca principalmente en los siguientes:



ODS 3. Salud y bienestar: Limcamar garantiza un entorno laboral seguro y saludable para todos sus empleados, que incluye la provisión de equipos de protección personal adecuados, la formación y capacitación del personal en prácticas seguras de trabajo, así como las evaluaciones regulares de riesgos laborales, como la certificación ISO 45001 obtenida para los servicios de limpieza.

ODS 5. Igualdad de género: compromiso total con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo un entorno laboral inclusivo donde todos los empleados se sientan valorados y respetados, materializado finalmente en el Plan de Igualdad, entre otras políticas.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: Limcamar asegura los derechos laborales fundamentales, condiciones laborales justas para sus empleados, incluyendo remuneraciones justas basadas en criterios objetivos, empleo de calidad y proporciona oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para sus empleados, permitiéndoles adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras dentro de la organización.

P.C.

ODS 9. Industria, innovación e infraestructura: Limcamar ofrece servicios de máxima calidad con las tecnologías más innovadoras del sector de la limpieza, apostando por la inversión en I+D+i, como el desarrollo de herramientas de inteligencia artificial que mejoran la eficiencia, la gestión y la calidad, como “LimplA”.

ODS 12. Producción y consumo responsables: Limcamar cuenta con políticas que fomentan el uso eficiente de los recursos naturales, incluyendo el uso de equipos y productos de limpieza más eficientes, así como la minimización y reutilización de desperdicios, con certificaciones ISO 14001 y 50001, entre otras.

ODS 13. Acción por el clima: además de las políticas y compromisos con la eficiencia energética y medioambiental, Limcamar mantiene una serie de compromisos de reducción de emisiones GEI, y calcula su huella de carbono para minimizar su impacto medioambiental.

ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos: a través de colaboraciones con otras empresas de múltiples sectores, Limcamar promueve las mejores prácticas en proyectos que abordan desafíos relacionados con los ODS, como la gestión de residuos, la eficiencia energética y la inclusión social.

Con este tipo de acciones, Limcamar busca contribuir a la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, labor que, a 7 años de alcanzar su fecha límite y con aún muchas metas por cumplir, es imprescindible

8.2. Calidad y excelencia

Actualmente la organización se encuentra certificada bajo la norma ISO 9001:2015 con N° ES145329 – 1 y fecha de validez hasta 22/05/2027. La organización para asegurar la calidad en el servicio prestado la organización dispone de metodologías adecuadas. Entre otras destacan:

- Asignación en todas las delegaciones de supervisores.
- Realización de auditorías periódicas a los centros para medir el grado de calidad del servicio.
- Reuniones periódicas con los clientes para el seguimiento del servicio.

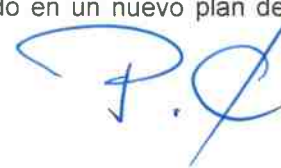
La organización para asegurar el cumplimiento de los requisitos del cliente, se evidencia aprobación de planes de trabajo en el que se determinan las actividades de limpieza, frecuencia, etc.

8.2.1. Información responsable de productos o servicios

Se evidencia claridad en las ofertas de los servicios ofertados a los clientes, ya que se evidencia en sus ofertas consideración clara y concisa de aspectos tales como: Alcance de los trabajos, precios, forma de pago, Validez de la oferta, etc.

8.2.2. Publicidad y marketing responsable

La organización según lo dispuesto en el manual de gestión determina los criterios de publicidad responsable que son conocidos por el área comercial y principalmente el área de marketing. Se puede evidenciar que dichos criterios son considerados en las diferentes actividades de publicidad aprobadas por la organización (entre ellas se pueden destacar: Periódico La Opinión de Murcia, vallas publicitarias en vía urbana, prensa escrita de ámbito local, línea transporte regular en Murcia (parte trasera de autobuses), etc. En los lugares anteriormente descritos se ha podido comprobar que la publicada es responsable (anagrama, imagen de persona de limpieza, alcance de servicio prestado y teléfono de la sede central). Durante el presente periodo no se evidencian nuevas vías de publicidad a las anteriormente determinadas. Actualmente la organización está trabajando en un nuevo plan de comunicación y publicidad conforme a la estrategia de la organización.



8.3. Consumo responsable

La organización ha continuado impulsando y trabajando siguiendo la Política de Consumo responsable puesta en marcha durante el ejercicio anterior. Proyectos enfocados en favorecer la compra y el consumo de productos respetuosos con la utilización sostenible, en sus procesos, de los recursos naturales y materias primas, a través la implantación de tecnología en su adquisición (Portales de Compras, ERP), también con la potenciación de los proveedores “locales” y o PYMES por zonas de carácter provincial, para reducir el impacto en desplazamientos y emisiones de GEI. También se ha potenciado la digitalización de documentos para reducir el consumo de papel y residuos generados, entre otros.

8.3.1. Compras responsables

Se establece conforme al procedimiento PG-4-02 Gestión de Compras y Evaluación de Proveedores y en nuestro proceso de selección de compras establecemos criterios adecuados orientados a realizar compras responsables. La organización para sus proveedores en el proceso de evaluación entrega compromisos ambientales, calidad, sociales firmados por los mismos que aseguran los criterios y comportamientos responsables.

En todos los casos sobre los productos comprados se exigen las fichas de seguridad de los productos, que se encuentran en todos los centros de trabajo visitados y a disposición de los trabajadores. El conocimiento sobre los productos y su utilización es adecuado. Por norma general los productos comprados son realizados a empresas locales y nacionales y en la medida de las posibilidades se realizan compras de productos ecológicos, que se puedan reciclar etc.

Actualmente se dispone de un único proveedor para suministro completo para cada una de las delegaciones. Se evidencia pliego de condiciones técnicas donde se solicitan a parte de precios y calidad en el suministro, plazos, requisitos ambientales, sociales y éticos que deben ser cumplidos por los proveedores).

Se dispone de un listado de proveedores homologados en el que se han incluido proveedores de suministro de productos y subcontrataciones de servicios. Se dispone de criterios adecuados de homologación inicial conforme a lo descrito en el procedimiento. Sobre la base de los siguientes criterios:

- Criterios de re-evaluación: Incidencias en servicio o suministro, influencia y comportamiento del proveedor, cumplimiento de documentos técnicos, cumplimiento de documentación contractual.
- Valoración negativa por debajo de 7 puntos.

8.3.2. Fomento de buenas prácticas, medidas de apoyo y mejora

El fomento de buenas prácticas ambientales, éticas y sociales se aseguran a través de la firma de los compromisos por los diferentes proveedores. Igualmente se evidencian comunicaciones y reuniones periódicas para sensibilizarlos. En caso de incidencias son adecuadamente gestionadas.

8.4. Gestión responsable de la cadena de suministro

Las funciones generales que tiene que asumir Limcamar son las siguiente:

- Gestión y ejecución de servicios de limpieza.
- Gestión integral del personal del servicio.



Por lo tanto, son por cuenta de Limcamar todos los gastos relacionados con el personal empleado, los materiales y enseres que utilice, gastos de comunicaciones, los servicios externos que requiera (asesoramientos, trabajos de terceros, servicios profesionales independientes, seguros, transportes y otros gastos diversos) y en general todos los gastos directos e indirectos asociados a la prestación del servicio objeto del contrato.

Limpieza de Edificios y Locales

La gran diversidad de sectores profesionales, así como la incorporación de nuevos materiales y superficies en las nuevas construcciones, hacen del sector de la limpieza un sector dinámico y complejo en la definición de servicios. Ello nos lleva a perfeccionar continuamente los métodos y medios de limpieza para dar respuesta a las diferentes áreas de negocio con las que diariamente trabajamos, y que, por sus características y necesidades, se diferencian en su manera de proceder. En definitiva, mejora e innovación.



- Sector hospitalario y centros de salud.
- Grandes superficies y centros comerciales.
- Bancos y cajas de ahorro.
- Colegios y centros docentes.
- Sector industrial.
- Sector alimentario.
- Instituciones y organismos públicos.
- Museos y centros culturales.
- Locales comerciales.
- Despachos y oficinas.

Metodología y planificación de los servicios

Limcamar puede ofrecer una respuesta rápida y eficaz al cliente por medio de una ágil estructura empresarial que permite desarrollar, bajo una estricta planificación de medios y personas, el trabajo acorde a un sistema de optimización de recursos en cuanto a tiempos de implantación del servicio, medios destinados a éste y reducción de costes a repercutir al cliente. Cuando Limcamar recibe una solicitud de servicio, realizamos el siguiente proceso para su correcta atención:

- Conocimiento, estudio y evaluación de necesidades.
- Personal cualificado de Limcamar realiza un estudio exhaustivo de las instalaciones para definir tipo de superficies, materiales y las necesidades específicas del cliente.
- Proyecto y presupuesto.
- Conforme a la información recogida y el estudio de necesidades realizado, Limcamar desarrolla un proyecto de servicio con su correspondiente presupuesto económico.
- Ejecución del proyecto e inicio de servicio.
- Personal técnico de Limcamar procede a ejecutar el desarrollo de servicio establecido en el proyecto de limpieza mediante la designación del personal destinado a su realización, maquinaria específica, materiales y productos.

Gestión del servicio

Interlocutor autorizado a tratar directamente todo lo relacionado con los clientes, velando en todo momento por su cumplimiento.

- Coordinar, incluye planificar y controlar, el servicio de cada servicio a prestar al cliente.
- Coordinar la estructura de los recursos necesarios para la realización de los servicios previstos.
- Planificar junto con el resto de responsables y encargados los servicios.
- Velar por el cumplimiento de las buenas prácticas ambientales.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los responsables del cliente acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cooperar con la Dirección para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañe riesgos para la seguridad y salud.
- Colaborar con los auditores externos e internos en la realización de las auditorias.

Coordinación de la gestión

Nos encargamos de gestionar el día a día del servicio a prestar objeto del contrato, y que entre otras funciones se encuentran las siguientes:

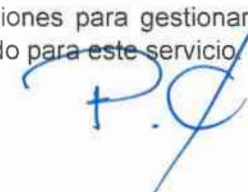
- Evaluar las necesidades del servicio y Recogida de datos de campo.
- Coordinar y controlar la correcta realización de los servicios y gestionar las eventuales incidencias que puedan surgir.
- Realizar los controles de calidad y controlar la correcta ejecución de los trabajos no diarios.
- Conocer las especificaciones propias de cada centro.

Apoyo externo a la ejecución de la limpieza

Limcamar aporta a la estructura del servicio el apoyo necesario, por medio de su personal destinado al centro de forma habitual y por el personal externo que conforma su organización provincial, para la planificación, organización, seguimiento y control la realización de las tareas de limpieza, como también para la realización de los servicios de limpieza para actos, conferencias o demás eventos que se organicen en las instalaciones del cliente.

En este sentido este apoyo se concretará, en principio, en labores previas de limpieza y adecuación de espacios y/o salas para los diferentes actos. Servicio de apoyo durante el acto por medio de personal de sala y limpieza por urgencias, y una limpieza a fondo posterior al acto, para dejar las instalaciones en perfecto estado de uso tras su utilización. Limcamar también dispone de estructura para prestar este tipo de servicios allí donde lo requiera la Dirección del cliente.

Del mismo modo, en la sede central de Limcamar, el departamento de Recursos Humanos, donde se gestionan todas las contrataciones, normas de seguridad e higiene en el trabajo, bajas o posibles sustituciones en coordinación con las Delegaciones para gestionar de forma rápida cualquier eventualidad con referencia al personal, prestará el apoyo necesario al personal y el staff directivo establecido para este servicio.



Asimismo, el responsable de la Calidad y el Medio Ambiente, será el responsable de gestionar de forma eficiente todo lo relacionado con la calidad y gestión ambiental, maquinaria, instalaciones, puestos de trabajo, etc., muestra de ello es que en la actualidad somos poseedores de los certificados según normas UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 y SGE 21.

8.5. Gestión de la relación con los consumidores

Limcamar dispone de un sistema de gestión de la calidad y planes de acción específicos que persiguen prestar el mejor servicio posible a nuestros clientes y usuarios, pilar fundamental de nuestra labor.

- ❖ **Sugerencias.** Cualquier cliente o usuario puede hacer llegar las sugerencias que estimen más convenientes sobre el funcionamiento Limcamar, las cuales serán admitidas y tramitadas por el Gestor del Centro de forma inmediata. Para la tramitación de las mismas se ponen a su disposición los modelos adecuados que pueden encontrar en la recepción de nuestras oficinas y en la página web (www.limcamar.es).
- ❖ **Quejas o reclamaciones.** Cualquier cliente o usuario puede dirigirse a la organización para establecer cuantas reclamaciones (o quejas) estime oportunas, por medio escrito puesto a su disposición, debiendo indicar sus datos personales, teléfono de contacto, dirección y Documento Nacional de Identidad (DNI).

Podrán formularse personalmente en las oficinas indicadas o por correo (ordinario o electrónico), en este último supuesto, deberá figurar de forma clara, la identificación y señas del remitente, en los mismos términos establecidos en el párrafo anterior. Además, también podrán presentarse electrónicamente a través del contacto en www.limcamar.es y correo-e limcamar@limcamar.es.

El cliente o usuario recibirá comunicación ante la misma, informando sobre las medidas aportadas para la solución de la queja o reclamación. La estimación de la reclamación podrá dar lugar, si hubiese razones para ello, a la incoación de expediente disciplinario al auxiliar responsable de la infracción denunciada. La formulación de una reclamación (o queja) no impide la interposición de los recursos o reclamaciones previstos en las leyes.

- ❖ **Consultas.** Cualquier persona puede realizar cualquier consulta a Limcamar con el objeto de obtener información sobre los servicios de limpieza que prestamos. Para una mayor agilidad y comodidad de los clientes y usuarios pueden contactar con cualquiera de las oficinas que hemos puesto a su disposición.

Para medir el grado de percepción en la satisfacción del cliente se realizan visitas a los centros por los encargados/delegados/supervisores juntamente con el cliente para evaluar el nivel de satisfacción. Durante el ejercicio 2025 se han realizado un total de 1.284 visitas a diversos centros de trabajo a nivel nacional (2.233 visitas durante el ejercicio 2024), de las que 1.235 se ha evaluado algún aspecto de los incluidos en la satisfacción del cliente (2.116 durante el ejercicio 2024). Han sido realizadas por los encargados y por las visitas de los comerciales. El proceso para obtener los datos ha sido realizar una serie de preguntas durante la visita.

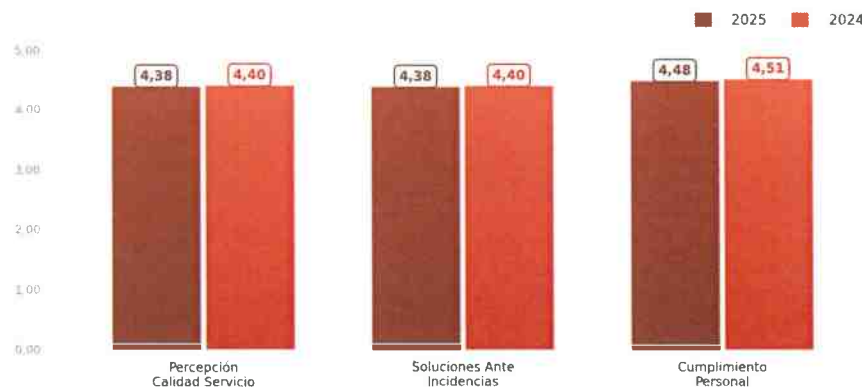
Las cuestiones realizadas han sido:

- Percepción de la Calidad del Servicio
- Soluciones ante Incidencias
- Cumplimiento Personal



El resultado de la valoración (1 al 5, siendo el 5 el mayor nivel de satisfacción) para los ejercicios 2025 y 2024, ha sido el siguiente:

Satisfacción de Clientes



8.6. Información fiscal y transparencia

La Sociedad está comprometida con el cumplimiento de la legislación fiscal y de sus obligaciones tributarias, fomenta la relación cooperativa con las Administraciones Tributarias y considera relevante la contribución al desarrollo económico y social que se deriva de su aportación tributaria efectuada mediante el pago de impuestos en el territorio en el que opera. Mantiene una estrecha colaboración con expertos en legislación fiscal, y mitiga los riesgos derivados de las sanciones impuestas por los organismos correspondientes.

El Impuesto sobre Sociedades de cada ejercicio en España se calcula aplicando a la base imponible fiscal, el tipo impositivo vigente, así como las deducciones y bonificaciones establecidas en la normativa fiscal.

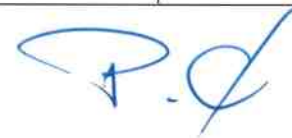
El resultado antes de impuestos obtenido, y los impuestos sobre beneficios pagados/(cobrados) en territorio nacional en los ejercicios 2025 y 2024, expresado en miles de euros, es el siguiente:

Concepto	Miles de euros	
	2025	2024
Resultado antes de impuestos	6.232	5.419
Impuesto sobre beneficios pagado	1.287	1.235
Subvenciones públicas recibidas	-	-

P. C.

Anexo I. Contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad

Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Marco de Reporting utilizado	1.2	2-2; 2-3; 2-5; 3-1; 3-2
Modelo de negocio	2.	2-1;2-6;2-9;;2-22;102-15
Análisis de materialidad	3.	2-29; 3-1; 3-2
Cuestiones medioambientales	4.	
Gestión ambiental	4.	3-3; 307-1
Contaminación	4.	305-1; 305-2; 305-3; 305-5
Economía circular	4.	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.	306-2
Consumo de agua y el suministro de agua	4.	303-1; 303-2; 303-3
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	4.	301-1
Consumo directo e indirecto de energía	4.	302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	4.	302-4; 302-5
Uso de energías renovables	4.	302-1
Cambio climático	4.	
Emisiones de gases de efecto invernadero	4.	305-1; 305-2; 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4.	201-2
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados	4.	305-5
Biodiversidad		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	La actividad de Limcamar no tiene un impacto relevante en la Biodiversidad.	304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal	5.	
Empleo	5.2	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	5.2	2-7; 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	5.2	2-7; 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5.2	401-1
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	5.2	405-1; 405-2
Brecha salarial	5.2.1	2-21; 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.2.2	2-19
Pago a los sistemas de previsión social y ahorro	5.2.3	201-3; 401-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	5.3	*Marco específico



Contenido BOE	Apartado Doc.	Criterio de Reporting
Porcentaje de empleados con discapacidad	5.4	405-1
Organización del trabajo	5.5	
Organización del tiempo de trabajo	5.5	*Marco específico
Número de horas de absentismo	5.5.1	403-2
Medidas de conciliación	5.5.2	401-2
Seguridad y Salud	5.6	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.6	403-2; 403-3; 403-4
Comité de seguridad y salud	5.6.1	403-4
Accidentes de trabajo	5.6.2	403-2
Relaciones sociales	5.7	
Organización del diálogo social	5.8	402-1; 403-1; 403-4
Empleados cubiertos por convenio colectivo por país	No aplica	2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	No aplica	403-4
Formación	5.9	
Horas de formación por categorías profesionales	5.9	404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.9.1	404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	5.10	405-1
Igualdad	5.11	405-1; 405-2
Información sobre el respeto a los derechos humanos	6.	
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	6.	2-23; 2-26; 412-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	6.3	2-23; 2-26; 412-2
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	6.4	2-26
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	6.	2-23; 407-1; 408-1; 409-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	7.	
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	7.2	2-23; 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	7.3	2-23; 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.4	201-1; 413-1
Compromiso social	8.	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	8.1	2-29; 413-1; 413-2
Gestión responsable de la cadena de suministro	8.4	2-6; 308-1; 414-1
Gestión de la relación con los consumidores	8.5	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	8.5	416-1; 417-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	8.5	*Marco específico
Información fiscal y transparencia	8.6	
Los beneficios obtenidos país por país	8.6	201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas	8.6	201-4



Formulación del Estado de Información no Financiera

En cumplimiento de la legislación vigente, el Administrador Único de la Sociedad **Limcamar, S.L.** formula, con fecha 17 de junio de 2026, el presente Estado de Información no Financiera, que forma parte integrante del Informe de Gestión correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025. Dicho Estado de Información no Financiera está firmado a continuación por el Administrador Único de la Sociedad, que es el siguiente:



D. Pedro Cánovas Martínez
Administrador Único