

**EUROFESA, S. A**



## **INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL**

**2014**

Communication on Progress 2014

*Dossier corporativo que contiene el Informe de Progreso del Pacto Mundial para el ejercicio 2014, así como la revisión y compromiso de nuestra entidad con el desarrollo, fomento e implantación de los principios fundamentales que lo componen.*



## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

Madrid, a 5 de Octubre de 2015

### COMPROMISO POR LA DIRECCIÓN

Yo, D. David López López como gerente de **EUROFESA, S.A.**, certifico la renovación con el compromiso hacia la iniciativa de las Naciones Unidas, dando mi apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. **EUROFESA, S.A** es, desde hace años, firmante del pacto mundial y mediante la elaboración del presente informe de progreso queremos avanzar más en nuestro convencimiento por el respeto a los derechos humanos, constatando el cumplimiento del mismo a lo largo del periodo que abarca desde Septiembre de 2014 hasta Octubre de 2015.

La mayoría de políticas ya estaban implantadas, pero este informe nos ha permitido subrayar aquellas en las debemos ser más efectivos y, sobre todo, ser conscientes de 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 contribuir a una sociedad más justa.

De esta forma, realizamos acciones como la donación de un 7% de nuestros beneficios netos a todas aquellas ONG's y fundaciones españolas que quieran solicitar dicha ayuda, con el fin de garantizar el desempeño de sus tareas sociales. También hemos desarrollado una innovadora iniciativa: la creación de Impulso Solidario (<http://impulsosolidario.com/>), un blog donde compartir las acciones con las que, a diario, contribuimos a crear un mundo mejor; desde pequeños detalles como favores a amigos y familiares hasta grandes proyectos sin ánimo de lucro. Un lugar para dar sin esperar recibir, para altruistas y para personas que quieren difundir sus impulsos solidarios.

Por otro lado, en Grupo Eurofesa estamos orgullosos de poder considerarnos una empresa saludable. Y es que muchas de nuestras acciones de Responsabilidad Social se basan en el deporte: se ha colaborado con entidades deportivas como el Club Baloncesto Fuenlabrada (club con una gran cantera que contribuye al desarrollo social de muchos jóvenes madrileños), hemos sido patrocinador oficiales del *Partido de Fútbol benéfico "Jugamos por AMDEM"* organizado por la Asociación Mostoleña de Esclerosis Múltiple. Otra acción destacable fue la primera campaña navideña solidaria "*Un regalo, una sonrisa*", por la que se

## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

repartieron juguetes recolectados entre todos nuestros trabajadores a dos entidades sin ánimo de lucro: Asociación Ningún Niño Sin Sonrisa y Fundación ANAR.

Además, en nuestra búsqueda por alcanzar el mayor bienestar y satisfacción de todos y cada uno de los empleados de la compañía, hemos puesto en marcha el programa “Generando Cambios” promovido por la Dirección General de la Mujer y la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, consistente en la implantación de un Plan de Igualdad que ayude a fomentar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Durante este año hemos seguido colaborando con institutos de formación y Universidades para facilitar la incorporación al mercado laboral de jóvenes, de forma que nuestra plantilla ha crecido gracias a la entrada de un trabajador con contrato de formación.

La compañía además ha pasado satisfactoriamente las auditorias medioambientales y de Calidad correspondientes a las normas ISO 9001 de Sistemas de Gestión de la Calidad e ISO 14001 de Sistemas de Gestión Ambiental sin ningún tipo de disconformidad y así como la del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo OHSAS 18001, alcanzando 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, Recursos Humanos, medioambiente y en este mismo informe de progreso.

Atentamente,

**David López López.**



Director Gerente de EUROFESA, S. A.

**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 difundirá la memoria de responsabilidad a nuestros grupos de interés. Por su parte, la dirección de recursos humanos hará llegar una copia del Informe de Progreso Pacto Mundial 2014 a cada uno de nuestros empleados y 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.

## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

Nuestro mecanismo de seguimiento es la difusión de principios en reuniones periódicas por departamentos y entrega de informes. De esta manera, una vez difundido el informe entre los diferentes grupos, se recibirá el Feedback de los mismos y analizará puntos de mejora.

### **PRINCIPIO 2: LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.**

#### **Diagnóstico:**

En este punto el objetivo es no mantener relaciones profesionales con subcontratas que no cumplan con la gestión correcta de riesgos laborales o no estén al día en el pago de salarios, seguros sociales...

Para ello, 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 correspondientes para estar al corriente con las obligaciones salariales, seguridad social, etc. para que estas puedan colaborar con nosotros.

#### **Política:**

La política de Recursos Humanos de la compañía 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.

## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

### **Seguimiento y medición de impactos:**

Desde **Eurofesa, S.A.** solicitamos que nuestros proveedores u subcontratas posean los certificados ISO 9001, 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 de la compañía o, en su defecto, con el responsable de cada delegación, dada la disposición y buena actitud frente a estos temas de los mismos.

### **Acciones:**

Durante el presente ejercicio, y los anteriores, EUROFESA ha sido respetuoso con las horas necesitadas por los representantes de personal y 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 ellos mismos consideren que deben continuar mejorando.

## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

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.

## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

### **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:**

Pueden existir riesgos, pero la dirección de RRHH es absolutamente intransigente con cualquier indicio.

### **Política:**

La política de recursos humanos implantada en la empresa y asumida por la dirección no tolera discriminación alguna entre sus trabajadores. De hecho, la empresa contrata a personas de diferentes nacionalidades y ambos sexos, sin importar además su condición sexual o sentimental. No sólo desde el punto de vista interno, sino también del outsourcing.

Por otro lado, 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, la compañía ha puesto en marcha el programa “Generando Cambios” promovido por la Dirección General de la Mujer y la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, consistente en la implantación de un Plan de Igualdad que ayude a fomentar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio, valorando la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la compañía para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

### **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: 7 %

Hombres: 93 %

Mayores de 45 años: 13 %

Menores de 45 años: 87 %

Empleados no nacionales: 4 %

Empleados con contrato fijo: 89 %

Empleados con contrato temporal: 11 %

### **Principios medioambientales**

**PRINCIPIO 7: LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.**

#### **Diagnóstico:**

Se minimiza con el seguimiento de nuestra norma ISO14001.

## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

### **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... para prevenir cualquier tipo de daño al medio ambiente.

### **Acciones:**

Existe un punto de análisis, control y seguimiento de nuestra política de medioambiente en las reuniones mensuales que se realizan con jefes de departamento. 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...

### **Acciones:**

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.

## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

### **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: 45.500 Kw/ año.

Agua: 195 m3/ año.

Papel: 200 kg/ año.

**PRINCIPIO 9: LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIOAMBIENTE.**

### **Diagnóstico:**

Al no ser una empresa fabricante, no estamos en contacto con tecnologías que puedan perjudicar al medio ambiente, de manera que no podemos hacer nada de manera independiente en este sentido.

### **Acciones:**

Fortalecemos la relación con los proveedores que implementen este tipo de tecnología, ya que al no fabricar nuestros productos 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.

## INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2014

### 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 mediana 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:**

Se realiza, por parte de la compañía y para cada grupo de interés, la divulgación y su consecuente conocimiento de los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

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.