

EUROFESA, S. A



INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2012

Communication on Progress 2012

Dossier corporativo que contiene el Informe de Progreso del Pacto Mundial para el ejercicio 2012, así como la revisión y compromiso de nuestra entidad con el desarrollo, fomento e implantación de los principios fundamentales que lo componen.

Madrid, a 01 de Julio de 2013.

Compromiso por la Dirección.

D. David López López como gerente de **EUROFESA, S.A.** certifico la renovación con el compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Díez principios. El periodo cubierto por el siguiente informe de progreso abarca desde Septiembre de 2012 a Julio de 2013.

Nuestro informe de progreso nos ha servido para ser conscientes de nuestro cumplimiento en toda nuestra trayectoria con el respeto a los derechos humanos en sus distintas vertientes. La mayoría de políticas ya estaban implantadas y este informe nos ha servido para subrayar aquellas en las debemos ser más efectivos y, sobre todo, a no descuidar el buen trabajo y la justicia mantenida hasta la fecha. Somos conscientes de nuestra obligación, debemos seguir colaborando con entidades, apoyando la contratación de sectores de población más desfavorecidos y por tanto contribuyendo a una sociedad más justa. De esta forma este año hemos lanzado la campaña “Impulso Solidario” por el que donamos un 8 % de nuestro Beneficio Neto a ONGs y entidades sin ánimo de lucro. Desde aquí, aprovecho para invitarles a que conozcan, más a fondo, nuestro proyecto <http://impulsosolidario.com/>.

EUROFESA, S.A es, desde hace años, firmante del pacto mundial y mediante la elaboración de este informe de progreso queremos avanzar más en nuestro convencimiento por el respeto a los derechos humanos.

Durante este año hemos seguido colaborado con institutos de formación para facilitar la incorporación al mercado laboral de jóvenes, de forma que hemos crecido en dos más el número trabajadores con contrato de formación. Hemos continuado con nuestra política de patrocinio, colaborando con entidades deportivas como el Club Baloncesto Fuenlabrada, club con una gran cantera que contribuye al desarrollo social de muchos jóvenes madrileños, así como inculcando a nuestros empleados los valores saludables del deporte en equipo, constituyendo nuestro propio equipo de fútbol sala.

EUROFESA, S.A además ha pasado satisfactoriamente nuestras auditorias medioambientales y de Calidad sin ninguna no conformidad y está ahora inmersa en la obtención de la certificación OSHAS 18001: 2008 para alcanzar los más altos estándares de calidad en materia de seguridad en el trabajo.

Para el año próximo pondremos nuestro esfuerzo por el cumplimiento de aquellos objetivos que nos hemos marcado en nuestras políticas de calidad, RR. HH, medioambiente y en este mismo informe de progreso.

Análisis de Principios por Grupos de Normas.

Principios de derechos humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DIAGNÓSTICO:

Los riesgos por AT entran dentro de la normalidad en el sector servicios y en una empresa con un elevado número de contratos aunque de no muy alta cuantía. De ser así, indicar que nuestra siniestralidad es muy reducida, no habiéndose producido nunca ningún accidente de gravedad.

POLÍTICA:

Se incorpora un programa de formación continua de nuestros empleados tanto interna como externa.

La política de recursos humanos de la empresa es muy estricta respecto a los riesgos en materia de Prevención de riesgos, cada trabajador en su incorporación y de forma periódica durante su trayectoria recibe la formación e información adecuada para su puesto de trabajo por parte de nuestro servicio de prevención ajeno.

ACCIONES:

Eurofesa difunde la memoria de responsabilidad a nuestros grupos de interés, recibirá el Feedback de los mismos y analizará puntos de mejora. Por su parte, la dirección de recursos humanos se encargará de difundir el mismo entre nuestros empleados, la dirección de marketing lo hará entre nuestros clientes y el área de compras en las subcontratas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

La política de calidad de la empresa contempla una revisión y análisis de estos apartados en Nuestra auditoría interna y otra en la externa, actualmente revisada por TÜV RHEINLAND.

Nuestro mecanismo de seguimiento es la difusión de principios en reuniones periódicas por departamentos y entrega de informes. A su vez, la dirección de recursos humanos hace llegar una copia del informe de progreso a cada uno de nuestros empleados del Informe de Progreso Pacto Mundial 2011.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

DIAGNÓSTICO:

El responsable de prevención de riesgos perteneciente al departamento de recursos humanos de La empresa exige la documentación en materia de prevención, formación e información de las subcontratas así como certificados de estar al corriente con las obligaciones salariales, seguridad social etc. para poder colaborar con nosotros.

El objetivo es no contratar a subcontratas que no cumplan con la gestión correcta de riesgos laborales o no estén al día en el pago de salarios, seguros sociales...

POLÍTICA:

La política de recursos humanos de la empresa es muy exigente con la documentación que

Nuestras subcontratas deben presentarnos para poder colaborar con nosotros de forma que aseguremos que respetan sus convenios, la legislación vigente en materia de prevención, estén al corriente de pago de sus obligaciones tributarias, contractuales...

ACCIONES:

Se solicita documentación con cada suministro así como la firma de contratos con las subcontratas donde se incluirán cláusulas que favorezcan el respeto por los derechos humanos en todos los ámbitos de actuación y colaboración.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Desde Eurofesa, S.A. solicitamos que nuestros proveedores posean estos mismos certificados ISO 9001, 9004, 14001 etc...

En caso de no tenerlos, nuestro sistema les homologa como proveedores después de tres suministros correctos.

La mayoría (el 75 %) disponen de sistemas de calidad que certifican los productos suministrados

Principios laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

DIAGNÓSTICO:

No tenemos riesgo de este tipo. La existencia en España de estatuto de los trabajadores y en nuestro caso de un convenio sectorial (comercio del metal), garantizan el derecho de libre asociación y de representación de personal ante los órganos decisorios internos.

POLÍTICA:

Cualquier tema que el empleado considere importante puede ser tratado con inmediatez con el gerente dado el pequeño volumen de empleados de la empresa y la disposición y actitud del gerente.

ACCIONES:

Durante el presente ejercicio, y los anteriores, EUROFESA ha sido respetuoso con las horas necesitadas por los representantes de personal, con la elección de los mismos, así como ha respetado todos los derechos enmarcados en nuestro convenio colectivo

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Mediante mailing o reuniones personales, se ofrece a los empleados la posibilidad de solicitar cursos en aquellas áreas que consideren deben continuar mejorando su aprendizaje. Así mismo, en el servidor de la compañía hay una carpeta denominada "Formación Continua", donde se actualizan periódicamente aspectos de mejora y desarrollo personal y profesional.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

DIAGNÓSTICO:

Todos los trabajos son evaluados por nuestro sistema de prevención. Estas medidas se cumplen de acuerdo a nuestro convenio colectivo, reducción de jornada, adecuación de horarios... buscando la conciliación de la vida personal con la laboral en una ambiente de salario emocional creciente.

POLÍTICA:

Tanto en el contrato de trabajo como en el convenio colectivo se especifican las horas, tablas

Salariales etc. y nuestros contratos deben respetar los mínimos establecidos en dichos convenios

ACCIONES:

Cumplimiento de convenio colectivo como hasta ahora y de la normativa laboral vigente.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

El número de empleados no es muy alto por lo que la dirección asegura el cumplimiento de dichas Medidas tratando los casos concretos de forma individual y directa.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

No existe riesgo puesto que es implanteable la contratación de menores que no estén en la edad Legal para poder desempeñar una actividad profesional.

POLÍTICA:

Como hasta ahora continuaremos respetando de forma absoluta este tema, la política de recursos

Humanos es clara y concisa al respecto y respetuosa con el convenio y normativa vigente en nuestro país.

ACCIONES:

Inflexibilidad total en este aspecto, para nosotros es algo totalmente inconcebible.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

DIAGNÓSTICO:

Existen riesgos pero la dirección de RRHH es absolutamente intransigente con cualquier indicio.

La política de recursos humanos implantada en la empresa y asumida por la dirección no tolera entre sus empleados discriminación alguna entre sus trabajadores. De hecho, la empresa contrata a gente de varias nacionalidades, sexos etc. No sólo desde el punto de vista interno, sino, también, del outsourcing.

POLÍTICA:

La política de recursos humanos de la empresa ha sido sensible con estos temas, apoyando a institutos de formación en sus prácticas laborales y por tanto contribuyendo a que los jóvenes tengan oportunidad de comenzar su experiencia laboral. Además se han realizado todos los años uno o dos contratos de formación incorporando y formando a esta gente a nuestra plantilla, a su vez, colaboramos con políticas de sensibilización y con la creación de una cultura y un clima laboral favorable al trabajo en equipo multicultural e interracial.

ACCIONES:

Durante el ejercicio se ha ofrecido la posibilidad a institutos de la zona de realizar prácticas en nuestra empresa e incluso incorporar a la plantilla de la empresa a alguno de estos trabajadores contratando Personas y promocionando en función de resultados y actitudes.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Nuestra política de calidad incorpora un organigrama de la empresa donde se reflejan la Composición de los distintos órganos directivos y mandos intermedios:

Directivos frente a empleados: 2 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 2 %

Mujeres: 10 %

Hombres: 90 %

Mayores de 45 años: 10 %

Menores de 30 años: 15 %

Empleados no nacionales: 2 %

Empleados con contrato fijo: 98 %

Empleados con contrato temporal: 2 %

Principios medioambientales

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ACCIONES:

En reuniones mensuales con jefes de departamento existe un punto de análisis, control y seguimiento de nuestra política de medioambiente, estos responsables son los encargados de transmitir a su departamento las mismas necesidades, evolución, propuestas...

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Impartimos una media de (por trabajador) 30 horas anuales en formación y auditorías, así como el análisis y evaluación de la calidad recibida por los trabajadores.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

DIAGNÓSTICO:

Se minimiza con el seguimiento de nuestra norma ISO14001.

POLÍTICA:

Según ISO14001 se han incorporado procedimientos de tratamiento de residuos, creación de puntos limpios, reciclaje de papel, fomento del escáner, reutilización de folios, ahorro energético... Nuestros esfuerzos se centran en tres materias primas: Electricidad, Agua y Papel, ya que el consumo de carburante es una variable exógena y sólo podemos influir mediante la implantación de mecanismos de conducción eficiente.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

El responsable de medioambiente y empresa externa auditora revisan el cumplimiento de estos objetivos, analiza desviaciones e introduce medidas correctoras y preventivas en caso de que aquéllas fueran detectadas.

Electricidad: 46.000 Kw/ año.

Agua: 220 m³/ año.

Papel: 200 kg/ año.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

ACCIONES:

En este sentido fortalecemos la relación con los proveedores que implementen este tipo de tecnología, ya que nosotros al no ser fabricantes no tenemos posibilidad alguna de hacer algo al respecto de manera autónoma e independiente.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

No existe inversión financiera en el desarrollo de tecnologías, incorporamos más bien las desarrolladas por fabricantes en los productos que comercializamos, evaluando positivamente a aquellos proveedores que fomenten este tipo de políticas.

Principios de anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

DIAGNÓSTICO:

Al ser una empresa pequeña es fácil detectar posibles desviaciones al respecto, ya que la supervisión directa de las contrataciones es muy efectiva. No se ha realizado una acción concreta de diagnóstico de estas prácticas ya que no lo consideramos necesario.

POLÍTICA:

No existen riesgos graves al respecto puesto que la dirección controla la mayor parte de la gestión.

ACCIONES:

No existe riesgo evidente

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Desglosamos, por cada grupo de interés, la divulgación por nuestra parte, o más bien, su conocimiento, los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad:

Clientes: 50

Empleados: 100

Proveedores: 100

No obstante, disponemos de mecanismos eficientes para evitar la corrupción ya que la Gerencia supervisa de forma directa cada contrato realizado en el seno de nuestra entidad.

David López López.



Director Gerente de EUROFESA, S. A.