Reporte de Sustentabilidad

2022

Basado en
GRI STANDARDS

limpiolux
facility services

Empresa B Certificada

dist master · CEILING SOLUTIONS · Fbm · T&T · envirolux naturaleza + tecnología · ESEPE BROKERS DE SEGUROS

Índice

1. Carta de la CEO

CEO

2. Sobre este reporte

REP.

2.1 Parámetros para la elaboración del reporte
2.2 Grupos de interés
2.3 Procedimiento de sugerencias, quejas y reclamos
2.4 Análisis de materialidad

3. Acerca del Grupo Limpiolux

3.1 Nuestro propósito
3.2 Cómo creamos valor
3.3 Creamos impacto en ecosistema
3.4 Grupo Limpiolux en cifras
3.5 Continuidad del negocio
3.6 Cadena de valor
3.7 Gobierno Corporativo

4. Equipo

4.1 Un servicio basado en las personas
4.2 Una cultura de bienestar
4.3 Trabajar en Limpiolux
4.4 Diversidad e igualdad de oportunidades
4.5 La seguridad como cultura

5. Comunidad

5.1 Inclusión y contribución al desarrollo económico
5.2 Trabajo decente
5.3 Nuestro impacto en la comunidad

6. Ambiente

6.1 Nuestro compromiso con la acción por el clima
6.2 Gestión responsable de residuos
6.3 Consumo eficiente de energía
6.4 Huella Hídrica

7. Tabla GRI

GRI

1.

Carta de la CEO

1.

Carta de la CEO

Cuando mi abuelo fundó Limpiolux en 1966, lo hizo desde su vocación emprendedora, entendiendo que el desarrollo de un negocio familiar traería trabajo y oportunidades a su familia y a las personas que se sumaran a la empresa. Se propuso dar soluciones a sus clientes y tener un impacto en la vida de las personas a partir del empleo genuino y del unívoco sentido de comunidad que otorga el ser parte de un propósito.
Hoy, honramos esta historia y compartimos con ustedes como gestionamos el desempeño económico, social y ambiental, con estas convicciones de origen como guía, y conscientes de los desafíos del presente.

En 2022 Argentina enfrentó un escenario macroeconómico complejo y volátil, marcado por un contexto inflacionario y recesivo, que no solo afectó al desarrollo de los negocios, sino que profundizó la crisis social, con el consiguiente aumento de la brecha socioeconómica, que afecta negativamente a las trayectorias laborales y educativas de las generaciones presentes y futuras. En paralelo, nuestro país inició el año enfrentando sequías, incendios y olas de calor que reflejan la urgencia de tomar acción frente a la crisis climática.

Estas variables que impactan en nuestro negocio, también lo hacen en la vida de las comunidades de las que somos parte. Por eso, nuestra estrategia de desarrollo sostenible se enfoca en la inclusión y desarrollo de las personas; la neutralidad de carbono de nuestras actividades; y el fortalecimiento de la resiliencia de la comunidad a través del empleo formal.

Tenemos la convicción de que el empleo registrado tiene un impacto socioeconómico clave para el desarrollo sostenible del país. Por eso, nuestro modelo de negocio de impacto social se orienta al desarrollo de la fuerza laboral, fomentando la inclusión y la capacitación de personas con barreras crónicas al empleo, y garantizando el acceso al trabajo formal para miles de familias. Nos llena de orgullo compartir que, en 2022, el 40% de las personas con barreras al empleo que trabajan en Grupo Limpiolux participaron del programa de Desarrollo de la Fuerza Laboral. Este resultado significó un crecimiento de 28 puntos porcentuales en relación al 2021.

En lo referente a nuestro impacto ambiental, logramos ser una empresa neutra en carbono a partir de iniciativas vinculadas con la operación de energías renovables y la compensación del total remanente de emisiones de 2022. Además, trabajamos en medidas de reducción del impacto que van desde el uso responsable de recursos, hasta la adopción de estrategias de eficiencia operativa.

Creemos que la estrategia de sostenibilidad es fundamental para nuestro éxito a largo plazo y para lograr el bienestar de la sociedad en equilibrio con el ambiente. Por eso, en este reporte renovamos nuestro compromiso de acelerar la generación de impacto positivo y de hacerlo en conjunto con las personas que forman parte de nuestros equipos de trabajo, nuestra cadena de valor, nuestros clientes y las comunidades de las que formamos parte. Y como empresa B certificada, reafirmar el compromiso de medir nuestro desempeño social, ambiental y de gobernanza, de la misma manera que lo hacemos con los resultados económicos, al mismo tiempo que impulsamos un ecosistema de negocios con una mirada de triple impacto.

Quiero expresar mi agradecimiento y orgullo por el trabajo comprometido de cada persona del equipo del Grupo Limpiolux, por la confianza de nuestros clientes, el apoyo de nuestros proveedores, y la labor conjunta de las organizaciones con las que articulamos en iniciativas que buscan el bien común.

¡Muchas gracias por ser parte!

Cecilia Peluso | CEO de Limpiolux

2.

Sobre este reporte

2-3, 2-4, 2-5, 3-1, 3-2, 2-26, 2-29, 2-14

2.1

Parámetros para la elaboración del reporte

El presente reporte se ha elaborado conforme a los Estándares Universales 2021 de la **Global Reporting Initiative (GRI)**. Para la definición de contenidos se utilizó de referencia el mapa de materialidad del **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)** y los indicadores relevantes para las industrias de ingeniería y servicios de construcción, productos de cuidado personal y para el hogar, hoteles y alojamientos.

Este documento representa nuestro sexto ejercicio de reporte anual y describe las actividades relacionadas con la gestión de las compañías del Grupo Limpiolux para el período transcurrido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Para realizar consultas o compartir su opinión acerca de nuestro reporte de sustentabilidad, puede escribirnos a **encontacto@limpiolux.com.ar**

2.2

Grupos de interés

De manera periódica realizamos un **análisis del contexto** en el que desarrollamos nuestras operaciones para detectar aquellos aspectos que puedan afectar nuestra capacidad de brindar servicios y responder a las expectativas de los clientes y las partes interesadas.

En este ejercicio adoptamos la definición de "grupo de interés" brindada por los Estándares GRI 21, que lo considera como personas o grupos para los cuales nuestras actividades tienen un impacto económico, social o ambiental significativo, incluyendo la perspectiva de Derechos Humanos.

Además, como parte del proceso de confección del presente reporte, realizamos un análisis comparativo con otras empresas de la industria para mapear e identificar los principales grupos de interés que se consideran en el sector y compararlos con los detectados en el análisis de contexto.

2.2.1
Grupos de interés y mecanismos de participación

Grupo de interés	Mecanismos de participación
Equipos de trabajo	• Encuesta de Bienestar Integral • Programa de Gestión del Desempeño • Reuniones de trabajo • Actividades institucionales • Comité mixto en los términos de la Ley 14.408 de la Provincia de Buenos Aires • Comité de Accidentología • Encuentros de diálogo • Café Jurídico • Concurso de Mejoras de la Salud y Seguridad en el Trabajo • Encuesta de Materialidad
Proveedores	• Reuniones de trabajo • Evaluación y calificación de proveedores • Encuesta de Materialidad
Empresas y organizaciones clientes	• Reuniones de trabajo • Encuesta de Satisfacción • Encuesta de Materialidad

Grupo de interés	Mecanismos de participación
Comunidad local Incluye a organizaciones de la sociedad civil.	• Encuesta de Materialidad • Actividades institucionales
Familias de colaboradoras y colaboradores	• Encuesta de Bienestar Integral
Accionistas o inversores	• Reuniones de asamblea y directorio • Encuesta de Materialidad

Visitamos a los equipos que trabajan en nuestros servicios para compartir novedades, programas de la empresa y canales de contacto disponibles.

2.3

Procedimiento de sugerencias quejas y reclamos

2-26

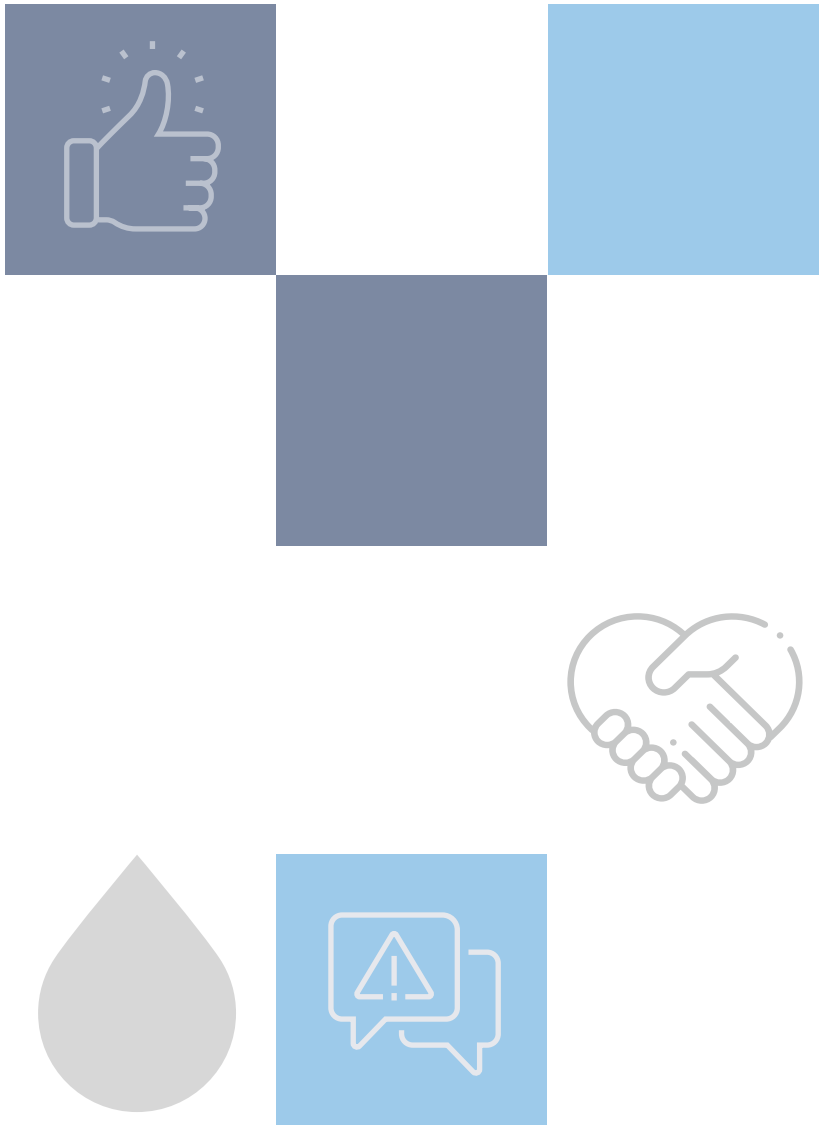
Las partes interesadas pueden encontrar información sobre la implementación de políticas y prácticas en nuestro sitio web, donde se encuentra publicado nuestro Código de Ética y la Política de Calidad, Ambiente, Eficiencia energética, Salud y Seguridad en el Trabajo.

Además, tenemos a disposición una dirección de correo electrónico en la que las personas de todos nuestros grupos de interés pueden contactarnos para enviar sus sugerencias, quejas y reclamos.

Contamos con un procedimiento formal y responsables designados para procesar la información que se recibe en esta casilla, a los efectos de resolver los requerimientos de forma oportuna y completa. Todas las denuncias son investigadas y resueltas de acuerdo con las medidas previstas en nuestros procedimientos y protocolos.

Canal de sugerencias, quejas y reclamos: **encontacto@limpiolux.com.ar**

Los reclamos de clientes se gestionan a través de nuestro equipo comercial y desde el mail de contacto **servicios@limpiolux.com.ar**



2.4

Análisis de materialidad

2-14

Para conocer la visión de nuestros grupos de interés sobre los temas más relevantes de nuestra gestión, realizamos un análisis de materialidad siguiendo la metodología recomendada por los estándares GRI 2021 para la elaboración de reportes.

Revisamos los temas materiales identificados en el proceso anterior teniendo en cuenta la redefinición del concepto de materialidad establecido por los nuevos estándares. Para ello, llevamos adelante un estudio comparativo de más de 10 organizaciones que consideramos referencias estratégicas.

A partir de estos resultados, el equipo ejecutivo del Grupo Limpiolux, junto a nuestra CEO, priorizó los 12 temas materiales que consideramos impactos significativos de nuestro negocio. Validamos la priorización con los grupos de interés por medio de una encuesta online con opciones múltiples en la que se invitó a las personas a calificar el nivel de significancia de cada impacto y cómo deberíamos priorizarlos en nuestra gestión. También se brindó la opción de que pudieran sumar otros temas que consideren relevantes. **La encuesta fue respondida por 774 personas.**

Los temas que fueron mencionados como adicionales a los priorizados por la empresa pueden ser incluidos dentro del alcance de los temas materiales claves, previamente relevados y priorizados:

- Inclusión de colaboradores: Diversidad e igualdad de oportunidades
- Bienestar de los colaboradores: Bienestar y desarrollo del equipo
- Capacitación: Bienestar y desarrollo del equipo
- Gestión de envases: Gestión responsable de residuos
- Trabajo seguro: Salud y seguridad de las personas
- Productos sustentables y con bajo impacto en el ambiente: Acción por el clima

Participación de los grupos de interés:

Equipos de trabajo	688	88,89%
Empresas y organizaciones clientes	20	2,58%
Comunidad local	20	2,58%
Proveedores	19	2,45%
Organizaciones de la sociedad civil	4	0,52%
Accionistas/Inversores	2	0,26%
Otros	21	2,71%
Total		99,99%

2.4.1
Materialidad y Agenda 2030

Identificamos los temas materiales en los que la organización tiene un impacto más significativo, y cómo desde su gestión podemos aportar a las diferentes metas planteadas por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas hacia 2030.

	Grupo de interés	ODS
1	Trabajo decente	8
2	Salud y seguridad de las personas	3
3	Gestión responsable de residuos	13
4	Bienestar y desarrollo del equipo	8
5	Continuidad del negocio	8
6	Integridad y transparencia	12
7	Diversidad e igualdad de oportunidades	5, 8 y 10
8	Eficiencia energética	7 y 13
9	Abastecimiento responsable	12
10	Acción por el clima	13
11	Huella hídrica	6, 13
12	Inclusión y contribución al desarrollo socioeconómico	4, 8 y 10

3.

Acerca del Grupo Limpiolux

Transformar a la Comunidad a través de nuestra Gestión de Servicios Sustentables

3.1

Nuestro propósito

En nuestro corazón late el espíritu de una empresa argentina de origen familiar, dedicada a servicios integrales de Facility en Argentina y Uruguay.

Trabajamos con la misión de brindar soluciones directas que permitan a las empresas enfocarse plenamente en su negocio principal, mientras confían en nuestro equipo para atender sus necesidades integrales de Facility, a través de: soluciones de higiene profesional, mantenimiento edilicio, obras, abastecimiento de productos de limpieza y seguridad, confección y diseño de indumentaria corporativa, entre otras.

Nos enorgullece asegurar servicios ágiles, eficientes y de la más alta calidad, que contribuyen a la comunidad con la creación de espacios productivos, seguros y saludables.

A través de soluciones dinámicas, forjamos alianzas estratégicas con nuestros clientes, respaldándolos y optimizando sus actividades.

Creemos que el éxito de una empresa radica en su rentabilidad y compromiso con el desarrollo humano y el cuidado del entorno. Por eso, impulsamos el bienestar de las personas de nuestro equipo creando oportunidades de formación y capacitación para promover inclusión y empleabilidad. En 2021 Limpiolux certificó como Empresa B, uniéndonos a un movimiento global que busca redefinir el sentido del éxito en los negocios. **Así, nos convertimos en la empresa B argentina con mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras.**

Con la certificación garantizamos un enfoque de gestión con altos estándares de desempeño social, ambiental y de gobierno corporativo; y además protegemos nuestra misión, dejando establecido en los estatutos de la sociedad que, además del desempeño económico, tenemos en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas y observamos la generación de valor social y ambiental positivo.

3.2

Cómo creamos valor

2-26

Nuestra propuesta de valor se basa en soluciones que integran personas, espacios, procesos y tecnologías. Nuestro foco es ayudar a las empresas clientes a garantizar entornos de trabajo cuidados y productivos, contribuyendo así al desarrollo y bienestar de las personas y comunidades.

Brindamos servicios y ofrecemos productos a organismos públicos y privados, establecimientos comerciales e industrias.

Creamos valor desde nuestras siete unidades de negocio:

limpiolux facility services

dist master

fbm FACILITY BUILDING MANAGEMENT

T&T

CEILING SOLUTIONS

envirolux naturaleza + tecnología

ESEPE BROKERS DE SEGUROS

Limpiolux

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

Limpieza, aseo y desinfección de ambientes, y sanitización de áreas | Limpieza técnica en fábricas e industrias productivas | Tratamiento en áreas de inocuidad alimentaria | Higiene y desinfección en áreas estériles y plantas de elaboración (farmacéutica y salud) | Gestión de residuos | Limpieza fina y gruesa de obra | Limpieza general y sellado de vidrios en altura | Control de plagas y fitosanitización | Limpieza de tanques de agua | Lavado de alfombras y tapizados | Tratamiento de pisos (sellado, acrilizado y vitrificado) | Mantenimiento de espacios verdes y jardinería.

FBM

Mantenimiento integral edilicio y obras que brinda servicios en Argentina.

Mantenimiento integral edilicio: predictivo, preventivo y correctivo | Ejecución de obras y asistencia en proyectos | Gerenciamiento de servicios y optimización de recursos energéticos | Sistemas de ventilación, calefacción y aire acondicionado | Sistemas eléctricos, iluminación e iluminación de emergencia | Otros servicios de mantenimiento.

Dist Master

Almacenamiento, venta y distribución de insumos en Argentina.

Venta de maquinarias, herramientas, insumos y equipamiento de limpieza | Venta de Elementos de Protección Personal (EPP) | Administración y seguimiento de inventarios | Control de calidad y preparación de pedidos | Inventarios serializados | Trazabilidad de productos y lotes | Distribución en CABA, GBA e interior, geolocalización y tracking | Seguimiento y reporte de entrega, y administración de devoluciones.

CEILING SOLUTIONS

Soluciones especializadas en retail y grandes superficies que brinda servicios en Argentina.

Aseo y sanitización | Gestión de residuos.

T&T

Soluciones integrales de indumentaria corporativa en Argentina.

Atención comercial personalizada para relevamiento de indumentaria y uniformes | Diseño creativo inspirado en nuevas tendencias | Confección y producción de uniformes de punta a punta.

ENVIROLUX

Solución de limpieza y desinfección ecológica que ofrece productos en Argentina.

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

ESEPE

Soluciones de brokers de seguros que brinda servicios en Argentina.

Soluciones de seguros para cada riesgo o requerimiento empresarial, industrial, comercial o personal | Auditoría de seguros vigentes | Análisis de riesgo de la actividad y asesoría | Servicio de back office: certificados de cobertura, gestión de deudas y cobranzas, denuncias y recupero de salarios.

3.3

Creamos impacto en ecosistema

2-28

Asociaciones de las que formamos parte y tenemos un rol activo:

- Asociación de Empresas de Limpieza de la República Argentina (ADEL)
- Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Argentina - American Chamber (AMCHAM)
- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)
- Consejo Empresario de Sistema B Argentina
- Cámara Empresaria de Medio Ambiente (CEMA)
- Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo infantil (CONAETI)
- Mesa de Trabajo de la Municipalidad de Vicente López

Trabajamos cerca de otras empresas del ecosistema de triple impacto. En noviembre de 2022 realizamos un panel con Marian Ventura de Done (empresa B), Peta Friedrich de Tonka y Tonka Solar (empresa B), Ale Gorosdich de Farmacity y Cecilia Peluso, CEO del Grupo Limpiolux.

3.4

Grupo Limpiolux en cifras

2-7

7 Unidades de negocio | **2** Países | **12** Provincias en las que damos servicio

2952 personas forman parte del equipo

2937 personas en Argentina

15 personas en Uruguay

Limpiolux (división higiene)	2736
FBM	87
Dist Master	6
Ceiling Solutions	88
T&T	20
Uruguay	15

37% Mujeres

63% Varones

2570

Empleos a **tiempo completo** en relación de dependencia.

382

Empleos a **tiempo parcial** en relación de dependencia.

3.5

Continuidad del negocio

3-3: continuidad del negocio

La continuidad de nuestras operaciones depende de sostener los servicios contratados, y así mantener y hacer crecer nuestra capacidad de creación de fuentes de empleo. De esto también depende el impacto positivo que podemos generar en términos de oportunidades de inclusión y desarrollo de personas con barreras crónicas al empleo, lo cual contribuye a la integración y crecimiento económico de las comunidades de las que formamos parte.

La continuidad del negocio está directamente ligada al contexto. La inestabilidad económica causada por la inflación, la devaluación de la moneda y la falta de acceso a divisas extranjeras que ocurren en Argentina dificultan el mantenimiento de las operaciones de las empresas, la sostenibilidad de las cadenas de pago y el acceso a financiamiento. Además, los cambios en materia de política pública y regulaciones fiscales, laborales, comerciales, entre otras, pueden tener un impacto significativo, especialmente si se producen de manera repentina.

Asimismo, debemos prever interrupciones en el suministro de materias primas, energía y otros recursos, así como riesgos sanitarios, como lo fue la pandemia del virus COVID-19. Por último, consideramos el riesgo de situaciones de emergencia que puedan poner en peligro a las personas o la propiedad, y puedan demandar el uso de recursos no habituales para su control.

Además, los riesgos climáticos, como inundaciones, sequías y terremotos que puedan interrumpir las operaciones y afectar nuestra capacidad operativa.

Los potenciales impactos negativos en relación a la continuidad del negocio **son abordados desde el análisis y seguimiento de nuestra matriz de contexto**, la revisión de la planificación estratégica y los principios establecidos en nuestro Código de Ética y Conducta; y los mecanismos de protección, reclamación y reparación, previstos en el Programa de Integridad.

3.5.1
Cómo garantizamos nuestro servicio

3-3: continuidad del negocio

Nuestra estrategia de continuidad del negocio se basa en una planificación estratégica adaptativa. Desde 2022 planificamos usando metodologías ágiles de revisión transversal y periódica, cocreadas por representantes de todas las empresas.

Además, de forma anual desarrollamos un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) de la organización, que revisamos en una matriz de contexto que contiene planes de acción que involucran a todas las áreas.

Como parte de los procedimientos de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI) contamos con un procedimiento de "Prevención y respuesta ante emergencias", que se ejecuta en el caso de situaciones críticas que puedan afectar la operación, e incluyen la capacitación, comunicación y coordinación de las partes interesadas, y la gestión de los recursos para el restablecimiento de las operaciones. Además, el sistema aborda el procedimiento de simulacros o pruebas para potenciales emergencias en nuestras instalaciones, como incendios, derrames y escapes de gas. También contamos con un Plan de Evacuación, tanto para la sede central, como para las sucursales, en el que se especifican los roles y responsables, así como las acciones a tomar para su abordaje. El área de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene (CASH) es la encargada de planificar y coordinar los simulacros.

Por otra parte, el tema requiere del diálogo y la gestión continua con nuestras empresas clientes. Dado que un gran porcentaje de las personas que trabajan en la empresa prestan servicios en establecimientos de otras organizaciones, trabajamos con las firmas para prever el acceso a información y capacitación sobre procedimientos de emergencia y respuesta de sus respectivas operaciones. De esta manera, el área de Calidad Ambiente Seguridad e Higiene coordina la realización de los simulacros de derrames y accidentes con las personas que supervisan el servicio. Si la empresa cliente no realiza simulacros, Limpiolux hace una inducción sobre el punto de encuentro determinado para el servicio, con una frecuencia mínima anual. Cuando la compañía cliente no disponga de un plan de evacuación, el área de Operaciones y CASH determina las acciones a implementar en caso de emergencia.

El diálogo con quienes nos contratan es una gestión diaria fundamental, que se realiza desde el área de Operaciones, para mitigar los impactos de cualquier situación que pueda poner en riesgo la prestación de servicios, como huelgas de transportes, cortes de rutas, declaraciones de feriados no previstos en el calendario nacional, entre otras.

3.5.1.1
Nuestro Sistema de Gestión Integrado

3.5.1.2 3-3: Continuidad del negocio, 403-2

La continuidad del negocio se monitorea de forma continua desde nuestro Sistema de Gestión Integrado certificado bajo **normas ISO.**

La Dirección revisa por lo menos una vez al año todos los procesos del Sistema de Gestión Integrado, para asegurar su consistencia, adecuación, eficacia y mejora continua.

Realizamos una revisión y auditoría del sistema para identificar áreas de mejora, desvíos y oportunidades de aprendizaje. En 2022, la empresa TÜV Rheinland realizó la auditoría externa de seguimiento de nuestro Sistema de Gestión Integrado para Limpiolux, FBM y Dist Master. El proceso resultó en la recomendación de la certificación de las normas ISO 9.001, 14.001 y 45.001 para las tres unidades de negocio mencionadas y de la ISO 50.001 como norma de sitio de nuestra casa central. Para las unidades de negocio de Ceiling y T&T existe un proceso de revisión del Sistema de Gestión Integrado, pero no se audita de manera externa.

Todos los procesos del Sistema de Gestión Integrado son analizados por el Comité de Gestión, el cual revisa la Política Integrada, los objetivos anuales, los resultados de auditorías, la retroalimentación de clientes, el desempeño de los procesos y conformidad del servicio, las estadísticas de seguridad, salud y ambiente, las recomendaciones de mejora, entre otros temas.

Con vista a la mejora continua del Sistema de Gestión Integrado, realizamos capacitaciones para intensificar el sistema de detección, análisis y corrección de desvíos; que complementamos con reuniones con el área de Operaciones para agilizar las respuestas a los tratamientos de los hallazgos.

Logros del período en relación al Sistema de Gestión Integrado:

- **97%** de **HALLAZGOS RESUELTOS**
- **97%** de **OBSERVACIONES RESUELTAS**
- **97%** de **NO CONFORMIDADES RESUELTAS**
- **97%** de **OPORTUNIDADES DE MEJORA IMPLEMENTADAS**
- **100%** de **RECLAMOS RESUELTOS**
- **1062** horas de **CAPACITACIÓN CUMPLIDAS**

3.6

Cadena de valor

3-3: Abastecimiento responsable, 2-6

Sabemos que a través de nuestras compras tenemos el poder de generar oportunidades de inclusión social y de impulsar una nueva economía más inclusiva, equitativa y regenerativa.

El abastecimiento del Grupo Limpiolux es estratégico para el negocio y para cumplir nuestro propósito. Promovemos la colaboración con nuestra cadena de valor con la visión de que, en alianza, podemos abrir poderosas oportunidades para minimizar el impacto ambiental negativo y maximizar el impacto social positivo de lo que hacemos.

Las prácticas de abastecimiento responsable traen impactos positivos reales y potenciales para nuestra organización. Para empezar, nos ayudan a alinearnos a marcos internacionales requeridos por el mercado, como los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Luego, nos permite proteger la reputación del negocio y lograr una perspectiva de inversión atractiva. Además, garantizar prácticas de sostenibilidad sólidas en nuestra cadena de valor, nos ayuda a reducir costos operativos y mejorar el rendimiento empresarial.

Identificamos como oportunidad de mejora fortalecer nuestro procedimiento de evaluación de proveedores para conocer mejor el nivel de gestión de sustentabilidad de nuestra cadena de suministro y los impactos reales y positivos que podemos generar en conjunto.

Nuestra cadena de valor

> Abastecimiento de bienes y servicios

- Proveedores de servicios
- Proveedores de insumos

> Comercialización

- Modelo integral de Facility
- Multi-servicios
- Servicios individuales

> Desarrollo de operaciones

- Equipo de trabajo comprometido, calificado y capacitado en Argentina y Uruguay

> Clientes

- Sector privado
- Sector público

3.6.1
Abastecimiento 100% responsable

3-3: Abastecimiento responsable, 204-1, 414-1

Trabajamos de manera articulada con la cadena de valor para impulsar el abastecimiento responsable en nuestras operaciones.

Seleccionamos a contratistas y proveedores de manera objetiva y transparente, a través de un proceso que se basa en criterios de precio, calidad, compromisos ambientales y sociales y antecedentes. Una vez seleccionadas, las compañías o profesionales deben dejar por escrito su aceptación de los principios y valores establecidos en nuestro Código de Ética, a las normas para proveedores y contratistas, y a la política integrada en materia de Calidad, Ambiente, Eficiencia Energética y Seguridad y Salud en el Trabajo.

100% de nuevos proveedores evaluados con criterios sociales y ambientales.

100% de proveedores nacionales.

3.6.2
Transformación de triple impacto

3-3: Abastecimiento responsable, 308, 414-2

Nuestro negocio se encuentra en un proceso de transformación de triple impacto que incluye a la cadena de valor. Por ello, en 2022 nos propusimos conocer la gestión social y ambiental de nuestros proveedores críticos.

Llevamos adelante una consulta online que fue respondida por 12 empresas proveedoras que brindaron información sobre su gestión ambiental, incluyendo huella de carbono y eficiencia energética, así como sobre aspectos con impacto social positivo y triple impacto. Todas las empresas que respondieron la encuesta contaban con alguna certificación ISO, en su gran mayoría la norma ISO 9.001 de Calidad, y cuatro de estas cuentan con la certificación en la norma ISO 14.001 de Ambiente. Además, confirmamos que el 50% de las empresas proveedoras de nuestro grupo cuentan con algún sistema institucional de seguridad e higiene.

En 2022, nos pusimos el objetivo de sumar 10 organizaciones proveedoras responsables por año. El resultado fue la incorporación de 12 empresas proveedoras que gestionan sus impactos sociales y ambientales.

12 nuevas empresas proveedoras con impacto incorporadas.

Evaluación de la cadena de valor	2022
Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo a criterios ambientales	2,5
Proveedores evaluados en relación a sus impactos ambientales (cantidad)	242
Proveedores identificados con impactos ambientales negativos (cantidad)	0
Proveedores identificados con impactos ambientales negativos con los que se haya acordado mejoras	0
Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo a criterios sociales	2,5
Proveedores identificados con impactos ambientales negativos con los que se haya puesto fin a la relación	0
Proveedores evaluados en relación a sus impactos sociales (cantidad)	242
Proveedores identificados con impactos sociales negativos (cantidad)	0
Proveedores identificados con impactos sociales negativos con los que se haya acordado mejoras	0
Proveedores identificados con impactos sociales negativos con los que se haya puesto fin a la relación	0

3.7

Gobierno Corporativo

2-10, 2-12, 2-13

Como empresa B certificada, las decisiones de gobierno del Grupo Limpiolux son tomadas considerando aspectos sociales, económicos y ambientales, con el objetivo de crear valor positivo a nivel social y ambiental.

Todas las unidades de negocio poseen como máximo órgano de gobierno a la asamblea de socios de las respectivas compañías y como órgano de administración y representación a sus respectivos directorios que son seleccionados bajo el proceso dispuesto en cada uno de sus estatutos. En el caso de Limpiolux, un Directorio compuesto por un mínimo de un/a director/a o máximo de cinco, con una duración de tres años en sus mandatos.

A su vez, todas las unidades de negocio del Grupo, en lo que respecta a la parte ejecutiva, poseen un mismo Directorio Ejecutivo. La CEO de Limpiolux es quien tiene el máximo nivel de responsabilidad sobre los impactos. Delega la responsabilidad de la gestión de impactos económicos, sociales y ambientales en los equipos ejecutivos de las áreas de Finanzas y Control, Comercial, Operaciones, Supply Chain, Sistemas y Tecnología, Personas y Procesos, e Impacto. Su rol es absoluto en cuanto a la toma de decisiones de los principios, valores, misión, políticas aplicables, estrategia, metas y propósito de la sociedad con el desarrollo sostenible.

La gestión de impactos del Grupo Limpiolux se informa mensualmente al más alto órgano en reuniones donde se muestran los indicadores, se analizan los desvíos respecto de los objetivos fijados mensualmente y se definen los cambios a realizar en la estrategia.

El máximo órgano de gobierno interactúa con los grupos de interés por intermedio de la Dirección Ejecutiva, las gerencias y mandos medios, para apoyar los procesos de desarrollo sostenible, fiscalizando y velando por su cumplimiento y evolución. Los resultados son considerados en base a las metas y objetivos propuestos en la estrategia y procesos de la empresa.

3.7.1
Nuestro Directorio Ejecutivo

2-9

Cecilia Peluso

CEO / Directora de Personas y Cultura

Enrique Omodei

Director de Operaciones

Sebastián Peluso

Director Comercial

Norberto Peluso

Director Financiero

3.7.2
Comités

2-9

Mesa de Directorio
Integrada por la CEO y Directora de Personas y Cultura, Director Financiero, Director Comercial y Director Operativo.

Comité de Gestión
Integrado por la CEO, Directores/as, y líderes de las áreas de Comercial, Operaciones, Finanzas y Control, Operaciones, Supply Chain, IT e Impacto.

Su función es aportar información necesaria para la definición y revisión de la estrategia, objetivos y planes a la Dirección, teniendo en cuenta el contexto interno y externo.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
Integrado por representantes de las áreas de Servicio Médico, Departamento de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene, Operaciones y personas invitadas de otros equipos de trabajo.

Su función es analizar incidentes y accidentes y proponer acciones para evitar su recurrencia. Además, monitorear las acciones implementadas y realizar los cambios necesarios.

Comité de Huella de Carbono
Integrado por representantes de Sustentabilidad, Procesos, Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene, Compras, Operaciones y equipos invitados.

Su función es liderar y coordinar los esfuerzos de medición, seguimiento y reducción de la huella de carbono del Grupo Limpiolux, así como concientizar a las partes involucradas.

Mesa de Integridad
Integrada en 2022 por el Director de Operaciones, la Directora de Personas y Cultura, líderes de las áreas de Personas y Legales.

Su función es crear y mantener el programa de integridad y transparencia para la prevención de riesgos de corrupción, a nivel interno y de la cadena de valor, promoviendo la confiabiliadad y un entorno de negocios competitivo y justo.

Comité de Sistema de Gestión de la Energía
Integrado por representantes de los equipos de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene, Procesos, FBM y asesoría externa.

Su función es definir la línea base y los puntos de consumo energético significativos para establecer las acciones de mejora, promover la concientización y determinar criterios y métodos de control y análisis de la información del desempeño energético.

3.7.3
Ética y transparencia

3-3: Integridad y Transparencia

La integridad y transparencia son aspectos esenciales de nuestra conducta empresarial responsable e impactan directamente en la confianza de las partes interesadas, por eso es un impacto significativo que debemos gestionar.

En un contexto de creciente demanda hacia las empresas, creemos que la gestión y divulgación proactiva de nuestras prácticas de ética y transparencia promueven la toma de decisiones informadas y mejores diálogos. Entre los impactos potencialmente negativos se encuentra cualquier situación en la que una persona del Grupo Limpiolux no cumpla con la normativa vigente y procedimientos internos, exponiendo el buen nombre de la compañía ante la sociedad, el equipo y otras partes interesadas.

Gestionamos el tema desde el análisis de impactos, tanto reales como potenciales, en nuestra matriz de riesgo o de integridad, y el análisis de contingencias. El relevamiento, análisis y preocupaciones críticas en relación a estos temas se exponen en el Comité de Integridad, conformado por gerencias de las diferentes áreas de la compañía.

Asimismo, como Empresa B guiamos nuestra conducta por los lineamientos y compromisos asumidos en la certificación, que fueron incorporados en los respectivos estatutos de las empresas, con la presentación y aprobación ante la Inspección General de Justicia (órgano de contralor) y de la Dirección de Personas Jurídicas de la Provincia de Buenos Aires.

3.7.4
Los valores que nos guían

Nuestra misión
Satisfacer los requerimientos de nuestros clientes, buscando siempre la excelencia, mediante la mejora continua de nuestros servicios y la eficiencia de los procesos.

Nuestra visión
Ser la empresa líder en prestación de soluciones integrales de Facility en la región. Nuestra ventaja competitiva se desarrolla sobre la base de valores que guían el accionar de nuestros colaboradores, e incluyen el cuidado del ambiente y la creación de valor económico para la comunidad, los clientes, los empleados y los accionistas.

Realizamos reuniones de capacitación y sensibilización periodícas.

Valores

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

RESPETO
Por nuestros clientes, nuestros/as colaboradores/as y la comunidad de la que somos parte.

INNOVACIÓN
Mejoramiento continuo de nuestros servicios y procesos.

COMPROMISO
Elegimos el presente para comprometernos con el futuro.

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

3.7.5
Código de Ética

2-23, 409-1

Nuestro Código de Ética es un compromiso que asumimos todas las personas que formamos parte de las compañías del Grupo Limpiolux. A través de él, nos comprometemos a actuar bajo principios rectores de confianza y transparencia, basados en valores como calidad, respeto, innovación, compromiso y sustentabilidad.

Contiene los principios y reglas fundamentales que gobiernan a las empresas del Grupo y la relación con sus partes interesadas, y constituye la base que nutre a los procedimientos y toma de decisiones en la compañía. Aplica a personas del equipo, contratistas, sub-contratistas, compañías proveedoras y socios estratégicos, así como otras personas u organizaciones que lleven a cabo negocios con las empresas del Grupo Limpiolux, independientemente del cargo o de la función que ocupen.

El **respeto** hacia las personas y los Derechos Humanos es un compromiso fundamental que formalizamos en nuestro Código de Ética.

Los contenidos del Código de Ética 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.

El máximo órgano de gobierno es responsable de los contenidos y garantiza el cumplimiento del Código de Ética, las políticas y procedimientos de integridad y transparencia, por medio del Sistema de Gestión Integrado.

El Código y la Política se encuentran disponibles en nuestro sitio web, para ser consultados por quien lo requiera. La suscripción a los principios de nuestro Código de Ética es condición para iniciar una relación comercial con el Grupo Limpiolux, ya sea como proveedores o clientes.

Código de Ética del Grupo Limpiolux

Ver más

3.7.6
Prevención de la corrupción

2-15, 2-23

En nuestro Código de Ética se establece la necesidad de llevar a cabo las actividades en forma transparente, con integridad y defendiendo los legítimos intereses de la compañía para evitar situaciones que impliquen conflicto de intereses, ya sea personal o institucional.

En el supuesto de la existencia de desvíos o incumplimientos, la empresa posee canales de denuncia, detallados en este reporte, para que las partes interesadas los den a conocer. Entre ellos se encuentra la casilla de correo electrónico **encontacto@limpiolux.com.ar.** También se reciben reclamos de forma presencial en la sede administrativa de la empresa, por correo postal o a través de nuestras redes sociales.

El Programa de Integridad y Transparencia incluye todas las normas, políticas y procedimientos de la compañía como Normas para proveedores, Política de Obsequios y Atenciones, Política de Donaciones y Política de Diversidad. Estos procedimientos internos limitan el accionar con clientes o funcionarios, en acuerdo con los valores previstos en el Código de Ética.

3.7.7
Mecanismos de reclamo

2-25

Nuestro Procedimiento Interno de Sugerencias, Quejas y Reclamos garantiza que se brinde tratamiento a la totalidad de contactos, a través de un circuito administrativo de recepción, respuesta y guarda a los efectos de que sean resueltos en forma oportuna, completa, confidencial y justa. El proceso busca que se gestione de manera veraz y oportuna, tomar las medidas que se consideren necesarias y, de corresponder, recomendar las adecuaciones internas requeridas para prevenir futuras quejas o reclamos en relación a este tema.

Además, contamos con un Procedimiento de Resolución de Conflictos Laborales Interpersonales que define un proceso de actuación en el caso de que alguna persona presente una queja sobre una situación que pueda entenderse como conflictiva. Animamos a las personas de la organización a informar estas situaciones y oportunidades de mejora, para garantizar el bienestar del equipo, el buen desarrollo de las tareas en la empresa, así como también una eficiente prestación de servicios.

3.7.8
Remediación y prevención de impactos

2-15, 2-23

Para asegurar nuestra conducta responsable asumimos compromisos que validamos a través de certificaciones y auditorías, como las normas ISO que se describen a lo largo del reporte. Estas certificaciones nos permiten establecer procesos para poder gestionar, remediar y establecer las mejoras oportunas ante un impacto negativo.

Entre ellas, la certificación de Empresa B por la que asumimos el compromiso de gestionar con los más altos estándares de ética, y considerando criterios sociales y ambientales. Si bien solo se encuentra certificada la empresa Limpiolux, todas las actividades, información y estatutos de las unidades de negocio fueron consideradas en la auditoría de evaluación, a excepción de ESEPE, por lo que incorporan estas prácticas y compromisos a sus operaciones.

4.

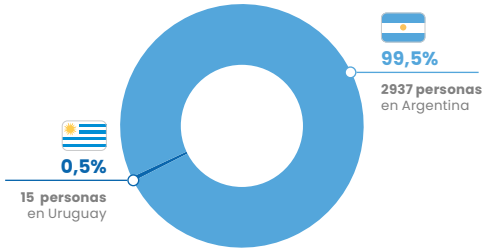
Equipo

4.1

Un servicio basado en las personas

Las personas son el corazón y el motor de nuestro negocio. Quienes formamos parte del Grupo Limpiolux creemos que creando oportunidades y haciendo crecer a las personas podemos brindar el mejor servicio a quienes nos eligen, mientras impulsamos una nueva economía más inclusiva y equitativa.

2952
personas forman el **Grupo Limpiolux**



597 **nuevas mujeres** contratadas en 2022

1431 **nuevos varones** contratados en 2022

Argentina

1079 mujeres (36,7%)
802 a tiempo completo
277 a tiempo parcial

1858 varones (63,3%)
1768 a tiempo completo
90 a tiempo parcial

Uruguay

13 mujeres
0 a tiempo completo
13 a tiempo parcial

2 varones
0 a tiempo completo
2 a tiempo parcial

Distribución geográfica del equipo	Equipo
Argentina	**2937**
> Buenos Aires	2431
> Chubut	7
> Ciudad Autónoma de Buenos Aires	257
> Córdoba	37
> Formosa	1
> Mendoza	49
> Neuquén	2
> San Juan	19
> San Luis	1
> Santa Cruz	8
> Santa Fe	96
> Tierra de Fuego	8
> Tucumán	21
Uruguay	**15**
> Montevideo	15
Total	**2952 personas**

4.2

Una cultura de bienestar

3-3: Bienestar y desarrollo del equipo

Creemos que solo cuando las personas se sienten bien pueden dar lo mejor de sí. Por eso, promovemos una cultura de bienestar que diferencia la experiencia de trabajo en cada una de nuestras unidades de negocio. Tenemos la convicción de que esto tiene un impacto directo en la satisfacción de las personas que trabajan en Limpiolux, mejora el sentimiento de pertenencia, el compromiso y la motivación para poder aumentar la productividad y disminuir el ausentismo, lo que incide directamente en el desempeño del negocio.

Por nuestra experiencia, sabemos que un equipo que carece de bienestar presenta un bajo compromiso con las tareas y el propósito de la empresa; registra problemas de salud; aumenta la rotación; corre el riesgo de bajar la calidad del servicio y proyecta una imagen negativa. Por todos estos motivos, buscamos crear una cultura de bienestar que promueva la eficiencia y cada persona se sienta valorada por su aporte.

La cultura organizacional que estamos construyendo valora tanto el desempeño de las personas como su bienestar. Para lograrlo, las diferentes áreas y unidades de negocio se comprometen a trabajar en fortalecer cinco comportamientos culturales necesarios: trabajo en equipo, reconocimiento, autonomía y responsabilidad, coherencia y comunicación de la estrategia.

En 2022, llevamos adelante un plan de Cultura de Bienestar, con el objetivo de aumentar en un 15% el alcance de nuestros programas de impacto social en las personas del equipo y lograr un nivel de compromiso del 70%, a nivel Grupo, medido a través de nuestra encuesta integral que incluye aspectos de bienestar, clima y cultura. Ambos objetivos fueron alcanzados al cierre del año.

4.2.1
Bienvenida a Limpiolux

Todas las personas que ingresan a la empresa atraviesan un programa de inducción que tiene como propósito la inmersión en nuestra cultura y cuyos contenidos varían de acuerdo al tipo de cargo que ocupará.

En la inducción se incluyen temas para conocer a la empresa y sus unidades de negocio, aspectos de sustentabilidad, cultura y comportamiento esperados, salud y seguridad en el trabajo, Código de Ética y aspectos relevantes de compras.

46 inducciones administrativas en Limpiolux

1680 inducciones operativas

68 inducciones en FBM

Desde finales de 2022, la inducción del equipo administrativo y técnico se realiza desde un sistema de e-learning llamado **Academia B-lux**. Así, cada persona que ingresa puede autogestionar su inducción con el acompañamiento del equipo de Selección. El proceso finaliza con una evaluación de contenidos en la misma plataforma.

Construimos una cultura de bienestar y promovemos sus valores mediante diferentes instancias de conversación y aprendizaje que suceden a lo largo del año.

Al incorporarse al equipo, todas las personas de las áreas profesionales y administrativas forman parte de los "Entrenamientos para la transformación" en los que reciben su primer acercamiento a la cultura organizacional. Aquí se comparten los cinco comportamientos culturales que debemos fortalecer para incrementar el bienestar. En 2022 realizamos 9 entrenamientos que alcanzaron a 135 participantes.

Además, impulsamos una serie de conversaciones que llamamos "Desayunos para la transformación", a cargo de líderes del Grupo Limpiolux, y entrenamientos bimestrales "Metro cuadrado", dirigidos a equipos que necesiten afianzar los comportamientos culturales en los que reflexionan acerca de su aporte para fortalecerlos.

Por último, organizamos talleres de bienestar en los que abordamos diferentes temas relacionados con la cultura que queremos construir, así como para impulsar nuestro impacto social positivo. En 2022 realizamos talleres sobre diversidad y género, corresponsabilidad, antidiscriminación, celebración y reconocimiento entre las personas y el vínculo entre jóvenes, tecnología y las familias. Estos temas fueron identificados en la **Encuesta de Bienestar Integral** con el objetivo de favorecer un espacio laboral más amigable, diverso y empático.

4.2.2
Todo empieza por vos

Como la mayor parte de las personas del equipo se desempeña físicamente en los establecimientos de nuestras empresas y organizaciones clientes, buscamos trabajar el sentido de pertenencia e identidad con el Grupo Limpiolux. Ese es el propósito de los recorridos "Todo empieza por vos", que llevamos adelante de manera periódica, en los que escuchamos a nuestro equipo y les acercamos información respecto de los programas que tenemos para potenciar su bienestar integral.

4.2.3
¿Cómo estoy?

Visitamos a nuestros equipos en servicios para compartir la importancia de llevar una vida saludable. Aprovechamos la oportunidad para hacer chequeos de presión arterial, evaluar altura, peso corporal y calcular el Índice de masa corporal de quienes lo deseen, para dar seguimiento y orientación con nuestro Departamento de Salud y Bienestar.

8 servicios visitados

45 personas recibieron orientación

4.2.4
Todo empieza por vos

Utilizamos una metodología cuantitativa para medir el clima de trabajo en la comunidad del Grupo Limpiolux. La encuesta contempla una concepción integrada de bienestar que incluye la dimensión de la salud física y emocional de las personas, la cultura y clima laboral, la familia y las condiciones sociodemográficas.

A partir de octubre del 2022, y luego de un trabajo conjunto entre las áreas de Personas y Cultura, se generó una sola encuesta en la organización que integra las encuestas de: cultura, clima y Todo Comienza en Familia (una indagación orientada a conocer a las personas desde sus necesidades y su estructura de oportunidades sociales y familiares).

Este diagnóstico y evaluación nos permite comprender la realidad de las personas del equipo y contemplar situaciones complejas. Con esta información podemos desarrollar iniciativas innovadoras para potenciar el bienestar. Durante 2022 hemos relevado, bajo una escucha atenta, a un total de 1088 personas del equipo.

En lo que respecta al clima y a la cultura organizacional, en 2022 creció el indicador de "compromiso del equipo" en 10 puntos porcentuales (73%) en relación con el año anterior. Es importante destacar que el total se basa en un recorte de la muestra de 300 personas sobre este indicador, versus las 1088 encuestadas en otras dimensiones. A partir de las métricas pudimos identificar aspectos necesarios a trabajar como la satisfacción con las oportunidades de desarrollo en la organización (37,5% de conformidad) o la satisfacción en relación al trato respetuoso sin importar género, orientación sexual, religión, nacionalidad o capacidad (33,8% de disconformidad).

Por último, desarrollamos una Encuesta Integrada de Bienestar que nos permite medir el nivel de satisfacción de las personas de nuestro equipo con respecto a aspectos de su vida laboral, familiar, social y personal. Los niveles se miden en formato semáforo, en donde el rojo implica un malestar, es decir, que se encuentran en situaciones adversas para constituir su bienestar integral. El color amarillo implica un bienestar regular en el que las personas luchan por no caer en una situación de malestar. Por último, el color verde representa a las personas que presentan una satisfacción integral en su bienestar.

Semáforo de bienestar integral de nuestra comunidad

- **31,9%** de bienestar
- **37,1%** de bienestar regular
- **31%** de malestar

La Encuesta Integrada de Bienestar, además, nos brinda datos significativos sobre las condiciones de vida de nuestro equipo y nos guía para trabajar sobre su desarrollo. Por ejemplo, encontramos que el 44,2 % de nuestro equipo no ha finalizado el secundario. Este dato refuerza nuestro compromiso con la educación y desarrollo de las personas.

4.2.4.1
Soporte psico socio familiar

Acompañamos el bienestar integral de nuestra comunidad de forma activa durante todo 2022 a través de orientaciones psicosociales a las personas del equipo y sus familiares.

18 personas

25 acompañamientos

4.2.4.2
Desconexión digital

Para sumar a nuestro objetivo de equilibrar el trabajo con la familia, en 2022 realizamos una capacitación en "Desconexión digital y hábitos saludables" de la que participaron 64 personas.

4.2.5
Propuesta de beneficios

401-2

Los beneficios como seguro de vida, asistencia sanitaria (casos convencionados), cobertura por incapacidad e invalidez, cobertura por accidentes de trabajo y provisiones por jubilación son disposiciones legales en Argentina. Por lo tanto, son derechos universales amparados por las diversas leyes (laborales, previsionales, civiles) de cada persona que trabaja formalmente.

Otros beneficios aplicados por la empresa son:

Servicio de comedor
70% del cubierto bonificado en comedor para las personas que trabajan en la sede central.

Descuentos en productos de higiene
30% de descuento en productos de higiene y desinfección aplicable a todo el personal.

Bono por Matrimonio
10% del sueldo bruto de regalo aplicable a todo el personal.

Regalo por nacimiento
Ajuar de bebé de regalo por nacimiento de hijo/a aplicable a todo el personal.

Bonos por fin de estudios secundarios
Bono del **50% del sueldo básico** por única vez, a modo de premio, para quienes completen el programa "Terminá la Secundaria". El beneficio comprende a supervisores/as y personal de operaciones de Limpiolux, FBM, Dist Master, y T&T.

Adelanto de sueldos y préstamos
Adelanto de sueldo o préstamo blando basado en análisis previos, por un monto de **hasta 50% del sueldo normal** y habitual de la persona, salvo casos de especial gravedad o urgencia debidamente acreditados conforme art 130 LCT. Aplicable a todo el personal del Grupo Limpiolux con una antigüedad igual o mayor a 6 meses.

Cochera privada
Beneficios para personal de Dirección, Gerencias y Subgerencias que trabajan en la **sede central.**

4.3

Trabajar en Limpiolux

3-3: Bienestar y desarrollo del equipo, 404-1

Sabemos que la formación constante y las oportunidades de desarrollo generan un círculo virtuoso: no solo incrementa la satisfacción de las personas con su empleo sino que mejora la calidad del servicio, el desempeño y eso aumenta nuestra competitividad en el mercado.

Todas las personas, al ingresar al equipo de trabajo, reciben la capacitación introductoria o inducción y formación relacionada con sus funciones. Durante la relación laboral pueden recibir capacitación adicional, de acuerdo con lo que determina la persona responsable del área, y que puede tomar la forma de cursos internos realizados por personal externo y/o interno a la empresa o cursos de capacitación externa.

Además, contamos con un programa de desarrollo de la fuerza laboral enfocado en personas con barreras crónicas al empleo, para su formación en habilidades que ayuden a su empleabilidad.

Más información sobre el programa de desarrollo de la fuerza laboral en el capítulo **Comunidad.**

5943

horas totales de capacitación en 2022

2,16

horas promedio por persona

Horas de formación	Promedio	Total
Distribución por género		
Mujeres	2,24	2421
Varones	1,89	3522
Distribución por categoría laboral		
Administración	7,6	1065
Operaciones	1,85	4738
Técnico	5,6	140

4.3.1
Terminá la secundaria

Trabajamos en alianza con el **Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires** para impulsar la participación de personas de nuestro equipo y de sus familias en este programa de educación a distancia para completar estudios de nivel secundario.

Contribuimos con la difusión entre nuestro equipo e incentivamos, a quienes lo deseen, a cursar de manera presencial. Además, reforzamos la invitación a los "Encuentros de diálogos" en los que compartimos estas iniciativas. En 2022, asistieron 109 personas a estos espacios.

Desde 2021 ofrecemos un acompañamiento en el proceso de orientación vocacional e información sobre dónde y cómo estudiar, con el objetivo de ayudar a las personas del equipo que terminan el secundario.

10 personas **egresaron del secundario** por modalidad virtual en 2022

28 personas inscriptas en cursada virtual

34 personas inscriptas entre equipo y sus familiares

4 personas recibieron mentorías

4.3.2
Equilibramos competencias

Las matrices de habilidades son cuadros de competencias estandarizadas que evalúan capacidades técnicas de las personas y sirven para detectar brechas de conocimiento, y reducirlas con una propuesta de capacitación apropiada.

En las matrices se definen competencias claves para uno o más roles y un estándar según jerarquía. Posteriormente, se evalúa el estado de la persona para detectar las brechas. Durante 2022, se implementaron matrices de habilidades para 27 personas del área operativa con roles de Gerencia Zonal y Supervisión. Las competencias clave para estos roles se dividieron en habilidades técnicas, como manejo de máquinas; y habilidades blandas, como liderazgo, trabajo en equipo y relaciones interpersonales.

27 personas **del área operativa** alcanzadas con las matrices de habilidades en 2022

4.3.3
Gestión del desempeño

404-3

Evaluamos el desempeño de las personas del equipo, considerando su tipo de posición, de manera anual y por etapas.

Medimos el desempeño de quienes trabajan en posiciones Administrativas, Ejecutiva y Gerenciales, mediante la definición de objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y a tiempo) y la evaluación de comportamientos culturales. De esta manera, podemos comprender el desempeño en retrospectiva, teniendo en cuenta lo que se debe lograr y cómo. En esta metodología participan las personas que al final del año calendario cuentan con al menos seis meses de antigüedad en la organización.

Para las personas de equipos operativos o de servicio, el alcance de la medición de desempeño es definido anualmente por la Gerencia Operativa, y se basa en la evaluación de comportamientos culturales.

901 personas
participaron del **Programa de Gestión de Desempeño**

33% del equipo
recibió una **evaluación de desempeño**

Evaluación de desempeño	Total	Porcentaje
Distribución por género		
Mujeres	50	39%
Varones	57	61%
Distribución por categoría laboral		
Ejecutivo (Administracion central y supervisores)	107	10% (*)
Mujeres	50	47%
Varones	57	53%
Operaciones	**794**	**88% (**)**
Mujeres	303	39%
Varones	491	61%

(*) del público objetivo (901 personas)
(**) del público objetivo (901 personas)

4.4

Diversidad e igualdad de oportunidades

3-3: DIversidad e igualdad de oportunidades, 405-1, 406-1

Creemos en que una cultura de bienestar se funda en un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, en el que se respeten y potencien las diferencias y fortalezas de cada persona. Por eso ponemos nuestros esfuerzos en generar las condiciones para asegurar las mismas oportunidades a todas las personas y promover un ambiente de convivencia y celebración de la diversidad, siendo esta un valor constitutivo de nuestra empresa.

Definimos la diversidad como el reconocimiento de las múltiples identidades que confluyen en nuestros lugares de trabajo, familias y comunidad: género, nacionalidades, culturas, etnias, orientaciones sexuales, generaciones, historia, habilidades, capacidades y todas las características que hacen únicas a cada persona.

La inclusión simboliza un espacio en donde todas las personas puedan participar plenamente en la generación del éxito de la empresa y donde cada una es valorada por su talento, sin prejuicios. Un ambiente laboral inclusivo involucra a las personas, mejora la toma de decisiones y aumenta la creatividad y la innovación, aspectos que definen nuestro liderazgo en servicios integrales.

Sabemos que para construir esta cultura, la base es asegurar la igualdad de oportunidades. Nuestro "Procedimiento de Reclutamiento e Ingreso del Personal" nos guía en este compromiso a la hora de elegir personas para nuestro equipo. Y la "Política de Diversidad" garantiza el compromiso permanente con estos valores durante la relación laboral. Ambas herramientas buscan crear oportunidades sin sesgos para personas en situación social de vulnerabilidad o con barreras al empleo. Además, acompañamos a quienes se suman al equipo en las diferentes etapas de su vida, con planes y programas acordes a embarazos, estudios, jubilación, o ante situaciones como la violencia intrafamiliar.

0 casos de discriminación identificados en 2022

405-1 Diversidad en Limpiolux					
Personas que trabajan en Limpiolux	**Analistas, asistentes y personas de servicio**	**Jefaturas**	**Gerencia**	**Dirección**	**Total**
Varones	1838	8	9	3	1858
Mujeres	1071	2	4	2	1079
Por grupo de edad					
Menores de 30 años	988	0	0	0	988
Entre 30 y 50 años	1449	7	5	2	1463
Mayores de 50 años	472	3	8	3	486

405-1 Diversidad en el órgano de gobierno (Directorio)	
Por género	**2022 (%)**
Varones	3 (60%)
Mujeres	2 (40%)
Por grupo de edad	
Menores de 30 años	0
Entre 30 y 50 años	2 (40%)
Mayores de 50 años	3 (60%)

4.4.1
Amar y trabajar

En 2022 presentaremos una nueva propuesta, con **perspectiva de género**, para mejorar el bienestar integral de nuestra comunidad.

"Amar y Trabajar" busca escuchar y acompañar a las mujeres durante el período de licencia por maternidad. Además de brindarles herramientas e información para facilitar su reinserción laboral, les ayuda a preservar su empleo, especialmente a mujeres que suelen quedar a cargo de la mayor parte de las tareas de cuidados. Así, por ejemplo, facilitamos encuentros sobre corresponsabilidad y planificación familiar.

De acuerdo con nuestra Encuesta de Bienestar Integral, existe una brecha en la dedicación a las tareas de cuidados entre mujeres y varones de casi 10 puntos porcentuales. También, identificamos que las mujeres dedican entre 4 a 6 horas semanales a la elaboración de la comida o la compra de productos para el hogar o alimentos.

6 encuentros
de **Amar y Trabajar** en 2022

7 mujeres
beneficiarias

Amar y trabajar

4.4.1.1
Frená la violencia

Según la encuesta que realizamos en 2022, el 69% de las personas que forman nuestro equipo dicen vivir frecuentemente situaciones de micro violencia intrafamiliar. Por ello, desde 2020 contamos con un protocolo de actuación ante casos de violencia de género e intrafamiliar. Esto incluye el acompañamiento y orientación a las personas para sostener su bienestar integral.

8 personas recibieron orientación ante casos de violencia intrafamiliar

4.4.1.2
Generación Activa

404-2

Acompañamos a las personas próximas a jubilarse en la transición de su vida laboral activa hacia una nueva etapa. Con "Generación Activa" brindamos herramientas que les permitan minimizar el impacto del cambio y encarar esta etapa de una forma planificada y positiva, facilitando un espacio de asesoría y contención.

13 personas alcanzadas en 2022

4.4.1.3
Plan Acercándonos

Queremos estar más cerca de las personas y ayudar a mejorar el bienestar de sus familias. Por eso, creamos un procedimiento para priorizar las autorizaciones de cambio de servicio a personas con familias monoparentales, quienes se encuentren estudiando y en los casos en los que se considere riesgoso para mujeres por el horario o el territorio.

68 personas relocalizadas en 2022

4.5

La seguridad como cultura

3-3: Salud y seguridad de las personas, 403-3

La salud y la seguridad son aspectos fundamentales de un ambiente de trabajo positivo, y para el Grupo Limpiolux esto incluye la salud y seguridad en el trabajo.

El Sector de Salud y Bienestar, en conjunto con el sector de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene (CASH), son responsables del análisis, identificación y posterior minimización o eliminación de peligros asociados al ámbito laboral, a través de diversos procesos y documentos.

Además, contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, del que participan las áreas de CASH, Personas, Servicio Médico y Operaciones, que realiza encuentros mensuales para impulsar la colaboración y el compromiso de las personas del equipo en la identificación y evaluación de los riesgos. En estos se revisan las estadísticas de accidentalidad y se analizan para identificar oportunidades de mejora y establecer acciones correctivas para evitar su repetición. El área envía de forma mensual el reporte y las estadísticas de accidentología a personas de Supervisión y Gerencia.

En 2022 actualizamos el procedimiento de Gestión de Incidentes y Accidentes y se capacitó a personas de Supervisión y Gerencia sobre el procedimiento. También se consideró como medida estándar la revisión de la Matriz de Riesgos y su significancia, para actuar de forma preventiva en la identificación de riesgos que no hayan sido contemplados previamente.

Para determinar la incidencia o riesgo de enfermedades para las personas de nuestro equipo realizamos un Relevamiento de Agentes de Riesgos (RAR). Es una Declaración Jurada del personal en la que se detalla a los trabajadores que se encuentran expuestos a alguno de los Agentes de Riesgos relacionados posiblemente a enfermedades profesionales según la normativa vigente. A partir de este listado se llevan a cabo los exámenes médicos periódicos a todo el personal expuesto a algún agente de riesgo, según lo establecido por normativa, en conjunto con la ART correspondiente.

Llevamos adelante un programa anual de sensibilización en temas de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene y Salud y Bienestar, no solo para mejorar el conocimiento en estos aspectos sino para lograr la eficiencia de los procesos de trabajo operativo, generar una cultura de prevención, reducir accidentes y mejorar la calidad del servicio a través de la prevención.

Es importante destacar que las operaciones de FBM, Dist Master y Limpiolux se encuentran certificadas bajo la norma ISO 45.001 de Salud y Seguridad en el trabajo.

Objetivos de Salud y Seguridad alcanzados en 2022

- Se logró una **reducción de accidentes** in itinere en Dist Master que fue de 0,42% en 2021 a **0%** en 2022.
- Se logró una **reducción de accidentes** de trabajo totales de Limpiolux que fue de 1,04% en 2021 a **0,94%** en 2022.
- **7,5% reducción de ausentismo** por enfermedades no relacionadas con Covid.
- **4% de ausentismo** por COVID que se superó al obtener un resultado anual de 0,9%.
- **100% de participación** en el plan de salud ocupacional anual.
- **158 dosis de vacunas** antigripales aplicadas.
- **19% de colaboradores** con mejoras alcanzadas en los inscriptos en el programa "¿Cómo estoy?" (45 personas se inscribieron voluntantariamente y la meta era ≥ 10 %).

Resultados de accidentología

limpiolux facility services	**In itineres:** 142 **Accidentes de trabajo:** 162 **Total: 304**
Fbm	**In itineres:** 4 **Accidentes de trabajo:** 6 **Total: 10**
dist master	**In itineres:** 0 **Accidentes de trabajo:** 7 **Total: 7**
CEILING SOLUTIONS	**In itineres:** 5 **Accidentes de trabajo:** 5 **Total: 10**
T&T	**In itineres:** 1 **Accidentes de trabajo:** 0 **Total: 1**

52,79% fueron accidentes de **trabajo** | **47,21%** accidentes **In Itinere**

0,94% **accidentes totales promedio** (-6,93% respecto del resultado 2021 que fue 1,01%)

4.5.1
Capacitación en salud y seguridad

403-5

Contamos con tres planes anuales de capacitación enfocados en salud, bienestar y aspectos de seguridad laboral y ambiental.

Plan anual de capacitación en Salud y Bienestar

Programa dirigido al personal administrativo, de supervisión y operaciones. Se divide en siete módulos:

Módulos	Participantes
Protocolo y vacunación Covid-19	120
Prevención cardiovascular y vida saludable	198
Efectos del tabaco sobre la salud y drogas de abuso	149
Curso de primeros auxilios y RCP	25
HIV/SIDA y enfermedades de transmisión sexual	69
Capacitación sobre la tensión en consultorio médico	33
Emergencias y urgencias médicas	62

Las capacitaciones fueron dictadas de forma presencial en diversos servicios y sede central, y de manera virtual para facilitar la participación. En paralelo, se compartió el material a todo el equipo a través de diversas plataformas virtuales.

36 hs. de capacitación **656 personas capacitadas**

Plan anual de capacitación CASH para servicios

Programa dirigido a todo el personal de servicios. Se compone de una inducción y seis módulos que incluyen:

- Inducción al Sistema de Gestión Integrado
- Riesgos de seguridad y salud ocupacional y aspectos ambientales significativos
- Análisis de tarea segura e instructivos de trabajo
- Evacuación y emergencias; primeros auxilios
- Contención de derrames
- Prevención de accidentes laborales
- Manejo seguro y responsable
- Gestión ambiental

Las capacitaciones son realizadas por las personas de prevención de manera presencial según el cronograma anual.

3358 hs. de capacitación **1364 personas capacitadas**

Plan anual de Capacitación CASH para administración

Programa dirigido a todo el personal administrativo. Se compone de una inducción y cuatro módulos que incluyen:

- Inducción al Sistema de Gestión Integrado (ISO: 9001, 14001, 45001, 50001)
- Gestión de hallazgos y su tratamiento
- Confección del Registro de Accidentes e Incidentes
- Gestión de la Energía y Gestión Ambiental
- Evacuación y Emergencias
- Manejo defensivo, seguro y responsable

Las capacitaciones fueron realizadas de manera remota según el cronograma anual.

169 hs. de capacitación **96 personas capacitadas**

Además, en 2022 se realizaron cuatro encuentros de capacitación no planificados sobre el Sistema de Gestión Integrado, para reforzar el conocimiento en los equipos de liderazgo de operaciones en servicios.

4.5.1.1
Atención médica

403-6

Ofrecemos atención médica en las oficinas centrales de la compañía. Nuestro departamento de Salud y Bienestar está integrado por personal médico, de enfermería y administrativo, y atienden consultas espontáneas y para la prevención de la salud, vacunación, entre otros.

En 2022 continuaron trabajando en el seguimiento y acompañamiento clínico y emocional de las personas con casos confirmados de Covid-19 o aisladas por contacto estrecho. También atendieron consultas relacionadas, ayudaron con la documentación respaldatoria de hisopados, tiempos de aislamiento y vacunación. En algunas situaciones en las que la obra social o prepaga no lo cubrió, se contrató la realización de hisopados.

1046 personas **aisladas** por prevención de Covid-19 en 2022

4.5.1.2
Campañas de prevención

403-6

En 2022 impulsamos diferentes campañas para impulsar una cultura de prevención en relación a la salud de las personas del equipo y sus familias. Se compartieron por los canales internos, como el correo electrónico, la red corporativa Viva Engage y la revista La Gota.

- Campaña de vacunación antigripal
- Golpe de calor: ¿Cómo prevenirlo?
- Cuidá tu piel en verano, y todo el año
- Consejos para comenzar a realizar actividad física
- Cuidado de la salud visual
- Semana Mundial de la Inmunización (vacunación)
- Día Mundial de la Hipertensión Arterial
- Día Mundial del Cáncer de Piel
- Concientización de la salud bucodental
- Semana Mundial de la Lactancia Materna
- Día Mundial de la Salud Sexual/HIV-Sífilis
- Día Mundial de la Lucha Contra el Cáncer de Mama
- Concientización de ACV (accidente cardiovascular)
- Alimentación e hidratación en épocas calurosas

4.5.1.3
Concurso de ideas

Organizamos un concurso de ideas para mejorar la seguridad y la salud de las personas del Grupo Limpiolux. El objetivo fue incentivar a los equipos a que, basándose en su experiencia en su espacio laboral, presenten ideas que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo, con el objetivo de alcanzar el máximo nivel de seguridad y salud, y difundir mejores prácticas.

12 personas participaron del **concurso de ideas**

14 ideas **presentadas**

4.5.2
Diálogo continuo

403-6

Tenemos un compromiso activo con la consulta y la participación de las personas del equipo, en todos los niveles y funciones, para la definición de aspectos de salud y seguridad en el trabajo.

- Comunicación con supervisores y gerentes zonales
- Comité Mixto: espacio en el que participan representantes de Personas, Asuntos Jurídicos, Calidad, Ambiente y Seguridad e Higiene (CASH) y Operaciones.
- Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Encuentros de diálogo trimestrales en los que se abordan temas de gestión y procesos

La convocatoria está a cargo del área de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene, en conjunto con otras áreas operativas. En estos encuentros se incluyen temas y aspectos a ser tratados referidos a la calidad de los servicios prestados, cuidado ambiental y uso eficiente de la energía y aspectos referidos a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. En materia de Salud y Seguridad en el trabajo, se hace hincapié sobre el cumplimiento de los requisitos legales y del sistema, y la colaboración en la determinación e implementación de medidas de seguimiento para remediar impactos negativos. Se pone énfasis en los diferentes aspectos incluidos en el Código de Ética, en especial los relacionados a la no discriminación y el respeto como instrumento de mejora de las condiciones de trabajo.

39 encuentros **de diálogo de Salud y Seguridad** desarrollados en el 2022

También contamos con un procedimiento para gestionar en forma integrada y adecuada los espacios de consultas y participación de los equipos, que incluye aspectos relativos al cuidado ambiental, eficiencia energética, seguridad y salud en el trabajo y temas de sustentabilidad. En 2022 relevamos 18 propuestas bajo el Registro de Participación y Consulta.

4.5.3
Café jurídico

Generamos un espacio de charlas con el sector operativo dirigidas a personas líderes de equipo de servicios para resolver problemáticas referidas al cumplimiento regulatorio. Allí se brinda asesoramiento y atención personalizada atenta a las necesidades de cada área del sector de Operaciones.

En 2022 se realizaron seis encuentros de Café Jurídico.

4.5.4
Gestión de riesgos

403-1, 403-2,403-7

Establecemos, implementamos y mantenemos procesos de identificación continua y proactiva de los peligros de salud y seguridad, mediante la generación de matrices de riesgo y del cumplimiento del Código de Ética. Se tiene en cuenta la forma de organización del trabajo, los factores sociales (incluyendo la carga de trabajo, horas de trabajo, victimización y acoso e intimidación) y el liderazgo y la cultura de la organización. Asimismo, contamos con un procedimiento de Evaluación de Riesgos de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Implementamos un procedimiento de Gestión de Incidentes y Accidentes, el cual establece los requerimientos para registrar y reportar de forma estandarizada la estadística de eventos ocurridos. De acuerdo con el procedimiento de Consulta y Participación, los resultados se discuten de forma mensual, dentro del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo. Se promueve la participación del equipo en las reuniones del Comité para conocer, entre otras cosas, sus observaciones, opiniones y criterios sobre diferentes aspectos del Sistema de Gestión Integrado.

En forma anual, el área de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene (CASH) genera el Plan de visitas a los servicios. Estos se eligen según la cantidad de turnos, la dificultad de las tareas y el análisis de los informes de auditorías internas y externas anteriores.

Las visitas planificadas tienen por objetivo relevar el estado de las condiciones ambientales y de seguridad en los servicios; prevenir accidentes por condiciones inseguras; detectar cambios en las condiciones de seguridad de los servicios; brindar capacitación en temas específicos energía, ambiente, seguridad y salud; e incorporar la información obtenida al SGI para la mejora continua.

Salvo que se detecte alguna condición que requiera actuar en forma inmediata, mensualmente CASH analiza las listas de verificación y determina acciones dentro del Sistema de Gestión Integrado. De igual modo, contamos con procesos de auditorías internas realizadas anualmente para los procesos, y semestralmente para los servicios. Además, una vez por año se realiza una auditoría externa que certifica bajo normas ISO.

En 2022 realizamos una auditoría externa de seguimiento de nuestro Sistema de Gestión Integrado para las unidades de negocio: Limpiolux, FBM y Dist Master, bajo las normas ISO 14.001:2015 e ISO 45.001:2018. A su vez, Limpiolux atravesó una auditoría externa de segunda parte realizada por la auditora TUV, para una licitación de la empresa Pan American Energy en nuestra sede central.

5.

Comunidad

5.1

Inclusión y contribución al desarrollo socioeconómico

3-3: Inclusión y contribución al desarrollo socioeconómico

Como Empresa B, en Limpiolux tenemos una profunda convicción del rol de los negocios para cambiar realidades. Y creemos que solo si nos involucramos activamente podremos ayudar a cerrar las brechas sociales e impulsar un desarrollo socioeconómico inclusivo y sostenible. Este es el sentido de nuestro propósito: **transformar a la comunidad a través de nuestra gestión de servicios sustentables.**

La contribución a la inclusión y el desarrollo socioeconómico es el eje de nuestro modelo de negocio de impacto. Como empresa de mano de obra intensiva, nuestro foco es generar oportunidades y trabajo decente para personas con barreras crónicas al empleo y promover su desarrollo.

Creamos impacto positivo en todo el ciclo de vida laboral de las personas: a partir de generar oportunidades genuinas para el primer empleo; fomentar el empleo de personas con barreras para conseguirlo; garantizar la continuidad de un empleo o ayudar a reinsertarse a personas que pasaron tiempo sin él; y facilitar instancias de aprendizaje y desarrollo para quienes se suman a nuestro equipo y sus familias, de manera continua.

En un contexto local marcado por la precarización e informalidad laboral, que en Argentina alcanza al 44% de las personas en actividad, de acuerdo con el Centro de Estudios Metropolitanos, promover la inclusión y la empleabilidad es nuestro impacto socioeconómico más significativo. En definitiva: generar empleo genuino y dar oportunidades.

5.2

Trabajo decente

3:3: Trabajo decente, 206-1, 409-1

Tenemos la convicción de que el trabajo formal es la base para promover la equidad, la diversidad, la inclusión y la igualdad de acceso a oportunidades. En Limpiolux, no solo promovemos el trabajo decente desde el cumplimiento del marco laboral y el pago de una retribución justa por las tareas realizadas, sino que propiciamos que se de en un contexto de bienestar, salud y seguridad que permita el desarrollo de las personas y sus familias, como lo describimos en el capítulo Equipo.

A nivel individual, el trabajo decente es una fuente de sociabilidad y empoderamiento para las personas. Desde una perspectiva socioeconómica, este no solo genera ingresos estables, sino que garantiza a las personas el acceso a beneficios otorgados por ley, como la seguridad social, la bancarización y las prestaciones de salud del sistema de obras sociales.

A nivel ecosistema, el trabajo decente crea un clima de competencia leal y ayuda a propiciar un desarrollo socioeconómico sostenido, inclusivo y justo. Por eso, participamos activamente en la cámara empresaria del sector, la Asociación de Empresas de Limpieza (ADEL). Desde allí, colaboramos en la misión de que todas las empresas asociadas cumplan con la normativa vigente y la prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo que regula las relaciones laborales del sector.

También, somos parte de la Red de Empresas para Erradicar el Trabajo Infantil, un espacio de diálogo público-privado integrado por más de 100 organizaciones, entre empresas y asociaciones empresarias, todas involucradas y comprometidas con la problemática del trabajo infantil y adolescente.

5.2.1

Programa de desarrollo de la fuerza laboral

3-3: Inclusión y contribución al desarrollo socioeconómico, Bienestar y desarrollo del equipo, 404-1

Nuestro programa de desarrollo de la fuerza laboral busca que las personas puedan adquirir habilidades que las hagan crecer individualmente y, a la vez, mejoren su empleabilidad, lo que impacta positivamente no sólo en sus oportunidades sino en la mejora de capacidades de la industria en general. Se enfoca en las personas de nuestro equipo que presentan barreras crónicas al empleo como la baja escolaridad (estudios medios no finalizados), la residencia en barrios populares, los bajos ingresos y personas extranjeras.

En 2022, nos propusimos dos objetivos fundamentales en materia de desarrollo de la fuerza laboral como modelo de negocio de impacto. En primer lugar, identificar el porcentaje de personas que trabajan en nuestra organización con barreras al empleo; y en segundo lugar, aumentar la cantidad de participantes de nuestro programa de desarrollo de la fuerza laboral. Así, llegamos a conocer que una gran mayoría de nuestro equipo presenta barreras crónicas al empleo (88,16%).

88,16%

del equipo presenta al menos una **barrera crónica al empleo.**

40%

del equipo es alcanzado por el **Programa de Desarrollo de la Fuerza Laboral**

5.2.2
Habilidades para la vida

Ayudamos a las personas que ingresan a Limpiolux a incorporar herramientas, valores y habilidades que les servirán, tanto para desempeñarse profesionalmente como en su vida personal. "Habilidades para la vida" es un curso breve de una hora en el que compartimos contenidos teóricos y prácticos en relación al trabajo en equipo, los comportamientos esperados en el trabajo y herramientas para la búsqueda de empleo.

195 **personas formadas** en 2022

5.2.3
Empleo Joven (CABA)

En 2022 participamos del programa Empleo Joven, del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. El programa ayuda a crear oportunidades de empleo a personas jóvenes de entre 18 y 24 años, de la Ciudad de Buenos Aires, ofreciendo tasas diferenciales de contratación durante el primer semestre a las empresas que lo impulsen. Los mayores estímulos se brindan en poblaciones vulnerables de zonas más desfavorables o barrios populares, con dificultades para acceder a empleos de calidad o que presentan subempleo.

Además, las personas que se suman a través de Empleo Joven ingresan a nuestro programa de capacitaciones para incrementar sus habilidades y promover su empleabilidad, lo que ayuda a mejorar la calificación de la mano de obra para toda la industria.

26 **personas jóvenes** incorporadas a Limpiolux gracias a Empleo Joven

5.2.4
PANAL (Vicente López)

Somos parte de la mesa de empresas de la Municipalidad de Vicente López y, desde 2019, acompañamos el programa PANAL, una iniciativa de articulación público privada enfocada en el problema de empleabilidad de las personas jóvenes de esta ciudad.

Nos sumamos al programa del segundo semestre de 2022 con el objetivo de brindar herramientas a las personas jóvenes para que amplíen sus oportunidades de empleo, construyan su proyecto de vida y desarrollen competencias laborales en un espacio de reflexión y autoconocimiento en el que pudieran identificar sus recursos personales y fortalecer su autoestima. Dimos apoyo a los simulacros de entrevistas laborales con dinámicas teórico-vivenciales.

5.2.5
Ser una empresa familiarmente responsable

403-4

Nos basamos en la investigación y el conocimiento de nuestra comunidad para diseñar soluciones innovadoras que generen valor positivo en las personas que integran nuestra comunidad y sus familias.

La investigación "Todo comienza en familia", parte de nuestra Encuesta de Bienestar Integral, y busca describir todas las dimensiones de la vida familiar y la situación habitacional de las personas de nuestra comunidad. Esta instancia de aprendizaje e innovación social, humana y familiar nos facilita comprender las problemáticas de las personas y su entorno, para impulsar el desarrollo de soluciones con impacto social relevante, alineadas al propósito de la empresa y a los desafíos que plantea la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

1088 personas participaron de la encuesta **Todo comienza en familia** en 2022

Es una herramienta clave para ayudar a construir, monitorear, evaluar e identificar las mejores alternativas para generar impacto social en nuestra comunidad. La investigación es llevada a cabo por un equipo interno en conjunto con una especialista en investigación.

A partir de los resultados, se rediseñan y alinean los programas e iniciativas en los ejes de salud y bienestar, violencia en las familias, equilibrio trabajo y familia y educación para el bienestar.

Principales hallazgo de la encuesta en 2022:

Limpiolux es el primer empleo formal del 42% de nuestro equipo

44,2% de nuestro equipo **no finalizó el secundario**

30,5% vive en un **barrio popular**

14% presenta falta de acceso a la red de **agua potable**

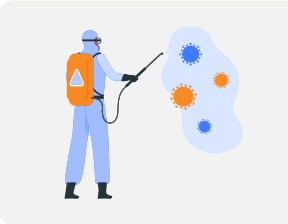
5,6% de nuestra población son **personas migrantes**

5.2.6
DESATAr nuevas oportunidades

DESATA es nuestro programa de doble crecimiento: propone la formación de personas de nuestro equipo en habilidades nuevas y nos permite crecer en competitividad, con soluciones y servicios creados para responder a las necesidades de quienes nos eligen.

El programa se basa en un modelo crecer-crecer con nuestros clientes y colaboradores. Al contratar a personas que forman parte de nuestro equipo nos ayudan a poder impulsar su desarrollo y empleabilidad, generando impacto positivo en toda la cadena de valor.

Como parte del programa, quienes participan incorporan habilidades y oficios tales como pintura, construcción en seco, albañilería, economía familiar, micro pulverización y optimización de la calidad de aire interior.



37 **trabajos de micropulverización**
realizados durante el año por quienes egresaron de **DESATA en 2021**

5.3

Nuestro impacto en la comunidad

203-1, 203-2, 413-1

En el Grupo Limpiolux creemos que el éxito de nuestra empresa no se puede medir únicamente en números financieros, sino que se debe evaluar el impacto que generamos en el bienestar de las personas y en el cuidado del ambiente. Estos resultados no se logran de manera aislada sino articulada: trabajando en equipo con las personas de nuestra comunidad, las organizaciones de la sociedad civil, el Estado y los sindicatos.

Definimos como comunidad local a más de 2900 familias que conforman nuestra organización, a través de las cuales logramos permear en la comunidad en general.

A partir de los resultados de nuestra investigación "Todo comienza en familia" decidimos poner el foco del impacto social en las infancias. Por un lado, porque sabemos que es una etapa fundamental para el desarrollo; y por otro, porque las familias de nuestro equipo son lo primordial.

Entre otras acciones, en 2022 nos sumamos a una colecta con la Asociación Conciencia. Recopilamos 114 libros de cuentos infantiles, nuevos y usados, para promover la lectura en niñas y niños que asisten a espacios de primera infancia de comunidades vulnerables de todo el país.

100% de nuestras operaciones son alcanzadas por **programas de participación de las comunidades y programas de desarrollo.**

5.3.1
Infancia con futuro

Queremos contribuir a mejorar las oportunidades desde la infancia. Por eso, en 2022, nuestro programa "Infancia con futuro" buscó contribuir a la educación, el desarrollo y la salud de las infancias a través de donaciones en especie a instituciones de la sociedad civil.

Invitamos a nuestro equipo a ser protagonista y nominar a centros o instituciones que atiendan a la infancia como jardines maternales, colegios, clubes barriales, promoviendo el desarrollo de la niñez, considerándola una etapa para jugar, estudiar y divertirse.

En 2022 se presentaron 203 nominaciones, de las cuales se seleccionó a cinco. Destinamos $171.373 a fortalecer dichas instituciones con donaciones de materiales didácticos o de recreación, mobiliarios, y otros artículos para colaborar con los servicios que brindan a las infancias.

Instituciones beneficiarias

- Escuela Secundaria N°5 "Malvinas Argentinas"
- Club Belgrano de Morón
- Jardín de Infantes N°913 "El Parque" de Lomas de Zamora
- Centro de Educación Complementaria N°801 "Wolf Scholnik" de Zárate
- Asociación Civil "Maná del Cielo" de Córdoba

5.3.2
Donaciones con triple impacto

Todas las solicitudes de donaciones fueron evaluadas y aprobadas por la Dirección, de acuerdo a los lineamientos de nuestra Política de donaciones.

Beneficiaria	Monto	Especie
Municipalidad de Vicente López	$ 100.957	Productos de higiene
Sindicato de Obreros de Maestranza (SOMRA)	$ 153.719	6 bicicletas
Asociación Liguen	$15.000	Cubierto Cena Anual
Fundación para el servicio y estudio de la discapacidad mental (FUSEDIM)	$5428	Elementos de limpieza

5.3.3
Protagonistas de la Comunidad B

Somos protagonistas activos de la Comunidad B, un grupo de empresas que apunta a construir una economía que pueda crear valor integral para el mundo y el planeta, promoviendo a su vez formas de organización económica que puedan ser medidas desde el bienestar de las personas, las sociedades y el ambiente de forma simultánea, y con consideraciones de corto y largo plazo.

Nuestra CEO, Cecilia Peluso, es copresidenta de Sistema B Argentina desde 2020 y hasta 2023. Además, nos involucramos y apoyamos de manera activa el ecosistema B Argentina, compartiendo prácticas y saberes.

También damos preferencia a proveedores que brinden productos o servicios sustentables, o con certificación B, ayudando a fortalecer nuestra cadena de valor y potenciando la comunidad de empresas de triple impacto.

En 2022 impulsamos el ecosistema B de diferentes maneras:

Apoyo al Día B Rosario
$ 2.322.494

Participamos del Encuentro Nacional del Movimiento Global B en la ciudad de Rosario junto a líderes locales, nacionales y globales que están impulsando las nuevas economías, con el objetivo de encontrar mejores soluciones a las problemáticas sociales y ambientales más urgentes. Realizamos la limpieza del evento, del festival de concientización y brindamos una capacitación a 13 personas en el oficio de pintura y de habilidades para el trabajo en el Barrio Los Unidos en Rosario. Cecilia Peluso, CEO de la empresa, participó del panel Nuevas Economías.

Stand y participación en la Bioferia
$ 1.270.498

El objetivo del apoyo fue difundir el consumo responsable y la fuerza de los negocios en pos del bien común. Nuestra CEO formó parte de una charla abierta y desde nuestro stand exhibimos los dos productos de nuestra unidad de negocio Envirolux: desengrasante y desinfectante ecológico.

6.

Ambiente

6.1

Nuestro compromiso con la acción por el clima

3-3: Acción por el clima

El cambio climático es uno de los mayores desafíos que enfrentamos hoy, que impacta en el ambiente y la sociedad. Como Empresa B, sabemos de la oportunidad de unir esfuerzos y compromisos para hacer una diferencia y contribuir a la desaceleración del cambio climático. Lo hacemos asumiendo la responsabilidad por nuestra huella de carbono.

Con esta convicción, y en línea con nuestro compromiso de contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 6 (Agua y Saneamiento) y 7 (Energía Asequible), decidimos iniciar el recorrido de descarbonización con el cálculo de la huella de carbono de nuestras actividades. Para ello, seguimos los Estándares internacionales del Greenhouse Gas Protocol (GHP).

La medición de la huella de carbono nos permite comprender los focos de nuestro impacto ambiental e identificar espacios para la reducción o mitigación de los Gases de Efecto Invernadero generados de manera directa e indirecta, en cada alcance. Con esta información trazamos un plan transversal para alcanzar la neutralidad de carbono en 2023.

Una de las decisiones para contribuir a la acción por el clima ha sido participar de la Mesa de Empresas en Lucha Contra el Cambio Climático coordinada por la Municipalidad de Vicente López. En ese marco, un equipo del Grupo Limpiolux participó en una jornada de voluntariado con empresas del municipio. La actividad consistió en la limpieza de la costa de Vicente López, en la que se recolectaron 223 kg de materiales (175,4 kg de residuos y 47,7 kg de reciclables) para contribuir a la no contaminación del río.

Además, nos sumamos a la plantación de 1900 plantines de especies nativas en el Bosque de los Constituyentes, Rosario, en el marco del Día B.

6.1.2
Nuestra huella de carbono

305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Metodología utilizada: GHG Protocol	2022
Alcance	
1: Emisiones directas de GEI (1)	410,73 tCO_2e
2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (tCO2e) (2)	216,66 tCO_2e
3: Otras emisiones indirectas de GEI (3)	44 tCO_2e
Intensidad	
Ratio de intensidad de la emisiones de GEI (tCO2e/ personas) (4)	0,22 tCO_2e por persona
Reducción de las emisiones de GEI como consecuencia directa de las iniciativas de reducción en toneladas métricas de CO2 equivalente (5)	1,51 tCO_2e (en el alcance 3)

(1) Los gases incluidos en el cálculo son CO2 Y HFC. Dentro del cálculo se consideraron el consumo de gas, consumo de combustible de la flota, consumo de combustible de las máquinas, equipos y generadores y el consumo generado por la carga de gas refrigerante en aires acondicionados.

(2) En el cálculo se consideraron únicamente emisiones de CO2. Dentro de la medición se incluye el consumo de electricidad en sede central, consumo de electricidad en sucursales y el consumo de electricidad en máquinas y equipos.

(3) Los gases incluidos en el cálculo son emisiones de CO2. Se consideran emisiones por vehículos de alquiler, buses, combis, remises y la huella hídrica.

(4) El cálculo se basó la nómina al 31/12/2022: 2936 personas. Los gases incluidos son CO2 y HFC.

(5) Los gases incluidos en el cálculo fueron CO2. Se compara el año 2021 con el año 2022 para verificar la reducción. En la totalidad de las emisiones hubo un aumento comparando el año 2021 con el 2022. Unicamente en el alcance 3 se verifica una reducción de 1,51 tCO2e debiéndose a la inclusión en el Instructivo para la Priorización de Proveedores de Transporte Carbono Neutros.

6.1.3

Alcanzamos la neutralidad de carbono

Contamos con un Comité de **Huella de Carbono** que se encarga de delinear acciones para reducir y planes para compensar las emisiones que no podemos evitar. El plan se basa en metas anuales que definen el progreso para llegar a ser carbono neutral en el año 2024.

Como Empresa B, buscamos prosperar dentro de los límites del planeta. Por eso, en 2022 asumimos el compromiso de ser carbono neutrales y lo logramos mediante la reducción y la compensación de la totalidad de nuestra huella de carbono para ese período.

Como parte de las acciones para la reducción de la huella de carbono de alcance 3, se estableció una política de priorización de proveedores de transporte que sean carbono neutros. Entre ellos, se encuentran las empresas de movilidad de pasajeros que compensan la huella de los viajes.

Para lograr la neutralidad de emisiones del 2022, complementamos las iniciativas de reducción con la compensación de los alcances 1, 2 y 3. Adquirimos 186 Certificados de Energía Renovable (I-RECs) para asegurar la reducción de un 10% de nuestro consumo eléctrico de 2022, operando con 186 MWh provenientes de fuentes de energía renovables, del tipo eólico y biogás. Además, compensamos el equivalente a 605 toneladas de CO2 mediante la inversión en la protección de 10.890 m2 de bosque autóctono en el proyecto Las Araucarias, ubicado en la Reserva Estricta San Antonio, provincia de Misiones. Los bonos de carbono fueron entregados por la Fundación Banco de Bosques.

Sumando ambas acciones, se llega a 672 Ton CO2-eq, con esto hemos neutralizado el total de la huella de carbono 2022.

6.1.4

Políticas que resguardan nuestro compromiso ambiental

Nuestra Política de Calidad, Ambiente, Eficiencia energética, Seguridad y Salud en el trabajo formaliza la importancia de fortalecer nuestros procesos internos y gestionar los aspectos ambientales en forma integrada y estableciendo compromisos graduales desde cada una de las empresas del grupo.

En la política establecemos distintos compromisos relacionados con nuestro impacto ambiental:

> El desarrollo de procesos respetuosos con el ambiente, previniendo y reduciendo los impactos negativos y fomentando su protección.

> La optimización del uso y consumo de recursos naturales, para aportar activamente en la preservación del ambiente.

> La promoción de acciones que hagan a la gestión y el uso eficiente de la energía, orientadas a la constante mejora de su desempeño energético.

> La realización, siempre que sea posible, de acciones para influir sobre la cadena de suministro, clientes y otras partes interesadas respecto de la implementación de prácticas que se orienten al consumo responsable y la eficiencia energética.

> El apoyo a la adquisición de productos, servicios, actividades de diseño y demás acciones de eficiencia energética que mejoren y/o impacten en el desempeño energético.

> El diálogo abierto mediante espacios de consulta y participación con nuestros equipos de trabajo y, cuando amerite, con sus representantes, en aspectos referidos a la calidad de los servicios prestados, a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y a cuestiones referidas al cuidado ambiental y al uso eficiente de la energía.

> El establecimiento de objetivos para abordar los riesgos significativos que se identifiquen en aspectos referidos a la calidad de los servicios prestados, a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, al cuidado ambiental y al uso eficiente de la energía.

> El compromiso de brindar los recursos e información necesarios para lograr los objetivos y las metas definidas por cada una de las empresas.

Además, nuestras normas establecen que **proveedores y contratistas** deben asegurarse de cumplir con las leyes ambientales aplicables a su actividad, en especial las referidas a la **eliminación de sustancias tóxicas** y a la **gestión de los residuos peligrosos.**

6.2

Gestión responsable de residuos

3-3: Gestión responsable de residuos, 306-2

La gestión de residuos es un tema crítico debido a los niveles de contaminación, que tienen un impacto negativo en la salud de las personas y del ambiente, que en nuestro país colisiona con la falta de infraestructura adecuada. Como empresa que brinda servicios de Facility, la gestión eficiente de residuos es estratégica para nuestra operación. Nos enfocamos en conocer nuestro impacto para reducirlo al mínimo y prevenir la contaminación, con la política de 3 R: reducir, reutilizar y reciclar.

A través de nuestra operación, tenemos la oportunidad de establecer, en ámbitos de control e influencia, prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos, contribuyendo a una gestión más responsable y sostenible de las empresas cliente. Por eso, en los servicios en los que la organización cliente no disponga de medidas propias, implementamos nuestro procedimiento de "Gestión interna de residuos en servicio".

La gestión de residuos es responsabilidad del área de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene (CASH). Contamos con un procedimiento de Gestión Integral de los Residuos (Grupo Limpiolux) certificado bajo los estándares de la norma ISO 14.000. Nuestro tablero de comando nos da visibilidad del desempeño de los procesos de gestión críticos, como los ambientales y de eficiencia energética.

El área de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene lleva la estadística de volumen de residuos generados con la información suministrada por el área de Intendencia. Medimos la cantidad de residuos sólidos urbanos y especiales generados en casa central, sucursales y las demás unidades de negocio mediante un tablero de comando específico.

En 2022 nos pusimos como objetivos para nuestra casa central la disminución de la cantidad de residuos sólidos urbanos generados en un 3% y aumentar en igual porcentaje el volumen de reciclaje de los residuos generados.

Residuos valorizados	Volumen	Donado a
Plástico	367 kg	GEA Sustentable (Empresa B)
	1335,5 kg	Cooperativa el ÁLAMO
Cartón	8 kg	GEA Sustentable (Empresa B)
	4690,5 kg	Cooperativa el ÁLAMO
	900 kg	Asociación Hospital Infantil Alta Córdoba
Papel	187 kg	GEA Sustentable (Empresa B)
Total residuos reciclados	**7488 kg**	

Residuos sólidos urbanos generados	Volumen
Sede Central	5391,51 kg
Sucursal Mar del Plata	424,80 kg
Sucursal Córdoba	508,80 kg
Residuos especiales gestionados	1575 kg

6.2.1
Juguetes circulares

Como parte del programa **"Alguien que me quiere trabaja en Limpiolux",** invitamos a generar conciencia en las familias de nuestro equipo a través de un taller de fabricación de juguetes con materiales recirculados de nuestra operación. Para ello, pusimos en valor descartes de telas de nuestra unidad de negocios de uniformes corporativos, bidones, tapitas y botellas de las oficinas administrativas.

Más de 110 chicas y chicos de entre 1 y 12 años de nuestras familias se sumaron a la actividad. Esta se dividió en diferentes postas que hacían parte del proceso de la fabricación y reconocimiento de los materiales. Luego, pudieron llevarse su juguete a casa.

Elegimos esta actividad para llevar conciencia a las familias participantes y sensibilizar desde la experimentación.

6.3

Consumo eficiente de energía

3-3: Eficiencia energética

La eficiencia energética es un factor clave en nuestro camino a la neutralidad de carbono y nuestro aporte a la mitigación del cambio climático.

Las buenas prácticas de eficiencia energética nos ayudan a disminuir nuestras emisiones, nos permiten aportar a la reducción de cortes y a la mejora de la estabilidad de la red, y así reducir la huella de carbono del país, de acuerdo a los compromisos internacionales asumidos.

Nuestra gestión de la energía impacta de manera significativa en nuestra operación y en la huella de carbono de las empresas clientes. Al utilizar transporte para nuestra logística, maquinarias y equipos que consumen energía, tenemos la responsabilidad de implementar medidas que ayuden a reducir u optimizar su uso.

En nuestra sede central contamos con un Sistema de Gestión de la Energía (SGEN) certificado bajo la norma ISO 50.001, que permite monitorear identificar, medir y analizar el consumo, y generar un plan de acción para reducirlo, con metas anuales de mejora continua.

El sistema de gestión de la energía no contempla el consumo energético fuera de la organización. Además, contabilizamos el uso de energía y gas en el tablero de medición de la huella de carbono.

En 2022, nos propusimos la meta de mitigación de emisiones del 2% respecto al año anterior, mediante la reducción de consumo de gas y electricidad, medida por persona y por día laboral. Para este período no logramos mejorar el consumo de gas, que tuvo un incremento de 232,74%, debido a que se habilitó el circuito de agua caliente en sede central y no se actualizó la línea base de consumo de gas.
Para el periodo 2023 se incorporarán medidas asociadas a la reducción del uso de gas al plan.

2,74% **reducción del consumo** de energía eléctrica en nuestras instalaciones

45% **de mejora del consumo** de energía por persona acumulado vs. 2021

88,88% cumplimiento del **plan de acción 2022**

Consumo energético

302-1, 302-2, 302-3

Consumo energético dentro de Limpiolux	2022
Consumo energético dentro de Limpiolux	2022
Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de Limpiolux (joules)	5.320.992,14 Mega joules
Consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables (joules)	0
Consumo de electricidad (kWh)	604685
Consumo de calefacción (kWh) + refrigeración	254.336.000 vatios-hora consumo anual (1)
Consumo de vapor (kWh)	0
Total consumido (electricidad, calefacción, refrigeración y vapor) (kWh)	
Electricidad vendida (kWh)	0
Calefacción vendida (kWh)	0
Refrigeración vendida (kWh)	0
Vapor vendido (kWh)	0
Total vendido (electricidad, calefacción refrigeración y vapor) (kWh)	0
Consumo total de energía en Limpiolux (kWh)	604.685
Porcentaje de electricidad en la red	100
Porcentaje de energía renovable	0
Consumo energético fuera de la organización	1.493.064.000.000 joules
Ratio de intensidad energética	05,95 kWh por persona

6.3.1
Cómo logramos la eficiencia

302-4

Todo lo que logramos en eficiencia energética en 2022 se basó en un conjunto de medidas implementadas gracias al compromiso de nuestro equipo:

- Actividades periódicas de concientización sobre el uso eficiente de la energía y la reducción del uso de recursos no renovables
- Materiales de comunicación interna sobre la gestión eficiente de la energía
- Capacitación a quienes trabajan en forma directa con el Sistema de Gestión Energética
- Registro periódico del consumo de energía eléctrica con información del medidor de Edenor
- Relevamiento de aires acondicionados para eficientizar el consumo eléctrico de los equipos, y acciones preventivas relacionadas con el consumo invernal
- Encendido y apagado manual de equipos de aire acondicionado entre las 7 y las 18 hs
- Reubicación del personal para optimizar el funcionamiento de los circuitos de enfriamiento
- Monitoreo de dispensadores de agua
- Evaluación del consumo de heladeras y análisis de viabilidad de timer de encendido
- Cerramiento de pasillos: cálculo del balance térmico del proyecto de cerramiento de pasillos del edificio para determinar el nivel de ahorro con la inversión del proyecto

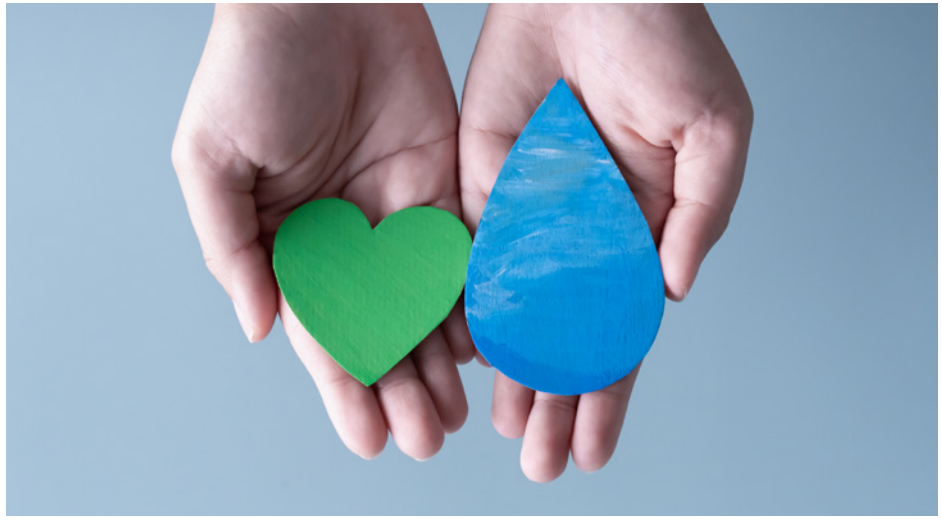
Gracias a estas iniciativas **logramos reducir el consumo eléctrico** de nuestras instalaciones en un **2,74%**

6.4

Huella Hídrica

3-3: Huella hídrica, 303-5

El agua es un recurso escaso en muchas partes del mundo y su uso excesivo o ineficiente puede tener impactos negativos en el medio ambiente y la sociedad. En muchas regiones de Argentina, la disponibilidad de agua es limitada debido a la falta de lluvias y la mala gestión del recurso, lo que aumenta la vulnerabilidad de las comunidades a la escasez de agua.



Su gestión inadecuada afecta su calidad y la salud de las personas que dependen de ella para su consumo y actividades diarias. Además, la huella hídrica está relacionada con la mitigación del cambio climático. La energía utilizada para la extracción, tratamiento y distribución del agua puede ser intensiva en emisiones de gases de efecto invernadero, lo que contribuye al calentamiento global.

A la vez, el agua es clave en la realización de nuestro servicio de higiene. Somos conscientes del impacto que tiene su uso intensivo y asumimos la responsabilidad de hacerlo de manera racional. Para ello, medimos nuestra huella hídrica dentro del alcance 3 de la huella de carbono y promovemos acciones para la gestión eficiente del recurso, tal como lo establecemos en los compromisos de la Política de Calidad, Ambiente, Eficiencia energética, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Contribuimos a la gestión sostenible del agua en nuestros servicios y promovemos la conciencia sobre la importancia del recurso hídrico. Además, implementamos acciones como el empleo de productos de limpieza biodegradables, manguera con pico de corte, tabla de dilución, kits antiderrame y maquinarias con reductor de agua.

3% **Redujimos el consumo de agua** (192,95 m3).

	Total	En zonas con estrés hídrico (ml)
Consumo total de agua	1823,91 ml	0

7.

Tabla GRI

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
La organización y sus prácticas de reporte				
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-1 Detalles de la organización	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, en Chile (Limpiolux Chile S.A) y Uruguay (Limpiolux Uruguay S.A.).		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sustentabilidad de la organización	Las entidades incluídas 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. 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.		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto			6
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-4 Reexpresiones de información			7
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-5 Verificación externa	El presente reporte no cuenta con verificación externa.		7
Actividades y equipos de trabajo				
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		14-15, 21	

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
Actividades y equipos de trabajo				

GRI 2: contenidos Generales 2021

2-7 Empleo

		Buenos Aires	CABA	Chubut	Córdoba	Formosa	Neuquén	Mendoza	San Juan	Tucumán	Santa Cruz	Santa Fe	Tierra del Fuego	San Luis
Empleos permanentes														
Limpiolux	Mujeres	801	130	5	23	0	1	18	5	5	6	35	4	1
	Varones	1450	108	1	14	1	1	31	14	16	2	60	4	0
FBM	Mujeres	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	62	18	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dist Master	Mujeres	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ceiling Solutions	Mujeres	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T&T	Mujeres	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Envirolux	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Esepe	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleos temporales														
Limpiolux	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FBM	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dist Master	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ceiling Solutions	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T&T	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Envirolux	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Esepe	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
Actividades y equipos de trabajo				
GRI 2: contenidos Generales 2021				

		Buenos Aires	CABA	Chubut	Córdoba	Formosa	Neuquén	Mendoza	San Juan	Tucumán	Santa Cruz	Santa Fe	Tierra del Fuego	San Luis
De horas no garantizadas														
Limpiolux	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FBM	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dist Master	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ceiling Solutions	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T&T	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Envirolux	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Esepe	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A tiempo completo														
Limpiolux	Mujeres	615	87	2	12		1	16	3	4	4	15	2	1
	Varones	1376	101	0	10	1	1	31	13	15	1	59	4	0
FBM	Mujeres	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	62	18	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dist Master	Mujeres	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ceiling Solutions	Mujeres	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T&T	Mujeres	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Envirolux	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Esepe	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.

Actividades y equipos de trabajo

GRI 2: contenidos Generales 2021

		Buenos Aires	CABA	Chubut	Córdoba	Formosa	Neuquén	Mendoza	San Juan	Tucumán	Santa Cruz	Santa Fe	Tierra del Fuego	San Luis
Empleos a tiempo parcial														
Limpiolux	Mujeres	186	43	4	11	0	0	2	2	1	2	20	2	0
	Varones	74	7	1	4	0	0	0	1	1	1	1	0	0
FBM	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dist Master	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ceiling Solutions	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T&T	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Envirolux	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Esepe	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Varones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

GRI 2: contenidos Generales 2021	2-8 Personas que trabajan en la organización y no son empleadas	En el período del reporte, se registraron cinco 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.		

Gobernanza

GRI 2: contenidos Generales 2021	2-9 Estructura y composición de la gobernanza			26, 27
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno			25

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
Gobernanza				
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	No corresponde por no ser un órgano colegiado.		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos			25
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos			25
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad			25
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-15 Conflictos de interés	Los conflictos de interés no se divulgan a las partes interesadas, dada la naturaleza y carácter socio familiar de las empresas que conforman el grupo. Sin perjuicio de ello cualquier conflicto de interés que hipotéticamente pueda surgir con quienes integran las empresas del grupo, puede ser resuelto con los diferentes procedimientos que forman parte del programa de integridad de la compañía.		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	Las preocupaciones críticas se informan al máximo órgano de gobierno mediante el relevamiento de la matriz de riesgo y el análisis de las contingencias con riesgo alto, medio y bajo. El análisis, relevamiento y propuestas de preocupaciones críticas se exponen en el comité de integridad, compuesto por gerencias de las diferentes áreas de la compañía. En 2022 se informaron 9 preocupaciones críticas, relacionadas con procedimientos vigentes dentro del área comercial, la revisión de los mismos, el relacionamiento con funcionarios públicos, participación en licitaciones públicas, facturación por servicios brindados entre las diferentes sociedades que conforman el Grupo Limpiolux, entre otras cuestiones.		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Como integrantes del ecosistema de Sistema B Argentina y del Consejo Empresario de Sistema B Argentina, la CEO de la compañía participa frecuentemente de espacios de conocimiento e intercambio relacionado con el triple impacto, que comparte con el gobierno de la organización.		

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
Gobernanza				
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No hay un proceso de evaluación del máximo órgano de gobierno. Quienes lo integran deben actuar en un todo de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Ética y procedimientos de la compañía.		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-19 Políticas de remuneración	Tanto los Directores como los Gerentes cuentan con salario fijo, salario variable (en virtud de Resultados de la Compañía y el cumplimiento de los objetivos de la posición). No hay bonificaciones de inicio de sesión o pagos de incentivos de contratación. Los pagos por terminación siempre están sujetos a lo que estipula la legislación vigente. No aplican recuperaciones. Las prestaciones de jubilación son exclusivamente acuerdos privados (para el caso de seguros de retiro). La organización cumple con lo que exige la Ley en cuanto a cobertura jubilatoria. Toda modificación (en cuanto a incremento o disminución) de las políticas de remuneración para Dirección y Gerencia, tiene directa relación con sus objetivos materiales que están ligados al impacto en la economía, el ambiente o las personas.		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Existen dos grandes casos respecto de la determinación de remuneración. En el primero están aquellas que se encuentran sujetas a las pautas acordadas por las cámaras de la actividad y sus sindicatos en negociaciones paritarias. En este caso, se aplican los acuerdos negociados por los convenios. En el segundo caso se encuentran aquellas remuneraciones que no están sujetas a las pautas de las cámaras, que se determinan tomando de referencia encuestas de mercado de consultoras independientes. En ninguno de los dos casos la Dirección o un Comité de remuneración independiente supervisan el proceso, ni se consulta a grupos de interés.		
GRI 2: contenidos Generales 2021	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 6,3. 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 1,4.		

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
Estrategia, políticas y prácticas				
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible			4
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos de política			30
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-24 Incorporación de compromisos	Los compromisos para la conducta empresarial responsable en sus actividades y relaciones comerciales quedan establecidos en el Estatuto de la sociedad y en el Código de Ética y aplican a todas las personas del equipo por igual.		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	Los procesos para remediar impactos negativos se establecen en el Sistema Integrado de Gestión y en el Código de conducta. En 2022 se presentaron y resolvieron 19 casos relacionados con conflictos laborales, en su mayoría fueron reclamos de liquidación de haberes y 10% fueron solicitudes de cambio de horario y lugar de trabajo.		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes			9, 31

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión		ODS	Pág.
Estrategia, políticas y prácticas					
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos		**2002**		
		Número total de casos significativos de incumplimiento de las leyes y reglamentos durante el período del informe	3		
		Instancias por las cuales se incurrió en multas	3		
		Instancias por las cuales se incurrió en sanciones no monetarias	0		
		Número total de las multas por incumplimiento de las leyes y reglamentos que se pagaron durante el 2022	3		
		Valor monetario de las multas por incumplimiento de las leyes y reglamentos que se pagaron durante el período que se informa	$3.457.615,80		
		Número de multas por incumplimiento de las leyes y reglamentos que ocurrieron en el 2022	3		
		Número de multas por casos de incumplimiento de leyes y reglamentos que ocurrieron en el 2021	3		
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-28 Asociaciones de miembros				16
Participación de los grupos de interés					
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés partes interesadas				7, 8
GRI 2: contenidos Generales 2021	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	El 95% de las personas que trabajan en la organización están cubiertas por un convenio colectivo de trabajo. Para el personal que no se encuentra cubierto por convenios colectivos se sigue de referencia los convenios aplicados al personal de convenio, pero sin que esto implique una obligatoriedad.			

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMAS MATERIALES				
GRI 3: temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales			10
GRI 3: temas materiales 2021	3-2 Lista de temas materiales			11
TEMA MATERIAL: inclusión y contribución al desarrollo socioeconómico				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8	54
GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		8	61-64
GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos		8	64
GRI 413 Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		8, 9, 10, 17	61

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: inclusión y contribución al desarrollo socioeconómico				
GRI 413 Comunidades locales 2016	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Respecto del contexto social y ambiental en el que la empresa realiza sus actividades y relaciones comerciales, el sector en el que la industria opera, y los productos o servicios que ofrece, podemos tener en cuenta como potenciales impactos negativos: - El cese de relaciones comerciales con nuestros clientes implica la pérdida de fuentes de empleo. - La gestión de personas puede afectar a los derechos humanos respecto de vulneraciones a la salud y seguridad, discriminación, comportamientos insultantes, abusivos o inadecuados. - Las operaciones pueden generar impactos negativos en el ambiente como la emisión de gases de efecto invernadero, la contaminación del aire, agua y suelos. Del Código de Ética, nuestro programa de Integridad, y políticas y procedimientos vinculados, se desprenden mecanismos de protección, reclamación y reparación para las partes interesadas. Las actividades que pueden tener impactos significativos reales o potenciales se encuentran en todas las operaciones de la organización, que incluye, por un lado, la venta y gestión de servicios; y por otro lado, la comercialización, producción ,y distribución de productos. Asimismo, la identificación y gestión de impactos incluye a la cadena de valor. El 80% de nuestras operaciones se encuentran localizadas en el área AMBA y el 20% restante corresponde al resto del país (Tucumán, San Juan, Mendoza, Córdoba, Santa Fe, Chubut, Tierra del Fuego, Santa Cruz, San Luis y, en provincia de Bs. As., Mar del Plata y Bahía Blanca). En lo que respecta al desempeño ambiental, consideramos nuestros impactos en el agua, el suelo y el aire a través de una gestión continua de prevención y reducción de eventuales impactos negativos, teniendo en cuenta la metodología de análisis de riesgos. Esta información se documenta, se mantiene actualizada y se implementan las actividades necesarias para mantener los impactos bajo control, como parte de los procesos de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI). Estas acciones se realizan tanto en nuestras instalaciones como en las del cliente. Además, realizamos la medición anual de la huella de carbono de nuestras actividades para conocer nuestras emisiones directas e indirectas y establecer objetivos de mejora. Ver capítulo Ambiente.	8, 9, 10, 17	
TEMA MATERIAL: continuidad del negocio				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		9	18-20

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: abastecimiento responsable				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8	21-24
GRI 204 Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales		8	22
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales		8	23
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		8	23
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	El ordenamiento legal vigente de la Argentina garantiza los derechos de libertad de asociación sindical y colectiva, reglamentando el ejercicio de dichos derechos los cuales están consagrados en la Constitución Nacional y leyes especiales. Sumado a esto Limpiolux es miembro activo de la Cámara de Empresas de la actividad (ADEL), sus colaboradores y asesores forman parte de sus diferentes comisiones como la comisión laboral donde se visibiliza y concientiza a las diferentes empresas del sector a dar cumplimiento e interpretar dudas que puedan existir con el Convenio Colectivo de Trabajo que regula la actividad, así como también interactúa con el Sindicato de Obreros y Maestranza que nuclea a los trabajadores del sector.	8	
GRI 408 Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	El ordenamiento legal vigente de la Argentina garantiza los derechos de la infancia y prohibe el trabajo infantil. En línea con el compromiso de cumplimiento de las normas aplicables, en 2022 Limpiolux obtuvo el certificado como empresa Activa de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, por la valiosa contribución a esta red.	8	

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: abastecimiento responsable				
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		8	30
GRI 414 Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales		8	22
GRI 414 Evaluación social de los proveedores 2016	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		8	22
TEMA MATERIAL: diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8, 10	44-46
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		8, 10	26

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		8, 10	

	Limpiolux	FBM	Dist Master	Ceiling Solutions	T&T	Envirolux	Esepe
Distribución por categoría laboral							
Colaborador sin personal a cargo							
Mujeres	0,74	0,84	0,8	0,74	0,75	0	0
Varones	0,74	0,84	0,8	0,74	0,75	0	0
Jefaturas							
Mujeres	2,1	2,1	2,1	0	2,1	0	0
Varones	2,1	2,1	2,1	0	2,1	0	0
Gerencia							
Mujeres	1	3,1	0	0	0	0	0
Varones	3,1	0	0	0	0	0	0
Dirección							
Mujeres	4,8	0	0	0	0	0	0
Varones	4,8	4,8	0	0	0	0	0

Para completar el cuadro se dividió el promedio de remuneración por nivel sobre el promedio general

GRI 406 No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		8, 10	44
TEMA MATERIAL: bienestar y desarrollo del equipo				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8	35, 40, 41-42, 56-60

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
GRI 401 Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		8	

Nuevas contrataciones	Buenos Aires	CABA	Formosa	Córdoba	Corrien-tes	Neuquén	Mendoza	San Juan	San Luis	Santa Cruz	Santa Fe	Misiones	Tierra del Fuego	Uruguay	Total
Mujeres	477	75	0	11	0	1	10	0	0	1	21	0	1	2	**599**
Varones	1249	96	1	6	1	1	17	6	1	1	49	1	2	10	**1441**
18-29 años	1204	95	1	6	1	2	17	2	0	1	32	1	1	8	**1371**
30-50 años	494	70	0	11	0	0	10	4	1	1	38	0	2	4	**635**
+50 años	28	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**34**

Tasa de rotación	Buenos Aires	CABA	Formosa	Córdoba	Corrien-tes	Neuquén	Mendoza	San Juan	San Luis	Santa Cruz	Santa Fe	Misiones	Uruguay	Tierra del Fuego
Mujeres	95%	73%	0	45%	0	0	80%	0	0	100%	100%	0	0	100%
Varones	95%	88%	0	100%	100%	100%	100%	83%	100%	0	45%	100%	0	100%
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18-29 años	90%	85%	0	100%	100%	100%	88%	50%	0	100%	84%	100%	0	100%
30-50 años	100%	75%	0	82%	0	0	100%	100%	100%	0	45%	0	0	100%
+50 años	100%	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

GRI 401 Empleo 2016	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		8	40

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión		ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: bienestar y desarrollo del equipo					
GRI 401 Empleo 2016	401-3 Permiso parental		**Número**	8, 10	
		Empleados que han tenido derecho a permiso parental			
		Mujeres	35		
		Varones	28		
		Otros	0		
		Empleados que disfrutaron de un permiso parental			
		Mujeres	35		
		Varones	28		
		Otros	0		
		Empleados que regresaron al trabajo una vez finalizado el permiso parental			
		Mujeres	35		
		Varones	28		
		Otros	0		
		Empleados que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo			
		Mujeres	27		
		Varones	18		
		Otros	0		
		Tasas de retención de empleados que tomaron un permiso parental			
		Mujeres	7		
		Varones	0		
		Otros	0		
GRI 404 Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado			8	41-42, 57

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: bienestar y desarrollo del equipo				
GRI 404 Formación y enseñanza 2016	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		8	36
GRI 404 Formación y enseñanza 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		8	43
TEMA MATERIAL: integridad y transparencia				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		12	28-30
GRI 205 Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Durante el período del reporte no se evaluaron operaciones en relación con los riesgos de corrupción.	12	
GRI 205 Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		12	

	Total	%
Miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las política y procedimientos anticorrupción de Limpiolux	5	100%
Empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	151	6,04%
Socios de negocio a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	0	0%
Miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción	0	0%
Empleados que haya recibido formación sobre anticorrupción	151	6,04%

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: integridad y transparencia				
GRI 205 Anticorrupción 2016	205-3 Casos 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 renovado contratos con socios del negocio por infracciones relacionadas con corrupción; ni casos jurídicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la compañía o sus empleados.	12	
GRI 415 Políticas Públicas 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	Durante el período del reporte, el Grupo Limpiolux no realizó contribuciones a partidos ni representantes políticos.	12	
TEMA MATERIAL: eficiencia energética				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	72, 73
GRI 302 Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización		13	73
GRI 302 Energía 2016	302-2 Consumo energético fuera de la organización		13	73
GRI 302 Energía 2016	302-3 Intensidad energética		13	73
GRI 302 Energía 2016	302-4 Reducción del consumo energético		13	72
GRI 302 Energía 2016	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Durante el período del reporte no se registraron reducciones de los requerimientos energéticos de los servicios vendidos.	13	

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: huella hídrica				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	74
GRI 303 Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Utilizamos agua de red y solo se desprenden efluentes domiciliarios que pueden ir directo al sistema de agua de la ciudad. La organización establece, implementa y mantiene procesos de identificación continua y proactiva de los aspectos e impactos ambientales, mediante la generación de matrices de riesgo, teniendo en cuenta la perspectiva del ciclo de vida, prestando especial atención a los categorizados como significativos. De igual forma realiza verificaciones de la eficacia de los controles mediante la lista de verificación de visitas a los servicios que realizan los preventores.	13	
GRI 303 Agua y efluentes 2018	303-2 Gestión de impactos relacionados con los vertidos de agua	Durante el período del reporte no se establecieron normas para gestionar la calidad de los vertidos de nuestra operación, que se desprenden en efluentes domiciliarios que pueden ir directo al sistema de agua municipal.	13	
GRI 303 Agua y efluentes 2018	303-3 Extracción de agua		13	

Extracción de agua por fuente	Todas las zonas (ML)	Zonas con estrés hídrico (ML)
Agua superficial (total)	0	0
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	0	0
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	0	0
Agua subterránea (total)		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	0	0
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	0	0
Agua marina (total)		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	0	0
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	0	0
Agua producida (total)	0	0
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	0	0
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	0	0
Agua de terceros (total)	0	0
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	1823,91	0
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	0	0

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: huella hídrica				
GRI 303 Agua y efluentes 2018	303-4 Vertido de agua		13	

Vertido total de agua según el tipo de destino	Todas las zonas (ML)	Zonas con estrés hídrico (ML)
Agua superficial	0	0
Agua subterránea	0	0
Agua marina	0	0
Agua de terceros	0	0
TOTAL	0	0
Vertido total de agua dulce y otras aguas	0	0
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	0	0
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	0	0

Hubo cero incidentes de incumplimiento de los límites de vertido durante el período del reporte.

GRI 303 Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua		13	74
TEMA MATERIAL: acción por el clima				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	66-69
GRI 305 Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)		13	67
GRI 305 Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		13	67

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: acción por el clima				
GRI 305 Emisiones 2016	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		13	67
GRI 305 Emisiones 2016	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		13	67
GRI 305 Emisiones 2016	305-5 Reducción de las emisiones de GEI		13	67
GRI 305 Emisiones 2016	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	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.	13	
GRI 305 Emisiones 2016	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	**2022 (kg)** Emisiones de óxidos de nitrógeno (NOX): 0 Emisiones de óxidos de azufre (SOX): 0 Emisión de contaminantes orgánicos persistentes (COP): 0 Emisión de compuestos orgánicos volátiles (COV): 0 Emisión de contaminantes del aire peligrosos (CAP): 0 Emisión de material particulado (PM): 0 Otra categoría de emisiones de aire identificadas en regulaciones relevantes: 0	13	

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: gestión responsable de residuos				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	70
GRI 306 Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Los insumos y productos de Grupo Limpiolux que dan o podrían dar lugar a impactos significativos relacionados con residuos son los utilizados en limpieza, obra, y mantenimiento de máquinas. Las actividades que pueden generar impactos son: limpieza y mantenimiento integral de oficinas; limpieza y mantenimiento de áreas de alto tránsito; limpieza y mantenimiento de plantas industriales; limpieza y mantenimiento de hospitales y centros de salud; limpieza y mantenimiento de locomotoras, trenes y subterráneos; limpieza y mantenimiento de vidrios de altura; limpieza y mantenimiento de máquinas rotativas; mantenimiento integral edilicio, obras civiles y electromecánicas; mantenimiento de máquinas; y la comercialización y logística, incluyendo el almacenamiento, conservación y distribución de insumos de limpieza y seguridad e indumentaria.	13	
GRI 306 Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos		13	70
GRI 306 Residuos 2020	306-3 Residuos generados		13	

Residuos por composición en toneladas métricas (t)	Residuos generados	Residuos generados	Residuos generados
Recuperable	7,48	0	7,48
No recuperable	5,39	5,39	0
TOTAL	**12,87**	**5,39**	**7,48**

Los residuos sólidos urbanos de nuestras operaciones en la provincia de Buenos Aires son destinados al relleno sanitario de la CEAMSE.

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión				ODS	Pág.
GRI 306 Residuos 2020	306-4 Residuos desviados de disposición	**Residuos no destinados a eliminación en toneladas métricas (t)**	**En las instalaciones**	**Fuera de las instalaciones**	**TOTAL**	13	
		Residuos peligrosos					
		Preparación para reutilización	0	0	0		
		Reciclaje	0	0	0		
		Otras operaciones de valorización	0	0	0		
		TOTAL	**0**	**0**	**0**		
		Residuos no peligrosos no destinados a eliminación					
		Preparación para la reutilización	0	0	0		
		Reciclado	0	5,39	0		
		Otras operaciones de valorización	0	0	0		
		TOTAL	**0**	**5,39**	**0**		
GRI 306 Residuos 2020	306-5 Residuos dirigidos a disposición	**Residuos destinados a eliminación en toneladas métricas (t)**	**En las instalaciones**	**Fuera de las instalaciones**	**TOTAL**	13	
		Residuos peligrosos					
		Incineración (con recuperación energética)	0	0	0		
		Incineración (sin recuperación energética)	0	1,57	0		
		Traslado a un vertedero	0	0	0		
		Otras operaciones de eliminación	0	0	0		
		TOTAL	**0**	**1,57**	**0**		
		Residuos no peligrosos					
		Incineración (con recuperación energética)	0	0	0		
		Incineración (sin recuperación energética)	0	0	0		
		Traslado a un vertedero	0	0	0		
		Otras operaciones de eliminación	0	7,48	0		
		TOTAL	**0**	**7,48**	**0**		

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión	ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: salud y seguridad de las personas				
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		3	52
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		3	52
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	El personal interviene en la confección de las matrices de riesgo confeccionadas según el PE 4.3.1-02 Evaluación de riesgos de SST, definiendo en conjunto los riesgos y tareas seguras, siendo una instancia de participación y consulta. La Dirección de cada una de las empresas del grupo determina y gestiona las condiciones ambientales de trabajo necesarias para lograr la conformidad con los requisitos del servicio. Los factores físicos y humanos del entorno de trabajo son identificados y gestionados adecuadamente por cada Gerencia, implementando acciones para adecuar el ambiente de trabajo con los requisitos del servicio.	3	
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo		3	47
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	El procedimiento de atención de consultas regula el mecanismo formal por el cual las personas del equipo pueden canalizar formalmente sus reclamos o sugerencias a la compañía.	3	
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5 Formación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		3	49
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores		3	50
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales		3	52

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión		ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: Salud y seguridad de las personas					
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		**Número**	3	
		Empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad	5		
		Empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad, sujeto a auditoría interna	5		
		Empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	5		
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-9 Lesiones por accidente laboral		**Cantidad** / **Tasa**	3	
		Para todos los empleados			
		Fallecimiento por accidente laboral	0 / 0		
		Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0 / 0		
		Lesiones por accidente laboral registrables	180 / 2,30%		
		Horas trabajadas	7.807.275		
		Para todos los trabajadores que no sean empleados pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización			
		Fallecimiento por accidente laboral	0 / 0		
		Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0 / 0		
		Lesiones por accidente laboral registrables	0 / 0		
		Horas trabajadas	3340		

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u omisión		ODS	Pág.
TEMA MATERIAL: salud y seguridad de las personas					
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-10 Dolencias y enfermedades laborales		**Número**	3	
		Para todos los empleados			
		Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0		
		Dolencias y enfermedades laborales registrables	1		
		Horas trabajadas	7.807.275		
		Para todos los trabajadores que no sean empleados pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización			
		Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	0		
		Dolencias y enfermedades laborales registrables.	0		
		Horas trabajadas	0		
TEMA MATERIAL: trabajo decente					
GRI 3: temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material			8	55
GRI 206 Competencia desleal 2016	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 Limpiolux 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.		8	