

# Reporte de sustentabilidad

2024

Basado en  
**GRI STANDARDS**





## Palabras de nuestra CEO

### 01 — Gestionamos de manera sostenible

- 1.1 Nuestro propósito
- 1.2 Valores que nos representan
- 1.3 Estrategia sustentable
- 1.4 Temas materiales prioritarios
- 1.5 Análisis de materialidad
- 1.6 Herramientas para una gestión sustentable
- 1.7 Grupos de interés y participación
- 1.8 Alianzas estratégicas para el desarrollo
- 1.9 Dejamos huella

### 02 — Somos Grupo Limpiolux

- 2.1 Nos presentamos
- 2.2 Cuidamos entornos, potenciamos personas
- 2.3 Nuestra cadena de valor
- 2.4 Marcas y servicios

- 2.5 Continuidad del negocio
- 2.6 Gobierno corporativo
- 2.7 Integridad y Transparencia
- 2.8 Certificaciones que garantizan nuestro impacto
- 2.9 Premios y reconocimientos

### 03 — Nuestro impacto social

#### 3.1 Cadena de valor

- 3.1.1 Abastecimiento responsable
- 3.1.2 Generamos valor para empresas y organizaciones clientes

#### 3.2 Equipo

- 3.2.1 Un servicio con foco en las personas
- 3.2.2 Nuestro equipo en números
- 3.2.3 Cultura de desarrollo y bienestar
- 3.2.4 Acompañamos a nuestro equipo
- 3.2.5 Desarrollo y gestión del desempeño
- 3.2.6 Formación y Desarrollo
- 3.2.7 Beneficios
- 3.2.8 Política de compensaciones
- 3.2.9 Encuesta de clima
- 3.2.10 Diversidad e igualdad de oportunidades
- 3.2.11 Creamos espacios saludables y seguros

#### 3.3 Comunidad

- 3.3.1 Nuestro impacto en la comunidad
- 3.3.2 Programas e iniciativas





## 04 — Nuestro impacto ambiental

- 4.1 Promovemos la acción por el clima
- 4.2 Medimos nuestra huella de carbono
- 4.3 Uso responsable de insumos y materiales
- 4.4 Gestión responsable de residuos
- 4.5 Eficiencia en el uso de recursos

## 05 — Nuestro impacto económico

- 5.1 Gestión fiscal y económica
- 5.2 Desempeño económico sostenible

## 06 — Índice GRI

# Palabras de nuestra CEO

(GRI 2-22)



## Querida comunidad,

Me llena de orgullo presentar el Reporte de Sustentabilidad 2024 de Grupo Limpiolux, un año en el que profundizamos nuestro compromiso con una economía más regenerativa, equitativa e inclusiva.

Desde el año 2017 compartimos la información sobre nuestra gestión en sustentabilidad a los distintos públicos de interés. Este cuarto reporte, elaborado bajo los estándares GRI 2021, representa un paso más en la construcción de una organización transparente, responsable y orientada a la mejora continua.

En un contexto desafiante para nuestro país, decidimos reafirmar el propósito que nos guía: generar valor desde el trabajo, el cuidado y el impacto positivo. Para hacerlo, definimos cinco ejes estratégicos que marcan nuestro rumbo:

1. Incrementar la rentabilidad
2. Impulsar la transformación digital
3. Potenciar nuestro impacto en las personas con foco en su desarrollo personal y profesional
4. Brindar experiencias memorables a nuestras empresas y organizaciones clientes
5. Asegurar el crecimiento responsable de nuestro negocio, con foco en criterios sociales, ambientales y de gobernanza

Esta estrategia se sostiene sobre una arquitectura de objetivos e indicadores de performance que nos permite hacer un seguimiento riguroso no sólo de los resultados económicos, sino también de los avances sociales y ambientales.

Como Empresa B certificada, medimos, gestionamos y comunicamos nuestro desempeño con transparencia. Reforzamos las acciones frente a la crisis climática, alcanzando la neutralidad en carbono por tercer año consecutivo. En este aspecto, trabajamos para asegurar procesos internos más eficientes, y en paralelo, creamos soluciones externas para las empresas y organizaciones clientes.

Desde lo social, consolidamos nuestras políticas de inclusión laboral, formación y desarrollo alcanzando a 3000 personas, muchas de ellas con barreras crónicas al empleo.

Además, por la capacidad de articular con gobiernos, empresas y otros actores sociales, Grupo Limpiolux logró el reconocimiento en distintos espacios, validando la efectividad del enfoque colaborativo para generar soluciones sostenibles y de impacto.

Todo esto fue posible gracias a un equipo extraordinario, comprometido y resiliente. A cada persona que forma parte del equipo, mi más profundo agradecimiento. También a nuestras empresas clientes, proveedoras y aliadas: gracias por acompañar este camino y seguir construyendo una forma distinta de hacer empresa: una que cuida, que incluye y que transforma.

Cada decisión, cada vínculo y cada oportunidad pueden ser semillas de un futuro más justo y habitable. **Gracias por ser parte de este recorrido y por animarse, junto a Grupo Limpiolux, a imaginar y construir otro futuro posible.**

**Cecilia Peluso**

CEO Grupo Limpiolux

01

---

# Gestionamos de manera sostenible

# Gestionamos de manera sostenible



La sustentabilidad es un eje central de nuestro modelo de negocio. Creemos que el éxito de una empresa no se mide solo por su rentabilidad, sino también por su capacidad de generar desarrollo humano y cuidar del entorno.

Como empresa B certificada, integramos de forma transversal criterios económicos, sociales y ambientales en nuestra gestión, impulsando un enfoque de triple impacto. A través de una gobernanza responsable, alianzas estratégicas y la participación de nuestros grupos de interés, buscamos generar valor compartido y contribuir a una economía más regenerativa y equitativa.

## 1.1

### Nuestro propósito

Brindamos soluciones eficientes de facility creando empleo genuino y acompañando el desarrollo de las personas, para contribuir a una sociedad más resiliente y regenerativa.

Nos aliamos con empresas y organizaciones para cuidar sus espacios, sus personas y su operación, a través de servicios de higiene profesional, mantenimiento, obras, abastecimiento y diseño de indumentaria, entre otros.

Impulsamos el bienestar de quienes integran nuestros equipos, generando oportunidades de formación, capacitación e inclusión laboral, como parte de nuestro compromiso con una sociedad más equitativa.

## 1.2

### Valores que nos representan

Creemos que una gestión sostenible y ética comienza por nuestros principios. Fundamentamos la cultura organizacional en un conjunto de valores que guían el accionar diario de todas las personas que hacemos Grupo Limpiolux.

Estos valores expresan quiénes somos, cómo trabajamos y de qué manera queremos relacionarnos con nuestro entorno. Los promovemos activamente a través de espacios de formación, evaluación y reconocimiento, con el objetivo de que estén presentes en cada decisión y en cada vínculo que construimos dentro y fuera de la organización.

## Nuestros valores



### CALIDAD

Eficiencia, respuestas a medida y valor agregado en nuestro servicio.



### INNOVACIÓN

Mejoramiento continuo de nuestros servicios y procesos.



### COMPROMISO

Elegimos el presente para comprometernos con el futuro.



### RESPETO

Por nuestras empresas y organizaciones clientes, nuestros equipos de trabajo, y la comunidad de la que somos parte.



### SUSTENTABILIDAD

Crecemos en forma sustentable, asegurando rentabilidad a nuestros accionistas sin perder de vista nuestras responsabilidades sociales y ambientales.



### 1.3

## Estrategia sustentable

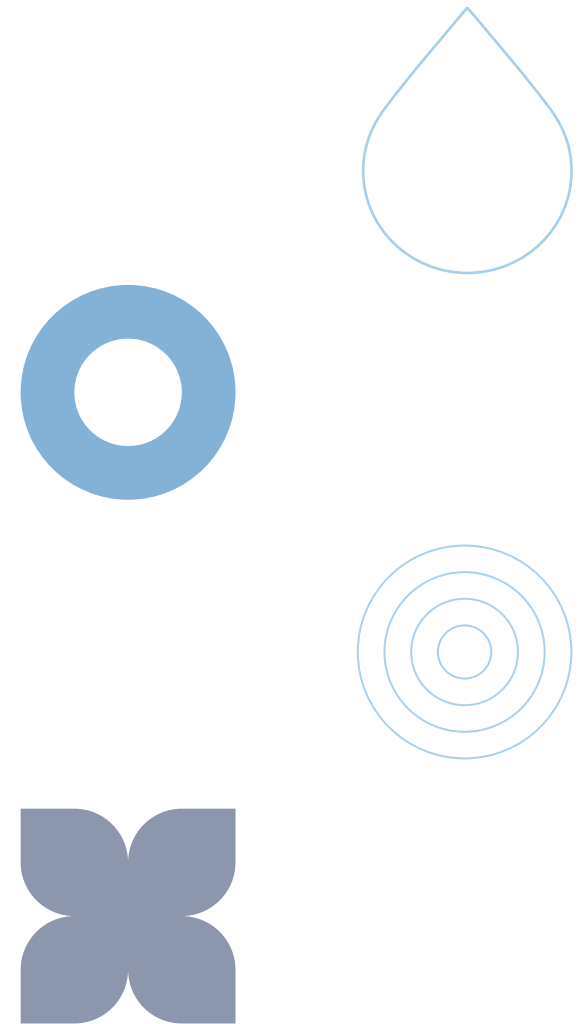
**Nuestra estrategia sustentable está enmarcada en una política corporativa que afirma nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.**

La Política de Sustentabilidad, asume el desafío de ir más allá de nuestras operaciones: tener un papel transformador en una nueva economía, promoviendo el desarrollo social, ambiental y económico de manera equilibrada, responsable y sostenible.

Esta política guía la gestión de la empresa hacia la creación de valor para todos nuestros grupos de interés. Tiene carácter permanente y nos comprometemos a evaluarla periódicamente para asegurar su vigencia, efectividad y capacidad de respuesta ante los desafíos del desarrollo sostenible.

Desde principios éticos, promovemos la mejora continua y nos alineamos con marcos de referencia como la Norma ISO 26000, SASB, los estándares GRI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) además de sostener con orgullo nuestra condición de Empresa B certificada.

En Grupo Limpiolux, los principios de sostenibilidad, impacto social y gobernanza responsable están plenamente integrados en nuestra estrategia corporativa y en el modelo de gestión. Estos ejes no operan como dimensiones separadas, sino como componentes transversales que fortalecen nuestra capacidad de generar valor económico, ambiental y social en simultáneo.



## 1.4 Temas materiales prioritarios

(GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3)



Nuestros temas materiales reflejan las prioridades clave que guían la estrategia y gestión sustentable. Estos asuntos nos permiten enfocar nuestros esfuerzos en los impactos más significativos para la empresa y nuestros grupos de interés, asegurando una gestión responsable y transparente en todas nuestras operaciones.

Organizamos los temas materiales en cuatro dimensiones fundamentales que reflejan las áreas clave de nuestra gestión en sustentabilidad. Estas dimensiones nos permiten abordar de manera integral los desafíos y oportunidades que impactan a la empresa, nuestro equipo de trabajo, las empresas y organizaciones clientes y el entorno en el que operamos.

**A continuación, presentamos cada una de estas dimensiones y los temas materiales que guían nuestro compromiso con la sustentabilidad y la creación de valor a largo plazo:**

### DIMENSIÓN



GOBERNANZA



EQUIPOS DE TRABAJO



AMBIENTE



CLIENTES



## Dimensión GOBERNANZA

**La gobernanza es la base de nuestra operación ética y transparente. Nos enfocamos en fortalecer nuestros sistemas de gestión, el cumplimiento normativo y la toma de decisiones responsable para asegurar la sustentabilidad y confianza de todos nuestros grupos de interés.**

### **Integridad y transparencia**

Elegimos la integridad y la transparencia como un eje esencial y una prioridad para nuestra forma de hacer negocios. Gestionamos y divulgamos proactivamente nuestras prácticas de ética y transparencia para promover una toma de decisiones informadas y mejores diálogos. Buscamos establecer y garantizar una gestión transparente y respetuosa de los derechos de las personas en todas nuestras unidades de negocio.

### **Continuidad del negocio**

Priorizamos la continuidad de nuestras operaciones que dependen de sostener los servicios contratados, mantener y hacer crecer nuestra capacidad de creación de empleo genuino y desarrollo de nuestros equipos de trabajo y sus familias. Integramos diferentes tecnologías para mantener una operación y servicio flexible, eficiente, seguro y sostenible. Analizamos permanentemente el contexto, principal factor de continuidad de nuestro negocio, y revisamos nuestra planificación estratégica para identificar potenciales impactos negativos que afecten nuestro servicio. Tomamos medidas de seguridad incluyendo el aspecto digital para prevenir, detectar y responder a posibles amenazas.

### **Abastecimiento responsable**

Nos enfocamos en conformar una cadena de abastecimiento con actores de la comunidad que compartan nuestros valores y visión de triple impacto. Trabajamos en sumar de manera paulatina empresas y organizaciones proveedoras con objetivos sociales y/o ambientales. Extendemos nuestras prácticas de sustentabilidad a nuestra cadena de suministro.





## Dimensión EQUIPOS DE TRABAJO

**Valoramos a las personas de nuestro equipo como el motor de la empresa. Promovemos un ambiente laboral seguro, inclusivo y motivador, con desarrollo profesional constante y bienestar integral, para fomentar el compromiso y la excelencia en todas nuestras áreas.**

### Trabajo decente y empleabilidad

Tenemos una profunda convicción del rol que tienen los negocios para cambiar realidades. Desarrollamos un modelo de negocio comprometido con la inserción laboral de personas con barreras al empleo. Las acompañamos en su desarrollo personal y profesional para aumentar sus horizontes laborales dentro de un sistema laboral que los incluya.

### Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión

Respetamos y promovemos los derechos fundamentales de nuestro equipo de trabajo. Creemos que todas las personas deben ser tratadas con respeto y dignidad y que quienes trabajan en nuestra organización deben tener las

mismas oportunidades para acceder a los recursos y beneficios de la empresa, garantizando trato y resultados equitativos. Valoramos y promovemos la diversidad en todas sus formas, respetando al ser humano como único e irrepetible. Todas las personas deben sentirse seguras, valoradas y escuchadas en el trabajo.

### Bienestar, formación y desarrollo del equipo

Nuestros equipos de trabajo y sus familias están en el centro de todo lo que hacemos y tenemos el objetivo fundamental de contribuir a su crecimiento promoviendo una cultura de bienestar. Generamos ejes, acciones, y programas para impactar positivamente en nuestra comunidad acompañando a las personas en su formación, desarrollo profesional y bienestar personal y familiar.

### Salud y seguridad de las personas

Creemos que la salud y seguridad en el trabajo son aspectos fundamentales para crear un ambiente positivo. Todas las personas que integramos Grupo Limpiolux creamos una cultura de salud y seguridad. Promovemos la creación de espacios productivos, seguros y saludables para nuestros equipos de trabajo, empresas y organizaciones clientes.



## Dimensión AMBIENTE

**Nos comprometemos a minimizar nuestro impacto ambiental, priorizando la eficiencia energética, la gestión responsable de residuos y la acción climática. Trabajamos continuamente para proteger los recursos naturales y contribuir a la sustentabilidad del ambiente.**

### Acción por el clima

Sabemos que el manejo responsable y consciente de los recursos es fundamental para el desarrollo sostenible de nuestro negocio. Realizamos una gestión eficiente del agua y un uso responsable de la energía. Desarrollamos procesos respetuosos con el ambiente e impulsamos prácticas sostenibles. Promovemos la adaptación al cambio climático y la reducción de nuestras emisiones a partir de la medición de nuestra huella de carbono.

### Gestión responsable de residuos

Consideramos la gestión eficiente de nuestros residuos como estratégica para nuestra operación. Nos enfocamos en conocer nuestro impacto en torno a los residuos para minimizar y prevenir la contaminación a partir de la política de 3R: reducir, reutilizar y reciclar.





## Dimensión CLIENTES

Nuestras organizaciones y empresas clientes son el centro de nuestra propuesta de valor. Buscamos ofrecerles un servicio de alta calidad, con enfoque en la satisfacción, confianza y en generar relaciones duraderas basadas en la transparencia y el respeto.

### Valor agregado al cliente

Brindamos asesoramiento integral y directo a nuestras empresas y organizaciones clientes, a través de un servicio y soluciones a medida, flexibles, de calidad y excelencia, con amplia trayectoria y experiencia en el negocio. Aportamos conocimiento, responsabilidad y experiencia integrándonos a la cadena de valor como socios estratégicos con enfoque en la mejora continua de nuestros servicios, la eficiencia de los procesos, y la mirada de triple impacto.



## 1.5

## Análisis de materialidad

(GRI 3-3)

**El análisis de materialidad es un proceso esencial para la gestión sustentable, transparente y alineada con las expectativas de nuestras partes interesadas.**

En este nuevo ciclo de reporte, reafirmamos nuestro compromiso con los Estándares GRI 2021, la metodología de referencia a nivel internacional, que nos permite trazar una hoja de ruta clara y consistente para medir, gestionar y comunicar nuestro desempeño. Este proceso es clave para orientar decisiones, alinear acciones con los temas que realmente importan, y construir relaciones de confianza a largo plazo.

Cada año revisamos los temas estratégicos para identificar los impactos más relevantes, mejorar nuestra capacidad de gestión y fortalecer la rendición de cuentas. En 2024 realizamos un taller con referentes clave de la empresa para actualizar la materialidad, donde trabajamos en conjunto para garantizar que los

temas reflejen de manera fiel nuestras prioridades y desafíos.

Luego de realizar una revisión interna y actualizar los temas materiales, abrimos un espacio de consulta con nuestros públicos de interés para conocer la importancia que atribuyen a cada uno de ellos.

En el marco del Reporte de Sustentabilidad 2024, llevamos adelante una consulta dirigida a grupos clave, con el objetivo de conocer el grado de relevancia que asignan a cada tema. Para ello, diseñamos una encuesta en formato virtual, en la que los participantes evaluaron cada tema material en una escala de 1 (nada importante) a 4 (muy importante). Además, se les brindó la posibilidad de sugerir temas adicionales que consideraran relevantes y no estuvieran contemplados en la lista original.

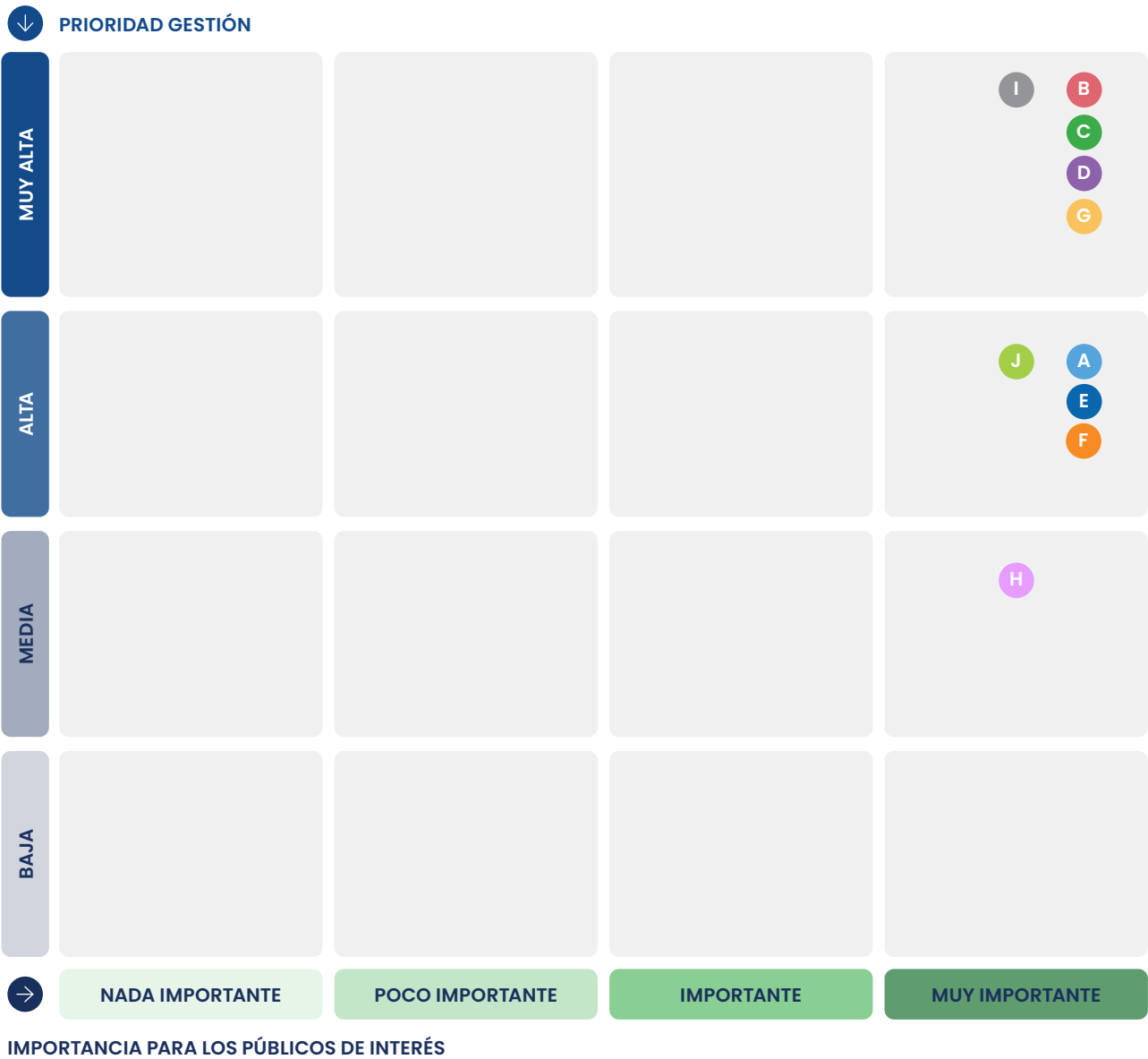


# Matriz de materialidad

Con los resultados obtenidos y el análisis conjunto de la visión interna y externa, construimos la matriz de materialidad. Esta herramienta refleja la relevancia de los temas materiales tanto desde la perspectiva del Grupo Limpiolux como desde la mirada de nuestros grupos de interés, y constituye la base de nuestra estrategia de sustentabilidad para los próximos años.

## TEMAS MATERIALES

- A Trabajo decente y Empleabilidad
- B Integridad y Transparencia
- C Gestión responsable de residuos
- D Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión
- E Salud y seguridad de las personas
- F Valor agregado al cliente
- G Bienestar, Formación y Desarrollo del equipo
- H Abastecimiento responsable
- I Continuidad del negocio
- J Acción por el clima



## Herramientas para una gestión sostenible

En LimpioLux impulsamos una gestión orientada al triple impacto, integrando herramientas reconocidas globalmente que nos permiten medir, mejorar y comunicar nuestros avances en materia social, ambiental y de gobernanza.



### Sistema B: compromiso con el valor integral

Como Empresa B certificada, formamos parte de una comunidad que promueve una economía centrada en el bienestar de las personas, las comunidades y el planeta. Nuestra certificación abarca la gestión ética y sostenible de LimpioLux, e incorpora información, prácticas y lineamientos del resto de nuestras unidades de negocio. Además, priorizamos proveedores que ofrecen productos o servicios sustentables o que cuentan con certificación B, fortaleciendo así nuestra cadena de valor de impacto positivo.



### Estándares GRI: medición y transparencia

Desde hace ocho años elaboramos reportes anuales de sustentabilidad, y este es el tercero que desarrollamos siguiendo los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), en su versión universal 2021. Esta guía internacional nos permite gestionar y comunicar de forma estructurada nuestros impactos, y en esta edición integramos también lineamientos del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) aplicables a nuestras industrias principales: servicios de limpieza e ingeniería, productos de higiene y servicios de alojamiento.



### Agenda 2030: acción global, compromiso local

Nos alineamos con la Agenda 2030 de Naciones Unidas y trabajamos activamente para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Desde nuestra acción empresarial generamos iniciativas que promueven el bienestar, la equidad y la protección del ambiente. En particular, contribuimos con los siguientes ODS:

- ODS 3: Salud y bienestar
- ODS 4: Educación de calidad
- ODS 7: Energía asequible y no contaminante
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 10: Reducción de las desigualdades
- ODS 12: Producción y consumo responsables
- ODS 13: Acción por el clima
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
- ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

## 1.7

# Grupos de interés y participación

(GRI 2-29)

**En Grupo Limpiolux, la participación de los grupos de interés es clave para sostener nuestro compromiso con la transparencia, la responsabilidad y el desarrollo sostenible. Contamos con mecanismos específicos para garantizar una comunicación fluida y efectiva con cada uno de ellos.**

Reconocemos el valor de escuchar y responder a sus inquietudes, expectativas y propuestas. Promovemos canales accesibles y transparentes para recibir comentarios, consultas y reclamos. Este intercambio constante nos permite fortalecer la confianza mutua, mejorar nuestras prácticas y avanzar hacia una gestión más consciente y responsable.

Adherimos a la definición de “grupo de interés” establecida por los Estándares GRI 2021, que los entiende como personas o grupos afectados significativamente por nuestras actividades desde una perspectiva económica, social, ambiental y de derechos humanos.



### Nuestros públicos de interés

Durante 2023, avanzamos en la definición formal de nuestros grupos de interés, reconociendo esta tarea como un pilar para la gestión sostenible, la mitigación de riesgos y la generación de valor compartido. En 2024 mantuvimos la misma clasificación:

- Equipos de trabajo
- Familias de las personas que integran nuestros equipos
- Empresas y organizaciones clientes
- Empresas y organizaciones proveedoras
- Comunidad local
- Accionistas



## GRUPOS DE INTERÉS Y PARTICIPACIÓN

| Público  | Canal de Participación   |
|--|--|
| Equipos de trabajo                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de Bienestar Integral</li> <li>Encuesta de Clima</li> <li>Programa de Gestión del Desempeño</li> <li>Reuniones de trabajo</li> <li>Actividades institucionales</li> <li>Encuentros de diálogo</li> <li>Comité mixto en los términos de la Ley 14.408 de la Provincia de Buenos Aires</li> <li>Encuesta de Materialidad</li> <li>Concurso de Mejoras de la Salud y Seguridad en el Trabajo</li> </ul> |
| Empresas y organizaciones cliente                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones de trabajo</li> <li>Visitas</li> <li>Encuesta de Satisfacción</li> <li>Encuesta de Materialidad</li> </ul>  |
| Empresas y organizaciones proveedoras                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de Materialidad</li> <li>Actividades institucionales</li> </ul>  |
| Comunidad local                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de Materialidad</li> <li>Actividades institucionales</li> </ul>  |
| Accionistas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones de asamblea y directorio</li> <li>Encuesta de Materialidad</li> </ul>   |
| Familiares de las personas de los equipos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de Bienestar Integral</li> </ul> <p>La encuesta consulta por aspectos como la estructura de oportunidades y hábitos de la familia de nuestros equipos de trabajo.</p>  |
| Todos los públicos de interés                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Canal de consultas y sugerencias <a href="mailto:encontacto@limpiolux.com.ar">encontacto@limpiolux.com.ar</a></li> </ul>  |



## Canales de diálogo y gestión de inquietudes

En Limpiolux promovemos una comunicación abierta y transparente con todos nuestros grupos de interés. Para ello, hemos habilitado una dirección de correo electrónico específica, a través de la cual recibimos sugerencias, inquietudes, quejas y reclamos. Este canal constituye una vía directa para fortalecer la escucha activa y el vínculo con nuestra comunidad.

Contamos con un procedimiento formalizado y personas responsables designadas para la recepción, análisis y gestión de cada mensaje recibido. Nuestro compromiso es brindar respuestas oportunas, completas y respetuosas, asegurando la resolución de cada caso conforme a los protocolos internos vigentes.

Los reclamos provenientes de nuestras empresas y organizaciones clientes son atendidos directamente por nuestro equipo comercial, a través del correo electrónico: [servicios@limpiolux.com.ar](mailto:servicios@limpiolux.com.ar)

Además, en nuestro sitio web se encuentra disponible información clave sobre nuestras políticas y prácticas de gestión. Allí pueden consultarse el Código de Ética, nuestros valores institucionales, y nuestras políticas de Calidad, Ambiente, Eficiencia Energética, Salud y Seguridad en el Trabajo, así como el presente Reporte de Sustentabilidad.

Canal de sugerencias, quejas  
y reclamos:



[encontacto@limpiolux.com.ar](mailto:encontacto@limpiolux.com.ar)

## 1.8 Alianzas estratégicas para el desarrollo

(GRI 2-28)



Creemos que los grandes cambios se construyen en red. En Grupo Limpiolux promovemos alianzas y espacios colaborativos que nos permitan crecer junto a otros actores sociales y avanzar hacia un futuro más sustentable para todas las personas.

### Sistema B

Somos empresa B certificada desde el año 2021 y tenemos un rol activo en Sistema B Argentina desde 2018. Cecilia Peluso, CEO de Limpiolux es miembro del Directorio de Sistema B Argentina desde 2023 y Copresidenta de Sistema B Internacional desde el año 2024. Además, formó parte del [Círculo de Impacto B](#), junto a nuestro director Comercial, Sebastián Peluso. Cecilia fue copresidenta de Sistema B Argentina durante el periodo 2022-2024.

En noviembre de 2024 fuimos parte del [Encuentro Nacional de Empresas B en Mar del Plata](#). Bajo el lema “Construyendo soluciones desde el mercado”, el Día B buscó acelerar colectivamente la transición hacia un nuevo sistema económico que priorice el bienestar de las personas y el planeta. El evento reunió a más de 1.100 participantes, incluyendo personas del sector privado, sector público, academia y representantes de organizaciones de la sociedad civil.

### Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)

En 2020 nos incorporamos como miembro activo al Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible, la división local del “World Business Council for Sustainable Development” (WBCSD). Se trata de una asociación global liderada por los presidentes y directivos de más de 230 compañías, dedicada exclusivamente a la vinculación de la empresa con el desarrollo sostenible. Participamos de la 9na edición del programa [“Conectando empresas con ODS”](#) incorporando nuestras experiencias para la contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



### Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Argentina (AMCHAM)

Somos empresa activa desde 2017. Se trata de una red de más de 700 empresas americanas, argentinas y de otras nacionalidades basadas en nuestro país. En esta comunidad, que tiene 420.000 personas, participamos de comités de trabajo, espacios de relacionamiento, formaciones, eventos, charlas, y grupos de pares. También, todos los años, nos presentamos al Premio Ciudadanía Empresaria que ganamos en 2021 en la categoría "Colaboradores internos" dentro del eje "Sociedad" por nuestro trabajo en el desarrollo de la fuerza laboral de los equipos de trabajo.

### Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Participamos de Mujeres Líderes 2024. En su lanzamiento la convocatoria reunió a más de 250 personas que compartieron sus experiencias en un panel dedicado a reconocer el liderazgo femenino.



### Mentoría: Mujeres Líderes

Participamos en el [Primer Intercambio de Experiencia Público-Privado del Programa Mujeres Líderes del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires](#). Este encuentro, organizado en el marco de la mesa de Inclusión y Diversidad, y en colaboración con la Secretaría de Transformación Cultural, buscó empoderar a las mujeres en posiciones de liderazgo y sensibilizar sobre la importancia de reconocer que el talento y el esfuerzo no tienen género.

### Liderazgo en acción: mentoría a mujeres líderes de GCBA

En una jornada de aprendizaje, Grupo LimpioLux lideró una mentoría sobre Comunicación No Violenta y Metodologías Ágiles. El encuentro contó con la participación de diferentes representantes del sector público.



### Mentoreo eSTEMos en Tecnología

Contribuimos con mentorías en el programa "eSTEMos en Tecnología", una valiosa iniciativa del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para impulsar el desarrollo de mujeres en carreras de Ciencias Sociales dentro del ámbito STEM. Durante este proceso, nuestras mentoras trabajaron junto a estudiantes en su primera aproximación al uso de herramientas como SAP y Power BI, claves para fortalecer sus habilidades y su proyección laboral en un mercado en constante evolución. Este programa, organizado por la Dirección General de Autonomía Económica, en alianza con la UTN Buenos Aires, busca reducir las brechas de género y formación en áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.



## ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO

### Asociación de Empresas de Limpieza (ADEL)

Somos empresa fundadora, desde 1973, de la cámara empresaria de nuestra industria. Allí tenemos participación en el Comité Directivo. Norberto Peluso, director financiero de Grupo LimpioLux, presidió ADEL en el periodo 2021–2023. ADEL es un espacio fundamental de nuestra industria desde donde se realiza el diálogo institucional con los sindicatos del sector y desde donde intercambiamos información y experiencias que pueden solucionar problemáticas específicas del sector, desarrollar alianzas y realizar acciones conjuntas.

### World Federation of Facility Service Contractors

ADEL pertenece a la [World Federation of Facility Service Contractors \(WFFSC\)](#) en la que Norberto Peluso es su presidente desde el año 2024.



### Municipalidad de Vicente López

Participamos desde el 2022 de la mesa de trabajo de Sustentabilidad, impulsada por la Dir. Gral. de Responsabilidad Social del municipio. Es un espacio de colaboración y aprendizaje. Algunas acciones realizadas junto al municipio y empresas locales:

1. **Primer encuentro de la Mesa de Diversidad, Equidad e Inclusión de Vicente López.**
2. **Mesa de Trabajo de Vicente López: desayuno de sustentabilidad.**
3. **3º Expo Empleo Industria y Producción.**



## ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO

### Municipalidad de San Isidro

Limpieza de costas: Rivera Norte San Isidro. Organizamos, junto con el municipio, una jornada de limpieza en Ribera Norte, San Isidro. Logramos recoger 48,65 kilos de residuos en una hora y media.

Te compartimos el video [aquí](#).



### Cámara Empresaria de Ambiente y Sostenibilidad (CEMAS)

Desde abril de 2019 somos parte de la Cámara Empresaria de Ambiente y Sostenibilidad, integrada por compañías que proveen bienes y servicios para preservar el ambiente y mejorar la calidad de vida. Desde este espacio participamos de reuniones de trabajo, formaciones, y encuentros que promueven la jerarquización de la gestión ambiental en los ámbitos público y privado.

### Iniciativa PARES

Desde 2023 somos empresa miembro de esta iniciativa público-privada liderada por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo. En esta iniciativa participamos de encuentros destinados a brindar apoyo técnico y metodológico para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de la empresa. Estuvimos presente en espacios de formación, acceso a guías y material de consulta. También, en mesas de articulación institucional para la creación de proyectos e intercambio de buenas prácticas.

### Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI)

Desde hace más de 10 años somos parte de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil creada en el año 2000 a fin de coordinar, evaluar y dar seguimiento a los esfuerzos en favor de la prevención, la erradicación real y efectiva del trabajo infantil, y la protección del trabajo adolescente.

### BENCHCLUB

Formamos parte de este espacio exclusivo de benchmarking que reúne a personas líderes de Recursos Humanos, Finanzas, Sustentabilidad y otras áreas de gestión. En junio de 2024, nuestra CEO fue invitada como oradora al evento anual "BenchClub HR Summit 2024 – CoCreando el Futuro LATAM".

En 2024 recibimos el Premio Impacto, organizado por BenchClub junto a ADRHA (Asociación de Recursos Humanos de Argentina). Este galardón distingue a los equipos de gestión que impulsan cambios estratégicos, innovadores y sostenibles, generando impacto positivo en las personas, los resultados financieros y el desarrollo organizacional.



## ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO

### Programa Nacional de Acompañamiento para el Egreso de jóvenes sin cuidados parentales (PAE)

En 2024 con el fin de promover la inclusión de personas con barreras al empleo articulamos con este programa que permitió la incorporación de jóvenes mayores de 18 años que viven o hayan vivido en dispositivos de cuidado formal convivenciales o con una familia cuidadora.

### Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat del Gobierno de la Ciudad

En 2024, retomamos el trabajo articulado con el Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat del Gobierno de la Ciudad para impulsar un nuevo año de acciones conjuntas orientadas a construir un futuro más sostenible. Además, formamos parte de la Red de Impacto Social BA, una iniciativa que busca reconocer y poner en valor el compromiso de aquellas empresas que generan un impacto positivo en nuestras comunidades. En reconocimiento a las distintas acciones se recibe el “Sello de Impacto Social 2024” por haber implementado programas de inclusión social o económica en barrios populares de la Ciudad, bajo los siguientes ejes:



1. **Subsello Compras:** se entrega este premio por generar compras con Impacto a unidades productivas (Emprendedores y/o Cooperativas) de la economía social.



2. **Subsello Empleo:** por generar contrataciones a personas que vivan en barrios populares (Barrio Mugica).

## Patrocinios

**Acompañamos a Bioferia, el festival donde empresas, emprendedores, organizaciones y personas se encuentran para vivir y celebrar el cambio hacia una vida más consciente y sustentable.**

### Bioferia Buenos Aires, Argentina

Limpieza del evento los días del 19 al 21 de abril en el Hipódromo de Palermo de Buenos Aires.



### Bioferia Uruguay

Acompañamos el evento realizado del 3 al 5 de mayo de 11 a 19h en Parque Villa Dolores.

### Bioferia Córdoba, Argentina

Limpieza del predio los días 5 y 6 de octubre en ANFI Nuevo Malagueño.



## PATROCINIOS

## Regenera

Acompañamos a Regenera, un evento que reúne a productores agropecuarios, empresas y personas expertas para dialogar sobre agricultura y ganadería regenerativa. Durante las dos jornadas (22 y 23 agosto), nos encargamos de la limpieza y el mantenimiento profesional del evento. Además, activamos una isla de residuos con cestos de reciclaje y una compostera, donde las personas pudieron depositar yerba, cáscaras de frutas y otros insumos orgánicos que volverán a la tierra para seguir regenerando.



## Encuentro de triple impacto

Participamos como empresa patrocinadora y expositora en el Encuentro de Triple Impacto (E3i), en Ciudad Universitaria de Buenos Aires. Un espacio que reunió a más de 150 empresas y PyMEs comprometidas con la sustentabilidad, el impacto social y el desarrollo económico.



## Encadenar

Patrocinamos y estuvimos presentes en la Ronda de Negocios ENCADENAR, un evento clave que reunió a más de 200 Pymes, cooperativas, organizaciones sociales e industrias de todo el país.



# 1.9 Dejamos huella

A lo largo de 2024 continuamos construyendo un camino sustentable, integrando el crecimiento económico con nuestro compromiso social y ambiental. Nuestra gestión se orienta a generar un impacto positivo que trascienda, consolidando una forma de hacer empresa con responsabilidad, conciencia y propósito. Dejamos huella a través de cada decisión, cada vínculo y cada paso que damos hacia un futuro más sostenible.

## Impacto económico



# 58 años

de historia



# 2

países en los que estamos presentes



Argentina



Uruguay

## Nos certificamos en normas

ISO 9.001 desde el año 1999, ISO 14.001 desde 2012, ISO 45.001 desde 2020 e ISO 50.001 desde 2017. En 2024, nuestra unidad de negocio Ceiling obtuvo la certificación de ISO 9.001, ISO 14.001 e ISO 45.001.



# 10

temas materiales



# 7

unidades de negocio



# 9

ODS contribuidos



# 3 años

de Limpيلولux como Empresa B certificada

Empresa



Certificada



## DEJAMOS HUELLA

## Impacto social y ambiental



81%

de satisfacción en  
encuesta de clima

100%

proveedores de  
origen nacional

229

proveedores  
adhirieron a nuestro  
Código de Ética

100%

de los altos directivos proceden  
de la comunidad local

0

lesiones por  
accidente laboralcon grandes  
consecuencias y  
fallecimiento

12

campañías para la  
salud de nuestro  
equipo

2.847

personas en nuestro equipo de  
trabajo en Argentina y Uruguay

8

emprendedores de la economía  
social acompañadosNuestra huella  
de carbono

100%

reducida y compensada

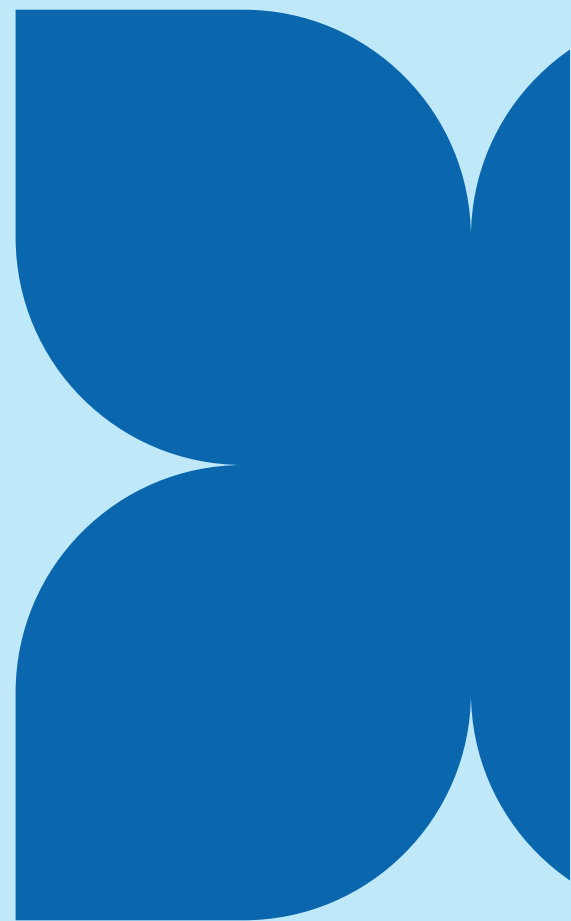




02

---

**Somos Grupo  
Limpiolux**



# Somos Grupo Limpinolux

Somos una empresa argentina de origen familiar, fundada en 1966 y con capitales íntegramente nacionales. A lo largo de nuestra trayectoria, hemos ampliado nuestras unidades de negocio, consolidándonos como prestadores de servicios integrales caracterizados por una alta intensidad en mano de obra.

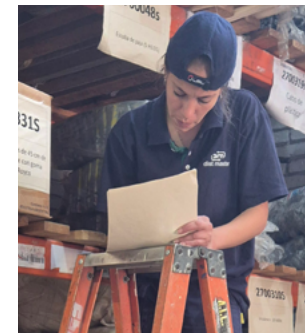
## 2.1 Nos presentamos

(GRI 2-1, GRI 2-2)

Brindamos asesoramiento directo y personalizado a empresas y organizaciones clientes, ofreciendo soluciones en mantenimiento edilicio y obras civiles, higiene profesional e industrial, almacenamiento y comercialización de insumos de limpieza, seguros y diseño de indumentaria.

Aportamos soluciones dinámicas que nos posicionan como aliados estratégicos dentro de la cadena de valor, acompañando y optimizando las operaciones de nuestras empresas y organizaciones clientes.

Nuestra gestión está centrada en el bienestar de las personas y sus familias, y promovemos vínculos respetuosos con las comunidades y el entorno. Impulsamos activamente la formación y capacitación continua como herramienta para incrementar la empleabilidad, convencidos de que el crecimiento de nuestra empresa se sostiene tanto en la rentabilidad como en nuestra contribución al desarrollo humano y al cuidado del ambiente.



## 2.2

### Cuidamos entornos, potenciamos personas

(GRI 2-6)

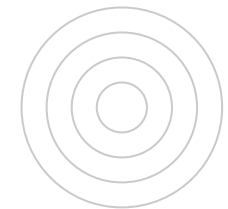
Colaboramos con empresas y organizaciones para garantizar entornos de trabajo cuidados, seguros y productivos, que promuevan el bienestar de las personas y el desarrollo de las comunidades.

Nuestra propuesta de valor se basa en soluciones integrales que combinan procesos, espacios y tecnología, adaptadas a las necesidades de cada organización y empresa cliente.

Como compañía de mano de obra intensiva, promovemos la inclusión laboral incorporando a personas con barreras de acceso al empleo, y trabajamos activamente para fortalecer su empleabilidad. Cada servicio que brindamos genera trabajo formal y oportunidades de desarrollo personal y profesional para nuestros equipos.

En nuestros servicios de higiene profesional y mantenimiento ponemos especial foco en la gestión de residuos y en la reducción de consumo energético e hídrico, convirtiéndonos en socios estratégicos de nuestras empresas y organizaciones clientes en su contribución a la gestión del impacto ambiental.

Ofrecemos productos y servicios a través de nuestras 7 unidades de negocio, atendiendo establecimientos comerciales, industriales y organizaciones del sector público y privado.



## Soluciones de triple impacto

La mejor opción para tu cadena de valor

### Impacto Ambiental

- Trabajamos junto a nuestros clientes la eficiencia en servicios y productos para reducir el impacto ambiental (agua, energía, residuos).
- Somos empresa neutra en emisiones: mitigamos y compensamos nuestra huella de carbono.
- Certificamos la ISO 14.001 de gestión ambiental y la 50.001 de eficiencia energética.



### Impacto económico

- Nuestros servicios optimizan recursos y costos desde una mirada de calidad y mejora continua.
- Integramos soluciones diversas y customizadas que garantizan ambientes sanos, seguros y productivos.
- Creemos que el crecimiento económico está asociado a brindar oportunidades de empleo digno y desarrollo de las personas.

### Impacto Social

- Contratamos a personas con barreras crónicas al empleo y nos enfocamos en su desarrollo profesional para aumentar sus horizontes laborales.
- Acompañamos a nuestros equipos para cuidar su salud y bienestar a través de diferentes acciones y programas.
- Medimos el bienestar y desarrollo de las personas para entender su trayectoria y necesidades.

## 2.3

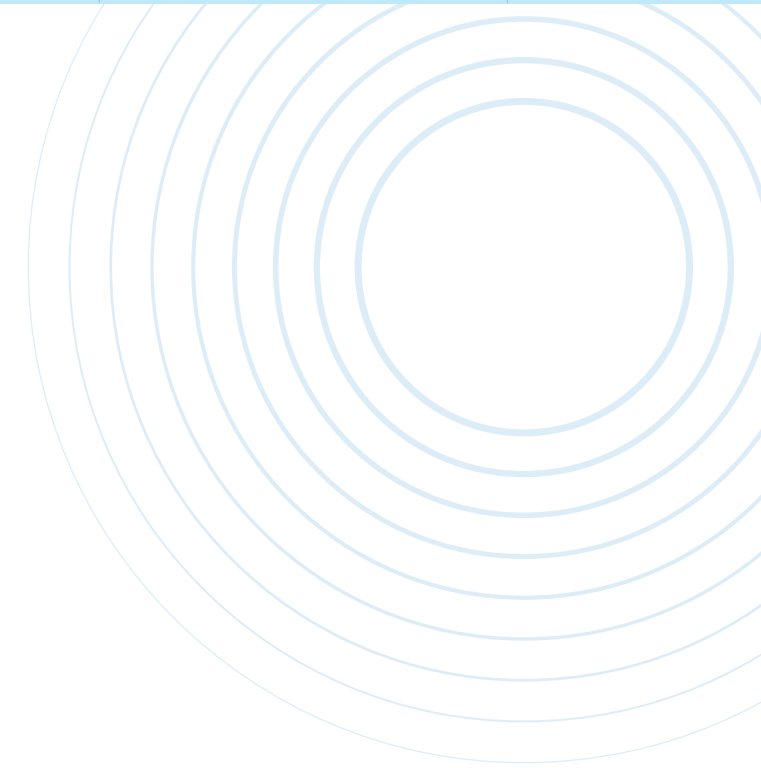
### Nuestra cadena de valor

(GRI 2-6)

**Grupo Limpiolux desarrolla sus actividades principalmente en el sector de servicios integrales de higiene, mantenimiento y soluciones operativas para entornos corporativos e industriales, con presencia tanto en el sector privado como en el sector público.**

Nuestra cadena de valor está compuesta por distintas etapas que permiten diseñar, entregar y sostener soluciones adaptadas a las necesidades de cada organización y empresa cliente:

- **Abastecimiento:** nuestra cadena de suministro está conformada por empresas proveedoras de insumos, tecnología, equipos y servicios auxiliares. Esta red de proveedores nos abastece de bienes y servicios adquiridos de manera responsable. Estas relaciones están regidas por criterios de calidad, cumplimiento normativo y criterios de impacto social y ambiental.
- **Operaciones y logística:** el trabajo operativo se realiza a través de equipos locales, comprometidos y calificados, en Argentina y Uruguay.
- **Entrega de bienes y servicios:** brindamos soluciones personalizadas y/o abastecemos productos para las instalaciones de nuestras empresas y organizaciones clientes tanto del sector público como privado, garantizando eficiencia, seguridad y calidad.
- **Marketing y relaciones comerciales:** llevamos adelante acciones de atracción, propuesta de valor, contratación, y fidelización de empresas y organizaciones clientes.
- **Fidelización y mejora continua:** evaluamos permanentemente los niveles de satisfacción para asegurar la mejora continua del servicio.





## Cadena de Valor de Grupo Limpيلولux: Actividades, relaciones y aportes en cada etapa



A lo largo de nuestra cadena ponemos foco en 5 puntos estratégicos para agregar valor a las empresas y organizaciones clientes de forma directa:

### 1. Abastecimiento

Bienes adquiridos de manera responsable para mantener la cadena de suministro.

### 2. Operaciones y logística

Generación de empleo local, formación continua y mejora de la calidad.

### 3. La entrega de bienes y servicios

Calidad, compromiso e innovación.

Durante 2024, ampliamos nuestro alcance en Uruguay, diversificamos nuestra cartera de empresas y organizaciones clientes y fortalecimos nuestras capacidades operativas. Asimismo, profundizamos en la optimización de nuevas herramientas tecnológicas para la gestión de calidad, logística y atención al cliente.

## 2.4

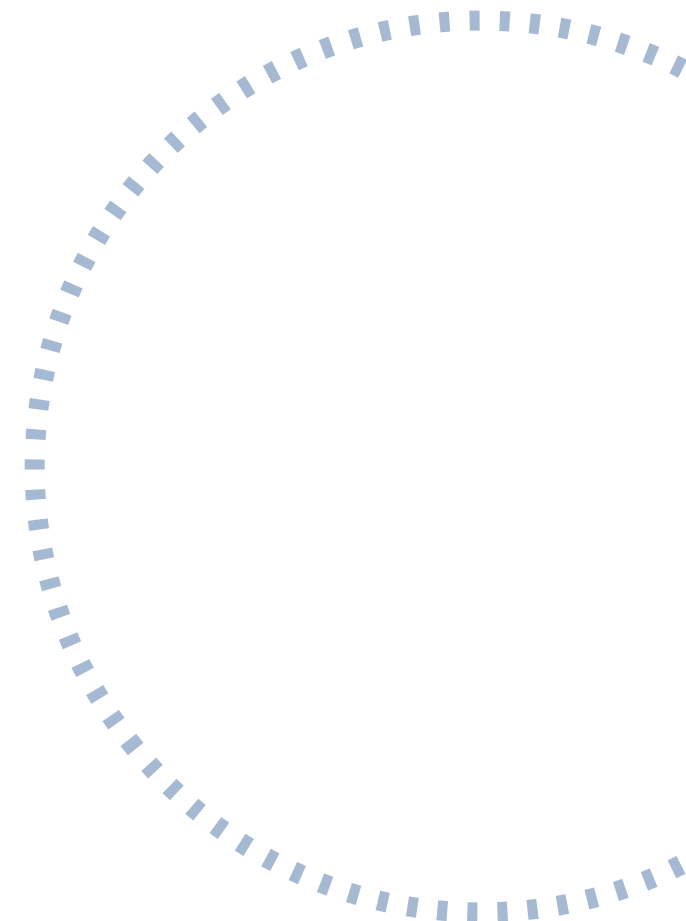
### Marcas y servicios

(GRI 2-6)

Entendemos que cada espacio y cada cliente requieren soluciones únicas, integrales y sustentables.

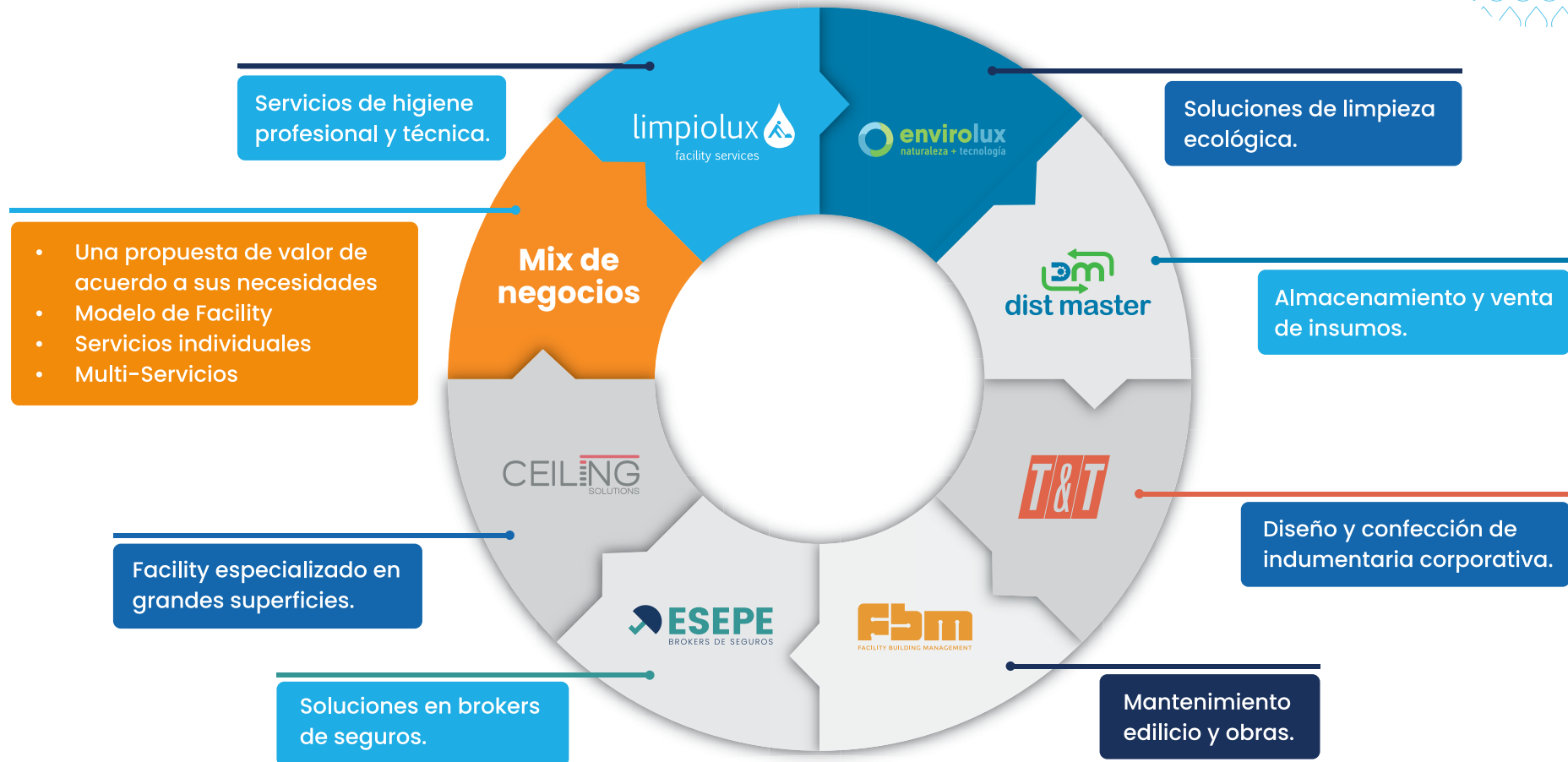
**Nuestra propuesta de valor se basa en la excelencia operativa, la innovación constante y una profunda comprensión de las necesidades de quienes confían en Grupo Limpíolux. A través de nuestras marcas y servicios, ofrecemos respuestas efectivas en higiene institucional, limpieza profesional, mantenimiento edilicio, y gestión de servicios integrales, con el respaldo de más de seis décadas de trayectoria en el mercado.**

Cada una de nuestras unidades de negocio ha sido diseñada para brindar soluciones específicas, combinando tecnología, conocimiento técnico y compromiso humano. Este enfoque nos permite acompañar a organizaciones de diversos sectores, ayudándolas a alcanzar sus objetivos en entornos seguros, eficientes y saludables.





## Nuestras soluciones integrales



## Nuestras unidades de negocio

### Limpiolux: limpieza profesional y técnica



Servicios de higiene profesional, industrial y técnica con operaciones en Argentina y Uruguay.

- Limpieza industrial y técnica.
- Sanitización de áreas.
- Gestión de residuos.
- Limpieza fina y gruesa de obra.
- Limpieza y sellado de vidrios en altura.
- Limpieza general en altura.
- Control de plagas y fitosanitización.
- Limpieza de tanques de agua.
- Lavado de alfombras y tapizados.
- Tratamientos de pisos.
- Mantenimiento de espacios verdes y jardinerías.

### Dist Master



Actividades de venta, logística, y distribución de insumos de limpieza y seguridad. Ofrecemos productos a la medida de cada industria.

[www.distmaster.com.ar](http://www.distmaster.com.ar)

### Ceiling Solutions



Servicio integral de higiene y limpieza de edificios, áreas de alto tránsito, áreas de comida, plantas industriales y áreas críticas.

Servicio de limpieza, higiene y sanitización de las áreas.

Diseñamos una operación personalizada para cada cliente, garantizando innovación y competitividad con altos estándares de calidad.

[www.ceilingssolutions.com.ar](http://www.ceilingssolutions.com.ar)

### FBM



Actividades de mantenimiento edilicio con diversas funciones y alcances.

- Mantenimiento integral edilicio.
- Obras civiles, eléctricas y electromecánicas.
- Asistencia en proyectos y documentación de obra.

[www.fbmsa.com.ar](http://www.fbmsa.com.ar)

### T&T



Soluciones en diseño y confección de indumentaria corporativa.

Trabajamos comprometidos con la calidad del producto y la eficiencia en los plazos de entrega.

[www.tytind.com.ar](http://www.tytind.com.ar)

### Envirolux



Productos de limpieza y desinfección ecológica. Aguas Electro Activadas (AEA) desarrolladas en equipos especiales con nanotecnología y mediante electrólisis parcial de una mezcla de agua y sal común.

### ESEPE



Soluciones integrales e integradas de seguros para proteger tu negocio.

[www.esepe.com.ar](http://www.esepe.com.ar)

## Nuestro posicionamiento geográfico

**+2.800**

Personas  
trabajando

**388**

instalaciones en  
todo el país

**58**

Años de historia



## 2.5

### Continuidad del negocio

Priorizamos la continuidad de nuestras operaciones que dependen de sostener los servicios contratados y así mantener y hacer crecer nuestra capacidad de creación de empleo genuino y desarrollo de nuestros equipos de trabajo y sus familias.

Frente a un entorno cada vez más cambiante, implementamos un enfoque integral que combina planificación adaptativa, gestión preventiva, capacidad de respuesta ante emergencias, colaboración con clientes y resiliencia tecnológica. Este abordaje se refleja en una serie de acciones concretas y sistemáticas que nos permiten anticipar riesgos, mitigar impactos y restaurar operaciones de forma eficaz.

#### Protección contra ciberataques

Para prevenir amenazas informáticas, contamos con un protocolo riguroso de administración del software antivirus.

La supervisión periódica y el control del parque antivirus garantizan una defensa sólida frente a posibles ataques.

#### Seguridad de la información

En Grupo LimpioLux, la seguridad de la información es un pilar fundamental de nuestra gestión tecnológica y organizacional. Se trata de un trabajo constante liderado por una jefatura específica de Seguridad Informática.

Entendemos que la protección de los datos no es responsabilidad exclusiva del área de IT, sino un compromiso transversal que involucra a todas las áreas de la organización que operan con procesos digitalizados. IT tiene a su cargo la gobernanza de los entornos donde reside la información y define los accesos según criterios de seguridad, pertinencia y trazabilidad.

#### Política DRP (Disaster Recovery Plan)

En 2024 implementamos una política de DRP (Disaster Recovery Plan) o Política de Recuperación ante Desastres, la cual establece las directrices, responsabilidades y procedimientos que debemos seguir para restaurar nuestros sistemas críticos de IT y operaciones esenciales luego de un incidente disruptivo, como puede ser un ciberataque, un fallo de infraestructura o un desastre natural.

Desarrollamos un conjunto de soluciones en la nube que nos permite en muy pocas horas estar operando con todos los componentes informáticos necesarios para poder garantizar la continuidad del negocio y la operación.

## 2.6

# Gobierno Corporativo

## Cómo tomamos decisiones

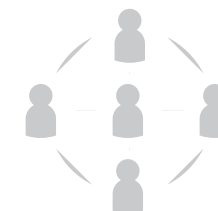
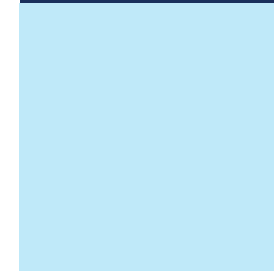
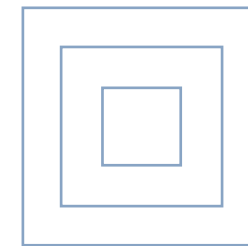
Nuestra gestión sostenible comienza con un gobierno corporativo sólido, transparente y ético. Las decisiones de gobierno consideran de manera integral los aspectos sociales, económicos y ambientales, alineando la estrategia organizacional con los principios del desarrollo sostenible.

Esta mirada transversal forma parte de nuestro modelo de gestión y orienta la toma de decisiones en todos los niveles, asegurando que las distintas prácticas estén guiadas por el respeto a los derechos humanos, la equidad e inclusión, la eficiencia operativa y el cuidado del ambiente. A través de políticas, estructuras y mecanismos de seguimiento, promovemos una cultura organizacional que responde a los desafíos actuales con responsabilidad y visión de largo plazo.

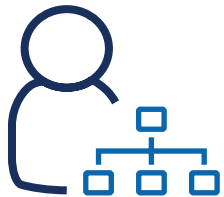
## Estructura de gobierno

(GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 12, GRI 13, GRI 14)

Contamos con una estructura de gobierno sólida, ética y participativa, diseñada para garantizar una gestión responsable, transparente y alineada con los principios del desarrollo sostenible. A través de órganos definidos y funciones claras, promovemos la toma de decisiones colegiada, el control efectivo de la gestión y la integración de criterios sociales, ambientales y económicos en toda nuestra operación.



## Nuestra estructura de gobierno está integrada por:



### Asamblea de personas socias:

Constituye el máximo órgano de gobierno para todas las unidades de negocio dentro de sus respectivas compañías.



### Directorio:

Es responsable de la administración y representación de las unidades de negocio y rinde cuentas directamente a la Asamblea de Socios. A través de la Dirección Ejecutiva, el Directorio toma decisiones, ejecuta y lleva adelante las operaciones. Tiene autoridad plena sobre la definición de los principios, valores, misión, políticas, estrategia, metas y propósito, siempre en coherencia con el desarrollo sostenible. Está conformado de acuerdo a lo establecido en el estatuto social, y sus decisiones se adoptan de forma colegiada. Ningún director tiene facultades para actuar individualmente en nombre de la sociedad, ya que la administración se ejerce de manera conjunta a través del órgano deliberativo.



### Consejo Consultivo de la Dirección:

En 2024 formalizamos el Consejo Consultivo de Dirección, integrado por los ejecutivos del Grupo Limpinolux que ocupan cargos con influencia y responsabilidad estratégica en sus respectivas áreas. Todas las personas del Consejo reportan directamente a la CEO de la compañía. Entre sus responsabilidades se destacan la planificación y supervisión de aspectos económicos, financieros y operativos; la definición de estructuras funcionales; la gestión del talento; el seguimiento de indicadores clave; el abordaje de temas urgentes o de riesgo; la representación institucional ante actores externos; y la promoción de la innovación, la cultura organizacional y los valores del grupo.



### Dirección Ejecutiva:

A cargo de la CEO del Grupo Limpinolux, asume la máxima responsabilidad sobre los impactos de la empresa. La gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales se delega en los equipos ejecutivos de las distintas áreas: Dirección Comercial, Dirección de Operaciones, Dirección de Finanzas, Gerencia Corporativa de Personas y Procesos, Gerencia de IT, Gerencia de Asuntos Legales y Gerencia de Estrategia. La CEO también participa activamente en los procesos de toma de decisiones sobre los temas materiales y en la elaboración del reporte anual de sustentabilidad, desarrollado conforme a los estándares internacionales del GRI.

## Gerencias

Presentan mensualmente sus resultados a la Dirección Ejecutiva mediante indicadores clave de gestión. En estas reuniones se revisan los logros y desvíos respecto a los objetivos establecidos y se definen los ajustes estratégicos necesarios para mantener el rumbo organizacional.

En el marco del Consejo Consultivo de la Dirección, se presentan y deliberan las principales iniciativas de impacto social y ambiental, promoviendo una gobernanza participativa, informada y orientada al propósito.

Estas prácticas permiten al máximo órgano de gobierno integrar activamente la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas, y fortalecer una cultura organizacional comprometida con el desarrollo sostenible.

## Nuestros Comités

(GRI 2-9)

Promovemos una gestión participativa y transversal mediante la conformación de comités especializados que abordan temas clave para el desarrollo sostenible de la organización. Cada uno de ellos cumple funciones específicas, con representación de diversas áreas y una mirada integral del negocio.

A continuación, detallamos los principales comités activos durante 2024:

### Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Su función principal es analizar incidentes y accidentes, proponer acciones preventivas, monitorear su implementación y realizar ajustes necesarios para preservar la salud y seguridad del personal.



### Comité de Huella de Carbono:

Este comité lidera las acciones de medición, monitoreo y reducción de la huella de carbono del Grupo, así como la sensibilización interna sobre esta temática.



### Comité de Integridad:

Este comité tiene como objetivo promover una cultura ética, garantizar el cumplimiento de normas internas y externas, y actuar como guardián de los valores corporativos.



### Comité del Sistema de Gestión de la Energía:

Su función es definir la línea base energética, identificar consumos significativos, establecer acciones de mejora, promover la concientización y determinar los métodos de control y análisis del desempeño energético.



### Comité de Impacto Social y Políticas Inclusivas:

Creado en 2024 desempeña un rol estratégico en la definición e implementación de la estrategia de impacto social de la compañía. A través de este comité se canaliza la creación e implementación de iniciativas orientadas a mejorar condiciones de vida, fortalecer capacidades y contribuir a un futuro más sostenible del equipo de trabajo.





## Experiencia y conocimientos en sustentabilidad

(GRI 2-17)

Durante 2024, el máximo órgano de gobierno de Grupo Limpinolux profundizó su formación en sustentabilidad mediante diversas instancias de capacitación y participación, tanto internas como externas. Estas acciones tuvieron como propósito incorporar nuevas miradas, herramientas y marcos de referencia que orienten la toma de decisiones alineadas con el desarrollo sostenible.

### Entre las principales iniciativas se destacan:

- Capacitaciones internas y sesiones estratégicas.
- Participación en foros, mesas de trabajo y encuentros.
- Integración de enfoques de sostenibilidad en procesos de planificación estratégica y análisis de resultados.

Estas experiencias contribuyeron a consolidar una visión compartida y transversal de la sustentabilidad dentro del gobierno corporativo, facilitando su incorporación efectiva en las decisiones clave del negocio.



## 2.7 Integridad y Transparencia

(GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-18, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 409-1)

Elegimos la integridad y la transparencia como un eje esencial y una prioridad para nuestra forma de hacer negocios. Gestionamos y divulgamos proactivamente nuestras prácticas de ética y transparencia para promover una toma de decisiones informadas y mejores diálogos. Buscamos establecer y garantizar una gestión transparente y respetuosa de los derechos de las personas en todas nuestras unidades de negocio.



### Programa de Integridad

Nuestro Programa Integral de Integridad y Transparencia abarca todas las normas, políticas y procedimientos del Grupo para asegurar una gestión ética y responsable. Contempla regulaciones específicas dirigidas a proveedores, así como políticas relativas a obsequios, atenciones, donaciones y diversidad, entre otros aspectos. Estas directrices guían todas nuestras acciones, alineándose plenamente con los valores corporativos reflejados en nuestro Código de Ética.

Asimismo, brindamos capacitaciones periódicas a nuestro equipo, fortaleciendo el conocimiento y cumplimiento de los principios y procesos contemplados en el Programa de Integridad.



## Código de Ética

2-23, 409-1

Nuestro Código de Ética establece los principios y normas fundamentales que rigen el comportamiento de todas las unidades de negocios del Grupo y su relación con las partes interesadas. Este documento guía la toma de decisiones y los procedimientos internos.

Mediante este Código, reafirmamos nuestro compromiso con una gestión basada en la confianza, la transparencia y la ética, en coherencia con nuestros valores institucionales.

El Código está basado en estándares internacionales de derechos humanos y condiciones laborales justas, alineado con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es de cumplimiento obligatorio para todo nuestro equipo de trabajo, así como para contratistas, subcontratistas, proveedores, socios estratégicos y cualquier otra persona u organización que mantenga vínculos comerciales con la empresa, sin distinción de rol o jerarquía. La responsabilidad por su cumplimiento recae en el máximo órgano de gobierno de la empresa, a través de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI), que también regula las políticas y procedimientos vinculados a la integridad y la transparencia.

**El Código de Ética está disponible en nuestro sitio web para consulta pública, y su aceptación es condición necesaria para establecer cualquier relación comercial con el Grupo Limpinolux.**



### Código de Ética del Grupo Limpinolux

[Ver más](#)



Las posibles transgresiones al Código son evaluadas por el Comité de Ética, que además analiza periódicamente la necesidad de actualizar su contenido. Las modificaciones propuestas son elevadas a los Directorios para su aprobación formal.

Durante 2024, reforzamos la difusión y apropiación del Código de Ética mediante diversas instancias de formación orientadas a fortalecer la comprensión de los criterios legales que rigen nuestras relaciones con clientes, operaciones y equipos, siempre en un marco de honestidad y transparencia.

Asimismo, fortalecimos nuestra Política de Integridad a través del trabajo conjunto del Comité de Integridad en pleno y en su versión operativa reducida, con foco en el seguimiento y la gestión de la matriz de riesgo.



## Prevención de la corrupción

(GRI 2-15, GRI 2-23, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3)

En Grupo LimpioLux asumimos un firme compromiso con la prevención de la corrupción, promoviendo una cultura de integridad en todas nuestras operaciones. Este compromiso se sustenta en nuestro Código de Ética, los valores fundamentales de la organización, y en un conjunto de políticas y normas internas que orientan nuestra conducta empresarial.

Nuestro Código de Ética establece que todas las actividades deben realizarse con transparencia e integridad, resguardando los intereses legítimos de la empresa y evitando todo tipo de conflicto de interés, ya sea personal o institucional. Todas las personas sujetas al Código deben actuar conforme a estos principios.

Para garantizar el cumplimiento de estos lineamientos, hemos implementado canales de participación y consulta para las partes interesadas, así como mecanismos accesibles para la denuncia de eventuales incumplimientos. Entre ellos se encuentran:

01.

Correo electrónico: [encontacto@limpiolux.com.ar](mailto:encontacto@limpiolux.com.ar)

02.

Presentación de denuncias en nuestra sede administrativa

03.

Envío de reclamos por correo postal

04.

Canales de contacto en nuestras redes sociales

Durante 2024, una parte del Comité de Integridad, conformado por el equipo de Asuntos Jurídicos, mantuvo reuniones periódicas en las que se abordaron temas vinculados a conflictos de interés y se evaluó la incorporación de nuevos riesgos en la matriz relacionada con la prevención de la corrupción, el soborno y los conflictos de interés. Además, se impulsaron acciones dentro de la operación para identificar situaciones que pudieran representar un posible conflicto de interés.

Cabe destacar que, dada la naturaleza sociofamiliar de las empresas que integran el Grupo, los conflictos de interés no son divulgados públicamente a las partes interesadas. No obstante, cualquier situación que se presente puede ser gestionada y resuelta mediante los procedimientos establecidos en nuestro Programa de Integridad.

## Identificación de riesgos de corrupción

(GRI 205-1)

La detección temprana y la gestión adecuada de riesgos vinculados a la corrupción forman parte central de nuestro enfoque preventivo. Para ello, contamos con una matriz de riesgos que permite identificar, clasificar y monitorear posibles situaciones que puedan comprometer la integridad en nuestras operaciones.

Cabe destacar que la matriz no solo contempla riesgos estratégicos, sino también riesgos operacionales, con el objetivo de abarcar una visión integral. Esta evolución en la herramienta y en su gestión responde a la nueva orientación adoptada por el Programa de Integridad en 2024, que promueve un liderazgo más activo, preventivo y transversal en la organización.

## Formación y comunicación anticorrupción

(GRI 205-2)

La formación continua en materia de ética e integridad es una herramienta clave para prevenir conductas indebidas y reforzar los principios que guían nuestra actuación. Durante 2024, impulsamos diversas instancias de capacitación y comunicación orientadas a difundir las políticas y procedimientos anticorrupción que rigen en todas las empresas del Grupo Limpíolux.

Estas acciones se desarrollaron en formatos presenciales y virtuales, a través de:

### FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN ANTICORRUPCIÓN



Capacitaciones específicas



Encuentros de diálogo



Charlas del ciclo "Café Jurídico"



Comunicaciones internas



Espacios participativos centrados en los "Acuerdos de Oro"

Los contenidos abordados incluyeron el Código de Ética, el Programa de Integridad, el rol del Comité de Ética, y las políticas internas alineadas a nuestros valores y principios institucionales.

Este enfoque busca fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad, brindando a cada integrante del Grupo herramientas claras para actuar de manera ética en su día a día.

Las políticas y procedimientos anticorrupción se comunicaron al total de los miembros del órgano de gobierno de la empresa. Esta información se comunicó, además, al 9.86% de las personas que forman parte de los equipos de trabajo de Grupo Limpíolux.

## Medición, prevención y remediación de impactos

(GRI 2-16, GRI 2-24, GRI 2-25)

La gestión ética forma parte central de nuestra estrategia organizacional y se garantiza mediante el cumplimiento del Código de Ética y de las políticas y procedimientos que integran nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI), el cual se encuentra respaldado por auditorías internas, externas y por certificaciones internacionales.

Cada área y unidad de negocio identifica requisitos, riesgos y objetivos específicos a través de procesos y protocolos orientados a prevenir y mitigar impactos negativos. Las auditorías funcionan como instancias clave para revisar el desempeño, establecer medidas correctivas y promover la mejora continua.





## 2.8

# Certificaciones que garantizan nuestro impacto

(GRI 403-2)



## Sistema de Gestión Integrado (SGI) (GRI 403-2)

En Grupo Limpíolux hemos consolidado nuestros sistemas de gestión en un único Sistema de Gestión Integrado (SGI), con el propósito de administrar los procesos de forma más eficaz y eficiente. Esta integración nos permite impulsar acciones sostenibles, optimizar el uso de recursos, fomentar la conciencia ambiental y aprovechar sinergias internas que fortalecen nuestra competitividad e impulsan la toma de decisiones basada en la mejora continua.

Para afianzar esta gestión integral, desarrollamos una política corporativa que abarca calidad, medio ambiente, eficiencia energética, salud y seguridad en el trabajo, aplicable a todas las empresas del Grupo. Esta política es evaluada periódicamente por el Comité de Gestión, que analiza los objetivos anuales, resultados de auditorías, retroalimentación de clientes, desempeño

de procesos y otros aspectos relevantes para asegurar su vigencia y efectividad.

La Dirección realiza una revisión anual de todos los procesos del SGI para garantizar su consistencia, pertinencia, eficacia y mejora continua. Asimismo, se ejecuta una auditoría interna conforme al plan anual, con el fin de identificar oportunidades de mejora, desvíos y aprendizajes.

En 2024, llevamos a cabo una Auditoría Externa de Seguimiento (ISO 14.001:2015 e ISO 9.001:2015) y Recertificación (ISO 45.001:2018 e ISO 50.001:2018) a cargo de TÜV Rheinland, abarcando distintas unidades de negocio. En el caso de T&T, si bien existe un proceso de revisión del Sistema de Gestión Integrado (SGI), esta unidad no está sujeta a auditoría externa.

### Los resultados destacados en 2024 fueron:

440

hallazgos  
registrados

93%

de las  
observaciones  
resueltas

100%

de no conformidades  
de reclamos y oportunidades  
de mejora gestionada y resueltas

96,45%

hallazgos  
resueltos



## Capacitación y fortalecimiento del SGI

Con el objetivo de consolidar una cultura de mejora continua y optimizar la gestión operativa, durante 2024 implementamos diversas acciones orientadas a reforzar el Sistema de Gestión Integrado (SGI) en todas nuestras unidades de negocio.

Realizamos reuniones sectoriales con líderes de área para dar seguimiento a desvíos y oportunidades de mejora lo que permitió evaluar avances, definir prioridades y reforzar el compromiso con la mejora continua.

Implementamos una verificación sistemática de servicios en temas ambientales, de seguridad y calidad, lo que permitió registrar resultados y acciones en tiempo real.

Promovimos espacios de mejora para líderes de supervisión, orientados al uso efectivo de herramientas del SGI y la continuidad operativa con foco en la calidad. Además de brindar formación para promover una cultura de mejora continua.





## 2.9

### Premios y reconocimientos

**Cada reconocimiento recibido es un reflejo de nuestro compromiso genuino con la excelencia, la innovación y el impacto positivo que buscamos generar a través de nuestra gestión.**

A lo largo del tiempo, distintas instituciones, organismos y espacios del sector han valorado nuestro trabajo en áreas como la sostenibilidad, el triple impacto, la inclusión laboral, la gestión responsable y la calidad del servicio. Estos premios nos inspiran a continuar potenciando nuestro servicio y compromiso con una operación que crea valor económico, social y ambiental para todos nuestros públicos.



**Premio LATAM APSAL:** otorgado por la Asociación Profesionales de Salud y Alimentos de Argentina y destaca nuestro compromiso con la sostenibilidad y el triple impacto económico, social y ambiental.



**Premios Impacto:** reconocido por ADRHA y Bench Club HR, destaca las iniciativas que generan un impacto positivo en las organizaciones y en la vida de las personas.



**Empresa Social:** distinguido por Encadenar, gracias a nuestra participación en la Ronda de Negocios organizada por Fundación Pro Buenos Aires.



**Sello de Impacto Social de máxima distinción:** otorgado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, por nuestra gestión de Compras con Impacto y por llevar a cabo entrevistas laborales efectivas en barrios populares.



**Subsello Empleo:** reconocido por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y el área de Potencial Humano por nuestra labor en materia social. Esta distinción se otorga a las organizaciones y empresas que llevan a cabo entrevistas laborales efectivas y realizan contrataciones en los barrios más vulnerables de la ciudad.



**Subsello Compras:** distinguido por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires por generar compras con Impacto a unidades productivas (Emprendedores y/o Cooperativas) de la economía social.

**MERCO:** nos encontramos entre las 200 mejores empresas de Argentina y Limpiolux es la única del sector Facility nombrada en el ranking.

Mirá la publicación [aquí](#).





**03**



# **Nuestro impacto social**



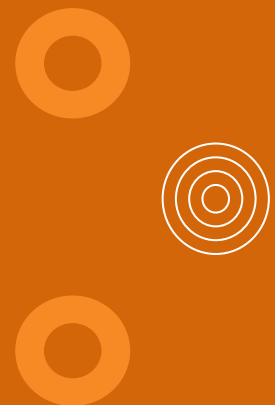


# Nuestro impacto social

Entendemos el valor social como un pilar clave de gestión con enfoque de triple impacto. Ponemos a las personas en el centro de todas nuestras acciones: desde los equipos de trabajo y sus familias, proveedores, empresas, organizaciones clientes y las comunidades en las que operamos. Promover su bienestar y contribuir a su desarrollo es un compromiso que guía cada una de nuestras decisiones.

## 3.1 Cadena de Valor

En cada etapa de nuestra operación, desde la adquisición de insumos hasta la entrega final de servicios y productos, evaluamos con responsabilidad los posibles impactos económicos, sociales y ambientales. Generamos valor compartido para todos los actores de nuestra cadena: proveedores, equipos de trabajo, empresas y organizaciones clientes.





### 3.1.1

## Abastecimiento responsable

Nos enfocamos en conformar una cadena de abastecimiento con actores de la comunidad que compartan nuestros valores y visión de triple impacto. Trabajamos en sumar de manera paulatina empresas y organizaciones proveedoras con objetivos sociales y/o ambientales. Extendemos nuestras prácticas de sustentabilidad a nuestra cadena de suministro.

La adopción de prácticas de abastecimiento responsable nos permite generar impactos positivos tanto actuales como potenciales.

## Proceso de compra sostenible

(GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1)

En Grupo Limpiolux entendemos que nuestras decisiones de compra son una herramienta estratégica para fomentar la inclusión social y acompañar la transición hacia una economía más justa, inclusiva y regenerativa. En línea con esta visión, implementamos un proceso de abastecimiento responsable que incorpora criterios éticos, sociales, ambientales y de eficiencia operativa.

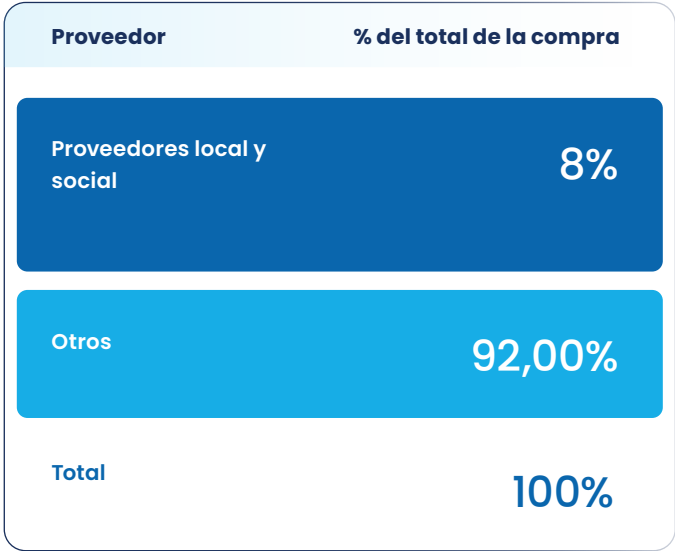
Contamos con un procedimiento que establece mecanismos para la adquisición de bienes y servicios. Las compras se canalizan a través del área de Compras que dialoga con los proveedores a partir de las especificaciones técnicas del área requirente.

## Una red de proveedores nacionales

(GRI 204-1)

Trabajamos con una red de proveedores que comparten nuestro compromiso con la calidad, la eficiencia operativa y la sostenibilidad. Todas las empresas y organizaciones proveedoras con las que nos vinculamos son de origen nacional, lo que refuerza nuestro objetivo de contribuir al desarrollo económico local y de fortalecer los encadenamientos productivos en las regiones donde estamos presentes.

## Compras por tipo de proveedor





## Compras con impacto positivo: fortalecimiento del Ecosistema B

(GRI 414-1, GRI 414-2)

En el marco de la estrategia de abastecimiento responsable priorizamos activamente la vinculación con proveedores que forman parte del Ecosistema B, compuesto por empresas que operan bajo estándares de gestión con foco en el triple impacto.

Durante 2024, consolidamos una mayor articulación con proveedores certificados o vinculados al movimiento del Sistema B, fortaleciendo así nuestra contribución a una economía más inclusiva, equitativa y regenerativa.

Esta estrategia de compras con impacto no sólo refuerza la cadena de valor con proveedores alineados a nuestros principios, sino que también contribuye al fortalecimiento del ecosistema emprendedor con propósito en Argentina.

## Subsello de Compras

(GRI 414-1, GRI 414-2)

Durante 2024 fuimos nuevamente distinguidos con el Subsello de Compras responsables, otorgado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Este reconocimiento premia a las organizaciones que canalizan parte de su cadena de abastecimiento hacia emprendimientos de la economía social y popular, generando valor económico, social y ambiental a nivel local.

Desarrollamos vínculos con 12 actores de la economía social. Gracias a este compromiso sostenido, obtuvimos el Sello de Impacto Social en su máxima distinción, consolidando nuestro rol como agente activo en la promoción de un modelo económico más inclusivo.

**Estas decisiones no solo reflejan nuestro compromiso con el desarrollo de comunidades más resilientes, sino que también consolidan una política de abastecimiento con impacto positivo, donde las compras son una herramienta de transformación social.**



## Descarbonización de nuestra cadena de suministro

(GRI 308-1, GRI 308-2)

En línea con nuestro compromiso de mitigar el impacto ambiental de las operaciones de la empresa, durante 2024 alcanzamos importantes avances en materia de transporte sustentable a través del trabajo conjunto con proveedores estratégicos.

Tras varios años de gestión y diálogo, logramos que nuestro principal proveedor de traslado de personas, iniciara la compensación de su huella de carbono a partir de 2024. Esta acción se concretó mediante una alianza con Banco de Bosques, la misma organización con la que llevamos adelante nuestro propio esquema de compensación, favoreciendo así una estrategia ambiental articulada y coherente.

**Impulsamos también la transición hacia un proveedor sustentable para el alquiler de vehículos.**



### 3.1.2

## Generamos valor para empresas y organizaciones clientes

Brindamos asesoramiento integral y directo a nuestras empresas y organizaciones clientes, a través de un servicio y soluciones a medida, flexibles, de calidad y excelencia, con amplia trayectoria y experiencia en el negocio. Aportamos conocimiento, responsabilidad y experiencia integrándonos a la cadena de valor como socios estratégicos con enfoque en la mejora continua de nuestros servicios, la eficiencia de los procesos, y la mirada de triple impacto.

Diseñamos soluciones a medida, adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente, con un enfoque centrado en la calidad, la excelencia y el respaldo de una sólida trayectoria en el sector.

Nos posicionamos como empresa aliada estratégica, aportando conocimiento, responsabilidad y experiencia para construir vínculos de largo plazo. Trabajamos de forma colaborativa para impulsar la mejora continua de nuestros servicios, optimizar la eficiencia operativa y promover un modelo de gestión basado en el triple impacto, integrando dimensiones económicas, sociales y ambientales.

## Nuestros servicios

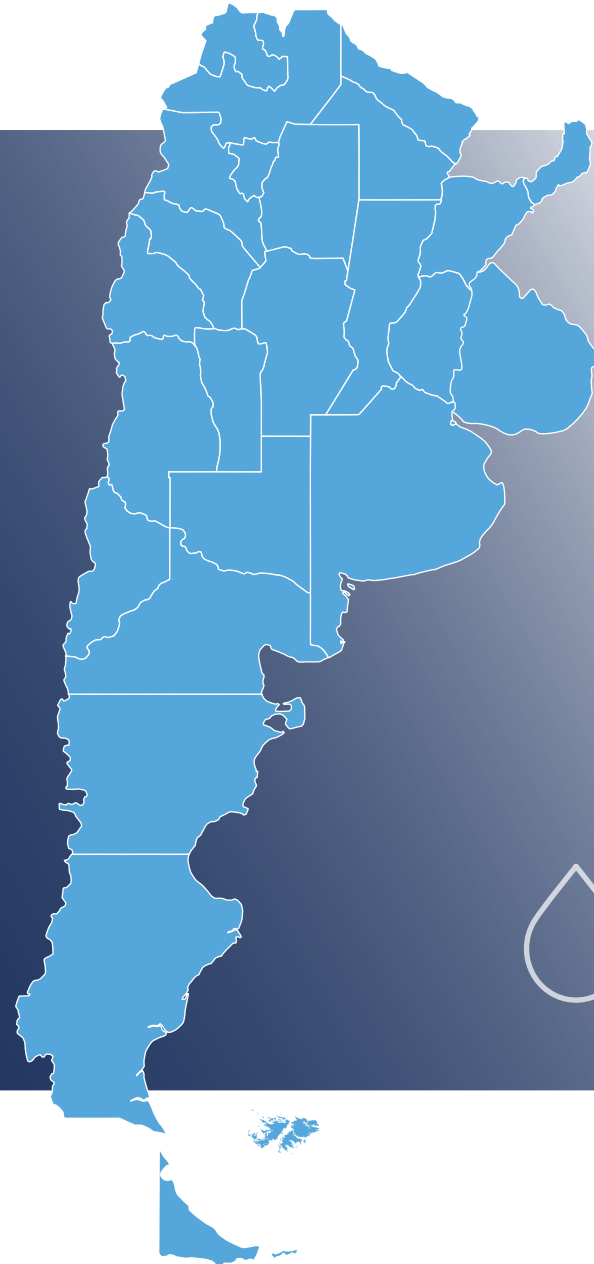
Ofrecemos a nuestras empresas y organizaciones clientes un servicio integral que unifica, en un solo proveedor, las prestaciones de higiene, provisión de insumos y mantenimiento. A partir del análisis específico de las necesidades de cada cliente, diseñamos y proponemos la solución de contratación más adecuada, garantizando eficiencia operativa y una gestión centralizada de calidad.

- **Modelo de Facility:** ofrecemos distintas tareas cubriendo todas las necesidades para que nuestro cliente se dedique al core de su negocio.
- **Servicios individuales.**
- **Multiservicios.**

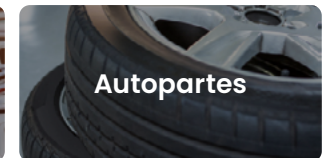


## Industrias en las que prestamos servicios

Brindamos nuestros servicios en Argentina y en Uruguay.



Acompañamos a empresas y organizaciones clientes de múltiples industrias:



## Salud y seguridad de nuestros servicios

(GRI 416-1)

Consideramos que la salud y seguridad ocupacional son pilares fundamentales para construir entornos laborales positivos, productivos y sostenibles. Promovemos una cultura organizacional orientada al cuidado, donde cada integrante del equipo asume un rol activo en la creación de espacios de trabajo seguros y saludables, tanto para nuestro personal como para las organizaciones y empresas clientes con las que colaboramos.

Contamos con una Política Integrada de Calidad, Ambiente, Eficiencia Energética, Seguridad y Salud, a través de la cual nos comprometemos a cumplir con los más altos estándares en materia de seguridad operativa. Esta política se alinea con los acuerdos establecidos con nuestros clientes, la normativa legal vigente y otros compromisos asumidos voluntariamente.

Nuestras prácticas y sistemas de gestión en esta materia son auditados anualmente por TÜV Rheinland, una entidad certificadora de reconocimiento internacional. Esta evaluación abarca nuestras principales unidades de negocio —Limpiolux, FBM, Dist Master y Ceiling Solutions—.

Este proceso de revisión y certificación no solo respalda la solidez de nuestros sistemas, sino que reafirma el compromiso permanente de Limpiolux con el bienestar de las personas y la mejora continua en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

### A. Gestión de Análisis de Tarea Segura (ATS)

Promovemos una cultura de seguridad activa y participativa, en la que cada persona es protagonista del cuidado propio y del entorno. En este marco, implementamos el Análisis de Tarea Segura (ATS) como herramienta fundamental para la identificación, evaluación y mitigación de riesgos en el espacio laboral.

La Gestión de Análisis de Tarea Segura (ATS) permite a nuestros equipos anticiparse a potenciales situaciones de riesgo, reconociendo aquellas tareas que podrían derivar en incidentes, y desarrollando acciones preventivas para reducir o eliminar peligros.

Con el objetivo de reforzar nuestra cultura preventiva y reducir la siniestralidad, durante 2024 se llevó adelante un Plan de Prevención de Accidentes.

La iniciativa incluyó actividades dinámicas diseñadas para fortalecer la observación crítica y el compromiso con la seguridad: **Simulación de escenarios reales y espacios de reflexión.**

Este enfoque participativo y formativo reafirma nuestro compromiso con el bienestar de las personas y la mejora continua en la gestión de la seguridad laboral.

### B. Ciclo de seguridad en empresas y organizaciones clientes

Implementamos un ciclo de gestión integral que permite identificar de manera continua y proactiva los aspectos e impactos ambientales, incorporando la perspectiva del ciclo de vida y priorizando aquellos clasificados como significativos.

Nuestro enfoque contempla tres etapas clave:

**1. Planificación de visitas: diseñamos un plan de visitas personalizado para cada servicio.**

**2. Verificación sistemática: abordamos aspectos de seguridad, calidad y medio ambiente.**

**3. Control e inspección en territorio: terreno para validar el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad establecidos.**

Este resultado es reflejo del trabajo conjunto, la eficacia del plan de prevención y la consolidación de una cultura de seguridad transversal a toda la organización.



## Gestión responsable de nuestros productos

(GRI 417-1, GRI 417-2)

**En Grupo Limpiolux aplicamos estrictos criterios de salud y seguridad tanto en los productos que utilizamos en nuestros servicios como en los que desarrollamos internamente, asegurando su correcta gestión a lo largo de toda la cadena de valor.**

Para los productos que distribuimos, pero no fabricamos, garantizamos el cumplimiento del Sistema Globalmente Armonizado (SGA/GHS), mediante la entrega de Hojas de Datos de Seguridad (HDS) actualizadas. Estas hojas incluyen información clave sobre propiedades fisicoquímicas, riesgos asociados, recomendaciones para un uso seguro y acciones en caso de emergencia. Todas las HDS son revisadas y validadas por nuestro equipo de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene (CASH).

Con el objetivo de promover un uso seguro de productos y una gestión eficiente de recursos como el agua, desarrollamos un plan de capacitación continua dirigido a todo nuestro personal operativo. Este plan incluye un módulo específico sobre el manejo seguro de productos químicos, que aborda:

Características de los productos utilizados



Normativa vigente del Sistema Globalmente Armonizado (SGA)



Buenas prácticas de almacenamiento y manipulación



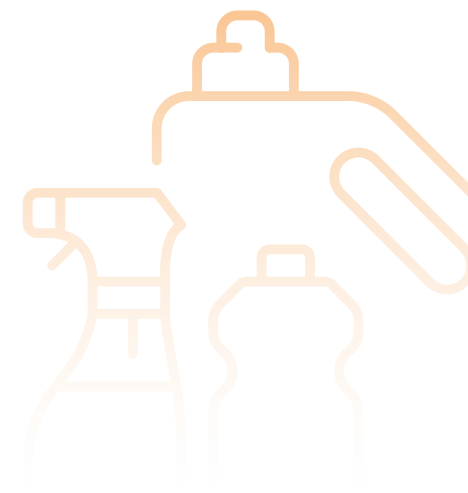
Uso correcto del equipo de protección personal (EPP)



Interpretación de Hojas de Datos de Seguridad



Procedimientos adecuados de dilución



## Comunicación con clientes

Adoptamos un enfoque estratégico de comunicación con nuestros clientes a través del cual cuidamos y fortalecemos nuestra identidad institucional. Contamos con un Manual de Identidad Corporativa que actúa como una guía central para asegurar la coherencia, claridad y profesionalismo en todas nuestras presentaciones, piezas comunicacionales y vínculos con los diferentes públicos especialmente nuestras empresas y organizaciones clientes.

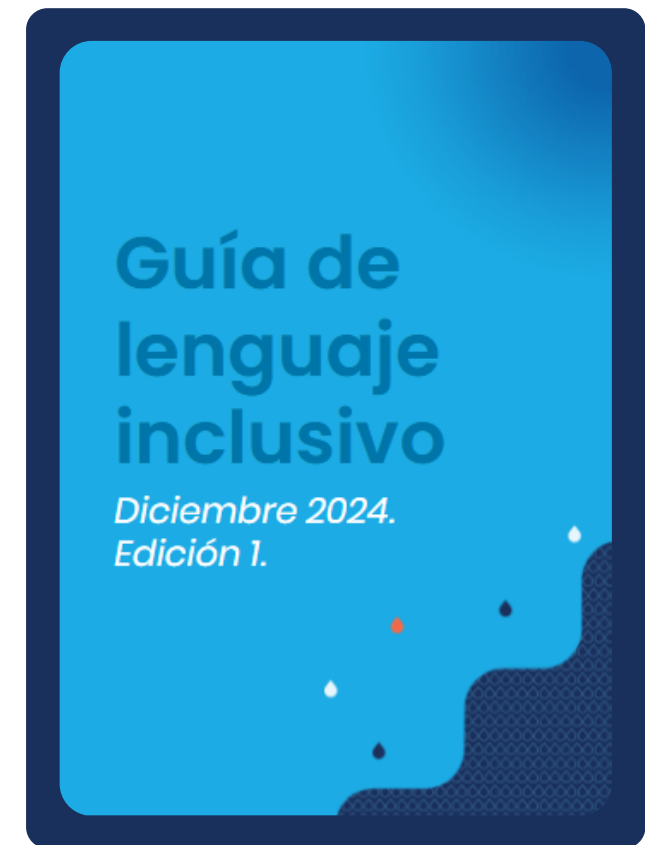
Este manual establece los lineamientos para el uso correcto de la marca, e incluye recursos gráficos, buenas prácticas y formatos institucionales, así como pautas de comportamiento y estilo, tanto para la comunicación interna como externa.

El manual incorpora, además, **dos guías complementarias** que refuerzan nuestro compromiso con la cultura organizacional, la comunicación responsable y la inclusión:

### A. Guía para Impulsar la Marca

### B. Guía de Lenguaje Inclusivo

A través de estas herramientas, consolidamos una identidad organizacional coherente, inclusiva y alineada con nuestros valores de respeto, profesionalismo e impacto positivo.



## Newsletter mensual

Además contamos con un Newsletter mensual, llamado “Te contamos” que creamos con el objetivo de compartir las principales novedades, acciones y avances vinculados a nuestra gestión con enfoque de triple impacto.

Este boletín está dirigido a nuestras empresas y organizaciones clientes, organizaciones aliadas y personas interesadas en conocer de cerca nuestra propuesta de valor.

Cada edición incluye una selección de contenidos relevantes que visibilizan nuestro accionar y fortalecen el vínculo con quienes nos acompañan.

A través de “Te Contamos”, consolidamos una comunicación transparente, cercana y alineada con los valores que guían nuestro trabajo diario.



### Estamos de festejo: mes de las Empresas B!

En Limpiolux, para ser una Empresa B Certificada, atravesamos un proceso de evaluación exhaustivo en el que informamos cómo influyen nuestras acciones en nuestro entorno.

En el Mes de las Empresas B buscamos visibilizar el compromiso que asumimos con la mejora continua.

Somos una comunidad de empresas que trabajan por el bien común y juntas caminamos hacia el futuro.

[Para más información ingresa aquí](#)



### Sistema B, te invita a participar del taller dirigido a empresarios, empresarias y altos mandos de empresas interesadas en el Triple Impacto.

Podrás ser parte este miércoles 20 de marzo en el encuentro “La empresa como agente de transformación social y ambiental” liderada por Joan Melé, presidente de la Fundación Dinero y Conciencia.

¡Cupos limitados!

[Pre inscribite aquí](#)



### ¡Frenemos la violencia!

En el Día Internacional de la Mujer, junto a Abasto Shopping, concientizamos sobre la línea 144 contra la violencia de género, disponible las 24 horas del día.

En Grupo Limpiolux, contamos con el protocolo “Frená la Violencia” para ofrecer apoyo y orientación a quienes sufren violencia de género.

[Ingresá aquí](#)



## Satisfacción de nuestros clientes

En Grupo Limpiolux realizamos anualmente una encuesta de satisfacción, con el objetivo de conocer la percepción de nuestras empresas y organizaciones clientes respecto a diversos aspectos clave de nuestros servicios.

Compartimos algunos resultados claves:

### A. Las razones por las que nos eligen los clientes



A lo largo de 2024 consultamos a nuestras empresas y organizaciones clientes sobre los motivos que los llevan a elegir los servicios del Grupo Limpiolux. Los resultados reflejan una valoración positiva sostenida en atributos clave, que combinan experiencia, calidad operativa y compromiso con la sostenibilidad. Entre las razones más destacadas se encuentran:

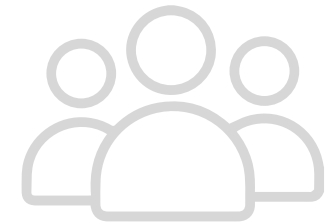
- Trayectoria y respaldo institucional
- Relación precio-calidad
- Eficiencia operativa
- Acompañamiento comercial
- Cumplimiento de normas certificadas
- Compromiso con la sustentabilidad
- Condiciones contractuales seguras

### B. Satisfacción de clientes con la seguridad en el trabajo y gestión ambiental



Todas la unidades de negocio cuentan con un indicador de satisfacción y reflejaron un valor por arriba de la media.

Realizar esta encuesta nos permite detectar oportunidades de mejora, fortalecer nuestra propuesta de valor y sostener relaciones de largo plazo basadas en la excelencia, la mejora continua y la gestión sostenible.



## Consultas y respuestas a clientes

(GRI 416-2)

**Promovemos un vínculo cercano, transparente y colaborativo con cada una de las organizaciones a las que brindamos servicio. Escuchar activamente sus inquietudes, sugerencias y valoraciones forma parte esencial de nuestro compromiso con la mejora continua. Por eso, canalizamos sus consultas a través de nuestros equipos y trabajamos en conjunto para brindar respuestas claras, oportunas y alineadas con sus necesidades.**

Ponemos a disposición el correo electrónico [encontacto@limpiolux.com.ar](mailto:encontacto@limpiolux.com.ar), publicado en nuestro sitio web, como canal oficial para que personas, empresas u organizaciones puedan realizar consultas, enviar sugerencias o presentar reclamos relacionados con nuestras operaciones y servicios.

En 2024 no registramos reclamos o sanciones de empresas u organizaciones clientes.





## Construimos valor junto a nuestros clientes

**Creemos que la generación de valor no se limita a la excelencia operativa, sino que se potencia a través del compromiso compartido con la comunidad y el entorno. Por eso, trabajamos junto a nuestras empresas y organizaciones clientes en el desarrollo de iniciativas de impacto social que contribuyen al bienestar colectivo y promueven una gestión responsable y sostenible.**

En el marco del Mes Internacional de la Mujer y del Mes de las Empresas B, impulsamos acciones de concientización junto a clientes y empresas aliadas, con el objetivo de visibilizar la problemática de la violencia de género y promover entornos más igualitarios y seguros.

## Construimos valor junto a nuestros clientes

**Creemos que la generación de valor no se limita a la excelencia operativa, sino que se potencia a través del compromiso compartido con la comunidad y el entorno. Por eso, trabajamos junto a nuestras empresas y organizaciones clientes en el desarrollo de iniciativas de impacto social que contribuyen al bienestar colectivo y promueven una gestión responsable y sostenible.**

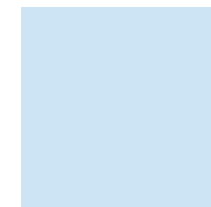
En el marco del Mes Internacional de la Mujer y del Mes de las Empresas B, impulsamos acciones de concientización junto a clientes y empresas aliadas, con el objetivo de visibilizar la problemática de la violencia de género y promover entornos más igualitarios y seguros.

## Ecosistema de oportunidades

Nos enorgullece el impacto positivo que generamos en la vida de las personas y del reconocimiento que ello despierta en nuestros clientes.

Durante 2024, gracias al compromiso con la formación, el desarrollo y el bienestar integral de nuestros equipos, 6 clientes incorporaron formalmente a 8 personas a sus propias plantillas.

Este tipo de resultados representa un indicador concreto de impacto social. Por eso, en el año 2023, desarrollamos la Huella Social Limpيلولux, un modelo que registra el aporte que hacen nuestros clientes al promover la inclusión laboral de quienes enfrentan barreras crónicas de acceso al empleo. Al integrar a estas personas a sus equipos, contribuyen a una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.





## 3.2 Equipo

Tenemos una profunda convicción del rol que tienen los negocios para cambiar realidades. Desarrollamos un modelo de negocio comprometido con la inserción laboral de personas con barreras al empleo. Las acompañamos en su desarrollo personal y profesional para aumentar sus horizontes laborales dentro de un sistema laboral que los incluya.



### 3.2.1 Un servicio con foco en las personas

(GRI 2-7, GRI 401-1, GRI 404-1)

En Grupo Limpiolux, entendemos que las empresas tienen un rol clave en la transformación social. Por eso, asumimos con responsabilidad nuestro compromiso con el bienestar de las personas que forman parte de nuestra organización y de sus familias, colocando su desarrollo en el centro de nuestra misión.

Fomentamos una cultura de aprendizaje continuo, promovemos el desarrollo profesional y sostenemos un entorno de trabajo que prioriza la salud integral y el bienestar de las familias.

A partir de una mirada inclusiva, trabajamos para eliminar las barreras que enfrentan muchos miembros de nuestra comunidad interna en el acceso al empleo. Hemos consolidado un modelo de negocio que promueve la inclusión laboral, facilitando el ingreso al trabajo formal, impulsando instancias de formación y habilitando oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Creemos que invertir en nuestro equipo no solo fortalece a quienes integran Grupo Limpiolux, sino que también potencia la capacidad de brindar soluciones sostenibles a nuestras empresas y organizaciones clientes. Acompañamos de manera integral cada etapa del ciclo laboral: desde el primer acceso al empleo hasta la reinserción de quienes han estado fuera del mercado laboral, poniendo especial foco en quienes atraviesan mayores dificultades.


A través de estas acciones, buscamos generar un impacto positivo en la vida de las personas, contribuir al desarrollo sostenible de nuestra comunidad y ser parte activa de un proceso de regeneración social.



3.3.2

Nuestro equipo en números

(GRI 2-7, GRI 202-2, GRI 401-1, GRI 404-1)




2.832

personas contratadas  
Argentina




EQUIPO POR CARGO, EDAD Y GÉNERO

|  | Mujeres | Varones | < 30 años | 30 a 50 años | > 51 años |
|--|---------|---------|-----------|--------------|-----------|
| Analistas, asistentes y personas en servicio | 1.014   | 1.778   | 1.018     | 1.343        | 430       |
| Jefaturas                                    | 5       | 15      | 2         | 13           | 6         |
| Gerencia                                     | 7       | 8       | 0         | 8            | 7         |
| Dirección                                    | 2       | 3       | 0         | 2            | 3         |

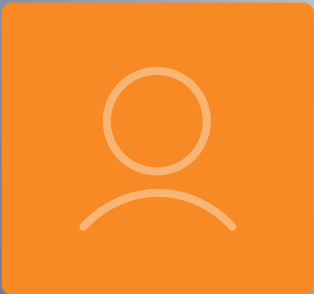


15

personas contratadas  
en Uruguay



|  | Mujeres | Varones | < 30 años | 30 a 50 años | > 51 años |
|--|---------|---------|-----------|--------------|-----------|
| Analistas, asistentes y personas en servicio | 9       | 5       | 6         | 8            | 0         |
| Jefaturas                                    | 1       | 0       | 0         | 1            | 0         |
| Gerencia                                     | 0       | 0       | 0         | 8            | 0         |
| Dirección                                    | 0       | 0       | 0         | 2            | 0         |



## Gestión de la rotación del equipo

(GRI 401-I)

La rotación del equipo es un indicador clave en la gestión de talento de Grupo Limpiolux, ya que permite analizar la estabilidad de los equipos de trabajo, identificar oportunidades de mejora en los procesos de incorporación y fidelización, y garantizar una adecuada planificación operativa.

Durante el año 2024, se registraron 1.934 ingresos a la organización. Una parte significativa de estas incorporaciones respondieron a contratos de corta duración, vinculados a proyectos específicos o servicios temporales solicitados por nuestros clientes. Esta característica dinámica de nuestra operación impacta directamente en los índices de rotación.

La tasa de rotación total del año fue del 69,1%, calculada mensualmente sobre la nómina total de personas empleadas. No obstante, al excluir los egresos correspondientes a personal con contratos a plazo o desvinculaciones dentro del período de prueba, la tasa de rotación del personal estable se estimó en 26% para

2024. Esta distinción nos permite obtener una lectura más precisa sobre la estabilidad de los equipos permanentes y avanzar en estrategias diferenciadas según cada tipo de contratación.

En paralelo, mantenemos un enfoque proactivo hacia la equidad y la diversidad, registrando de forma sistemática variables como edad, género y región dentro de nuestra nómina. Esta práctica, en línea con nuestra política JEDI (Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión), nos permite evaluar con mayor profundidad el perfil de quienes se incorporan y egresan, promoviendo decisiones informadas que refuercen nuestro compromiso con la inclusión y la mejora continua.

Como Empresa B certificada, seguimos fortaleciendo nuestros procesos de atracción, integración y desarrollo del talento humano, entendiendo que un entorno laboral justo, diverso y transparente es clave para la sostenibilidad de nuestro modelo de negocio.

### 3.2.3

## Cultura de desarrollo y bienestar

(GRI 404-2)

**Nuestros equipos de trabajo y sus familias están en el centro de todo lo que hacemos y tenemos el objetivo fundamental de contribuir a su crecimiento promoviendo una cultura de bienestar. Generamos ejes, acciones, y programas para impactar positivamente en nuestra comunidad acompañando a las personas en su formación, desarrollo profesional y bienestar personal y familiar.**

Promovemos una cultura de cuidado y crecimiento en todas nuestras unidades de negocio, con el convencimiento de que estas prácticas fortalecen el sentido de pertenencia, el compromiso y la motivación, generando a su vez un impacto positivo en la productividad, la continuidad operativa y la calidad del servicio.

Nuestro enfoque se basa en valores que priorizan la cercanía, la empatía, el desarrollo profesional, una comunicación efectiva y un liderazgo coherente y humano. Reconocemos y valoramos la individualidad de cada persona, impulsando una cultura organizacional que promueve el trabajo en equipo, el reconocimiento, la autonomía con responsabilidad y la alineación clara

con los objetivos estratégicos. Buscamos que cada persona se sienta protagonista, con capacidad para aportar, crecer y comprometerse con su tarea.

Durante 2024, profundizamos nuestra estrategia integral de bienestar y desarrollo. Este proceso se sustenta en la escucha activa y la recopilación de información cuantitativa y cualitativa que nos permite comprender mejor las necesidades y expectativas de nuestro equipo. A partir de este conocimiento, continuamos fortaleciendo las iniciativas existentes e impulsando nuevas acciones que reconozcan el valor de cada contribución individual y potencien el desempeño colectivo.

**Nuestro propósito es claro: consolidar un entorno de trabajo que favorezca el crecimiento de las personas y, con ello, ofrecer un servicio de excelencia a nuestras empresas y organizaciones clientes.**

## Enfoque de bienestar sociofamiliar

Desde 2019 desarrollamos Todo Comienza en Familia, una iniciativa de investigación social aplicada que nos permite comprender de manera profunda la realidad sociofamiliar de quienes integran nuestra comunidad de trabajo, para diseñar políticas e intervenciones basadas en evidencia.

Este programa nace de la convicción de que las empresas pueden y deben contribuir a la regeneración social, creando oportunidades reales para quienes enfrentan barreras estructurales al empleo con un enfoque de género y perspectiva familiar.

### Información para la acción

El relevamiento se basa en una metodología cuantitativa diseñada para captar múltiples dimensiones del bienestar, tanto integral como laboral.

La edición 2024 alcanzó al 83% de nuestra nómina activa, convirtiéndose en un censo poblacional de alto valor para la toma de decisiones estratégicas.



## 3.2.4 Acompañamos a nuestro equipo

(GRI 404-3)

El crecimiento sostenible de nuestra organización se construye junto a las personas que la integran. Brindamos un acompañamiento cercano a cada miembro del equipo desde su incorporación y a lo largo de todo su recorrido laboral, promoviendo una experiencia integral, inclusiva y enriquecedora.

Con este propósito, desarrollamos e implementamos diversas iniciativas orientadas a facilitar la integración, el desarrollo profesional, el bienestar y la permanencia activa de las personas en un entorno seguro, respetuoso y con oportunidades de desarrollo:

## A. Desarrollo del Liderazgo

(GRI 404-3)

En 2024 profundizamos nuestra apuesta por el desarrollo del liderazgo a través de programas de formación en competencias actitudinales, con la participación de especialistas externos. Estas iniciativas se enmarcan dentro de una propuesta que impulsa la transformación organizacional mediante la evolución consciente del rol y la mentalidad de quienes lideran.

Este modelo tiene como objetivo acompañar los procesos de cambio de la empresa mediante un enfoque integral, promoviendo el desarrollo de habilidades clave como la comunicación efectiva, la gestión del cambio, el liderazgo empático y la toma de decisiones estratégicas. Se trata de facilitar la incorporación de herramientas que permitan a los líderes adoptar una nueva forma de ser que se refleje en una nueva forma de actuar.

Así mismo durante el año 2024, dimos apertura a la formación de jefaturas, supervisión, personas coordinadoras y encargadas en la gestión operativa en las diferentes unidades de negocio. Este programa tuvo foco en la formación en habilidades blandas, habilidades digitales, innovación y pensamiento crítico.



## B. Nuestro modelo de inclusión

**A fines del 2024, implementamos un modelo inspirado en una mirada holística, este modelo trasciende la simple oferta de empleo y crea un ecosistema de apoyo que combina alianzas, formación personalizada y cultura organizacional inclusiva. Representa una innovación en nuestra estrategia de inclusión sociolaboral.**

Su propósito es abordar de forma integral las barreras crónicas que dificultan el acceso al empleo, promoviendo la autonomía, el desarrollo profesional y la regeneración social.

Como parte de nuestras acciones de vinculación territorial, participamos activamente en ferias de empleo inclusivas, como la Expo Empleo del Barrio Mágica (Ciudad de Buenos Aires) y la de Vicente López (Provincia de Buenos Aires), entre otras. Estos espacios nos permiten acercar nuestras propuestas a comunidades con alta demanda de oportunidades laborales, generar instancias de diálogo directo y visibilizar nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión desde un enfoque comunitario.

En reconocimiento a este trabajo, fuimos galardonados con el subsello Empleo otorgado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, una distinción que destaca a organizaciones comprometidas con la generación de empleo inclusivo.

## C. Proceso de inducción y bienvenida

La integración efectiva desde el primer día es clave para fortalecer la cultura organizacional. Con este enfoque desarrollamos un programa de inducción orientado a acompañar a las nuevas personas del equipo en su adaptación al entorno laboral y de valores de Grupo Limpiolux.

Durante este proceso, compartimos información esencial sobre la empresa, y comportamientos esperados. Los contenidos se ajustan de manera personalizada, según el puesto y las necesidades específicas de cada persona.



# Cantidad de personas por área qué recibieron inducción

|                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| LIMPIOLUX y Ceiling  | 1.858 inducciones |
| Staff administrativo | 51 inducciones    |
| FBM                  | 12 inducciones    |
| Dist Master          | 2 inducciones     |

Durante 2024 implementamos nuevas iniciativas orientadas a mejorar el proceso de incorporación de nuestro equipo, tanto en los perfiles operativos como administrativos.

## Una bienvenida con propósito.

Durante el año 2024, pusimos en marcha, una propuesta de inducción especialmente diseñada para personas que se incorporan a posiciones operativas.

El 70% de nuestro personal operativo presenta barreras crónicas al empleo. Por eso, consideramos que dar la bienvenida no se trata solo de firmar documentación, sino de ofrecer un espacio de contención, orientación y formación desde el primer momento.

Esta instancia, tiene como objetivo acompañar a las personas en su primer acercamiento al mundo del trabajo y brindarles herramientas fundamentales para su desarrollo y bienestar.

Gracias a esta iniciativa, fuimos distinguidos con el Premio Impacto Social otorgado por Bench Club, un reconocimiento que reafirma nuestro compromiso con la inclusión laboral.

Para los perfiles administrativos desarrollamos un proceso de inducción específico, que combina instancias virtuales y presenciales.

# D. Acompañamientos

Creamos un espacio estratégico de orientación, formación y acompañamiento que impulsa el desarrollo personal y profesional del equipo de trabajo, comenzando por quienes integran nuestra comunidad. Esta iniciativa está especialmente pensada para brindar herramientas de concientización y empoderamiento a personas que enfrentan barreras crónicas al empleo, ayudándoles a trazar un camino hacia su crecimiento.

La propuesta se estructura en dos encuentros clave.

El primero está enfocado en el autoconocimiento. En el segundo encuentro, ofrecemos un acompañamiento más individual,.

Los resultados obtenidos en 2024 reflejan el compromiso, la adaptabilidad y la potencia transformadora de esta iniciativa.



| Temporalidad               | Descripción del indicador                     | Anual |
|----------------------------|---|-------|
| Proceso                    | Cantidad de personas                          | 67    |
|                            | Cantidad de espacios                          | 4     |
|                            | % de aprendizaje                              | 95%   |
| Aprendizaje y satisfacción | % de aplicación de herramientas/conocimientos | 93%   |



## E. Todo empieza por Vos

A partir de los desafíos y necesidades que nuestra comunidad expresó en la encuesta interna Todo comienza en familia, diseñamos una serie de micro charlas orientadas a brindar herramientas prácticas, útiles y accesibles, con foco en el bienestar integral de las personas. Buscamos acercar directamente a nuestros equipos de servicios el impacto social positivo que generamos como organización.

Además, impulsamos recorridos interactivos por nuestros distintos servicios, donde compartimos en primera persona las acciones que llevamos adelante para promover el bienestar y fortalecer el propósito que nos une. Estos espacios de diálogo directo nos permiten escuchar, informar con claridad y formar a nuestros equipos en aspectos que impactan tanto en lo personal como en lo colectivo.

**Durante 2024, los resultados alcanzados fueron:**

| Temporalidad            | Descripción del indicador   | Anual |
|-------------------------|---|-------|
| Proceso                 | Cantidad de personas  | 566   |
|                         | Cantidad de recorridos  | 45    |
| Efecto a corto plazo    | % de aprendizaje  | 93%   |
| Efectos a mediano plazo | % de aplicación de las herramientas/ conocimientos  | 81%   |
| Efectos a largo plazo   | % de impacto de apropiación de herramientas de manejo de stress y habilidades financieras | 80%   |

## F. Acuerdos de Oro



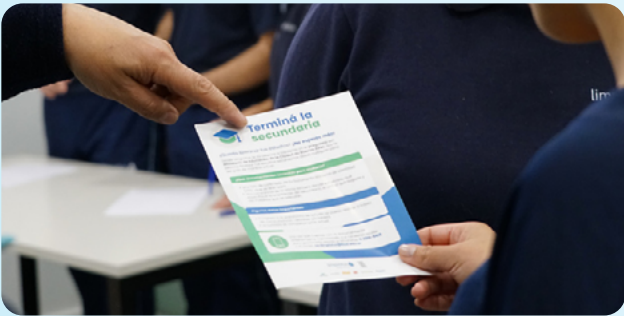
En 2023 pusimos en marcha la creación participativa de una política basada en el respeto y el cuidado de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. A partir de este proceso colaborativo, definimos nuestros seis Acuerdos de Oro, que guían la forma en que nos relacionamos en el día a día:

- 01. La diversidad es nuestra riqueza.
- 02. Construimos un ambiente cercano.
- 03. Estamos para apoyarnos y cuidarnos mutuamente.
- 04. Tratamos a los demás con el respeto que esperamos recibir.
- 05. Respetamos el espacio personal como un límite sagrado.
- 06. La seguridad es lo primero.

Durante 2024 pusimos en marcha el Comité de Acuerdos de Oro, un espacio estratégico orientado a garantizar la aplicación efectiva de nuestros principios de convivencia en toda la organización.

### Nuestros indicadores:

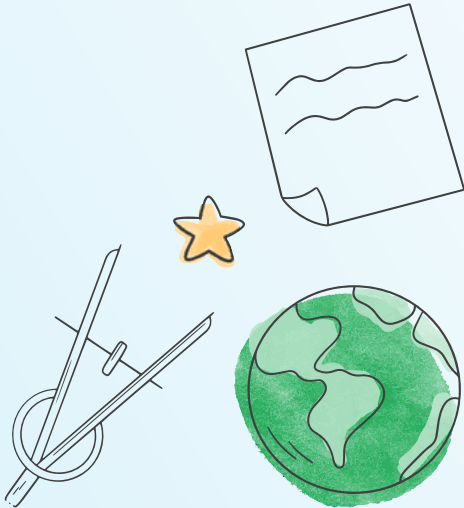
| Descripción del indicador   | Anual |
|---|-------|
| Cantidad de casos tratados en el Comité   | 44    |
| Cantidad de estrategias o iniciativas impulsadas a partir del Comité                          | 8     |
| Cantidad de personas que pasaron por estrategias o iniciativas impulsadas a partir del Comité | 14    |



## G. Terminá la secundaria

Impulsamos esta iniciativa clave para promover el aprendizaje continuo, el desarrollo personal y profesional de nuestra comunidad, y fortalecer nuestro modelo de impacto social. Con esta propuesta, buscamos cerrar brechas educativas y mejorar la empleabilidad de las personas que forman parte de Grupo Limpiolux.

En 2024, 11 personas finalizaron sus estudios secundarios.



### 3.2.5

## Desarrollo y gestión del desempeño

(GRI 404-3)

**Durante 2024, reformulamos integralmente nuestro proceso de evaluación de desempeño, con el objetivo de alinear las instancias de retroalimentación y desarrollo con la nueva matriz de competencias y nuestro modelo de valores organizacionales.**

El proceso, aplicado a todos los equipos administrativos bajo un enfoque 180°, incluyó dos instancias anuales: una evaluación de medio año y otra al cierre del período. A diferencia de años anteriores, se amplió el conjunto de competencias evaluadas, cada una estructurada en etapas evolutivas, lo que permitió valorar a cada persona en función de su madurez profesional y su recorrido dentro de la organización.



### 3.2.6

## Formación y Desarrollo

(GRI 404-2)

El desarrollo del talento humano es un eje estratégico para la sustentabilidad y competitividad de nuestra compañía. La formación continua nos permite fortalecer capacidades, fomentar la innovación y preparar a las personas de nuestro equipo para asumir desafíos en entornos dinámicos y exigentes.

Durante el año 2024, redefinimos nuestra Política de Formación y Desarrollo con el objetivo de potenciar el crecimiento integral de quienes forman parte de Grupo Limpíolux. Esta política promueve que cada persona pueda desplegar todo su potencial, fortalecer su empleabilidad, desarrollarse en todas sus dimensiones y contribuir con impacto positivo tanto al negocio como a la comunidad, a través de una gestión estructurada de su formación y entrenamiento.



### 3.2.7

## Beneficios

(GRI 201-3, GRI 401-2)

Cuidar de las personas es esencial para el desarrollo sostenible de nuestra organización. Ofrecemos a nuestro equipo un conjunto de beneficios que superan lo establecido por la legislación laboral vigente en Argentina, como el seguro de vida, asistencia sanitaria (en casos convenionados), cobertura por incapacidad, invalidez, accidentes de trabajo y provisiones para la jubilación.

**Durante 2024, brindamos los siguientes beneficios adicionales a nuestro equipo de trabajo:**

- **Beneficios de bienestar y salud**
- **Reconocimiento a hitos personales y educativos**
- **Beneficios educativos y de formación**
- **Flexibilidad y conciliación**
- **Beneficios materiales y corporativos**
- **Vehículos y cobertura de gastos**

Durante 2024, acompañamos a 24 personas en edad jubilatoria, de las cuales 13 continuaron activas gracias a nuestro programa de continuidad para adultos mayores.

## Permiso Parental

(GRI 401-3)

En Grupo Limpiolux creemos que el equilibrio entre la vida personal y laboral es fundamental para el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible de nuestra organización. Por eso, promovemos políticas de cuidado que acompañan los distintos momentos de la vida de todo nuestro equipo de trabajo.

El permiso parental es una herramienta clave para favorecer la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, garantizar los derechos de las personas gestantes y no gestantes, y consolidar una cultura organizacional más equitativa e inclusiva.

En 2024 los resultados generales fueron los siguientes:

### Permiso parental



28  
mujeres



30  
hombres

### Siguieron siendo parte del equipo de trabajo



16



17

## Generación Activa

(GRI 404-2)

A través de la iniciativa Generación Activa, acompañamos de manera proactiva a las personas de nuestro equipo en la importante transición hacia la jubilación. Este programa estratégico ofrece las herramientas necesarias para enfrentar esta nueva etapa de forma planificada, positiva y con una salud emocional sólida.

El propósito central de Generación Activa es reducir el impacto que implica el cambio hacia la jubilación, proporcionando un espacio seguro para la contención, la reflexión profunda y el asesoramiento especializado. De esta manera, preparamos a nuestro equipo para cerrar su ciclo laboral en la empresa y comenzar una vida activa y plena fuera del trabajo.

### Indicador

### Anual

Cantidad de personas

13

% de satisfacción

92%

% de aprendizaje

75%



## 3.2.8

# Política de compensaciones

(GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21)

Desarrollamos una política de compensación integral orientada a fortalecer una cultura organizacional basada en el alto rendimiento, la equidad y el desarrollo profesional. A través de una remuneración justa y competitiva —tanto dentro de la organización como en relación con el mercado— buscamos reconocer la trayectoria, el desempeño y el compromiso de nuestros equipos, contribuyendo al cumplimiento de nuestros objetivos presentes y futuros.

Nuestra política de gestión de remuneraciones contempla dos enfoques principales:

- 1. Remuneración sujeta a convenios colectivos:** seguimos las pautas definidas por las cámaras del sector y los sindicatos a través de negociaciones colectivas, aplicando los acuerdos establecidos en los convenios vigentes.
- 2. Remuneración basada en estudios de mercado:** determinamos las compensaciones en función de encuestas salariales elaboradas por consultoras independientes, sin estar vinculados a lineamientos de cámaras empresarias, asegurando así la competitividad externa y la equidad interna.

Nuestra política de compensaciones es dinámica y evoluciona constantemente, adaptándose a los cambios del mercado y del negocio, y perfeccionándose a partir de su aplicación concreta.

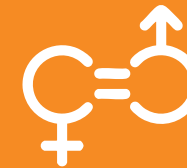
Por eso, mantenemos una política alineada con la estrategia, cultura y valores de Grupo Limpيلولux. Nos comprometemos a ofrecer una propuesta de compensación total que nos permita atraer, motivar y retener talento en todos los niveles, garantizando el cumplimiento de los principios establecidos en nuestra política de JEDI: Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión.

## Equidad interna en la compensación

(GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21)

**Con el propósito de promover la equidad interna y garantizar una gestión salarial justa, transparente y alineada con los valores de la organización, en Grupo Limpيلولux las condiciones de remuneración del personal convencionado se determinan de acuerdo con los convenios colectivos de trabajo aplicables.**

Para el personal fuera de convenio, en 2024 la compañía implementó una política de compensaciones orientada a asegurar la equidad retributiva interna y la competitividad externa.



**Esta política refuerza el compromiso de Limpيلولux con la equidad de género, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.**

### 3.2.9

## Encuesta de Clima



Realizamos durante 2024 una nueva edición de nuestra Encuesta de Clima, una herramienta clave para medir el nivel de engagement de nuestro equipo en todas las unidades de negocio.

Este instrumento nos permite conocer las autopercepciones de las personas en relación con diversos aspectos del entorno laboral, identificando fortalezas y oportunidades de mejora para diseñar planes de acción más efectivos y orientados a sus necesidades reales.

Los resultados obtenidos constituyen una fuente de validación del camino recorrido, y nos brindan insumos valiosos para seguir fortaleciendo nuestra cultura organizacional. Creemos que escuchar, interpretar y actuar sobre las percepciones del equipo es esencial para sostener un clima laboral saludable y una organización centrada en las personas.

#### Participación y resultados generales:



**880 personas encuestadas:**  
160 staff  
720 equipo operativo



**Satisfacción general:**  
81% (3 puntos más que en 2023).

### 3.2.10

## Diversidad e igualdad de oportunidades

(GRI 405-1, GRI 406-1)

Respetamos y promovemos los derechos fundamentales de nuestro equipo de trabajo. Creemos que todas las personas deben ser tratadas con respeto y dignidad y que quienes trabajan en nuestra organización deben tener las mismas oportunidades para acceder a los recursos y beneficios de la empresa, garantizando trato y resultados equitativos. Valoramos

y promovemos la diversidad en todas sus formas, respetando al ser humano como único e irrepetible. Todas las personas deben sentirse seguras, valoradas y escuchadas en el trabajo.

**A**

**Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI)**

Nuestra iniciativa JEDI no solo responde a una convicción ética y a la defensa de los derechos humanos, sino que potencia nuestro impacto como organización: promueve la innovación, fortalece la cohesión interna y mejora el bienestar de las personas y sus familias. Como Empresa B certificada, integramos este enfoque en todos los niveles de gestión, guiados por estándares internacionales como los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) y los nuevos Estándares B.

En mayo de 2024, presentamos nuestra nueva Política de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI), integrada al Sistema de Gestión Integrado (SGI), que reemplazó a la anterior Política de Diversidad. Esta política refuerza el compromiso institucional con entornos laborales justos, equitativos e inclusivos, donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

Además, consolidamos un Plan de Acción JEDI alineado con nuestras prioridades estratégicas y construido sobre una base participativa.



Nuestros indicadores:

| Indicador   | Resultado Anual |
|---|-----------------|
| Cantidad de personas que pasaron por la sensibilización.                              | 14              |
| Cantidad de sensibilizaciones.  | 1               |
| Cantidad de satisfacción con las sensibilizaciones.                                   | 100%            |
| Promedio de aprendizaje en política JEDI.   | 92%             |
| % aplicación en sus equipos de la política JEDI                                       | 100%            |
| % de acciones ejecutadas sobre el total de acciones planificadas con perspectiva JEDI | 75%             |

B

Amar y Trabajar

En Grupo Limpiolux valoramos profundamente el rol de las mujeres en nuestra organización y su impacto en el crecimiento sostenible del negocio. En este contexto impulsamos con convicción el programa estratégico Amar y Trabajar, orientado a acompañar y fortalecer la permanencia laboral de las mujeres durante y después de la etapa de la maternidad.

Esta iniciativa se alinea con nuestro compromiso con una cultura inclusiva, equitativa y con perspectiva de género, promoviendo el bienestar integral en todos los niveles de la organización.



Amar y Trabajar se implementa a través de acompañamientos personalizados que abordan temáticas clave tanto para el desarrollo profesional como personal.

Durante 2024, los resultados fueron muy positivos:

| Indicador   | Resultado Anual |
|---|-----------------|
| Cantidad de personas alcanzadas   | 12              |
| Cantidad de encuentros realizados   | 16              |
| % de satisfacción   | 100%            |
| % de aplicación de las herramientas/conocimientos                                 | 100%            |
| % de beneficiarias 2024 que siguen activas (manteniendo su puesto post licencia). | 67%             |



## Prevención de la discriminación

(GRI 406-1)

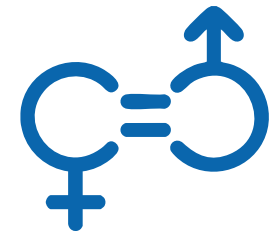
En marzo de 2024, creamos un comité interdisciplinario integrado por el área de Asuntos Jurídicos, Impacto Social y un representante de Operaciones, con el objetivo de analizar y dar seguimiento a situaciones denunciadas por posibles vulneraciones al Código de Ética y a los “Acuerdos de Oro”. Este último documento define seis comportamientos aceptados y prohibidos, con el fin de promover un entorno laboral seguro y respetuoso.

Ambos documentos prohíben de forma expresa cualquier forma de discriminación o acción que genere un ambiente hostil, y promueven el respeto por los Derechos Humanos, la diversidad y la igualdad de oportunidades, sin distinción de etnia, sexo, religión, opinión política o gremial, discapacidad, orientación sexual, estado civil o edad.

Ante la denuncia de situaciones que contradigan estos principios, el área de Asuntos Jurídicos activa el Procedimiento de Resolución de Conflictos Laborales Interpersonales, realizando entrevistas, recopilando antecedentes y elaborando un informe en un plazo de cinco días hábiles tras concluir la etapa de entrevistas. Paralelamente, cada caso es registrado y abordado mensualmente en las reuniones del Comité de Acuerdos de Oro, donde se analizan las acciones implementadas o a implementar desde un enfoque interdisciplinario. El equipo de Impacto Social, además de realizar sus propias entrevistas, brinda acompañamiento socioemocional cuando es requerido.

**Durante el período reportado, se abordaron dos denuncias por discriminación, , se puso en marcha el procedimiento y se resolvieron ambos de forma proactiva.**

Finalmente, en octubre de 2024 realizamos una encuesta interna sobre los valores de la organización, dirigida al personal de staff, para medir el conocimiento sobre el Código de Ética, los Acuerdos de Oro y la Política JEDI. Participó el 25% del personal convocado, con un 91% de respuestas correctas en promedio.



### 3.2.11

## Creamos espacios saludables y seguros

(GRI 403-3, GRI 403-6, GRI 403-8)

Creemos que la salud y seguridad en el trabajo son aspectos fundamentales para crear un ambiente positivo. Todas las personas que integramos Grupo Limpiolux creamos una cultura de salud y seguridad. Promovemos la creación de espacios productivos, seguros y saludables para nuestros equipos de trabajo y empresas y organizaciones clientes.

## Programa de salud y bienestar

Promovemos una cultura centrada en el bienestar integral y la seguridad como pilares fundamentales del desarrollo de nuestra comunidad interna. Creemos que solo cuando las personas se sienten bien, pueden desplegar su máximo potencial. Por eso, impulsamos una mirada holística que articula la salud física, emocional y ocupacional de nuestros equipos.

Contamos con un Programa de Salud y Bienestar que integra diversas iniciativas de prevención y promoción de la salud, abarcando tanto riesgos laborales como no laborales.



Todos los servicios cumplen con la normativa nacional vigente en salud ocupacional y con la norma internacional ISO 45.001, garantizando altos estándares de calidad, verificados anualmente mediante auditorías internas y externas.

Además, para facilitar el acceso y asegurar cobertura territorial, trabajamos con una red de prestadores médicos estratégicamente distribuidos según la localización de nuestros clientes y operaciones.



# Campañas de prevención

En el año 2024, llevamos a cabo diferentes campañas para promover una cultura de prevención en la salud de nuestro equipo y sus familias. Estas campañas se difundieron a través de nuestros canales internos.

Las campañas implementadas en referencia al cuidado de la piel, la salud sexual, los beneficios de la vacunación, entre otras, tuvieron foco en el cuidado de la salud y prevención de enfermedades.

# Iniciativas para promover el bienestar

Llevamos adelante diferentes acciones para impulsar proactivamente el bienestar de nuestro equipo:

A

Emergencias en el hogar

En línea con nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestro equipo, desarrollamos redes de apoyo solidario para acompañar situaciones de emergencia que afectan directamente a las personas que forman parte de nuestra organización y a sus familias. En este marco, la iniciativa Emergencias en el Hogar se consolida como un pilar clave, brindando asistencia material y contención emocional ante eventos imprevistos que impactan en el ámbito doméstico.

| Indicador  | Resultado Anual |
|--|-----------------|
| Cantidad de casos  | 11              |
| % de satisfacción con la ayuda/ asistencias brindadas por la empresa | 71%             |
| % de impacto de la ayuda/asistencias brindadas por la empresa        | 100%            |



B

Acompañamientos socioemocionales

La iniciativa consiste en un dispositivo de apoyo psicosocial orientado a brindar contención y orientación tanto a las personas que integran nuestra Comunidad Limpiolux como a sus entornos familiares. Este espacio busca fortalecer los vínculos, facilitar la escucha activa y acompañar situaciones que impactan en la calidad de vida, promoviendo una cultura organizacional basada en el cuidado y la empatía.

Esta estrategia ha logrado consolidar un espacio para la expresión y el acompañamiento emocional, generando un sentimiento sostenido de cuidado y pertenencia que refuerza nuestro compromiso con el bienestar integral de quienes forman parte de la empresa.



| Indicador   | Resultado Anual |
|---|-----------------|
| Cantidad de personas  | 112             |
| Cantidad de contenciones  | 235             |
| % de satisfacción   | 96%             |
| % de utilidad/ayuda facilitada por los acompañamientos                      | 100%            |
| % de participantes que se sintieron contenidos durante 2024 por la compañía | 100%            |

C

Frená la Violencia

Este programa integral está orientado a informar, sensibilizar y acompañar a las personas de nuestra Comunidad ante situaciones de violencia doméstica, integrándose de manera transversal a nuestra estrategia de impacto social positivo. Reconocemos la necesidad urgente de construir espacios protectores que trascienden lo estrictamente laboral y generen un impacto positivo en la vida de quienes integran nuestra organización y sus entornos familiares.

Durante 2024, nos propusimos como desafío principal ampliar el alcance y la apropiación de esta iniciativa en toda la organización.

Desarrollamos los espacios **Frená la Violencia Formación**, en los que se ofrecieron instancias de sensibilización y capacitación orientadas a generar conciencia, compromiso y corresponsabilidad. Entre las temáticas abordadas se incluyeron micromachismos, salud mental y violencia, violencias en las crianzas, consecuencias psicosociales y tipos de violencias, fortaleciendo así una cultura interna basada en el respeto, la equidad y el cuidado mutuo.



| Indicador  | Resultado Anual |
|--|-----------------|
| Cantidad de personas acompañadas   | 17              |
| Cantidad de asesorías u orientaciones  | 28              |
| Cantidad de personas formadas en FLV   | 662             |
| Cantidad de espacios de formación  | 8               |
| % de satisfacción respecto a la asesoría y la orientación                                | 96%             |
| % de satisfacción respecto a las capacitaciones  | 97%             |
| % de aprendizaje en las capacitaciones   | 96%             |
| % de conocimiento sobre el programa por parte de la comunidad Limpiolux (dato de la TCF) | 53%             |
| % de la aplicación de la formación   | 100%            |
| % de mejoría en la situación de las personas asesoradas                                  | 90%             |
| % de personas que mejoraron sus relaciones interpersonales mediante las formaciones      | 97%             |

D

Traslados con priorización

A través de la iniciativa buscamos atender de manera equitativa las necesidades específicas de quienes integran nuestros equipos, considerando factores como la responsabilidad en hogares uniparentales o monoparentales, la compatibilidad con estudios en curso, y otras situaciones personales relevantes. Esta política refuerza nuestro compromiso con una gestión humana centrada en el cuidado, la inclusión y la mejora de la calidad de vida laboral y familiar.

| Indicador            | Resultado Anual |
|----------------------|-----------------|
| Cantidad de personas | 27              |
| % de satisfacción    | 48%             |
| % de impacto         | 95%             |

E

Pausas activas

Creemos que el cuidado de la salud comienza con pequeñas acciones cotidianas. Por eso, implementamos la iniciativa de pausas activas, orientada a promover el bienestar físico, mental y emocional de nuestro equipo durante su jornada laboral.

Estas breves intervenciones, guiadas por profesionales, combinan ejercicios de movilidad, respiración y estiramiento para aliviar tensiones, mejorar la postura, prevenir lesiones y reducir el estrés. Además de sus beneficios físicos, las pausas activas fortalecen el sentido de equipo, favorecen la concentración y aportan a un clima laboral más saludable y productivo.

Esta iniciativa tuvo un alcance en 19 servicios logrando una mejora en la salud de las personas mediante una reducción del 4% de licencias médicas por patología musculoesquelética respecto al año 2023.

**¡Dale ritmo a esos hombros, que no se oxiden!**

**Instrucciones:**

- Girá ambos hombros hacia adelante 10 veces y luego hacia atrás otras 10.



**¡Sacudí el estrés, empezando por el cuello!**

**Instrucciones:**

- Sentate o quedate de pie.
- Inclíná la cabeza suavemente hacia un lado (oreja al hombro) y mantené 10 segundos.
- Cambiá de lado. Repetí 3 veces.



## F

## Alguien que me quiere trabaja en Limpiolux

Con el propósito de fortalecer el equilibrio entre la vida familiar y laboral, creamos un espacio recreativo y educativo durante las vacaciones de invierno para los miembros del equipo y sus familias. Esta iniciativa promueve el bienestar integral y refuerza los vínculos dentro y fuera del trabajo.

- Cantidad total de participantes: 93
- Cantidad de adultos: 42
- Cantidad de infantes y adolescentes: 51
- Sorteos al resto del país: 150 infantes y adolescentes recibieron un regalo

¡ALGUIEN QUE ME QUIERE TRABAJA EN LIMPIOLUX!



## Capacitación en salud y bienestar



Durante 2024, sostenemos y fortalecimos nuestro compromiso con el cuidado integral de las personas a través del Plan Anual de Capacitación en Salud y Bienestar, coordinado por el área de Personas en articulación con el equipo de Salud y Bienestar de la empresa. Esta iniciativa se enmarca en los lineamientos establecidos por la Resolución SRT 905/15, garantizando un enfoque preventivo y formativo en temas clave de salud ocupacional.

**El plan se estructura en módulos temáticos. Se desarrollan capacitaciones complementarias orientadas a la promoción del bienestar integral.**

Estas acciones refuerzan nuestra visión del trabajo como un espacio saludable, donde la formación continua es una herramienta clave para prevenir enfermedades, promover hábitos saludables y generar entornos laborales seguros y comprometidos con el bienestar de todas las personas.





## Seguridad en el trabajo

(GRI 403-1)

Implementamos diversas iniciativas para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Nos aseguramos de cumplir con los requisitos legales y normativos, colaborando en la identificación e implementación de medidas de seguimiento.

Promovemos los principios de nuestro Código de Ética, con especial énfasis en la no discriminación y el respeto, como herramientas fundamentales para mejorar las condiciones laborales. Estas prácticas son sistematizadas y difundidas entre nuestros equipos para fortalecer la cultura de seguridad en toda la organización.



Para fortalecer la participación, desarrollamos Encuentros de Diálogo, realizando reuniones presenciales en distintos servicios. En 2024, organizamos 7 encuentros, los cuales funcionan como espacios de escucha y participación, documentados mediante informes.

Además, contamos con un procedimiento integrado para gestionar espacios de consulta sobre seguridad, salud, eficiencia energética, cuidado ambiental y sustentabilidad. En 2024, recopilamos 23 propuestas, superando las 21 de 2023, dentro del Registro de Participación y Consulta.

Mantenemos nuestros “Cafés Jurídicos”, charlas dirigidas al sector operativo e impulsadas por líderes de equipo de servicios, donde abordamos temas de cumplimiento regulatorio. En 2024, realizamos 4 encuentros, proporcionando asesoramiento personalizado adaptado a las necesidades específicas de cada área dentro del área de Operaciones.





## Certificación ISO 45.001:2018

(GRI 403-4)

**En 2024 recertificamos la ISO 45.001:2018, la norma internacional que regula la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Es una herramienta de mucho valor para gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con la prevención de lesiones y problemas de salud laboral.**

Nuestro objetivo al implementar esta norma es mejorar nuestro sistema de gestión para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. A través de este enfoque proactivo, buscamos prevenir el ausentismo debido a lesiones y problemas de salud entre nuestro equipo.



## Gestión de riesgos

(GRI 403-1, GRI 403-7, GRI 403-9)

Contamos con un procedimiento de Evaluación de Riesgos de Salud y Seguridad en el Trabajo, que implica una identificación continua y proactiva de los peligros potenciales generando matrices de riesgo y el cumplimiento estricto del Código de Ética. Consideramos diversos factores, como la organización del trabajo, aspectos sociales y culturales, y liderazgo organizacional.

Además, contamos con un procedimiento de Gestión de Incidentes y Accidentes que establece los requisitos para registrar y reportar de manera estandarizada cualquier evento adverso.

Realizamos auditorías internas anuales para los procesos y servicios, junto con una auditoría externa anual para la certificación bajo normas ISO. En 2024, realizamos una Auditoría Externa de Seguimiento (ISO 14.001:2015, ISO 9.001:2015) y Recertificación (ISO 45.001:2018, ISO 50.001:2018) de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI) para unidades de negocio Limpíolux, FBM, Ceiling, Dist Master, para mantener y mejorar nuestros estándares de calidad, seguridad, ambiente y gestión de la energía.



Establecemos, implementamos y mantenemos procesos para la consulta y participación para quienes trabajen en la empresa, en el desarrollo, planificación, implementación, evaluación del desempeño y en las acciones de mejora del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Dichas consultas se proponen en todos los niveles y funciones aplicables, así como de sus representantes.

Implementamos el Plan de Prevención de Accidentes con una experiencia dinámica e innovadora. El análisis arrojó que de los servicios que presentaron accidentes en el primer semestre del 2024, 5 servicios fueron los de mayor índice. Sin embargo, el plan se extendió a 9 servicios más; siendo un total de 14 servicios participantes del plan.

Además, durante la semana del 29 de abril al 3 de mayo del 2024 llevamos adelante la “Semana de la Seguridad” donde realizamos una serie de actividades con el objetivo de generar conciencia sobre la importancia de garantizar entornos laborales seguros y saludables.

Estas acciones refuerzan nuestro compromiso con la prevención, el cuidado de la salud integral y la construcción de ambientes de trabajo más seguros y sostenibles para todos.

## Objetivo cumplido en accidentología

En el año 2024 se estableció como meta no superar el 6,77% en la tasa de accidentes laborales. Gracias a la implementación de medidas preventivas, capacitaciones específicas y un seguimiento constante desde los distintos espacios de gestión, se logró superar este objetivo, alcanzando una tasa del 6,24%. Este resultado refleja el compromiso sostenido de todo el equipo, la efectividad del plan de prevención de accidentes y el fortalecimiento de una cultura de seguridad en todos los niveles de la organización.

## Concurso de Ambiente, Salud y Seguridad

El Concurso de Mejoras Ambientales y Salud y Seguridad en el Trabajo, edición Cambio Climático, se lanzó el 5 de junio de 2024 con una capacitación sobre cambio climático. En este espacio, se abordaron las consecuencias de este fenómeno en el medioambiente y la salud y seguridad de las personas, promoviendo la reflexión y el compromiso de nuestro equipo.

El objetivo de este concurso es incentivar a todo el personal del Grupo Limpiolux a presentar propuestas que contribuyan a reducir el impacto ambiental y difundir mejores prácticas en materia de seguridad y salud. La convocatoria estuvo abierta a toda la organización y permitió la participación de distintos equipos.

En esta edición, recibimos 10 propuestas, desarrolladas por 19 personas, distribuidas de la siguiente manera:

- 2 propuestas relacionadas con el uso de combustibles
- 3 iniciativas enfocadas en eficiencia energética
- 5 propuestas centradas en la gestión de residuos

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el equipo de Sistema de Gestión de la Energía (SGEN) se encuentran evaluando la viabilidad de aquellas propuestas que aún no han sido implementadas, con el objetivo de promover su ejecución en el corto plazo y seguir avanzando en nuestra gestión sustentable.



## Formación continua en salud, seguridad, calidad e higiene

(GRI 403-1, GRI 403-5, GRI 404-2)

En Grupo Limpiolux sostenemos que la formación continua en salud, seguridad, calidad e higiene es esencial para el bienestar de las personas y el desarrollo sustentable de la organización. Por eso, impulsamos una estrategia formativa integral, transversal y adaptada a los distintos perfiles, alineada con nuestra política de desarrollo de la fuerza laboral como modelo de impacto.



Plan Anual de Capacitación en Seguridad, Higiene y Ambiente

Durante 2024 continuamos implementando nuestro Plan Anual de Capacitación, estructurado en siete módulos base.

A lo largo de todos los módulos se abordaron los riesgos específicos del servicio, el uso adecuado de elementos de protección personal (EPP), normas de seguridad, el Sistema de Gestión Integrado y los procedimientos frente a accidentes o tareas de riesgo (eléctrico, químico, mecánico, físico, biológico y ergonómico).

Asimismo, brindamos capacitaciones específicas por industria, como prevención auditiva para personas expuestas a ruido o trabajo en altura, y buenas prácticas de manufactura para equipos en industrias alimenticias o laboratorios.

Durante el año alcanzamos un total de:



**40.956 horas de formación**

Distribuidas de la siguiente manera:



**30.500 horas dedicadas a formación de equipos operativos**



**10.456 horas destinadas al personal de staff**

Estas cifras reflejan nuestro compromiso con una capacitación constante, accesible y pertinente para cada función y etapa del recorrido laboral.



Inclusión y formación con impacto

En línea con nuestro compromiso como Empresa B certificada y nuestro modelo de impacto centrado en el desarrollo de la fuerza laboral, logramos que el 93% de las personas con barreras crónicas al empleo accedan a instancias formativas durante 2024. Para 2025, estamos explorando soluciones digitales que nos permitan extender los programas de formación continua también a los equipos operativos, ampliando así el alcance de nuestra propuesta educativa.



## Participación de las personas sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-4)

En Grupo Limpiolux promovemos diversos espacios de diálogo y escucha activa para fortalecer la participación de las personas en temas clave de su entorno laboral:

### Diálogo Fluido:

Instancia cotidiana de comunicación entre los equipos de trabajo y el personal de supervisión o gerencias zonales, centrada en aspectos operativos y de desarrollo en el lugar de trabajo.

### Hablando y Escuchando Nos Entendemos:

Encuentros, orientados a compartir experiencias, dialogar sobre el propósito organizacional y fortalecer el bienestar.

### Encuesta de clima:

Relevamiento anual impulsado por el área de Personas para conocer la percepción del clima laboral e impulsar mejoras continuas.

### Café Jurídico:

Espacio donde se abordan temas de legislación laboral y se ofrecen respuestas personalizadas a inquietudes sobre relaciones laborales.

### Comité Acuerdos de Oro:

Reuniones destinadas a dar seguimiento a casos de incumplimiento de los Acuerdos de Oro y promover su cumplimiento efectivo.



### Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

Instancia de participación entre diversas áreas para desarrollar, implementar y evaluar acciones en torno a la salud, seguridad y prevención de incidentes, promoviendo la mejora del sistema de gestión en estas materias.

### Encuentros de Diálogo:

Estos encuentros promueven la mejora continua del Sistema de Gestión Integrado (SGI) y refuerzan el compromiso con la escucha activa y la participación.

## 3.3

# Comunidad

## 3.3.1

## Nuestro impacto en la comunidad

(GRI 413-1)

A través de nuestra gestión de servicios sustentables, buscamos generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos, guiados por un enfoque de triple impacto. Estamos comprometidos con el crecimiento económico y con la creación de valor en instituciones educativas, organizaciones sociales y programas orientados al bienestar de las personas.

Conscientes de que este desafío no puede abordarse en soledad, trabajamos en articulación con diversos públicos: nuestras personas colaboradoras y sus familias, clientes, proveedores, organismos públicos, empresas y organizaciones de la sociedad civil.



## 3.3.2

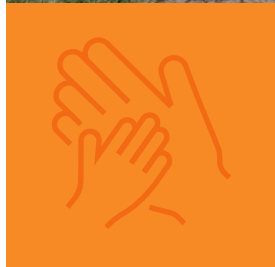
## Programas e iniciativas

(GRI 413-2)

En Grupo Limpiolux creemos que el impacto positivo se construye con acciones concretas que generen valor en las comunidades donde estamos presentes. Por eso, desarrollamos e impulsamos programas sociales, voluntariados, alianzas con clientes y donaciones estratégicas que nos permiten acompañar a personas e instituciones en contextos diversos, con un enfoque de inclusión, equidad y desarrollo sostenible.

Durante 2024, consolidamos nuestro compromiso comunitario a través de iniciativas orientadas a la infancia, la empleabilidad, la educación y el fortalecimiento de organizaciones sociales. Además, promovimos la participación de nuestro equipo y ampliamos el alcance territorial de nuestras acciones, fortaleciendo redes de colaboración con empresas, organismos públicos y organizaciones del tercer sector.





## Infancia con futuro

Este programa canaliza donaciones en especie hacia instituciones que trabajan con infancias, a partir de nominaciones realizadas por nuestro equipo. En 2024 recibimos 355 postulaciones y seleccionamos 5 organizaciones, a las que destinamos \$2.500.000 en materiales educativos, mobiliario y artículos recreativos, beneficiando a 1.151 infancias de 0 a 15 años.



### Instituciones beneficiadas:

- › Jardín 907 "Juana Manso" – Otamendi, Buenos Aires
- › Jardín 907 "Alfonsina Storni" – Lomas Altas, Buenos Aires
- › Sociedad de Fomento "Loma Hermosa" – Buenos Aires
- › Escuela N°22 "Bicentenario" – Gral. Rodríguez, Buenos Aires
- › Escuela Especial N°210 "Petrona Viera" – Montevideo, Uruguay

En 2024, el programa amplió su alcance al equipo de trabajo de Uruguay. También implementamos una instancia de evaluación de impacto, con una tasa de respuesta del 100%, y resultados positivos en todos los casos: las donaciones permitieron ampliar capacidades institucionales, como la creación de una sala de psicomotricidad, refuerzo de actividades escolares, y mejoras en la estimulación cognitiva y motriz.

## Acciones con Clientes y Alianzas

**Toyota – Dream Car Art Contest:** extendimos esta iniciativa a hijos e hijas de nuestras personas, fomentando la creatividad a través de un concurso de dibujo. Las tres propuestas ganadoras recibieron una tablet como premio.



## Voluntariado Corporativo

- **Parque Natural Ribera Norte (San Isidro):** junto al municipio, realizamos una jornada de limpieza con la participación de 17 personas voluntarias, recolectando más de 50 kg de residuos.

## Prácticas profesionales, pasantías y orientación vocacional

Durante el período, desarrollamos experiencias de prácticas educativas que totalizaron 108 horas de formación junto a cuatro estudiantes de los últimos años de los colegios secundarios. Estas instancias permiten que jóvenes en etapa escolar tengan un primer acercamiento al mundo del trabajo, conozcan

el funcionamiento de una organización y desarrollen tanto habilidades blandas como técnicas en un entorno real.

Creemos firmemente que estos espacios de vinculación temprana con el ámbito profesional son claves para fortalecer la futura empleabilidad y acompañar de forma concreta los procesos de transición entre la educación y el trabajo.

La experiencia positiva de esta edición sentó las bases para el lanzamiento del programa de prácticas educativas que implementaremos en 2025, con el objetivo de superar las 400 horas de formación destinadas a la capacitación de jóvenes y futuros profesionales.

En la misma línea, recibimos a cuatro pasantes universitarios, en el marco de convenios institucionales con distintas casas de estudio. Estas experiencias consolidan los puentes entre el mundo académico y el entorno laboral, y refuerzan nuestro compromiso con la formación, la educación y el desarrollo del talento emergente.



## Donaciones de Impacto

Durante el año, realizamos donaciones evaluadas según nuestra Política de Donaciones, por un monto mayor a \$840.000 a instituciones como SOMRA, Casa de Corrientes, Municipalidad de San Antonio de Areco.



## Educación, Empleabilidad y Vinculación

### Pasantías y orientación vocacional:

Recibimos a estudiantes de colegios secundarios para actividades en las áreas de Personas y Finanzas



### Expo Empleo (Barrio Mugica):

Presentamos oportunidades laborales e integramos nuevos perfiles de barrios populares.

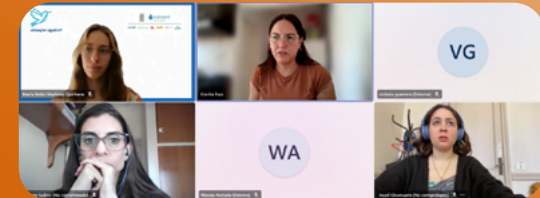


### Red de Impacto BA:

Contratamos a 25 personas de barrios populares que participaron en programas de formación del GCBA, lo que nos valió el Subsello de Empleo.

### eSTEMos en Tecnología:

Participamos con mentoras voluntarias en este programa que promueve la inclusión de mujeres en áreas STEM, en alianza con la UTN y el GCBA.





## Eventos y Comunidad B

### Congreso WFFSC (Cancún):

Participamos en el evento internacional del sector de servicios, con la presencia de nuestra CEO en un panel de liderazgo empresarial.



### Bioferia Argentina y Uruguay:

Participamos como miembros de la Comunidad B, visibilizando nuestro propósito y compromiso con el consumo responsable.



### E3i – Encuentro Triple Impacto:

Patrocinamos y brindamos una charla sobre desarrollo de la fuerza laboral e igualdad de oportunidades.



### Accionadores – América Solidaria:

Apoyamos este programa para jóvenes de 11 a 24 años con mentorías y financiamiento de proyectos de impacto social, ambiental y económico.

### Compras con impacto:

Priorizamos adquisiciones a empresas del Ecosistema B y otras organizaciones de impacto, fortaleciendo una red de proveedores comprometidos.

04

---

# Nuestro impacto ambiental



## 4

# Nuestro Impacto Ambiental

Somos conscientes que el manejo responsable y consciente de los recursos es fundamental para el desarrollo sostenible de nuestro negocio. Realizamos una gestión eficiente del agua y un uso responsable de la energía. Desarrollamos procesos respetuosos con el ambiente e impulsamos prácticas sostenibles. Promovemos la adaptación al cambio climático y la reducción de nuestras emisiones a partir de la medición de nuestra huella de carbono.

Nuestra Política de Calidad, Ambiente, Eficiencia Energética, Seguridad y Salud nos permite fortalecer nuestros procesos internos, gestionar de manera integrada los aspectos ambientales y establecer compromisos de impacto social progresivos en todas las empresas que conforman el Grupo Limpiolux. A través de esta política, impulsamos una gestión responsable, alineada con las mejores prácticas y con el propósito de generar un impacto positivo en nuestro entorno, promoviendo la sostenibilidad en cada nivel de nuestra operación.



## 4.1 Promovemos la acción por el clima

(GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5)

En Grupo Limpiolux, reafirmamos nuestro compromiso con la adaptación al cambio climático y la reducción de emisiones, integrando la medición y análisis de nuestra huella de carbono como una herramienta clave en la gestión. A través de este proceso, identificamos oportunidades para reducir y mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero, tanto directas como indirectas, en cada área de nuestra operación.

Como parte de nuestra contribución a la acción climática, participamos activamente en la Mesa de Empresas en Lucha Contra el Cambio Climático, coordinada por la Municipalidad de Vicente López. Además, colaboramos en jornadas de voluntariado ambiental, como la limpieza de la costa de Vicente López y San Isidro, donde logramos recolectar materiales, contribuyendo a la preservación del ecosistema y la protección del río.







## 4.2

# Medimos nuestra huella de carbono

Desde 2019, medimos la huella de carbono de nuestras operaciones, permitiéndonos realizar un seguimiento detallado de nuestras emisiones directas e indirectas y definir acciones de reducción. A través de mediciones regulares, obtenemos información clave para mejorar nuestra gestión ambiental y reforzar nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Contamos con un Comité de Huella de Carbono, encargado de diseñar estrategias y planes orientados a la reducción y compensación de emisiones. Para asegurar un monitoreo preciso, gestionamos nuestra huella a través de un tablero de comando, basado en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) donde registramos objetivos y resultados mensuales. Este sistema es auditado dentro de nuestro Sistema de Gestión Integrado, garantizando la transparencia y el cumplimiento de estándares ambientales.

Nuestras mediciones se alinean con los estándares del protocolo GHG (Greenhouse Gas), abarcando los tres alcances, lo que nos permite evaluar de manera integral el impacto de nuestras operaciones y tomar decisiones informadas para la reducción de emisiones.

| Medición de la huella de carbono  |           |   |
|---|-----------|---|
|    | Total     | 781 tn CO <sub>2</sub> eq   |
|    | Alcance 1 | 407 tn CO <sub>2</sub> eq <div>Los gases incluidos son CO<sub>2</sub>, HFC y CH<sub>4</sub>. Dentro del cálculo se consideró el consumo de gas natural, el consumo de nafta y gasoil de la flota de vehículos y máquinas, carga de gas refrigerante y residuos orgánicos compostados in situ.</div>   |
|    | Alcance 2 | 147 tn CO <sub>2</sub> eq <div>El gas incluido es el CO<sub>2</sub>. Incluye el consumo de energía eléctrica de las oficinas en Buenos Aires, Mar del Plata y Córdoba, y el consumo de energía de las máquinas en los servicios.</div>  |
|  | Alcance 3 | 227 tn CO <sub>2</sub> eq <div>El gas incluido es el CO<sub>2</sub>. Dentro del cálculo se incluyeron traslados con servicios tercerizados, residuos generados en las oficinas de Buenos Aires, Mar del Plata y Córdoba, resmas de papel utilizadas y consumo de agua de las oficinas, y de los servicios (máquinas y agua para dilución de productos).</div> |

## Alcance 1

Incluye el conjunto de emisiones directas producidas por fuentes propias o controladas por la empresa, como el consumo de combustibles de edificios o vehículos, de máquinas y equipos, fugas de gases refrigerantes (aires acondicionados) y residuos orgánicos compostados en la oficina de Martínez.



Los factores de emisión se obtuvieron mayoritariamente del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol). El factor de emisión de energía se obtiene de CAMMESA.

El enfoque de consolidación para las emisiones es de control operacional.

En 2024, iniciamos un plan de trabajo en colaboración con una consultora externa para garantizar la eficiencia y trazabilidad del proceso de medición de huella de carbono, con el objetivo de establecer una línea base en 2025. Como resultado de este esfuerzo, incorporamos el Procedimiento General “Seguimiento de la huella de carbono” dentro de nuestro sistema de gestión.

Además, ampliamos el alcance de nuestra medición sumando nuevas fuentes: en el alcance 1, incluimos los residuos orgánicos compostados en nuestra oficina de Martínez; mientras que en el alcance 3, agregamos insumos como cartuchos de impresora, resmas de papel y la clasificación de residuos no reciclables, reciclables y especiales.

**Gracias a estas mejoras, nuestra huella de carbono es ahora más precisa, lo que explica el aumento aparente en el valor total y la intensidad de nuestra medición. En 2025, continuaremos optimizando este proceso, enfocándonos en mejorar la precisión del cálculo del consumo de energía y agua de las máquinas utilizadas en nuestros servicios, asegurando una gestión aún más eficiente y sostenible.**





## Plan de mantenimiento carbono neutralidad

Somos una empresa carbono neutral desde 2022, y trabajamos de manera continua para reducir y compensar nuestra huella de carbono.

Para esto, conformamos un Comité de Huella de Carbono con representantes de distintas áreas y unidades de negocio. A partir de la identificación de nuestras cinco principales fuentes de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), este equipo multidisciplinario diseña e implementa acciones que se integran a una planificación transversal.

### Nuestro enfoque tiene dos líneas de acción principales:

1. **Reducir las emisiones del año en curso mediante iniciativas específicas.**
2. **Compensar la huella cerrada del año anterior, en los casos en que no fue posible reducirla.**

Además de implementar acciones concretas, también impulsamos exploraciones orientadas a la innovación y mejora continua.



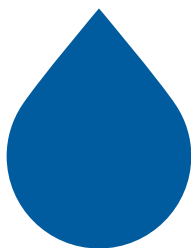
## PLAN DE MANTENIMIENTO CARBONO NEUTRALIDAD

Finalmente, implementamos la Compostera Activa en nuestras oficinas, promoviendo la separación y compostaje de residuos orgánicos. Esta iniciativa reduce el volumen de residuos enviados a rellenos sanitarios y genera compost como material valioso. Se capacitó al personal administrativo en la correcta separación, y se designó un equipo responsable del mantenimiento del sistema.

En línea con **nuestro compromiso con el cuidado del Planeta**, orientamos nuestros esfuerzos a trasladar esta mirada innovadora a nuestros servicios, ofreciendo soluciones que aporten valor a nuestros clientes, tanto en términos de eficiencia como en el uso responsable de los recursos naturales.

## Reducimos y compensamos

Como parte de nuestro plan de acción climática, renovamos nuestro compromiso de ser una empresa carbono neutral, **reduciendo y compensando el 100% de nuestra huella de carbono correspondiente al período 2024, tal como lo hicimos en 2023.**



Para alcanzar la neutralidad de emisiones de 2024, implementamos iniciativas de reducción en el Alcance 2 y de compensación en los Alcances 1 y 3. El 81% de nuestra huella fue compensada mediante la adquisición de bonos de carbono. De ese total, Grupo Limpiolux adquirió 416 bonos (equivalentes a 416 toneladas de CO<sub>2</sub>) a través del Banco de Bosques, mientras que nuestro proveedor Claudio Bus aportó 215 bonos adicionales en compensación por los servicios prestados.

Ambas contribuciones se destinaron al proyecto “Los Quebrachales”, en la provincia del Chaco, una iniciativa que busca preservar 500 hectáreas de bosque nativo chaqueño. En 2024, nuestras compras permitieron proteger 22.085 m<sup>2</sup> adicionales de este ecosistema, que funciona como corredor verde para prevenir la deforestación, proteger especies en peligro de extinción y contribuir al arraigo de las comunidades locales. Este proyecto ya había sido apoyado por nuestra organización en 2023.

Además, nuestro proveedor Cabify compensó 3 toneladas de CO<sub>2</sub> generadas por sus servicios mediante inversiones en energías renovables, específicamente en el Parque Eólico Genneia.

El 19% restante de nuestra huella —correspondiente a la totalidad del Alcance 2 (consumo eléctrico)— fue reducido mediante la compra de Certificados Internacionales de Energía Renovable (IRECs). Adquirimos 640 IRECs (equivalentes a 640 MWh) a Orazul Energy Southern Cone, provenientes del Parque Solar Fotovoltaico Los Andes, ubicado en la provincia de Mendoza. Esta acción garantiza que toda la energía eléctrica consumida por Limpiolux en 2024 provino de fuentes limpias y renovables.

### 4.3

## Uso responsable de insumos y materiales

(GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3)

Trabajamos activamente para garantizar una gestión eficiente y responsable de nuestros insumos y materiales. Identificamos los recursos esenciales para nuestras operaciones y actividades empresariales, asegurando su uso óptimo y alineado con nuestros principios de sustentabilidad.

En el 2024 utilizamos los siguientes insumos y materiales:

| Tipos de Insumos                  | Total     |
|-----------------------------------|-----------|
| Bolsas                            | 3.725.550 |
| Bidones plásticos (5 litros)      | 50.798    |
| Trapos                            | 63.232    |
| Aerosoles                         | 50.989    |
| Latas de cera                     | 204       |
| Envases plásticos (1 y 2 litros)  | 7.906     |
| Pulverizadores plásticos (vacíos) | 5.239     |
| Esponjas                          | 6.860     |
| Baldes                            | 3.254     |
| Escobas                           | 11.747    |
| Mopas                             | 3.632     |
| Discos (pañó abrasivo)            | 4.475     |
| Toallas de papel (cajas)          | 19.465    |

USO RESPONSABLE DE INSUMOS Y MATERIALES

| Tipos de Insumos              | Total  |
|-------------------------------|--------|
| Papel Higiénico (paquetes)    | 9.910  |
| Rollo Cocina (paquetes)       | 1.969  |
| Resmas hojas                  | 425    |
| Rejillas mingitorio           | 7.256  |
| Virulana (paquetes)           | 1.371  |
| Anteojos de seguridad         | 6.313  |
| Barbijos                      | 1.148  |
| Calzados de Seguridad         | 4.418  |
| Chomba                        | 3.663  |
| Pantalón                      | 6.064  |
| Guantes                       | 27.968 |
| Cascos de seguridad con arnés | 381    |

Entre julio de 2023 y agosto de 2024, realizamos un relevamiento sobre los insumos y productos entregados a los servicios, permitiéndonos identificar cuáles son los más utilizados y, en consecuencia, los residuos generados potencialmente.

A partir de este análisis, elaboramos un ranking de servicios con mayor volumen de residuos de envases plásticos en nuestras operaciones de Limpiolux y Ceiling. Estos datos nos brindan información clave para evaluar posibles proyectos de recuperación de residuos, fortaleciendo nuestro compromiso con una gestión más responsable y sostenible.



## Insumos y materiales de fuentes recicladas

Gestionamos nuestros insumos y materiales con un enfoque de reutilización y reciclaje, promoviendo la economía circular en nuestras operaciones. Algunos de estos insumos provienen de fuentes recicladas, como los bidones utilizados en nuestra unidad de negocio Envirolux. Además, enviamos una parte significativa de estos materiales para su reutilización o reciclaje, incluyendo papel, cartón, papel film y descartes de tela, que transformamos en nuevos productos. Asimismo, reparamos plaquetas para reponer piezas de maquinaria, optimizando recursos y evitando el descarte innecesario.

### 1 Arreglo de máquinas in situ

Con esta iniciativa redujimos la huella de carbono ya que no movilizamos las maquinarias al centro de mantenimiento.

### 2 Manoplas con descartes de tela

Una de las iniciativas más destacadas es la fabricación de manoplas con descartes de tela. En 2024, continuamos reutilizando los descartes de tela de nuestra unidad de negocio T&T, transformándolos en productos funcionales para nuestras operaciones. En un esfuerzo conjunto entre Operaciones, T&T y Sustentabilidad, desarrollamos manoplas que fueron entregadas a 103 organizaciones cliente. A lo largo del año, distribuimos 2.339 unidades, evitando el descarte de 369,06 kg de tela, reforzando nuestro compromiso con la reducción de residuos y la gestión responsable de materiales.

| Año              | 2023  | 2024   |
|------------------|-------|--------|
| Manopla unidades | 262   | 2.339  |
| Manopla KG       | 41,34 | 369,06 |



#### TELA

369,06 Kg

0,16 Kg por manopla

### 3 Máquinas lustradoras

Utilizamos menor cantidad de cable provisto en las máquinas lustradoras (5 metros) con lo cual logramos usar menos material y un mayor impacto ambiental positivo.

En 2024 reparamos 287 máquinas, a los que debimos realizar cambio de cable, con las cuales ahorramos 574 metros del mismo, a su vez le incorporamos un dispositivo protector que evita que el cable realice sobreesfuerzos y sufra daños. Con estas nuevas prácticas preservamos los recursos existentes y evitamos incidentes.

| Máquinas                              | Lustradora | Aspiradora |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Máquinas reparadas                    | 304        | 274        |
| Máquinas que tuvieron cambio de cable | 158        | 129        |
| Ahorro de cable en metros             | 316        | 258        |



#### CABLE

574 metros

totales ahorrados en máquinas

# 4.4 Gestión responsable de residuos

(GRI 306-1, GRI 306- 2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5)

Consideramos la gestión eficiente de nuestros residuos como estratégica para nuestra operación. Nos enfocamos en conocer nuestro impacto en torno a los residuos para minimizar y prevenir la contaminación a partir de la política de 3R: reducir, reutilizar y reciclar.

A través de nuestras operaciones, impulsamos prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos, promoviendo una gestión más responsable y sostenible tanto en nuestras propias instalaciones como en las organizaciones con las que trabajamos. Cuando nuestras empresas y organizaciones clientes no cuentan con medidas propias, implementamos nuestro Procedimiento de Gestión Integral de Residuos (Grupo Limpiolux), asegurando un manejo eficiente y alineado con nuestros principios ambientales.

Este procedimiento también define estrategias para la gestión de residuos en nuestras sucursales. Como empresa certificada bajo la norma ISO 14.001 y el sello B Corp, llevamos un registro detallado de los residuos generados, recopilando datos suministrados por el área de Intendencia y midiendo la cantidad de residuos sólidos urbanos y especiales en nuestra casa central y servicios.

En 2024, logramos reducir casi un 8% la cantidad de residuos sólidos urbanos en nuestras servicios y aumentar la proporción de residuos reciclados en nuestra casa central, pasando de 46.36% en 2023 a 49.97% en 2024. Estos avances reflejan nuestro compromiso continuo con la gestión eficiente de residuos y la contribución activa a la economía circular. Seguimos trabajando para fortalecer nuestras iniciativas y generar un impacto positivo en el entorno.

## Tipo de residuos generados

| Tipo de residuo       | Toneladas generadas en 2023 |         |      |       | Toneladas generadas en 2024 |         |      |       | Comentario  |
|-----------------------|-----------------------------|---------|------|-------|-----------------------------|---------|------|-------|---|
|                       | Casa Central                | Córdoba | MDQ  | Total | Casa Central                | Córdoba | MDQ  | Total |   |
| Orgánicos compostados | -                           | -       | -    | -     | 0,12                        | 0,00    | 0,00 | 0,12  | 0,12 toneladas recuperadas mediante compostaje.               |
| Mezcla reciclables*   | 0,35                        | -       | -    | 0,35  | 1,44                        | 0,00    | 0,00 | 1,44  | Se reciclaron 0,29 toneladas más que en 2023.                 |
| Papel                 | 0,20                        | 0,22    | -    | 0,42  | 0,00                        | 0,00    | 0,00 | 0,00  |   |
| Cartón                | 2,81                        | 0,45    | -    | 3,26  | 3,20                        | 0,10    | 0,00 | 3,30  |   |
| Plástico              | 1,20                        | -       | -    | 1,20  | 0,78                        | 0,00    | 0,00 | 0,78  |   |
| No reciclables        | 5,37                        | 0,04    | 0,13 | 5,54  | 4,17                        | 0,02    | 0,10 | 4,27  | Se generaron 1,27 toneladas menos de residuos NR que en 2023. |
| TOTAL RSU             | -                           | -       | -    | 10,77 | -                           | -       | -    | 9,91  |   |
| Especiales            | 2,27                        | -       | -    | 2,27  | 0,75                        | -       | -    | 0,75  | Disposición según normativa, a necesidad.                     |

\*La mezcla de reciclables es una mezcla de distintos tipos de reciclables que no fueron segregados en corrientes específicas en la oficina, que luego la cooperativa El Álamo separa manualmente en su planta de reciclaje.



Residuos no destinados a eliminación

| Tipo de residuo       | Toneladas generadas en 2023 |         |     |       | Toneladas generadas en 2024 |         |      |       | Comentario                                      |
|-----------------------|-----------------------------|---------|-----|-------|-----------------------------|---------|------|-------|---|
|                       | Casa Central                | Córdoba | MDQ | Total | Casa Central                | Córdoba | MDQ  | Total |   |
| Orgánicos compostados | -                           | -       | -   | -     | 0,12                        | 0,00    | 0,00 | 0,12  | 0,12 toneladas recuperadas mediante compostaje. |
| Mezcla reciclables*   | 0,35                        | -       | -   | 0,35  | 1,44                        | 0,00    | 0,00 | 1,44  | Se reciclaron 0,29 toneladas más que en 2023.   |
| Papel                 | 0,20                        | 0,22    | -   | 0,42  | 0,00                        | 0,00    | 0,00 | 0,00  |   |
| Cartón                | 2,81                        | 0,45    | -   | 3,26  | 3,20                        | 0,10    | 0,00 | 3,30  |   |
| Plástico              | 1,20                        | -       | -   | 1,20  | 0,78                        | 0,00    | 0,00 | 0,78  |   |

\*El peso total de residuos no destinados a eliminación es de 5,64 toneladas: 0,12 destinadas al compostaje in situ y 5,52 recicladas. Todos los residuos peligrosos se destinaron a eliminación.

Residuos destinados a eliminación

| Tipo de residuo       | Destino/tratamiento                        | Dentro o fuera de las instalaciones | Cantidad (toneladas) |
|-----------------------|--|-------------------------------------|----------------------|
| Especiales/peligrosos | Incineración (sin recuperación energética) | Fuera de las instalaciones          | 0,75                 |
| No reciclables        | Traslado a un vertedero                    | Fuera de las instalaciones          | 5,68                 |

Total de residuos reciclables



ORGÁNICOS COMPOSTADOS  
0,12 toneladas



MEZCLA RECICLABLES  
1,44 toneladas



CARTÓN  
3,30 toneladas



PLÁSTICO  
0,78 toneladas

Total de residuos destinados a eliminación

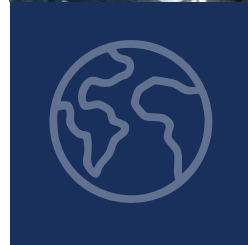


RESIDUOS ESPECIALES  
0,75 toneladas

## GESTIÓN RESPONSABLE DE RESIDUOS

En 2024, implementamos diversas iniciativas para fortalecer nuestra gestión de residuos bajo la filosofía de las 3Rs: reducir, reutilizar y reciclar:

- **Compostera activa:** incorporamos una nueva corriente de separación en nuestras oficinas centrales, donde se clasifican los restos de yerba, café, saquitos de té y fruta para ser compostados en un sistema interno. El compost resultante se entrega a los nuevos ingresantes y a cualquier persona que lo solicite.
- **Capacitación a quienes trabajan en la empresa:** dentro de nuestro plan anual obligatorio de capacitaciones, incluimos un módulo especializado en gestión de residuos, orientado tanto a nuestros servicios como a las oficinas propias.
- **Concurso de mejoras ambientales 2024:** en esta edición, el concurso de mejoras y Salud y Seguridad en el Trabajo tuvo como eje el cambio climático. Recibimos propuestas innovadoras relacionadas con combustibles, eficiencia



## 4.5

### Eficiencia en el uso de recursos

En Grupo Limpiolux, entendemos que una gestión responsable de recursos es clave para garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones y el impacto positivo en nuestro entorno. Por ello, implementamos estrategias que optimizan el uso de energía y agua, reduciendo nuestra huella ambiental y promoviendo prácticas eficientes en toda nuestra cadena de valor.

A través de la inversión en tecnologías más limpias, la adopción de procesos que minimizan el consumo y la concientización de nuestros equipos, buscamos no solo cumplir con los estándares más exigentes, sino también generar un modelo de gestión que impulse el desarrollo sostenible.

## Consumo de energía

(GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3)

**Nuestro compromiso con la gestión responsable de la energía se traduce en acciones concretas orientadas a fortalecer y optimizar de manera continua nuestros procesos, con el objetivo de reducir el consumo energético tanto en nuestras propias operaciones como en las de nuestros clientes y organizaciones aliadas.**

En nuestra sede central implementamos un Sistema de Gestión de la Energía (SGEN), certificado bajo la norma ISO 50.001, que nos permite identificar, medir y analizar nuestro impacto ambiental, además de definir anualmente un plan de mejora con metas específicas orientadas a la eficiencia energética. Este sistema se enfoca en el consumo interno y nos brinda herramientas para tomar decisiones informadas.

Contamos también con un Comité de Gestión de la Energía, conformado por representantes de áreas estratégicas como Operaciones, Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene (CASH), IT y Compras, que supervisa la implementación de iniciativas y el cumplimiento de objetivos. En 2024 el Comité se amplió incluyendo al equipo de Sustentabilidad y a dos representantes de la unidad de negocios de FBM capacitados en eficiencia energética.

Entre las acciones que llevó adelante el Comité en 2024 se encuentran:

- **Realización de actividades periódicas de concientización:** vinculadas al consumo responsable.
- **Salas sostenibles:** establecimiento de un mínimo de participantes para reservar las salas de reunión según su capacidad.
- **Viernes verdes y eficientes:** un día de consumo cero en una de las plantas del edificio. Se fomenta el trabajo remoto los viernes y quienes deben asistir a la oficina se ubican en una sola planta del edificio para optimizar el consumo energético.
- **Colocación de teclas de luz en el Salón de Usos Múltiples:** de esta forma las personas no dependen del personal de mantenimiento del edificio para encender y apagar las luces en la sala.
- **Cambio de luminarias:** en el depósito de nuestra unidad de negocio Dist Master.





A partir del proceso de auditoría interna, detectamos mejoras en el proceso de seguimiento del consumo energético y actualizamos el Procedimiento 4.4.8-02 Seguimiento del desempeño energético. Normalizamos el consumo de energía teniendo en cuenta la demanda energética por los cambios de la temperatura y establecimos como línea de base el consumo normalizado del año 2023.

A través de nuestro tablero de medición de la huella de carbono, monitoreamos tanto el consumo de energía eléctrica (alcance 2) como el de gas y combustibles (alcance 1), todos provenientes de fuentes no renovables.

Durante el 2024 continuamos mitigando nuestro consumo a través de la compra de energía proveniente de fuentes renovables como la energía solar.

## Consumo de energía 2024

| Consumo total combustibles NR dentro de la organización | Consumo en GJ |
|---|---------------|
| Consumo de gas natural (factura)                        | 138,63        |
| Consumo de gas oil                                      | 683,23        |
| Consumo de nafta  | 3.828,51      |
| Consumo de combustible maquinas - Nafta                 | 420,41        |
| Consumo de combustible maquinas - Gas oil               | 177,44        |
| TOTAL   | 5.248,21      |

### Los tipos de combustibles utilizados son:

- Gas natural de las oficinas
- Nafta y gasoil de flota de vehículos
- Nafta y gasoil de máquinas

| Consumo total electricidad (equivalente al consumo del A2) | Consumo en GJ |
|--|---------------|
| Consumo de energía eléctrica de red (factura)              | 716,07        |
| Consumo de energía eléctrica máquinas                      | 1.588,99      |
| TOTAL  | 2.305,06      |

Desglose de consumo de electricidad por locación

| Consumo total electricidad (equivalente al consumo del A2) | Consumo en GJ |
|--|---------------|
| Oficina Buenos Aires                                       | 701,94        |
| Oficina Mar del Plata                                      | 5,47          |
| Oficina Córdoba  | 8,66          |
| Servicios  | 1.588,99      |


En cuanto al consumo de energía fuera de la organización, en 2024 trabajamos en la mejora de la trazabilidad de los datos para la huella de carbono, cambiando algunos procedimientos de toma y cálculo de información. Una de las fuentes afectadas fueron las combis y micros de los traslados de las personas dentro del alcance 3. A partir de este año contabilizamos los kilómetros recorridos que luego convertimos a huella de carbono, en lugar de estimar el consumo de combustible en litros, ya que es un dato menos preciso.

Consumo de energía 2024

COMBUSTIBLES

5.248,21


Consumo total de combustibles (GJ)



ELECTRICIDAD

2.305,06

Consumo de electricidad (kWh)



## Reducción del consumo energético

En Grupo Limpiolux, las personas estamos comprometidas con la neutralidad de carbono y la lucha contra el cambio climático, entendiendo que la eficiencia energética es clave para alcanzar estos objetivos. Implementamos de manera constante buenas prácticas que optimizan el consumo energético y reducen nuestras emisiones, aportando a la estabilidad de la red eléctrica y minimizando los riesgos de cortes de energía.

Asumimos también nuestra responsabilidad en la reducción de la huella de carbono a nivel nacional, alineándonos con los compromisos internacionales y promoviendo un modelo de gestión sostenible para el futuro.

En 2024, logramos reducir un 0.68% el consumo de energía eléctrica anual en nuestras oficinas centrales en Martínez (3.95 GJ) en comparación con el año base 2023. Sin embargo, no alcanzamos la meta de reducir un 2% el consumo total. Para avanzar en esta dirección, implementamos diversas iniciativas para mejorar la eficiencia energética:

- Sistema de salas sostenibles:** se definió un mínimo de ocupación según la capacidad de cada sala para promover un uso eficiente.
- Concientización sobre consumo responsable:** se implementó una capacitación obligatoria, reforzada con campañas internas y actividades en la oficina.
- Viernes verdes y eficientes:** se reorganizó el uso del edificio, concentrando la operación en una sola planta según la asistencia.
- Mejoras en infraestructura:** se incorporaron equipos más eficientes, se renovó la iluminación del depósito y se programó el apagado parcial desde las 15 h.

Si bien seguimos trabajando en lo conductual, reconocemos que para reducir el consumo significativamente es necesario invertir en infraestructura.

# Consumo de agua

(GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5)


En Grupo Limpiolux, asumimos el compromiso de gestionar eficientemente los recursos como parte de nuestra Política de Calidad, Ambiente, Eficiencia Energética, Seguridad y Salud en el Trabajo. Dado que el agua es esencial para nuestros servicios de higiene, somos conscientes del impacto de su uso intensivo y trabajamos para garantizar un consumo responsable, promoviendo la gestión sostenible del recurso y la sensibilización sobre su importancia. Utilizamos exclusivamente agua de red y nuestros efluentes domiciliarios se descargan directamente al sistema de agua de la ciudad.

Implementamos diversas prácticas de optimización, como el uso de productos de limpieza biodegradables, mangueras con pico de corte, tablas de dilución, kits antiderrame y maquinarias con reductores de agua, asegurando procesos más eficientes y sostenibles.

Nuestro enfoque ambiental se basa en una identificación continua y proactiva de los aspectos e impactos ambientales, utilizando matrices que consideran el ciclo de vida y poniendo especial atención

en aquellos categorizados como significativos. Además, verificamos la eficacia de los controles mediante listas de comprobación en las visitas a los servicios realizadas por nuestro equipo de prevención. Como parte de nuestra medición de huella de carbono (alcance 3), cuantificamos el consumo de agua en nuestra casa central y Córdoba, así como su uso para dilución y operación de hidrolavadoras en Grupo Limpiolux y Ceiling. A través de estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso con el uso racional del agua y la sostenibilidad de nuestros servicios.

En cuanto a los vertidos de efluentes, nuestra operación no está alcanzada por los requerimientos normativos de control de la calidad de los vertidos de los mismos. Muchos servicios por sus características cuentan con una planta de tratamiento de efluentes, otros se encuentran en ciudades con sistema de cloaca y tratamiento de efluentes municipal. Los instructivos de tarea detallan cómo se debe utilizar los productos y tenemos procedimientos en caso de derrame de algún producto para reducir el impacto ambiental de estos, especialmente sobre el agua.

|  Cantidad de agua (megalitros) |       |
|---|-------|
| Extracción de agua total (ML)   | 20,52 |
| Extracción de agua de terceros (ML)   | 20,52 |
| Consumo de agua edificios (factura)   | 5,51  |
| Consumo de agua dilución  | 6,42  |
| Consumo de agua riego   | 0,07  |
| Consumo de agua máquinas  | 8,52  |





05

---

# Nuestro impacto económico



## 5.1

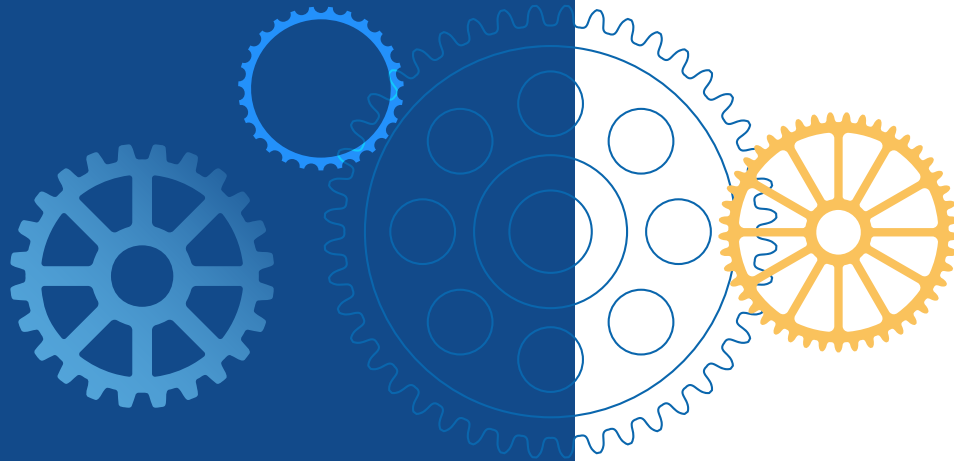
# Gestión fiscal y económica

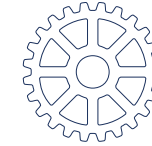
(GRI 207-1, GRI 207-2)

Desde la Dirección del Grupo Limpiolux y, en coherencia con nuestros valores fundamentales, reafirmamos nuestro compromiso con el cumplimiento de las normativas fiscales vigentes, de manera continua y sostenible en el tiempo. Para ello, contamos con el asesoramiento de un estudio impositivo de reconocida trayectoria, y con un equipo especializado dentro del área de Contabilidad y Finanzas, responsable de la liquidación, seguimiento y análisis de impuestos, así como del monitoreo permanente de las novedades tributarias.

Nuestra relación con el estudio asesor se basa en el trabajo colaborativo, que incluye revisiones conjuntas, participación en capacitaciones y eventos especializados que fortalecen nuestras capacidades internas. Contamos además con un Comité de Dirección que se reúne de manera semanal donde se tratan los temas relevantes de la organización, incluyendo la estrategia impositiva.

Asimismo, trabajamos en la planificación fiscal, tanto desde la perspectiva del flujo de fondos proyectado como en el análisis y aplicación de exclusiones impositivas previstas por la normativa vigente, lo que permitió mejorar nuestra eficiencia fiscal y fortalecer la gestión financiera del Grupo.





## 5.2 Desempeño económico sostenible

(GRI 201-1)

Entendemos que la sustentabilidad no solo se refleja en el impacto ambiental y social, sino también en la generación de valor económico a largo plazo. Nuestro modelo de negocio integra criterios de gestión responsable, eficiencia operativa y compromiso con el desarrollo sostenible, lo que se traduce en resultados económicos sólidos y alineados con nuestras metas de triple impacto.

A continuación, compartimos los principales indicadores de desempeño económico que evidencian cómo nuestra estrategia sustentable impulsa el crecimiento y la resiliencia del negocio. Durante el período reportado continuamos nuestro crecimiento mejorando el valor económico retenido en comparación con el ejercicio anterior, obteniendo los siguientes resultados:



## 5.2 Desempeño económico sostenible

(GRI 201-1)

Entendemos que la sustentabilidad no solo se refleja en el impacto ambiental y social, sino también en la generación de valor económico a largo plazo. Nuestro modelo de negocio integra criterios de gestión responsable, eficiencia operativa y compromiso con el desarrollo sostenible, lo que se traduce en resultados económicos sólidos y alineados con nuestras metas de triple impacto.

A continuación, compartimos los principales indicadores de desempeño económico que evidencian cómo nuestra estrategia sustentable impulsa el crecimiento y la resiliencia del negocio. Durante el período reportado continuamos nuestro crecimiento mejorando el valor económico retenido en comparación con el ejercicio anterior, obteniendo los siguientes resultados:

### Resultados YTD Dic 24

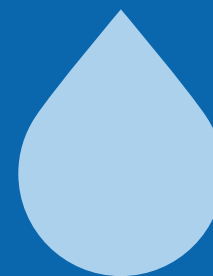
|                                       | Consolidado Final<br>YTD Diciembre 24 |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Valor económico generado              | 48.306                                |
| Ventas                                | 48.025                                |
| Ingresos financieros                  | 281                                   |
| Venta de activos                      | -                                     |
| Valor económico distribuido           | -43.211                               |
| Costo de la operación                 | -10.437                               |
| Sueldos y beneficios                  | -29.843                               |
| Pagos a proveedores de capital        | -157                                  |
| Egresos financieros                   | -669                                  |
| Pagos a gobierno en forma de impuesto | -2.105                                |
| Valor económico retenido              | 5.095                                 |
| Ventas % total grupo                  | 100%                                  |

*\*Información en millones de pesos. Se ha considerado el impuesto a los ingresos brutos como pago al gobierno en forma de impuestos.*

06

---

# Índice GRI



**Declaración de uso:** Grupo LimpioLux ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre del 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre del 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

**GRI 1 usado:** GRI 1 Fundamentos 2021

| Estándar GRI                            |   | Respuestas  | Pág.    |
|---|---|---|---------|
| <b>GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021</b> |   |   |         |
| <b>La organización</b>                  | 2-1. Detalles organizacionales  | El nombre legal de Grupo LimpioLux es LimpioLux S.A. Es una sociedad anónima cuyo domicilio legal se establece en 25 de Mayo 347 Piso 7 Oficina 711, CABA. Su sede administrativa se encuentra en Emilio Frers 2154, Martínez, Partido de San Isidro, Buenos Aires. Opera en Argentina y Uruguay (LimpioLux Uruguay S.A.).  | 29      |
|   | 2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | Las entidades incluidas en el presente reporte son: LimpioLux S.A., FBM S.A., Ceiling Solutions S.A., Dist Master S.A., T&T S.A., Envirolux S.A. y Esepe Brokers S.R.L. Grupo LimpioLux no cuenta con estados financieros consolidados auditados, ya que ninguna de las empresas del grupo tiene participación accionaria sobre las otras. Por otro lado, tampoco está obligado a presentar estados contables en forma pública al no tratarse de sociedades anónimas abiertas. A los fines de control de gestión de las compañías se integran los resultados de las diferentes entidades. | 29      |
|   | 2-3. Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto           | Período transcurrido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2024 / Frecuencia: anual / Mail de contacto: <a href="mailto:encontacto@limpiolux.com.ar">encontacto@limpiolux.com.ar</a>   | -       |
|   | 2-4. Actualización de la información                                      | No ha sido necesaria la actualización de información.   | -       |
|   | 2-5. Verificación externa   | El presente reporte no cuenta con verificación externa.   | -       |
| <b>Actividades y trabajadores</b>       | 2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales          |   | 30 a 36 |
|   | 2-7. Empleados  |   | 69 y 70 |
|   | 2-8. Trabajadores que no son empleados                                    | En el período del reporte, se registraron siete personas que no son empleadas y cuyo trabajo es controlado por el Grupo LimpioLux, a través de un contrato de pasantía suscripto con una institución académica.   | -       |



| Estándar GRI   | Respuestas   | Pág.    |
|--|--|---------|
| <b>Gobernanza</b>  |  |         |
| 2-9. Estructura de gobernanza y composición  |  | 40 a 42 |
| 2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno                                  |  | 39      |
| 2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno   |  | 40      |
| 2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos  |  | 40      |
| 2-13. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos                            |  | 41      |
| 2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad |  | 40      |
| 2-15. Conflictos de interés  |  | 45 a 46 |
| 2-16. Comunicación de inquietudes críticas   | Las inquietudes críticas se gestionan a través de un proceso formal de identificación, análisis y comunicación que asegura su tratamiento por parte del máximo órgano de gobierno. Como resultado de este proceso, establecimos planes de acción específicos, se avanzó en la resolución de algunas inquietudes críticas previamente identificadas, y se fortaleció la capacidad del Grupo para anticiparse y responder a nuevos riesgos relacionados con la ética y la integridad. Como resultado de este proceso, establecimos planes de acción específicos, se avanzó en la resolución de algunas inquietudes críticas previamente identificadas, y se fortaleció la capacidad del Grupo para anticiparse y responder a nuevos riesgos relacionados con la ética y la integridad. | 46      |
| 2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno                                 |  | 43 y 48 |
| 2-19. Políticas de remuneración  |  | 80      |
| 2-20. Proceso para determinar la remuneración  |  | 80      |

|  | Estándar GRI   | Respuestas   | Pág.       |
|--|--|--|------------|
|  | 2-21. Ratio de compensación total anual                        | La relación entre la compensación anual de la persona mejor pagada de Limpiolux y la compensación total anual media de todos los empleados (excluyendo a la persona mejor paga) es de 3. La relación del aumento porcentual en la compensación total anual de la persona mejor paga de Limpiolux con respecto al aumento porcentual medio en la compensación total anual de todos los empleados (excluyendo a la mejor paga) es de 1,81.   | 80         |
| Estrategia, políticas y prácticas      | 2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible |  | 4          |
|  | 2-23. Compromisos y políticas                                  |  | 45 a 46    |
|  | 2-24. Incorporación de los compromisos y políticas             |  | 45, 46, 48 |
|  | 2-25. Procesos para remediar los impactos                      |  | 48         |
|  | 2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas          | En 2024 se registró solo un caso que derivó en multas, mientras que no se registró ningún caso que resultara en sanciones no monetarias. El valor monetario de la multa administrativa por incumplimiento de las leyes y reglamentos que se pagaron durante el período que se informa fue de \$1.794.318.<br>La multa aplicada es por una inspección que se realizó en nuestra sede central en 2020 donde no se le exhibió al inspector documentación de seguridad e higiene ya que no contábamos con personal en el establecimiento por el aislamiento por Covid19, prestando tareas remotas. Posteriormente, cuando nos corrieron la vista hicimos el descargo y presentamos la documentación requerida el 04/04/2023. | -          |
|  | 2-28. Afiliación a asociaciones                                |  | 20 a 24    |
| Participación de los grupos de interés | 2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés   |  | 17 a 19    |
|  | 2-30. Convenios de negociación colectiva                       | El 94,2% del personal se encuentra cubierto por convenio colectivo de trabajo. El 5,8% del personal profesional no se encuentra encuadrado bajo ningún convenio colectivo de trabajo.  | -          |

| Estándar GRI                          | Respuestas  | Pág.   |
|---------------------------------------|---|--------|
| GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021          |   |        |
| Contenidos sobre los temas materiales | 3- 1 Proceso de determinación de los temas materiales | 9 a 15 |
|                                       | 3- 2 Lista de temas materiales                        | 9 a 15 |
|                                       | 3- 3 Gestión de los temas materiales                  | 9 a 15 |

ESTÁNDARES TEMÁTICOS

GRI 201 Desempeño económico – 2016

201- 1 Valor económico directo generado y distribuido

| Resultados YTD Dic 24                 |                |          |                  |                        |                    |                   |       |                                    |
|---------------------------------------|----------------|----------|------------------|------------------------|--------------------|-------------------|-------|------------------------------------|
|                                       | Limpiolux S.A. | FBM S.A. | Dist Master S.A. | Ceiling Solutions S.A. | T&T Estelares S.A. | Limpiolux Uruguay | ESEPE | Consolidado Final YTD Diciembre 24 |
| Valor económico generado              | 43.255         | 1.997    | 654              | 1.932                  | 280                | 144               | 44    | 48.306                             |
| Ventas                                | 43.053         | 1.986    | 645              | 1.872                  | 280                | 144               | 44    | 48.025                             |
| Ingresos financieros                  | 202            | 11       | 8                | 60                     | -                  | -                 |       | 281                                |
| Venta de activos                      | -              | -        | -                | -                      | -                  | -                 |       | -                                  |
| Valor económico distribuido           | -38.575        | -1.838   | -639             | -1.579                 | -406               | -158              | -15   | -43.211                            |
| Costo de la operación                 | -8.465         | -540     | -491             | -610                   | -212               | -111              | -9    | -10.437                            |
| Sueldos y beneficios                  | -27.425        | -1.174   | -145             | -856                   | -191               | -47               | -4    | -29.843                            |
| Pagos a proveedores de capital        | -157           | -        | -                | -                      |                    |                   |       | -157                               |
| Egresos financieros                   | -591           | -49      | -1               | -29                    |                    |                   |       | -669                               |
| Pagos a gobierno en forma de impuesto | -1.937         | -75      | -2               | -84                    | -3                 |                   | -2    | -2.105                             |
| Valor económico retenido              | 4.680          | 159      | 15               | 353                    | -126               | -14               | 29    | 5.095                              |
| Ventas % total grupo                  | 89,6%          | 4,1%     | 1,3%             | 3,9%                   | 0,6%               | 0,3%              | 0,1%  | 100%                               |

118 y 119

201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

La organización ha decidido actuar sobre las consecuencias de los desastres naturales colaborando con la comunidad afectada y sobre los colaboradores residentes en tales locaciones, destinando una partida económica para desastres naturales a aplicar por ejemplo a compra de muebles de primera necesidad y su traslado, o bien enviando colaboradores técnicos para revisión de instalaciones eléctricas en los domicilios de los colaboradores afectados por el fenómeno climático como inundaciones.

-

| Estándar GRI                           |  | Respuestas   | Pág. |
|--|--|--|------|
| ESTÁNDARES TEMÁTICOS                   |  |  |      |
| GRI 201 Desempeño económico – 2016     | 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación                 |  | 78   |
|  | 201- 4 Asistencia financiera recibida del gobierno   | Durante el año 2024 la empresa no recibió asistencia financiera de parte del Gobierno nacional, provincial o municipal.  | -    |
| GRI 202 Presencia en el mercado – 2016 | 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local | El sueldo bruto conformado mensual para la categoría inicial a diciembre de 2024 fue de \$671.683,00*, más, adicionales por tarea. A diferencia del salario mínimo vital y móvil de Argentina que a la misma fecha era de \$279.718,00. Lo que representa un 139,9% más de lo que el gobierno establece como salarios mínimos en nuestro país". *Referencia categoría por 8 horas. | -    |
|  | 202- 2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local                          | El 100% de los altos ejecutivos proceden de la comunidad local, tomando en cuenta al equipo de Dirección y al Comité Consultivo de la Dirección.   | 70   |

| Estándar GRI   | Respuestas  | Pág.    |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
|--|---|---------|--------|--|--------------|--|-----------|---|-------------|----------------|-------------|-------------------|------------|----------------------|-------------|---|-----------|---|-----------|---|-------------|-----------------------------------|-------------|------------------------|-----------|--------------------------------|--------------|---|-------------|---|-------------|--|-----------|---|-------------|--|
| GRI 203 Impactos económicos indirectos – 2016                          | 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados  | 24 a 25 |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
|  | 203- 2 Impactos económicos indirectos significativos  |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
|  | <p>En Limpiolux estamos comprometidos con generar impactos económicos indirectos significativos que contribuyan al desarrollo socioeconómico más allá de nuestras operaciones directas. A través de nuestras políticas de inclusión laboral, inversión en comunidades vulnerables, fortalecimiento de nuestra cadena de valor y cuidado del ambiente impulsamos mejoras en la calidad de vida, el acceso a oportunidades y el desarrollo sostenible.</p> <p>Detallamos los impactos alcanzados en el año 2024:</p> <table><tr><th></th><th>Número</th></tr><tr><td>Proveedores de la economía social y con impacto:</td><td>\$41.451.362</td></tr><tr><td>Financiación de 10 jóvenes al programa de América Solidaria Argentina:</td><td>\$289.950</td></tr><tr><td>Recertificación normas ISO 45.001 (Salud y seguridad de las personas)</td><td>\$2.740.000</td></tr><tr><td>Fee del CEADS:</td><td>\$5.337.600</td></tr><tr><td>Fee de empresa B:</td><td>USD 12.500</td></tr><tr><td>Infancia con Futuro:</td><td>\$2.500.000</td></tr><tr><td>Concurso Dream Car – Art Contest de Toyota:</td><td>\$453.750</td></tr><tr><td>Voluntariado de limpieza de costas MVL y MSI:</td><td>\$329.911</td></tr><tr><td>Bonos no remunerativos por Terminá la secundaria:</td><td>\$1.008.511</td></tr><tr><td>Inversiones por bonos de carbono:</td><td>\$2.475.200</td></tr><tr><td>Inversiones por IRECs:</td><td>\$554.880</td></tr><tr><td>Ampliación del equipo de CASH:</td><td>\$14.000.000</td></tr><tr><td>Consultora externa para la trazabilidad de la huella:</td><td>\$7.640.000</td></tr><tr><td>Recambio de luminarias en el depósito de Dist Master:</td><td>\$1.550.000</td></tr><tr><td>Capacitaciones en eficiencia energética:</td><td>\$480.000</td></tr><tr><td>Recertificación norma ISO 50.001 de oficina Martínez:</td><td>\$2.740.000</td></tr></table> |         | Número | Proveedores de la economía social y con impacto: | \$41.451.362 | Financiación de 10 jóvenes al programa de América Solidaria Argentina: | \$289.950 | Recertificación normas ISO 45.001 (Salud y seguridad de las personas) | \$2.740.000 | Fee del CEADS: | \$5.337.600 | Fee de empresa B: | USD 12.500 | Infancia con Futuro: | \$2.500.000 | Concurso Dream Car – Art Contest de Toyota: | \$453.750 | Voluntariado de limpieza de costas MVL y MSI: | \$329.911 | Bonos no remunerativos por Terminá la secundaria: | \$1.008.511 | Inversiones por bonos de carbono: | \$2.475.200 | Inversiones por IRECs: | \$554.880 | Ampliación del equipo de CASH: | \$14.000.000 | Consultora externa para la trazabilidad de la huella: | \$7.640.000 | Recambio de luminarias en el depósito de Dist Master: | \$1.550.000 | Capacitaciones en eficiencia energética: | \$480.000 | Recertificación norma ISO 50.001 de oficina Martínez: | \$2.740.000 |  |
|  | Número  |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Proveedores de la economía social y con impacto:                       | \$41.451.362  |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Financiación de 10 jóvenes al programa de América Solidaria Argentina: | \$289.950   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Recertificación normas ISO 45.001 (Salud y seguridad de las personas)  | \$2.740.000   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Fee del CEADS:   | \$5.337.600   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Fee de empresa B:  | USD 12.500  |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Infancia con Futuro:   | \$2.500.000   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Concurso Dream Car – Art Contest de Toyota:                            | \$453.750   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Voluntariado de limpieza de costas MVL y MSI:                          | \$329.911   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Bonos no remunerativos por Terminá la secundaria:                      | \$1.008.511   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Inversiones por bonos de carbono:                                      | \$2.475.200   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Inversiones por IRECs:   | \$554.880   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Ampliación del equipo de CASH:   | \$14.000.000  |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Consultora externa para la trazabilidad de la huella:                  | \$7.640.000   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Recambio de luminarias en el depósito de Dist Master:                  | \$1.550.000   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Capacitaciones en eficiencia energética:                               | \$480.000   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |
| Recertificación norma ISO 50.001 de oficina Martínez:                  | \$2.740.000   |         |        |  |              |  |           |   |             |                |             |                   |            |                      |             |   |           |   |           |   |             |                                   |             |                        |           |                                |              |   |             |   |             |  |           |   |             |  |

| Estándar GRI  | Respuestas  | Pág.   |
|---|---|--|
| <b>GRI 204 – Prácticas de abastecimiento – 2016</b> | 204- 1 Proporción de gasto en proveedores locales   | 55   |
| <b>GRI 205– Anticorrupción – 2016</b>               | 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción  | 46 a 47  |
|   | 205- 2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción   | 46 a 47  |
|   | 205- 3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas   | Durante el período del reporte no se registraron casos de despidos por corrupción ni fueron tomadas medidas disciplinarias al respecto. Tampoco hubo casos confirmados en los que se hayan rescindido o no renovados contratos con socios de negocios por infracciones relacionadas con corrupción; ni casos jurídicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la compañía o el equipo de trabajo.<br>46 a 47 |
| <b>GRI 206 – Competencia desleal – 2016</b>         | 206- 1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | Durante el período del reporte, el Grupo Limpinolux no tuvo ninguna acción jurídica material con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia.<br>-  |
| <b>GRI 207 – Fiscalidad – 2019</b>                  | 207-1 Enfoque fiscal  | 117  |
|   | 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos   | 117  |
| <b>GRI 301 – Materiales – 2016</b>                  | 301- 1 Materiales utilizados por peso o volumen   | 106 a 108  |
|   | 301- 2 Insumos reciclados utilizados  | 106 a 108  |
|   | 301- 3 Productos y materiales de envasado recuperados   | 106 a 108  |

| Estándar GRI                      | Respuestas  | Pág.   |
|-----------------------------------|---|--|
| GRI 302 – Energía – 2016          | 302- 1 Consumo de energía dentro de la organización                         | 112 a 114  |
|                                   | 302-2 Consumo de energía fuera de la organización                           | 112 a 114  |
|                                   | 302-3 Intensidad energética   | RATIO = 2,67 GJ/persona sobre un total de 2.832 personas que trabajan en Grupo Limpiolux al 31 de diciembre de 2024.   |
|                                   | 302- 4 Reducción del consumo energético                                     | -  |
|                                   | 302- 5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | Durante el 2024 iniciamos un plan de trabajo para asegurar y mejorar la trazabilidad de los consumos de todas las fuentes de la huella de carbono, incluyendo el consumo de energía y agua de las máquinas en la casa de nuestros clientes donde prestamos servicio. El plan comenzó con un relevamiento de los procesos y la información existente sobre las máquinas y el consumo de cada una. Durante el 2025 continuaremos con este plan de trabajo. |
| GRI 303 – Agua y efluentes – 2018 | 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido                       | 115  |
|                                   | 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertidos de agua          | 115  |
|                                   | 303-3 Extracción de agua  | 115  |
|                                   | 303-4 Vertido de agua   | 115  |
|                                   | 303-5 Consumo de agua   | 115  |
| GRI 305 – Emisiones – 2016        | 305- 1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)                                | 101 a 105  |
|                                   | 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)        | 101 a 105  |



| Estándar GRI  | Respuestas   | Pág.   |
|---|--|--|
| <b>GRI 305 – Emisiones – 2016</b>                           | 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)  | 101 a 105  |
|   | 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI   | 101 a 105  |
|   | 305- 5 Reducción de las emisiones de GEI   | 101 a 105  |
|   | 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)  | -<br>Durante el período del reporte, la producción, las importaciones y las exportaciones de SAO en toneladas métricas de CFC-11 (tricloro uorometano) equivalente fue de 0. |
|   | 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire         | -<br>Durante el período del reporte, no tuvimos emisiones de NOX, SOX y/u otras emisiones significativas al aire.  |
| <b>GRI 306 – Residuos – 2020</b>                            | 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos                     | 109 a 111  |
|   | 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos                                   | 109 a 111  |
|   | 306-3 Residuos generados   | 109 a 111  |
|   | 306-4 Residuos no destinados a eliminación   | 109 a 111  |
|   | 306-5 Residuos destinados a eliminación  | 109 a 111  |
| <b>GRI 308 – Evaluación ambiental de proveedores – 2016</b> | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales | 55 y 58  |
|   | Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas                              | 55 y 58  |

| Estándar GRI   | Respuestas  | Pág.  |
|--|---|---|
| <b>GRI 401 – Empleo – 2016</b>                         | 401- 1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal  | 70 a 71   |
|  | 401- 2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales                                    | 78  |
|  | 401-3 Permiso parental  | 79  |
| <b>GRI 402 – Relaciones trabajador empresa – 2016</b>  | 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales   | El Grupo Limpiolux se aboca al cumplimiento de plazos y modalidades que estipula el plexo normativo legal, sus normas internas y los convenios colectivos de trabajo que suscribe por sí o a través de las cámaras de la actividad que formalmente integre. |
| <b>GRI 403– Salud y seguridad en el trabajo – 2018</b> | 403- 1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo  | 49, 50, 89 y 92   |
|  | 403- 2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes  | 49 y 50   |
|  | 403- 3 Servicios de salud en el trabajo   | 84  |
|  | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo   | 90 y 93   |
|  | 403- 5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo  | 92  |
|  | 403- 6 Promoción de la salud de los trabajadores  | 84 y 85   |
|  | 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales | 90  |

| Estándar GRI  | Respuestas   | Pág.    |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |
|---|--|---------|------|---|---|--|---|--|-----|---|-----|---|---|---|---|---|---|
| GRI 403- Salud y seguridad en el trabajo - 2018   | 403- 8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo   | 84 y 85 |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |
|   | <div><div>403- 9 Lesiones por accidente laboral</div><div><p>El Grupo Limpiolux se aboca al cumplimiento de plazos y modalidades que estipula el plexo normativo legal, sus normas internas y los convenios colectivos de trabajo que suscribe por sí o a través de las cámaras de la actividad que formalmente integre.</p><table><thead><tr><th></th><th>2024</th></tr></thead><tbody><tr><td>La cantidad y tasa de fallecimiento resultantes de una lesión por accidentes laborales:</td><td>0</td></tr><tr><td>La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias:</td><td>0</td></tr><tr><td>La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral total</td><td>180</td></tr><tr><td>La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en Limpiolux</td><td>171</td></tr><tr><td>La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en FBM</td><td>5</td></tr><tr><td>La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en Ceiling</td><td>3</td></tr><tr><td>La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en Dist Master</td><td>0</td></tr></tbody></table><p>Los principales tipos de lesiones por accidente laboral: en el análisis de los accidentes laborales registrados durante 2024, se identificaron como más frecuentes las lesiones en manos, rodillas y ojos.</p><p>La cantidad de horas trabajadas del Grupo: 6.575.475</p><div><div><b>Grupo limpiolux</b><br/>Lesiones registrables: 180<br/>Horas trabajadas: 6.575.475</div><div><b>Limpiolux</b><br/>Lesiones registrables: 171<br/>Horas trabajadas: 6.157.675</div></div><div><b>Tasa de lesiones</b><br/>(180 / 6.575.475) x 200.000 = 5,47</div><div><b>Tasa de lesiones</b><br/>(171 / 6.575.675) x 200.000 = 5,56</div></div></div> |         | 2024 | La cantidad y tasa de fallecimiento resultantes de una lesión por accidentes laborales: | 0 | La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias: | 0 | La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral total | 180 | La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en Limpiolux | 171 | La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en FBM | 5 | La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en Ceiling | 3 | La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en Dist Master | 0 |
|   | 2024   |         |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |
| La cantidad y tasa de fallecimiento resultantes de una lesión por accidentes laborales: | 0  |         |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |
| La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias:      | 0  |         |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |
| La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral total                          | 180  |         |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |
| La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en Limpiolux                   | 171  |         |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |
| La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en FBM                         | 5  |         |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |
| La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en Ceiling                     | 3  |         |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |
| La cantidad y la tasa de lesiones por accidentes laboral en Dist Master                 | 0  |         |      |   |   |  |   |  |     |   |     |   |   |   |   |   |   |

| Estándar GRI  | Respuestas   |                 |  |     |             |         | Pág. |                 |           |     |             |         |     |   |     |     |   |   |   |   |
|---|--|-----------------|--|-----|-------------|---------|------|-----------------|-----------|-----|-------------|---------|-----|---|-----|-----|---|---|---|---|
| 403- 9 Lesiones por accidente laboral   | <b>FBM</b><br>Lesiones registrables: 180<br>Horas trabajadas: 149.200<br><br><u>Tasa de lesiones</u><br>(5 / 149.200) x 200.000 = 6,70<br><br><b>Ceiling</b><br>Lesiones registrables: 3<br>Horas trabajadas: 219.800<br><br><u>Tasa de lesiones</u><br>(3 / 219.800) x 200.000 = 2,73 |                 | <b>Dist Master</b><br>Lesiones registrables: 0<br>Horas trabajadas: 12.600<br><br><u>Tasa de lesiones</u><br>(0 / 12.600) x 200.000 = 0,00<br><br><b>T&amp;T</b><br>Lesiones registrables: 1<br>Horas trabajadas: 36.200<br><br><u>Tasa de lesiones</u><br>(1 / 36.200) x 200.000 = 5,52 |     |             |         |      |                 |           |     |             |         |     |   |     |     |   |   |   |   |
|   | En 2024 se registraron 17 casos de dolencias y enfermedades laborales registrables. Además, no hubo fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.   |                 |  |     |             |         |      |                 |           |     |             |         |     |   |     |     |   |   |   |   |
|   | <table><tr><td></td><td>Grupo Limpiolux</td><td>Limpiolux</td><td>FBM</td><td>Dist Master</td><td>Ceiling</td><td>T&amp;T</td></tr><tr><td>Lesiones por accidente laboral registrable:</td><td>180</td><td>171</td><td>5</td><td>0</td><td>3</td><td>1</td></tr></table>               |                 |  |     |             |         |      | Grupo Limpiolux | Limpiolux | FBM | Dist Master | Ceiling | T&T | Lesiones por accidente laboral registrable: | 180 | 171 | 5 | 0 | 3 | 1 |
|   |  | Grupo Limpiolux | Limpiolux  | FBM | Dist Master | Ceiling | T&T  |                 |           |     |             |         |     |   |     |     |   |   |   |   |
| Lesiones por accidente laboral registrable:   | 180  | 171             | 5  | 0   | 3           | 1       |      |                 |           |     |             |         |     |   |     |     |   |   |   |   |
| En 2024 hubo 0 lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias y 0 fallecimientos por accidente laboral. |  |                 |  |     |             |         |      |                 |           |     |             |         |     |   |     |     |   |   |   |   |
| 403-10 Dolencias y enfermedades laborales   | Logramos una mejora en la salud de las personas mediante la reducción porcentual del 4% de licencias médicas por patología musculoesquelética respecto al año 2023 asociado al programa pausas activas llevándose a cabo en 20 servicios.  |                 |  |     |             |         |      |                 |           |     |             |         |     |   |     |     |   |   |   |   |

| Estándar GRI   | Respuestas  | Pág.         |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
|--|---|--------------|--------|---|--|---------|--------|---------|--------|-------------------|-------|--|--|-------------------------------|-------|------------------------------------|-----|---|--|-------------------------------|------|------------------------------------|----|--|
| GRI 404 – Formación y educación – 2016                             | 404- 1 Promedio de horas de formación al año por empleado   | 69 y 70      |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
|  | <table><thead><tr><th></th><th>Número</th></tr></thead><tbody><tr><td colspan="2"><b>Personas capacitadas en nuestra organización</b></td></tr><tr><td>Mujeres</td><td>41,33%</td></tr><tr><td>Varones</td><td>58,59%</td></tr><tr><td>Total de personas</td><td>3.619</td></tr><tr><td colspan="2"><b>En cuanto a los perfiles, la distribución fue la siguiente:</b></td></tr><tr><td>Personas del equipo operativo</td><td>3.416</td></tr><tr><td>Personas del equipo administrativo</td><td>202</td></tr><tr><td colspan="2"><b>En términos de dedicación horaria, el promedio fue de:</b></td></tr><tr><td>Horas para personal operativo</td><td>8.92</td></tr><tr><td>Horas para personal administrativo</td><td>51</td></tr></tbody></table> <p>Además, se llevaron adelante programas específicos para la dirección, gerencias, mandos medios, personal de supervisión y administrativo, incluyendo a personal técnico, ejecutivo y operativo, con un enfoque integral en el desarrollo de habilidades clave para la gestión y el liderazgo.</p> <p>El presupuesto total invertido en capacitaciones externas fue de \$15.417.291,25. Este monto no contempla el valor del tiempo invertido en capacitaciones internas ni en las instancias dictadas por personal de prevención externos que colaboran con el cumplimiento del plan de seguridad e higiene. Adicionalmente también se invirtieron U\$S15.000 en la plataforma Crehana, que, entre varios procesos, es nuestra plataforma de e-learning implementada a fines de 2023, en donde contamos con más de 1.500 cursos asincrónicos organizados en diversas rutas de aprendizaje, según cada rol, en múltiples habilidades.</p> |              | Número | <b>Personas capacitadas en nuestra organización</b> |  | Mujeres | 41,33% | Varones | 58,59% | Total de personas | 3.619 | <b>En cuanto a los perfiles, la distribución fue la siguiente:</b> |  | Personas del equipo operativo | 3.416 | Personas del equipo administrativo | 202 | <b>En términos de dedicación horaria, el promedio fue de:</b> |  | Horas para personal operativo | 8.92 | Horas para personal administrativo | 51 |  |
|  |   | Número       |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| <b>Personas capacitadas en nuestra organización</b>                |   |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| Mujeres  | 41,33%  |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| Varones  | 58,59%  |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| Total de personas  | 3.619   |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| <b>En cuanto a los perfiles, la distribución fue la siguiente:</b> |   |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| Personas del equipo operativo                                      | 3.416   |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| Personas del equipo administrativo                                 | 202   |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| <b>En términos de dedicación horaria, el promedio fue de:</b>      |   |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| Horas para personal operativo                                      | 8.92  |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
| Horas para personal administrativo                                 | 51  |              |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
|  | 404- 2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición  | 72 a 79 y 92 |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |
|  | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera  | 73 y 78      |        |   |  |         |        |         |        |                   |       |  |  |                               |       |                                    |     |   |  |                               |      |                                    |    |  |

| Estándar GRI   | Respuestas   |  | Pág.    |
|--|--|--|---------|
| GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades - 2016        | 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados  |  | 81      |
|  | 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres   | No hacemos diferenciación entre mujeres y hombres  | -       |
| GRI 406 - No discriminación - 2016                             | 406- 1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas  |  | 81 y 83 |
| GRI 407- Libertad de asociación y negociación colectiva - 2016 | 407- 1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo | La compañía continúa asociada a la World Federation of Building Service Contractors (WFBSC) y continúa como miembro fundador y activo de la Cámara de Empresas de la Actividad (ADEL). Las personas de la organización continúan participando de manera activa en las comisiones creadas por dichas organizaciones. Asimismo, se garantiza los derechos de libertad de asociación sindical y colectivo.  | -       |
| GRI 408 - Trabajo infantil - 2016                              | 408- 1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil   | Mantenemos el compromiso contra el trabajo infantil, de conformidad con el ordenamiento legal nacional e internacional, que consagra los derechos de las infancias. En cuanto a políticas internas, disponemos de instrumentos y reglamentos que prohíben expresamente el trabajo infantil, tales como el Código de Ética, la Política de Derechos Humanos y la Política JEDI. Nuestro compromiso es respetar los derechos humanos de todas las personas vinculadas a nuestras operaciones y actividades mediante el ejercicio de la debida diligencia en esta materia. La normativa citada es aplicable no sólo a todos los trabajadores de la organización, sino también a empresas y organizaciones clientes y/o proveedores de la compañía, requiriendo a todas las partes interesadas que el cumplimiento íntegro de esta política. | -       |
| GRI 409 - Trabajo forzoso u obligatorio - 2016                 | 409- 1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio                                  | La organización por intermedio de sus políticas, procedimientos y normas busca mitigar y relacionarse con partes interesadas que tengan riesgo significativo de trabajo forzoso. Es así como, el máximo órgano de gobierno, a través de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI), es responsable de los contenidos y de garantizar el cumplimiento del Código de Ética, así como de las políticas y procedimientos de integridad y transparencia.  | 45      |

| Estándar GRI   | Respuestas   | Pág. |
|--|--|------|
| <p><b>GRI 409 – Trabajo forzoso u obligatorio – 2016</b></p>     | <p>409- 1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p> <p>Nuestro Código de Ética establece los principios y normas fundamentales que rigen a todas las empresas dentro del Grupo Limpiolux y su relación con las partes interesadas. Este código sirve como base para los procedimientos y la toma de decisiones en nuestra compañía y se aplica a todos los miembros de nuestro equipo, así como a contratistas, subcontratistas, proveedores, socios estratégicos y cualquier otra persona u organización que realice negocios con la empresa, sin importar su cargo o función. El Código está conformado por contenidos sustentados en estándares internacionales sobre Derechos Humanos.</p> <p>Asimismo, las Normas para proveedores y contratistas, definidas conforme los valores y principios del Código de Ética de la empresa, son las expectativas básicas de las empresas del Grupo Limpiolux respecto de sus proveedores y contratistas.</p> <p>Estas normas se sustentan en estándares internacionales sobre derechos humanos y prácticas laborales, alineados con el espíritu y la intención de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas como así también la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Todos los proveedores y contratistas serán evaluados por estas normas y deberán aceptarlas y cumplirlas para relacionarse con el Grupo Limpiolux.</p> <p>Dentro de las Normas para proveedores y contratistas, encontramos los estándares laborales donde, entre otros, se señala:</p> <p>Empleo voluntario</p> <p>Toda relación laboral debe ser voluntaria. No se tolerará el trabajo infantil ni el trabajo esclavo o forzado, ni la servidumbre por deudas. Los proveedores y contratistas no deberán involucrarse, ser beneficiados, ni apoyar la trata de personas.</p> <p>Cabe destacar que durante el año 2024 estas prácticas y prevención de vulneraciones al Código de Ética y de la modalidad de trabajo en la operación fueron abordadas con algunos clientes, donde mantuvimos reuniones con áreas Operativas, de Personas y de Compliance para poder intercambiar experiencias y adoptar prácticas que mejoraron lo ya establecido en la compañía ya sea en la modalidad de trabajos, programas con las personas como también respecto al abordaje de asuntos vinculados con la integridad.</p> | 45   |
| <p><b>GRI 410 – Prácticas en materia de seguridad – 2016</b></p> | <p>410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos</p>  | -    |



| Estándar GRI  | Respuestas  | Pág.    |
|---|---|---------|
| <b>GRI 411 – Derechos de los pueblos indígenas – 2016</b> | 411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas   | -       |
| <b>GRI 413 – Comunidades Locales – 2016</b>               | 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo   | -       |
|   | 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales   | 94 a 99 |
|   | <p>Para evaluar posibles impactos negativos en las comunidades, consideramos el contexto social y ambiental en el que realizamos nuestras actividades, la industria en la que operamos y los servicios y productos que ofrecemos.</p> <p>Algunos de los posibles impactos negativos incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La interrupción de relaciones comerciales con nuestras empresas y organizaciones clientes podría resultar en la pérdida de empleo para las personas afectadas.</li> <li>• La interrupción de nuestras operaciones debido a el acceso no autorizado a nuestros servicios informáticos o redes vulnerando nuestra seguridad podría resultar en la pérdida de datos para nuestra gestión operativa y administrativa.</li> <li>• La gestión de personas podría afectar los derechos humanos, incluidas vulneraciones de la salud y seguridad, discriminación y comportamientos inadecuados.</li> <li>• Nuestras operaciones pueden generar impactos ambientales adversos, como emisiones de gases de efecto invernadero y contaminación del aire, agua y suelo.</li> </ul> <p>Todas las actividades que puedan tener impactos significativos ya sean reales o potenciales, están integradas en nuestras operaciones, que abarcan desde la prestación y gestión de servicios hasta la comercialización, producción y distribución de productos. La identificación y gestión de estos impactos se extiende a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Desde nuestro Código de Ética, el Programa de Integridad, las políticas y procedimientos asociados, implementamos mecanismos de protección, reclamación y reparación para todas las partes interesadas afectadas. En cuanto al desempeño ambiental, evaluamos continuamente nuestros impactos en el agua, el suelo y el aire, y trabajamos en la prevención y reducción de posibles efectos negativos, aplicando una metodología de análisis de riesgos.</p> <p>Como parte del Sistema de Gestión Integrado (SGI) y sus procesos, esta información se mantiene actualizada,</p> |         |
| <b>GRI 414 – Evaluación social de proveedores – 2016</b>  | 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales  | 55      |
|   | 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas  | 56 y 57 |

| Estándar GRI  | Respuestas  | Pág.                       |
|---|---|----------------------------|
| <b>GRI 415 – Política Pública – 2016</b>                  | 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos<br><br>Contamos con una Política de Donaciones de modo tal que NO puedan existir aportes a funcionarios públicos, personas expuestas políticamente o pertenecientes a empresas del estado tanto a nivel nacional, provincial y municipal como en el extranjero. Durante el periodo del reporte, no realizamos contribuciones a partidos ni representantes políticos, ni posee información al respecto para reportar.           | -                          |
| <b>GRI 416 – Salud y seguridad de los clientes – 2016</b> | 416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad<br><br>416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad  | 61<br><br>66               |
| <b>GRI 417 – Marketing y etiquetado – 2016</b>            | 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios<br><br>417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios<br><br>417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing   | 62<br><br>62 y 66<br><br>- |
| <b>GRI 418 – Privacidad del cliente – 2016</b>            | 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente<br><br>No hemos recibido reclamos de este tipo en el último año. Contamos con distintos sistemas transaccionales que, a través de la segregación de roles y funciones, un modelo de administración de usuarios y una base de datos robusta garantiza la seguridad de la información y su correcto uso para nuestros clientes, proveedores y colaboradores internos. | -                          |



---

# Grupo Limpiolux

---

[www.limpiolux.com.ar](http://www.limpiolux.com.ar)