

## **Declaración de Continuidad de Apoyo al Pacto Mundial**

Sr. George Kell  
Director del Pacto Mundial  
Naciones Unidas

Barcelona, 16 de octubre de 2007

Distinguido Sr.

Es para mí un placer dirigirme a Usted, para manifestarle nuestra voluntad de continuidad y nuestro más sincero compromiso con los diez Principios del Pacto Mundial, que como socios fundadores asumimos en su día, en los ámbitos de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anti-corrupción.

Como empresa familiar con más de 90 años de historia, nuestro Grupo fundamenta su trayectoria en los valores innovación, ilusión, transparencia y trabajo en equipo.

Asimismo, en nuestro compromiso social a largo plazo, consideramos el respeto al entorno y al medio ambiente como la única política sostenible y duradera que las empresas industriales con vocación de líderes pueden adoptar.

En nuestra segunda comunicación de progreso hemos intentado plasmar los avances que nos han permitido impulsar, desde nuestro Grupo, el respeto a los diez Principios del Pacto Mundial.

Cordialmente

Xavier Torra Balcells  
Director General  
SIMON HOLDING

## **Los 10 Principios**

El **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** es un compromiso con los Principios que se exponen a continuación. Como entidad fundadora, Simon se compromete a ir implantando estos Principios en nuestra gestión y convertirlos en parte de nuestra estrategia como Grupo:

### **PRINCIPIO UNO**

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

### **PRINCIPIO DOS**

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

### **PRINCIPIO TRES**

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

### **PRINCIPIO CUATRO**

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

### **PRINCIPIO CINCO**

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

### **PRINCIPIO SEIS**

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### **PRINCIPIO SIETE**

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

### **PRINCIPIO OCHO**

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

### **PRINCIPIO NUEVE**

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### **PRINCIPIO DIEZ**

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

## **Alcance de la Comunicación de Progreso 2007**

Siendo esta nuestra segunda Comunicación de Progreso, intentaremos comentar las principales acciones que en este momento estamos llevando a cabo en cumplimiento de los principios y al mismo tiempo recoger el inicio histórico de estas políticas.

Abordaremos, en algún caso con perspectiva histórica todas aquellas acciones que hemos estado realizando y que responden a cada uno de los principios del pacto.

### **Principio Uno: Protección de los Derechos Fundamentales**

### **Principio Dos: No vulneración de los Derechos Humanos**

A finales del año 2000, los accionistas del Grupo Simon decidieron destinar una parte de los beneficios a la formación profesional en los países en vías de desarrollo, apoyando proyectos que garanticen la autosuficiencia, perdurabilidad y sostenibilidad a medio y largo plazo.

Las razones que impulsan esta acción se fundamentan en la creencia que la formación es un elemento básico para el desarrollo de los países del tercer mundo, y que las empresas con un positivo avance en el mundo industrializado, deben ser capaces de contribuir al desarrollo de los menos favorecidos en un mundo global.

Las iniciativas acometidas en estos años están centradas en la creación de centros de formación profesional en diversos países del mundo así como en el impulso a pequeños empresarios en zonas con pocos recursos. Estas escuelas han permitido a cientos de jóvenes formarse profesionalmente en campos técnicos que resultaban de difícil acceso para ellos ante la precariedad de recursos de que disponen sus poblaciones.

En nuestra web [www.simon.es](http://www.simon.es) podemos consultar estos proyectos y ver su materialización y el impacto en las zonas en que se han llevado a cabo.

## SIMON EDUCATION FOUND: 2001-2007 6 PROYECTOS EN 5 PAÍSES

- **2001- 2002. Escuela de formación profesional en Oromia (ETIOPIA)**

150 alumnas realizaron su capacitación.

Esta escuela se fundó para mejorar la situación socio-económica de la mujer a través de un proceso de capacitación técnica especializada, mediante talleres de electricidad, ebanistería y fontanería.

Una primera promoción de alumnas realizó su formación en dicho centro, capacitándose para su posterior su inserción laboral.



*Imágenes de la inauguración del centro*

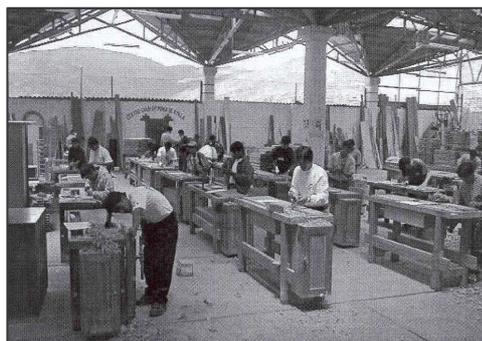
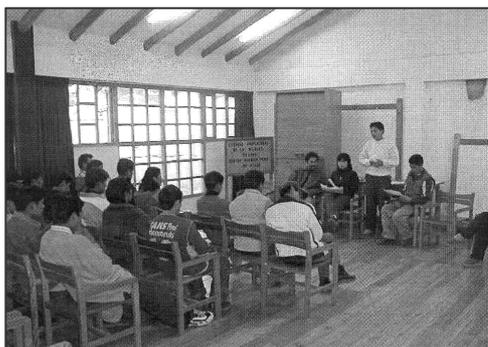
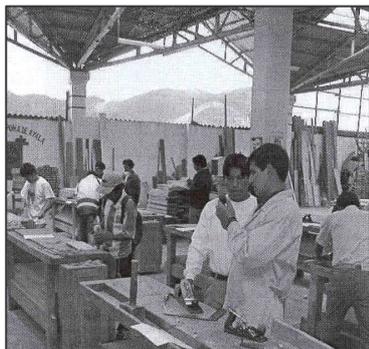


*Fotografía de la primera promoción de alumnas*

- **2002-2003. Fortalecimiento del sistema de formación empresarial en el valle de Cusco (PERÚ)**

Esta zona concentra altos índices de desempleo y cuenta con bolsas de pobreza extrema. La oferta educativa local no genera ocupación ya que no se orienta hacia los sectores productivos estratégicos: la madera y la producción de artesanía.

Gracias a este proyecto, más de 200 personas se beneficiaron de la puesta en marcha de pequeñas empresas. Se han formado 66 jóvenes micro-empresarios, 60 empresarios carpinteros y 42 artesanos en joyería y cerámica. Además se han firmado más de 700 contratos a través de su bolsa de trabajo, y establecido alianzas con instituciones públicas y privadas para impulsar el sector.





- **2003-2004 Creación del Centro Técnico Superior José Castillo en Trinidad (BOLIVIA)**

Este proyecto desarrollado en colaboración con una ONG local - Fe y Alegría- se realizó en Trinidad donde no existía ningún centro de formación profesional. La formación técnica eléctrica ofrece nuevas oportunidades a los jóvenes de la región del Beni para adquirir conocimientos técnicos profesionales y mejorar su salida en el mercado laboral.

Iniciado el proyecto en enero de 2004, el Centro se inauguró en abril de 2005.

Consta de 12 módulos con capacidad para 400 alumnos. Sus instalaciones comprenden 8 aulas, 4 laboratorios y una biblioteca.



En 2006 inicio sus actividades con 167 alumnos, y tiene como objetivo la creación de 3 pequeñas empresas que garanticen la auto-sostenibilidad del mismo: InformatiCastillo, Castillo-mecánica y Castillo-electricidad.

- **2005-2006 Centro Piloto de Educación en Tecnología Colegio Juan XXIII en Cochabamba (BOLIVIA)**

El objetivo de este proyecto, iniciado en 2005 es la implementación de un Centro Piloto de Educación Tecnológica en el mítico colegio Juan XXI en Cochabamba utilizando medios adaptados al medio sociocultural boliviano.



Se impartirá formación a nivel de técnico electricista, bachiller tecnológico, capacitación para docentes en Educación en Tecnología, y taller eléctrico-móvil para la capacitar alumnos de las escuelas rurales de la zona.



Los recursos financiados a través de SEF se han adjudicado a construcción civil, mobiliario, material didáctico y fungible, etc.

Este centro se inauguró en abril de 2007 con asistencia de representantes del Grupo Simon.



- **2006-2007 Rehabilitación Ecológica y Seguridad Alimenticia en comunidades campesinas de Condega (NICARAGUA)**



El objetivo del proyecto es contribuir a que las familias campesinas más humildes, en especial las mujeres, diversifiquen sus recursos para conseguir una seguridad alimenticia así como nutricional, ayudándoles en las prácticas agro-ecológicas y de gestión.

Desde el inicio del proyecto en septiembre de 2006, "Simon Education Found." en su línea habitual, colabora con una entidad local, el "Instituto de Promoción Humana" facilitando el suministro de los elementos básicos (semillas, herramientas, animales...) así como asistencia técnica para el cultivo integral de las fincas y en la mejora de la organización.

- **2006-2007 Acción Integrada para la Promoción, Defensa y Control Social de los derechos de la Infancia en Pernambuco (BRASIL)**

Este proyecto, iniciado en noviembre de 2006, está dedicado a la promoción y defensa de los derechos de la infancia y la adolescencia en situaciones de riesgo personal y social, a fin de mejorar su calidad de vida.

Simon Education Found. junto con un socio local, el Consorcio ARCA "Acción en Red para el Niño y el Adolescente" realizan cursos de formación profesional, apoyo en la inserción laboral, con acompañamiento y ayuda psicológica. Asimismo se forma a los jóvenes sobre sus derechos y se controla por las organizaciones la vulnerabilidad de los mismos.



Por supuesto, el respeto a los Derechos Fundamentales se exige escrupulosamente también en todos nuestros centros de trabajo, especialmente en el ámbito internacional, llegando en ocasiones más allá del estricto cumplimiento de las obligaciones legales para garantizar el respeto de estos Derechos Fundamentales en todo nuestro Grupo a nivel mundial.

**Principio Cuatro: Apoyar la Eliminación de toda forma de trabajo forzado o realizado bajo coacción.**

**Principio Cinco: Apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

En el Código Ético del Grupo, se hace referencia explícita en uno de los compromisos:

*"Respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no ejercer ninguna forma de discriminación y no tolerar el trabajo infantil ni ninguna forma de abuso laboral, haciendo extensible este compromiso a todos nuestros suministradores y empresas colaboradoras."*

**Principio Seis: Abolir las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**

SIMON lleva a cabo una política activa para contribuir a la integración de los discapacitados en el mundo laboral. A través de diversas Instituciones y Fundaciones, SIMON da empleo de modo permanente a unos 50 colaboradores con deficiencias físicas o psíquicas superiores al 50%

Mediante la realización de sencillas operaciones de envasado / embalaje final de productos, damos ocupación a colectivos que serían difícilmente integrables en los actuales procesos de producción altamente tecnificados y contribuimos de este modo a la realización personal y profesional de estas personas al brindarles esta oportunidad.

Además, en el Código Ético impulsado y aprobado por el Consejo y la dirección del Grupo SIMON, se especifica el siguiente compromiso:

*"Ningún profesional debe ser discriminado por razones de edad, género, religión, orientación sexual, estado marital o maternidad, impedimento físico, opinión política o procedencia étnica."*

**Principio Siete: Enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.**

**Principio Ocho: Iniciativas que promuevan la responsabilidad medioambiental.**

**Principio Nueve: Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

El máximo respeto por el Medio Ambiente y un constante Control de Calidad, son un compromiso permanente de Simon Holding presentes en todas sus instalaciones.

Nuestra orientación a procesos limpios y eficientes nos permite optimizar el consumo de materias primas en la elaboración de nuestros productos, tanto en piezas plásticas como metálicas.

Especial énfasis merece el enfoque del tratamiento de residuos en nuestra Planta de Olot, una instalación puntera que ha merecido recientemente el reconocimiento del Departamento de Medio Ambiente de la Generalitat de Cataluña.

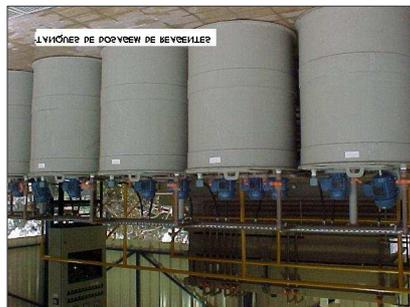
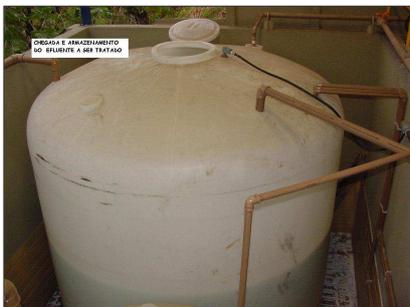
Nuestra línea de proceso de galvanizado ha sido modificada para incorporar después de cada baño de tratamiento un baño de recuperación y un lavado en doble cascada a contracorriente: esto ha permitido recuperar y reintroducir en el baño una buena parte de los materiales, optimizando además el consumo de agua en el lavado de las piezas. De este modo se ha reducido además el volumen de agentes contaminantes que necesitan ser tratados en la depuradora y el volumen de aguas residuales.

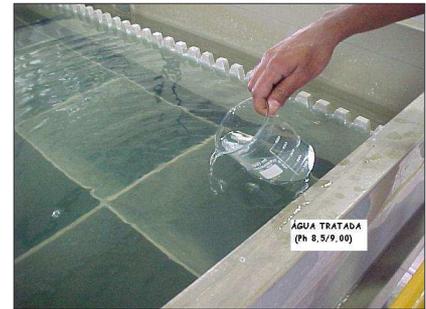
Se ha descartado también el uso de compuestos cianurados, optando por baños de cinc ácido, de tratamiento mucho más simple. Ahorros significativos se han producido pues en proceso, así como en el volumen de reactivos necesarios en la depuradora y en la gestión de los lodos.

Como consecuencia de las actuaciones anteriores no sólo se han conseguido mejoras ambientales significativas, sino que además se ha mejorado la calidad de las piezas en la línea de zincado.

Por otro lado y como aplicación de dicho principio, **Tecnowatt Iluminação**, una de las empresas del grupo en Brasil, ha puesto en marcha una iniciativa de Estación de Tratamiento de Efluentes.

En las siguientes fotografías mostramos la instalación de la Estación de Tratamiento de Efluentes, así como su funcionamiento.





Agua para ser utilizada para limpieza, pisos y Jardines  
Ph= 8,5 a 9 (alcalina)



## Principio Diez: Trabajar contra la corrupción.

Como ya se adelantó en la anterior comunicación, el grupo Simón estaba trabajando para establecer un código Ético de Conducta para todos los colaboradores del Grupo a nivel mundial.

Este Código se ha puesto en marcha durante este año 2007 y se ha comunicado a través de varias acciones diferenciadas:

- Entrega a cada profesional del grupo de manera individualizada junto con una carta de adhesión. Esta carta es la que cada persona debe retornar firmada como compromiso a cada una de las conductas que se reflejan en el código ético.
- Integración del código ético dentro de la Intranet del grupo SIMON.
- Establecimiento de una Comisión de seguimiento que tiene por finalidades: Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código Ético, interpretar el Código Ético y orientar las actuaciones en caso de duda, facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código Ético y garantizar en todo momento la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias.

Dentro del código ético se especifica el siguiente compromiso, relacionado con el Principio Diez:

*"Ningún empleado del Grupo podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño del cargo. Ante situaciones en las que pueda existir alguna duda, el empleado deberá informar a la empresa a través de su superior jerárquico o vía la Comisión del Código Ético."*