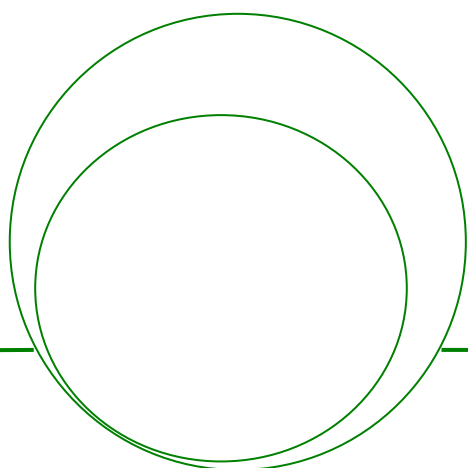


INFORME DE PROGRESO

2012 - 2013



Madrid, 31 de Octubre de 2013

Estimados Sres.,

Desde Eurocontrol presentamos nuestro segundo informe de Progreso, desde nuestra adhesión al Pacto Mundial y sus diez principios básicos, referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

Queremos no solo manifestar nuestro compromiso con el Pacto Mundial sino también involucrarnos en su promoción, por ello hemos continuado desarrollando y revisando de forma continua estos principios.

Por ello renovamos a través de esta declaración nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial, así como en la difusión de los mismos, tal como hemos venido realizando durante estos años.

Cordialmente



Francisco Sánchez-Asiáin

Presidente EUROCONTROL



ÍNDICE

Página

EUROCONTROL COMO ORGANIZACIÓN.....	4
PRINCIPIO 1. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.....	6
PRINCIPIO 2. LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPlices EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	8
PRINCIPIO 3. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	9
PRINCIPIO 4. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.....	10
PRINCIPIO 5. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	12
PRINCIPIO 6. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.....	13
PRINCIPIO 7. LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.....	15
PRINCIPIO 8. LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	17
PRINCIPIO 9. LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.....	19
PRINCIPIO 10. LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.....	20



EUROCONTROL COMO ORGANIZACIÓN

Datos de la Organización

EUROCONTROL, S.A. es una Sociedad constituida en 1973, con Sede Social en Madrid, dedicada al control y garantía de calidad de todo tipo de materiales, equipos y plantas industriales, en cualesquiera de sus fases de fabricación, montaje y explotación. Desde entonces, anticipándose a las necesidades del mercado y con una visión de servicio integral, ha venido incorporando a su oferta nuevas prestaciones, como las relativas a la Inspección y Gestión Medioambiental, Prevención de Riesgos Laborales, Control Técnico de la Edificación (OCT), Inspección de Embarcaciones de Recreo, Eficiencia Energética y Consultoría de Gestión.

Todas sus actuaciones están inspiradas en principios profundamente arraigados de integridad, imparcialidad, fiabilidad y competencia profesional, con permanente atención en materia de I+D+i y por las nuevas tecnologías.

Tanto para el servicio a grandes como a pequeñas empresas, los recursos tecnológicos de EUROCONTROL cubren plenamente las necesidades de los proyectos, así como las certificaciones exigidas por los Reglamentos de Seguridad y las normas de más universal aceptación.

Principales datos

- Más de 35 años de experiencia
- Incremento del 100% de la facturación en los últimos 5 años
- Más de 800 profesionales altamente cualificados:
 - o +30% crecimiento de la plantilla en los últimos 3 años
 - o 70% titulados
- Amplia cobertura geográfica:
 - o Más de 30 oficinas en toda España para garantizar un servicio próximo, dinámico y efectivo
 - o Más de 20.000 clientes

Recursos Humanos

El grupo de profesionales de la Sociedad está constituido por más de 800 personas, de los que aproximadamente el 70% son titulados y está oficialmente cualificado en una o más disciplinas técnicas o científicas. Personal, además, en continuo proceso de formación, gracias a la política de entrenamiento y reciclaje de los conocimientos aplicada por la Compañía.



Cobertura Geográfica

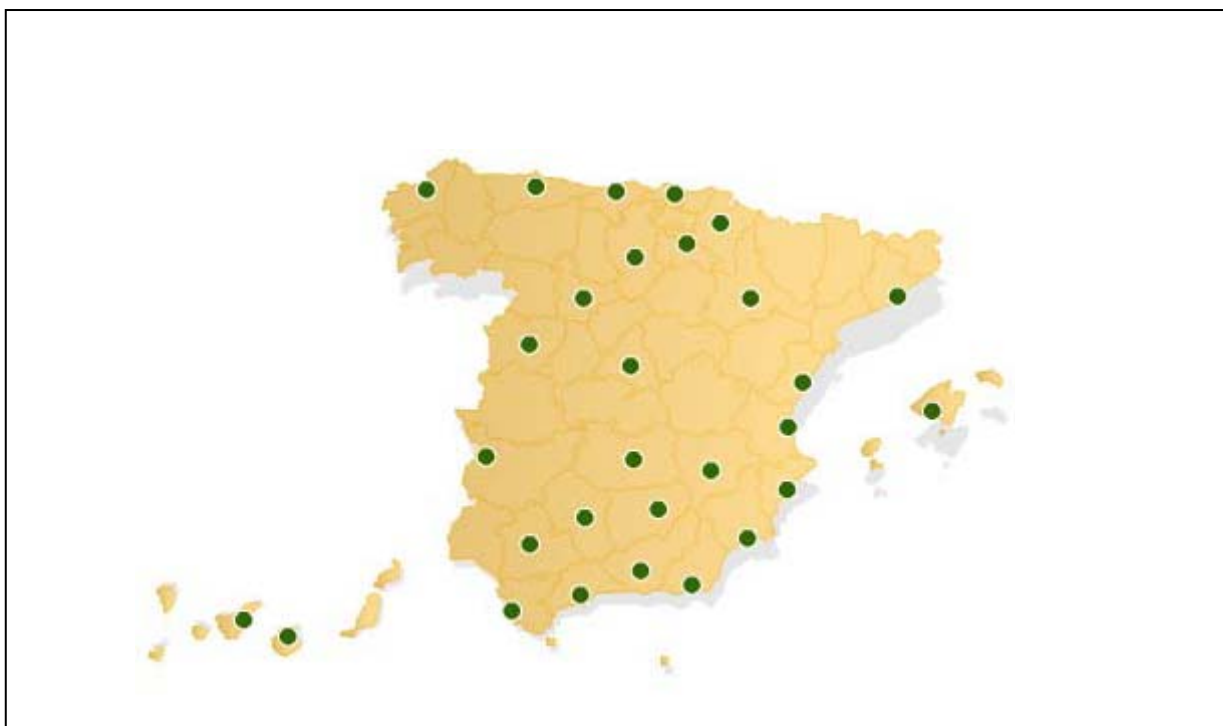
- **Nacional**

EUROCONTROL cuenta en la actualidad con una organización ubicada en más de 30 oficinas, distribuidas por todo el territorio nacional para garantizar un servicio próximo, dinámico y efectivo.

- **Internacional**

EUROCONTROL extiende su presencia al marco internacional a través de acuerdos de colaboración con distintas Organizaciones especializadas en los sectores que opera en todo el mundo.

Distribución de las Oficinas en territorio nacional



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Durante el periodo 2012-2013 se han realizado las siguientes acciones para la protección de los derechos humanos:

- ♦ Análisis de las necesidades de formación del personal y elaboración y ejecución del plan de formación desarrollado para poder dar cumplimiento a las necesidades detectadas para cada empleado, para que de esta forma tengan los conocimientos necesarios y puedan desarrollar su trabajo de forma adecuada.
- ♦ Análisis de incidentes y accidentes laborales y formación a los trabajadores en la que se ha tratado esta temática.
- ♦ Información al personal sobre la Política de RSC y el Plan de Igualdad
- ♦ Informar a clientes sobre la seguridad de nuestros servicios por la garantía respaldada al tener diferentes reconocimientos externos (certificaciones, acreditaciones, autorizaciones...)
- ♦ En la revisión de ofertas se garantiza el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales, asegurándose que no se maltratará al personal, se respetarán las horas y descansos necesarios para desarrollar las actividades.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ♦ Evaluando el cumplimiento del plan de formación establecido para este periodo, el cual se ha cumplido en un alto porcentaje, ya que se ha impartido al personal la mayoría de las acciones formativas propuestas (85%) y para las que no se han podido llevar a cabo se han justificado debidamente las causas y se han propuesto para el año siguiente. En este análisis también se ha tenido en cuenta la eficacia de las acciones formativas, en el que se ha llegado a la conclusión de su eficacia para el desarrollo del trabajo del personal, lo cual se ha traducido en la no recepción de



quejas/reclamaciones por parte de los clientes, mejorando de esta forma la satisfacción del personal con el trabajo desarrollado.

- ◆ Disminución de la siniestralidad laboral por debajo de los índices medios generales existentes para el año 2012. Esto ha permitido, según se recoge en el Real Decreto 404/2010 de 31 de marzo, que EUROCONTROL reciba una bonificación como empresa que ha contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.
- ◆ Respecto a la seguridad de los trabajos desarrollados para los clientes, se evalúa por la repetición de trabajos con los mismos clientes y por la no recepción de reclamaciones recibidas.

Por tanto, se llega a la conclusión de que EUROCONTROL sigue en proceso de mejora en la protección de los derechos humanos.

Objetivos

Los objetivos que se plantean para el siguiente periodo son los siguientes:

- ◆ Mejora de las políticas establecidas y del plan de igualdad para continuar garantizando la protección de los recursos humanos.
- ◆ Comunicación interna con los empleados para poder conocer los posibles riesgos que puedan afectar la protección de los recursos humanos.
- ◆ Mantenimiento de certificación OHSAS
- ◆ Difusión a los diferentes grupos de interés de Eurocontrol de la importancia que tiene el garantizar que se respeten los derechos humanos fundamentales. Esto se realizará poniendo medidas para los socios y colaboradores y observando el funcionamiento en las empresas de los clientes, para poderles dar orientación.



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2: *Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- ♦ EUROCONTROL cuenta con la política de seguridad y salud laboral “OHSAS”, a través de la que regula las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos.
- ♦ A través de la evaluación de proveedores y subcontratistas se analiza si pueden vulnerar los derechos humanos, contemplando para ello en dicha evaluación si contemplan en su sistema alguna sistemática de RSC.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ♦ No se ha recibido ninguna queja hacia los proveedores en materia de derechos humanos.
- ♦ Mediante la evaluación de proveedores se evidencia como se está en proceso de aumento en el número de proveedores que cuentan con sistemáticas para proteger los derechos humanos.

Objetivos

- ♦ Aumentar el número de proveedores que tengan desarrollada en su empresa algún tipo de RSC.
- ♦ Controlar en las empresas con las que se trabaje y/o colabore si tienen establecidas medidas para evitar que se vulneren los derechos humanos y potenciar el trabajar y/o colaborar con empresas que tengan implantada la RSC.
- ♦ Resaltar en los clientes la necesidad e importancia que tiene el tener políticas que aseguren que se salvaguardan los derechos humanos.



NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3: *Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- ◆ Reuniones trimestrales con los representantes de los trabajadores, así como a petición de los representantes de los trabajadores, para tratar los temas que desde los trabajadores se necesitaban transmitir a la dirección y poder analizar y establecer acciones en el caso de que se considerasen necesarias.
- ◆ Establecimiento de horarios flexibles.
- ◆ Elecciones sindicales, a las que cualquier empleado se puede presentar y para las que todos los empleados se convocan para la votación.
- ◆ Se ha creado una página Web del comité de empresa donde cualquier empleado puede consultar y/o exponer aquellos asuntos para los que necesite ayuda o asesoramiento.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ◆ En las reuniones trimestrales y/o en las que se han realizado a petición de los representantes de los trabajadores se ha realizado el seguimiento de las acciones propuestas en las reuniones anteriores, evidenciando su cumplimiento.
- ◆ Se han llevado a cabo las elecciones sindicales y se evidencia como el personal hace uso de la página Web del comité de empresa.

Objetivos

- ◆ Mejora en los canales de comunicación, para permitir a los empleados conocer e implicarse con la organización.
- ◆ Incrementar la contratación de personal discapacitado
- ◆ Evaluaciones anuales personales mediante entrevista



NORMAS LABORALES

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- ♦ La legislación española ya contempla el cumplimiento estricto de este principio, anulado cualquier posibilidad de realizar contratos que vulneren este principio.
- ♦ No obstante de lo reseñado anteriormente, en EUROCONTROL está establecido - previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, un convenio colectivo específico que garantiza que o se vulnera este principio, por lo que el trabajo forzoso o bajo coacción no es un factor de riesgo en nuestra entidad.
- ♦ Aún así, en EUROCONTROL se tiene implantada el referente Internacional de Riesgos Laborales OHSAS, mediante la cual se controla que este factor de riesgo no se produzca.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ♦ Los resultados se miden a través de realización de visitas por parte del departamento de prevención propio a los diferentes centros de trabajo,
- ♦ Realización de auditorías internas realizadas por personal cualificado para ello.

En ninguna de las visitas se ha detectado que se esté produciendo trabajo forzoso o bajo coacción en la organización.

Objetivos

- ♦ Visitas a los centros por el personal del servicio de prevención propio.
- ♦ Realización de encuestas psicosociales al personal en las que se contemple este factor.
- ♦ Realizar auditorías internas en Eurocontrol para comprobar que no se producen situaciones de trabajo forzoso ni bajo coacción.



- ♦ Con respecto a los clientes, tanto en las ofertas, pedidos o contratos como durante el desarrollo de los trabajos ofrecidos por Eurocontrol en las instalaciones de los mismos, también se analizará que en sus organizaciones se respeten los derechos laborales y no se realicen los trabajos bajo coacción.
- ♦ En el caso de colaboración con otras entidades, se realizarán auditorías o visitas para comprobar que no se llevan a cabo prácticas que vulneren los derechos laborales.



NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 5: *Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- ♦ La legislación española ya contempla el cumplimiento estricto de este principio, anulado cualquier posibilidad de realizar contratos que vulneren este principio.
- ♦ No obstante de lo reseñado anteriormente, en Eurocontrol el trabajo infantil no es un factor de riesgo debido a que el tipo de actividad a la que se dedica (alta cualificación técnica) hace que no se contrate a trabajadores menores de edad, por tanto no existe riesgo y no procede la toma de acciones.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ♦ Por la evaluación del personal contratado durante el año, se corrobora que en Eurocontrol no se contrata a menores de edad.

Objetivos

- ♦ Se continuará en cumplimiento de la legislación española sin contratar a menores de edad
- ♦ Se vigilará que tanto en clientes, como proveedores, así como en empresas con las que se colabore tampoco se realice trabajo por menores de edad.



NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 6: *Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- ◆ Debido a que la organización se encuadra en un sector eminentemente masculinizado, hay un mayor número de empleados de sexo masculino que de sexo femenino, siendo escasa la presencia de mujeres en los Órganos de Dirección de EUROCONTROL, siendo por tanto, un factor de riesgo.
- ◆ No se detecta factor de riesgo en el caso de la edad de los empleados, ya que los porcentajes de empleados en las diferentes franjas de edad son muy similares.
- ◆ Se ha analizado, a través de las contrataciones y despidos realizados que en los mismos no se tenga en cuenta la condición religiosa, ideas políticas, así como la nacionalidad u origen del personal.
- ◆ Durante este periodo, se ha continuado con la implantación y seguimiento del plan de igualdad desarrollado en la empresa.
- ◆ A través del responsable de seguridad y salud se lleva a cabo la gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación.
- ◆ Se ha contemplado en el Plan de Prevención de la Sociedad la influencia del género, para analizar la implicación del mismo en los riesgos en determinados tipos de trabajo, no determinándose riesgo adicional a los distintos puestos de trabajo en virtud del género.
- ◆ En las ofertas de empleo que se han realizado se ha garantizado que no se producía discriminación, abriendo las mismas a todo el personal dispuesto a ocupar el puesto, sin tener en cuenta la edad, sexo, condición religiosa... de los candidatos.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ◆ Los resultados se han medido comparando los porcentajes de directivos hombres y mujeres, de empleados hombres y mujeres... con respecto al periodo anterior,





comprobando que durante este periodo se ha aumentado el porcentaje de mujeres con respecto al de hombres.

- ◆ Para el caso de situaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación, durante el periodo 2012-2013 no se ha detectado que se haya producido ninguno.
- ◆ Se ha comprobado cómo no se ha tenido en cuenta la condición religiosa, ideas políticas, nacionalidad u origen del personal para la asignación de los diferentes puestos de trabajo, desarrollando cada persona el puesto de trabajo más adecuado a la formación que cada una posee.

Objetivos

- ◆ Continuar con la implantación del plan de igualdad
- ◆ Aumentar el número de mujeres contratadas
- ◆ Continuar con ningún caso de discriminación, acoso, abuso o intimidación, para ello se da formación al personal en RSC
- ◆ Contratación de personas con discapacidad
- ◆ En el caso de la contratación de proveedores se tendrá en cuenta si en sus organizaciones se apoya la abolición de prácticas discriminatorias, para ello se evaluará el personal que conforma su organización, primando que haya una distribución equitativa del personal (sin tener en cuenta sexo, edad, nacionalidad...)



MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7: *Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- ◆ Mantenimiento de la ISO 14001
- ◆ Por la actividad a la que se dedica la empresa (servicios), reducción del consumo de papel
- ◆ Optimización de viajes, para el personal que para desarrollar su trabajo tiene que viajar. Se ha creado un plan de viaje de coches compartidos, de esta forma se reduce el consumo de gasóleo y por consiguiente de emisiones de gases a la atmósfera.
- ◆ Formación al personal en materia de medio ambiente
- ◆ Sistema de separación de residuos (papel, tóner...)
- ◆ Estudio de eficiencia energética en la sede central de la empresa

¿Cómo se han medido los resultados?

- ◆ En 2012 y 2013 se ha superado con éxito las auditorías externas (AENOR) de 14001, en donde se evalúan, por un Organismo independiente estos resultados.
- ◆ A través del estudio y análisis de la compra de papel, se ha podido comprobar cómo en 2012 se ha reducido el consumo de papel, gracias a las acciones llevadas a cabo, como son el uso de documentación en formato electrónico, la reducción y optimización de contenidos de ofertas, informes... siempre garantizando la calidad del servicio prestado.
- ◆ En cuanto a la mejora introducida en la gestión de viajes compartidos con coches de empresa, también se ha conseguido disminuir el consumo de gasóleo y por ende, de las emisiones a la atmósfera, ya que se han estado realizando por diferentes empleados visitas a clientes coincidiendo en ruta y vehículo. Esto se ha



medido analizando las facturas asociadas al consumo de combustibles fósiles de todos los coches de empresa.

Objetivos

- ◆ Mantener la certificación en ISO 14001
- ◆ Continuar con la disminución en el gasto de papel
- ◆ Utilización de papel reciclado
- ◆ Potenciar la optimización de viajes mediante coches compartidos.
- ◆ Continuar con el sistema de separación de residuos generados (papel, toner...)



MEDIO AMBIENTE

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- ◆ Mantenimiento del sistema de gestión ambiental ISO 14001 que permite detectar y analizar los potenciales riesgos en materia ambiental
- ◆ Cumplimiento de la política de gestión ambiental
- ◆ Señalización en las oficinas de las temperaturas a las que se tienen que regular los aires acondicionados en invierno y verano según el Reglamento Térmico de los edificios.
- ◆ Señalización para recordar la correcta gestión energética, para que en el caso de que haya salas desocupadas, no se tengan las luces encendidas
- ◆ En la evaluación de proveedores uno de los puntos que se verifican es si poseen algún sistema de gestión ambiental implantado en su empresa

¿Cómo se han medido los resultados?

- ◆ En 2012 y 2013 se ha superado con éxito las auditorías externas (AENOR) de 14001, en donde se evalúan, por un Organismo independiente estos resultados.
- ◆ A través el consumo energético se realiza el seguimiento de las medidas establecidas para poder analizar si han sido eficaces, llegando a la conclusión de que se han estado tomando dichas pautas, ya que el consumo en Kw/hora se ha reducido.

Objetivos

- ◆ Establecer programa de iniciativas en materia de medio ambiente, para que el personal pueda realizar propuestas que mejoren el impacto en el medio ambiente



de la entidad, a través de un buzón de sugerencias. De esta forma, se implica directamente al personal en la toma de acciones.

- ◆ Mantener la certificación en ISO 14001



MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 9: *Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- ♦ Se han realizado informes, comunicaciones, ponencias en los diferentes sectores en los que actúa para poder difundir entre los empleados y clientes las mejoras que se pueden llevar a cabo en materia de medio ambiente.
- ♦ Eurocontrol es una empresa de servicios y para poder ser respetuosa con el medio ambiente, tiene establecido un sistema de renting de coches para poder renovarlos con frecuencia por coches más nuevos y respetuosos con el medio ambiente, para de esta forma no tener una flota de vehículos anticuada y contaminante.

¿Cómo se han medido los resultados?

- ♦ Se han medido a través de los resultados de las encuestas realizadas a los clientes, obteniendo resultados positivos para los mismos.

Objetivos

- ♦ Realización de auditoría energética al resto de oficinas de Eurocontrol por el departamento de consultoría energética, para poder valorar si es necesario tomar alguna acción de mejora tecnológica con respecto al medio ambiente, en cada una de ellas.



ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10: *Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- ◆ Se dispone de política y procedimientos documentados para controlar que no se produzca corrupción, extorsión, soborno...

¿Cómo se han medido los resultados?

- ◆ A través del departamento de gestión interna se lleva a cabo el seguimiento de este principio, para el cual durante el año 2012 no se ha detectado que se incumpla la política establecida para evitar la corrupción

Objetivos

- ◆ Comunicación al personal de la política contra corrupción
- ◆ Elaboración de un Código Ético en el que se contemplen cómo actuar para evitar la corrupción en el trabajo diario del personal y evitar de esta forma que se den casos de extorsión y sobornos.

