



Primer Informe de Progreso de Eurofinsa S.A. 2013/2014



PACTO MUNDIAL
DE NACIONES UNIDAS

GRUPO  **EUROFINSA**

EUROFINSA
Paseo de la Castellana, 91
28046 Madrid
www.eurofinsa.com

Carta de renovación de compromiso.

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace remitirle nuestra Comunicación sobre el Progreso (COP) 2013-2014 expresivo de nuestros esfuerzos por implementar los Diez Principios del Pacto Mundial tal y como nos comprometimos en diciembre de 2013, fecha de nuestra adhesión formal al *Global Compact*.

En este sentido, este Primer Informe de Progreso al Pacto Mundial de Eurofinsa S.A., confirma nuestros valores en materia de Responsabilidad Social Corporativa y renueva nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial referente a los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, así como en seguir avanzando en la profundización y puesta en práctica de los mismos dentro de nuestro ámbito de influencia.

Por todo ello, reiteramos nuestro compromiso a integrar en la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía los principios del Pacto Mundial, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Atentamente,



Mauricio Toledano
Administrador Único

ÍNDICE

Presentación	7
Acerca del Grupo Eurofinsa	13
Gobierno corporativo y RSE	21
Acción Social	27
Eurofinsa y el Pacto Mundial	31
Principio 1	33
Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	
Principio 2	35
Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	
Principio 3	37
Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	
Principio 4	39
Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	
Principio 5	41
Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	
Principio 6	43
Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	
Principio 7	47
Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	
Principio 8	49
Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	
Principio 9	51
Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
Principio 10	53
Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	



Presentación.



Nuestro compromiso

El Grupo Eurofinsa participa en el desarrollo de los países donde opera con su experiencia en ejecución y su capacidad de financiación desde hace 37 años.

Nuestra actividad se concentra mayoritariamente en la realización de obras de infraestructura en sectores que se relacionan directamente con el bienestar y calidad de vida de las personas y, en consecuencia, nos comprometemos con el desarrollo local. En este sentido, nos hemos planteado como objetivo involucrar el máximo de mano de obra local y generar ingresos en la propia economía del país receptor y, en particular, en la comunidad beneficiaria.

Asimismo, en línea con las prácticas internacionales más avanzadas nos hemos planteado seguir reforzando y dando forma a una visión común y a una práctica integradora de los diversos sectores y grupos cuya opinión e intereses son relevantes en nuestras actividades.

En este camino nos guiamos por una serie de principios que son recogidos en nuestro Código de Conducta que son además reflejo del catálogo de principios del Pacto Mundial.

Transparencia

Trabajamos todos los días por consolidar y adoptar prácticas de gobierno corporativo que estén en sintonía con los más altos estándares internacionales en la materia y con recomendaciones, en particular sobre transparencia, que creemos son las que generan un marco de confianza adecuado en el que, tanto Eurofinsa, como sus Grupos de Interés, y la sociedad en general, se sientan confortables.

En Eurofinsa, todos, independientemente de la responsabilidad, posición y ubicación física dentro de la organización, regimos nuestra actividad profesional por altas pautas éticas y de responsabilidad e integridad. Somos conscientes de que la cadena de suministro es clave para que nuestros compromisos de sostenibilidad sean efectivos y visibles. Por ello, nos comprometemos a que los principios y pautas en esta materia sean conocidos y cumplidos también por nuestros proveedores, contratistas y colaboradores en general.

Una gestión de calidad implica avanzar en transparencia, por ello la certificación de estas buenas prácticas mediante la norma ISO 9001, es un camino ya adoptado por varias de las empresas que forman parte del Grupo.



Sostenibilidad social

En el desempeño de nuestras actividades estamos plenamente comprometidos con desarrollar nuestra labor, en todos los países en los que operamos, con estricto respeto de los derechos humanos y las libertades públicas, y así como a la dignidad y los derechos de las personas.

En particular, nos comprometemos con la erradicación del trabajo infantil y forzoso y no aceptamos el empleo ilegal de trabajadores a lo largo de nuestra cadena de aprovisionamiento.

Un aspecto crítico de nuestro compromiso con la sostenibilidad es la prevención de riesgos laborales, para lo cual cumplimos con la normativa en materia de seguridad y salud laboral, de riesgos laborales y de fomento de la salud en el trabajo. La certificación OHSAS 18001, que ya han obtenido varias empresas del Grupo, es una contribución de nuestro modelo de negocio al desarrollo sostenible.



Sostenibilidad medioambiental

El Grupo se guía en sus actividades por el estricto cumplimiento de la legislación aplicable y poniendo los medios para asegurarlo con objeto de que sus proyectos se lleven a cabo con el mayor respeto al medio ambiente y minimizando los impactos negativos que pudieran ocasionar. En esta misma línea de actuación, apostamos por la eficiencia, el consumo responsable y la protección del medio natural.

En los países en los que operamos, trabajamos activamente conforme con las mejores prácticas en esta materia y promoviendo entre nuestros empleados la formación necesaria para preservar el medio ambiente así como corregir los comportamientos ambientalmente inadecuados o no comprometidos con el cuidado del entorno.

En este marco, muchas de nuestras empresas con objeto de dar un paso más en el compromiso con el principio de calidad en la gestión ambiental, han procedido a obtener la certificación ISO 14001.



Acerca del Grupo Eurofinsa.

Eurofinsa, constituida en el año 1977, es un grupo de empresas especializado en el desarrollo e implantación de proyectos llave en mano y en la venta internacional de bienes de equipo para Instituciones Públicas.

El Grupo Eurofinsa ha venido trabajando de forma ininterrumpida en África, América Latina y Asia, donde lleva a cabo un gran número de proyectos en los sectores de infraestructura, salud, energía, agua, educación, defensa y seguridad, agroindustria, telecomunicaciones y transporte.

Para el desarrollo de sus actividades, el Grupo Eurofinsa cuenta con un equipo humano altamente cualificado y distribuido entre la sede central de Madrid y sus filiales en España, Estados Unidos, Brasil, Perú, Angola, China, Gabón, República Dominicana, Panamá, Francia, Indonesia, Qatar, etc.

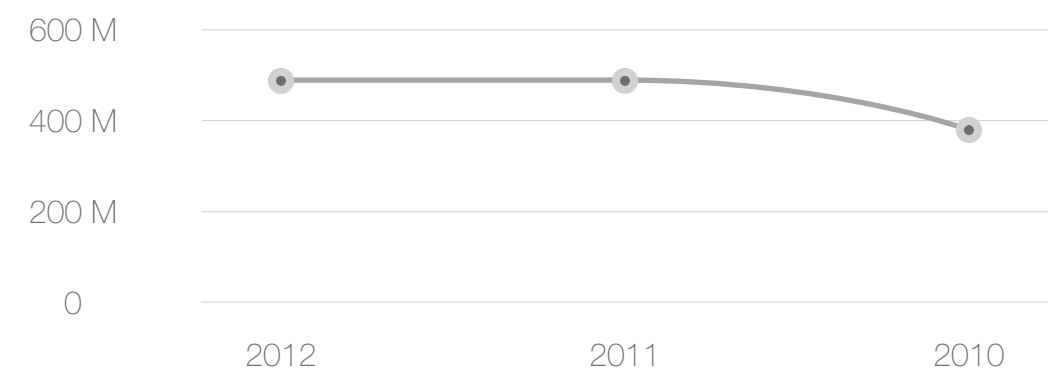
Asimismo tiene agentes y representantes en diversos países de Latinoamérica, África y Asia.



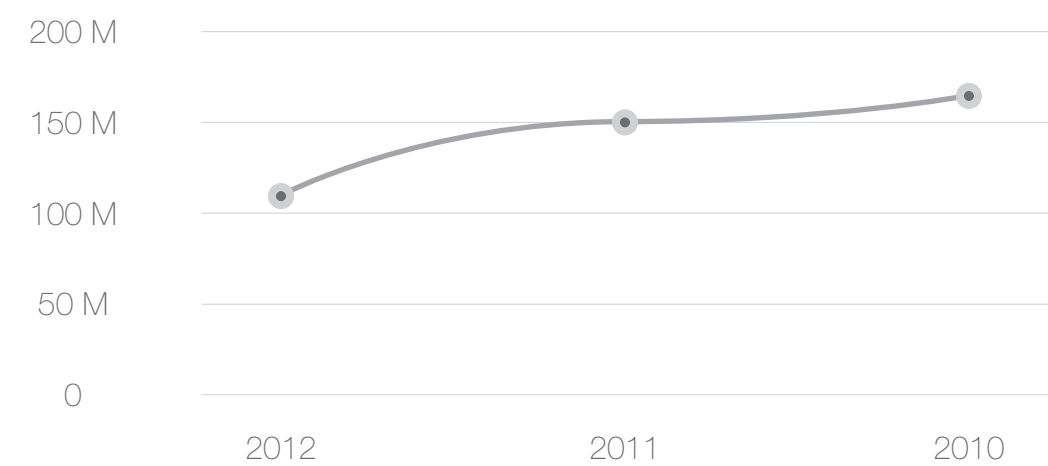
Principales Magnitudes

	2012	2011	2010
Activo	492.575.317	485.452.807	372.671.482
Patrimonio Neto	113.110.587	146.015.593	161.737.926
Pasivo	379.464.730	339.437.214	210.933.556
Ventas	485.018.644	341.350.317	393.971.164
EBITDA	35.781.996	6.435.353	67.783.119

Activo



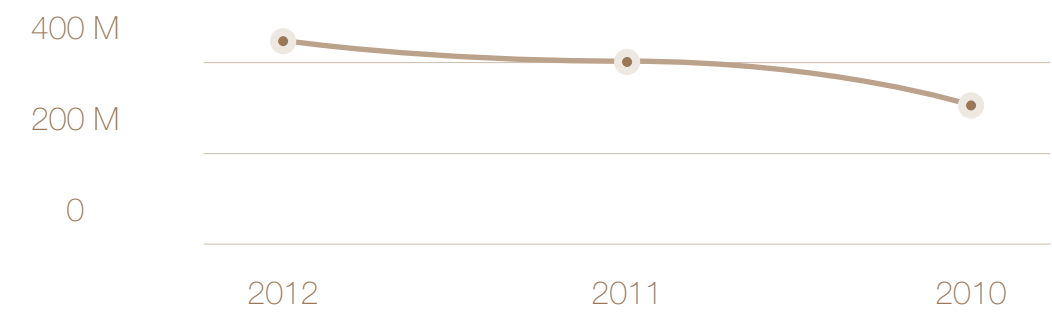
Patrimonio neto



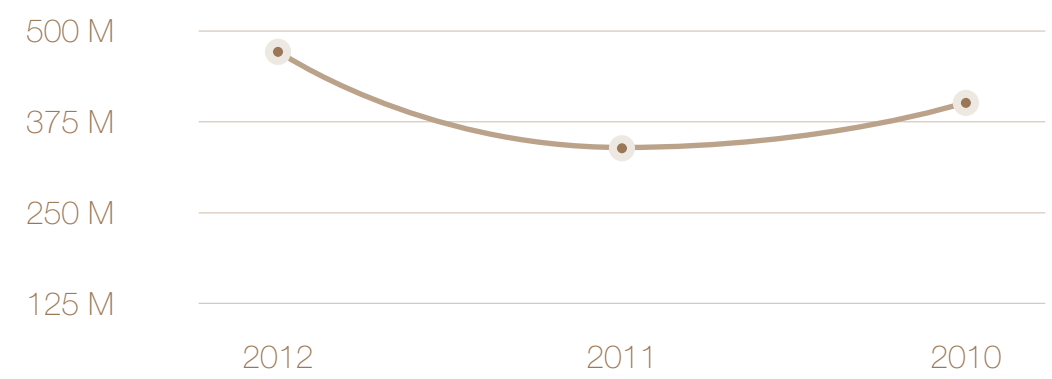


Principales Magnitudes

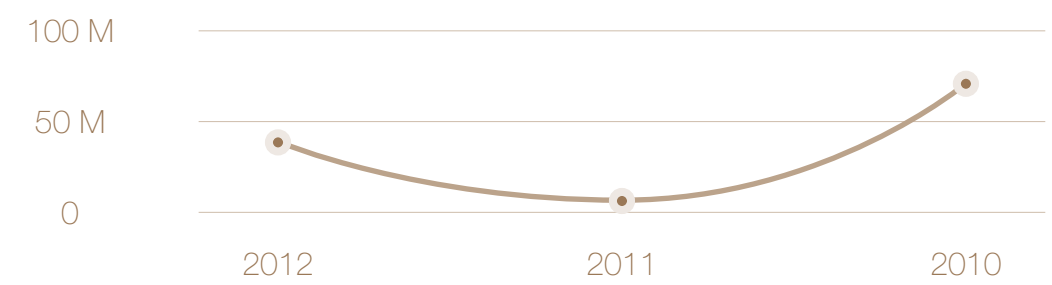
Pasivo



Ventas



EBITDA





Ayudas financieras gubernamentales

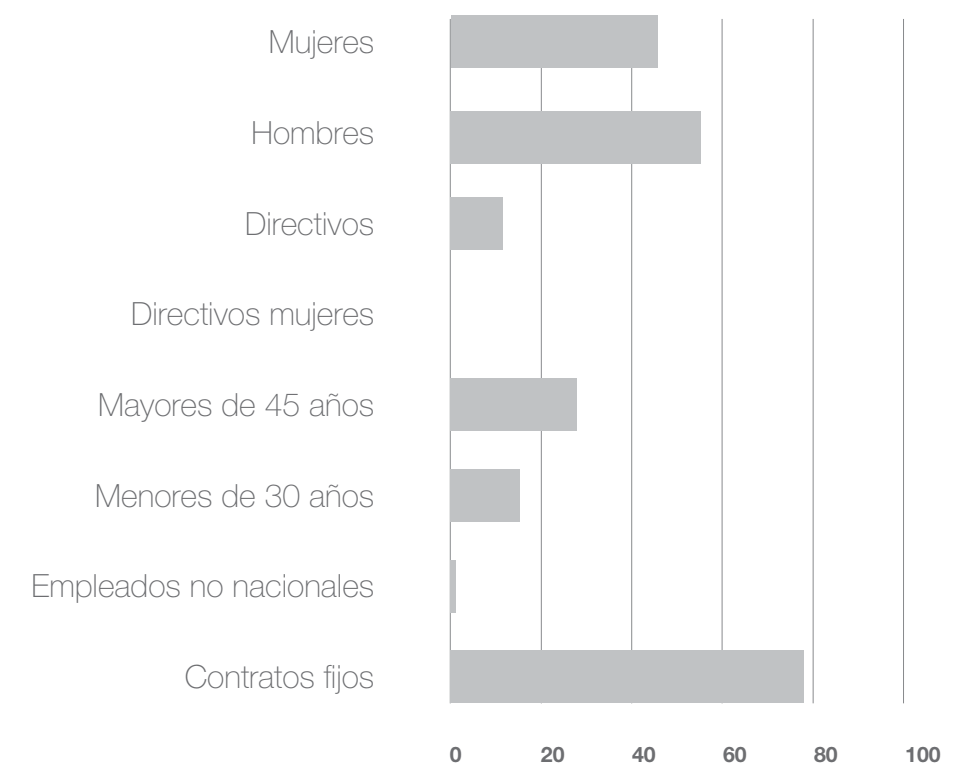
Eurofinsa no recibe ayudas financieras de ningún gobierno.

Capital Humano

Gracias a la calidad técnica y profesional de su equipo de trabajo, el Grupo goza de reconocimiento internacional, como socio fiable y solvente, en todos los países en los que ha operado gracias a su capacidad para gestionar los proyectos, en todo tipo de condiciones, aportando la experiencia requerida.

En su oficina central de Madrid trabajan 240 personas y, a nivel internacional, 550 personas.

Perfil de los empleados de Eurofinsa (%)





Gobierno Corporativo y RSE.



En el marco del impulso de la Responsabilidad Social del Grupo, la dirección de Eurofinsa aprobó en su estructura corporativa la creación de la función de **Responsabilidad Social Empresarial**, con el objetivo de dar estructura y una dirección unificada y precisa a la gestión de sus compromisos de responsabilidad social.

Asimismo, y con el objeto de implicar al conjunto de la empresa y de hacer de la responsabilidad social un eje transversal de sus actuaciones se creó el **Comité de RSE** integrado por el Presidente, los responsables de los Departamentos de Recursos Humanos, Operaciones, Legal y los representantes de las filiales. Las responsabilidades y funciones de los implicados están definidas:

- La estrategia y toma de decisiones corresponderá al Administrador Único.
- La gestión y aplicación de iniciativas, su comunicación, la coordinación del Comité RSE y la interlocución con sus Grupos de Interés corresponderá al **Departamento de Comunicación y RSE**.

Además, Eurofinsa ha iniciado una reflexión sobre el trabajo de sus Grupos de Interés. Para ello y, como primer paso, se elaboró un mapa de aquellos grupos que son relevantes de acuerdo a los siguientes criterios:

- Intensidad de las relaciones.
- Importancia para la correcta aplicación de los principios del PM.
- Existencia de relaciones previas.



Los Grupos de Interés identificados son:

Externos

- Comunidad Financiera: banca Nacional y banca Multilateral.
- Proveedores de productos y servicios: cadena de suministro.
- Sociedad Civil: Fundaciones, ONG con las que se colabora actualmente.
- Medios de comunicación: prensa escrita y digital nacional e internacional.
- Autoridades y administraciones públicas en los que se llevan a cabo proyectos.
- Comunidades locales de los países en los que se llevan a cabo proyectos.

Internos

- Accionistas, socios, filiales.
- Empleados y equipo directivo.

Eurofinsa ha iniciado el proceso de reflexión necesario para que la empresa y sus Grupos de Interés estén en condiciones de decantar con mayor precisión los aspectos materiales significativos a efectos de sus compromisos con el Pacto Mundial.

En este marco, Eurofinsa, como paso siguiente, está evaluando la realización de acciones concretas en el corto y medio plazo que permitan obtener la información necesaria para avanzar hacia relaciones cada vez más sustantivas con sus Grupos de Interés como parte del proceso de identificación de sus aspectos materiales más relevantes.



Acción Social.



Eurofinsa, además de desarrollar una gestión empresarial responsable y comprometida, ha llevado a cabo una serie de actividades de acción social que tienen un objetivo muy preciso como es el de ayudar a ciertos colectivos menos favorecidos de la sociedad, en este caso personas en situación de discapacidad.

En el marco de los principios fundamentales de la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas, como son el “derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo”, así como a “la no discriminación”, la Empresa colabora con dos organizaciones que contribuyen a la consecución de tales objetivos:

- La **Fundación También** para la integración social de personas con algún tipo de discapacidad física, psíquica y/o sensorial, mediante el fomento de actividades deportivas adaptadas, de ocio y de tiempo libre.
- El Centro de Atención Temprana de la **Asociación AFANDEM** que forma parte del Grupo Amás, para la atención individualizada de niños de edades entre 0 y 6 años que presentan necesidades especiales, transitorias o permanentes, originadas por deficiencias o alteraciones en el desarrollo.

Asimismo, Eurofinsa contempla entre sus próximas acciones, en particular para el 2015, participar en algunas de las celebraciones más emblemáticas de Naciones Unidas mediante su adhesión a aquellas jornadas de las propuestas con las que más se identifique la empresa.



A nivel internacional, Eurofinsa realiza numerosas iniciativas de acción social, tales como:

- Donación de transporte estudiantil para los niños y jóvenes alumnos del Centro de Estudios y Desarrollo Humano Integral CEDHI Nueva Arequipa (Arequipa – Perú).
- Acto benéfico para el Colegio Parroquial Corazón de Jesús de Jicamarca, (Lima – Perú).
- Reconocimiento por el Consejo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad (CONADIS) por su aportación en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad (www.conadisperu.gob.pe).

Eurofinsa además sólo presta apoyo a aquellas organizaciones que cuenten con una reputación intachable y que puedan garantizar la buena administración de los recursos asignados. Todas las donaciones quedan reflejadas como tales en los registros de la empresa.



Eurofinsa y el Pacto Mundial.

Eurofinsa S.A., se adhiere al Global Compact y a la Red Española del Pacto Mundial en diciembre de 2013.

El presente documento constituye el Primer Informe de Progreso que presenta la compañía tras su adhesión y abarca las actividades realizadas directamente por Eurofinsa, S.A. de septiembre de 2013 a agosto de 2014.

El Informe de Progreso será público mediante los mecanismos propios del Global Compact y de la Red Española del Pacto Mundial. Asimismo estará disponible en la web corporativa del Grupo (www.eurofinsa.com), y distribuido por vía electrónica y en papel a sus Grupos de Interés relevantes.



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.

Con la adhesión, en diciembre del año 2013, al Pacto Mundial de Naciones Unidas, Eurofinsa S.A., quiere sellar y demostrar su total y absoluto compromiso con los derechos humanos fundamentales.

El Código de Conducta de la compañía recoge el mencionado espíritu y esta visión y valores que adhiere la empresa son de conocimiento del público en general así como de los empleados y demás Grupos de Interés. Asimismo, la Dirección de la Compañía emitió una Declaración de compromiso con los Derechos Humanos, que se puso en conocimiento de todos los trabajadores en un acto especial al respecto en diciembre de 2013 cuyo texto se encuentra a disposición de todos en la página web de la Compañía (<http://www.eurofinsa.com/es-ES/publicaciones.html>).

Los empleados del Grupo tienen acceso a la misión, visión y valores explícitamente recogidos en la Declaración de la Dirección de Diciembre de 2013 y en el Código de Conducta y es parte del compromiso que asumen cuando ingresan en la Compañía.

Los contratos de Eurofinsa con sus subcontratistas, proveedores y colaboradores recogen el compromiso de estos últimos de conocer y asumir el Código de Conducta.

Asimismo, en virtud del Código de Conducta se crea un Comité de Respuesta entre cuyos cometidos se encuentra velar por la difusión, conocimiento y cumplimiento de los principios de conducta establecidos en dicho código, entre ellos, los relativos a los DD.HH.

El Código de Conducta, además, por las vinculaciones internacionales de Eurofinsa, se encuentra disponible en la página web de la compañía en los siguientes idiomas: castellano, inglés, francés y portugués.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

Mantener el esfuerzo en curso por asegurar el respeto a los derechos humanos en su ámbito de influencia empresarial. Para ello, el Grupo se compromete a:

- Identificar con mayor precisión las áreas de riesgo, real o potencial, en materia de derechos humanos en su ámbito de actuación.
- Ofrecer formación, presencial o virtual y/o talleres de sensibilización a sus empleados y colaboradores en materia de derechos humanos.



Derechos humanos.

Principio 2:

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

A pesar de las precauciones que se señalan más adelante y que de manera permanente se adoptan, el riesgo de que algún proveedor o subcontrata incumpla con su compromiso de respeto a los Derechos Humanos puede presentarse en las operaciones más alejadas geográficamente. Por ello se prevé para el próximo ejercicio realizar un diagnóstico en mayor profundidad de las áreas de riesgo.

El Departamento de Compras tiene como objetivo realizar una evaluación periódica de nuestros proveedores a través de 7 parámetros (incluido la RSC) por cada pedido realizado. Además, contará con la colaboración de sus oficinas exteriores en el país de origen de los proveedores.

Los contratos de Eurofinsa con proveedores, contratistas, y sus subcontratistas, así como con colaboradores recogen el compromiso de estos últimos de conocer y asumir el Código de Conducta. Se ha procedido a una verificación de que todos los contratos hacen referencia a este tema.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

Realización de un Mapa de Proveedores que tenga por objetivo poner de relieve la información que afecte el cumplimiento de las obligaciones en el ámbito de la protección de los Derechos Humanos. Esta información permitirá a la Dirección:

- Evaluar el nivel de criticidad: El mapa incluirá información sobre áreas geográficas y/o países con riesgo, porcentaje total de proveedores y contratistas con cierto nivel de criticidad, número de contratos que cuentan con cláusulas relativas a compromisos éticos, sociales y medio-ambientales, entre otros elementos.

- Definir políticas a seguir en función de la información obtenida y de cara a la RSE del Grupo.



Derechos laborales.

Principio 3:

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

Eurofinsa respeta la legislación nacional en el ámbito de la promoción de los principios laborales, la cual refleja las normas internacionales del trabajo vigentes. La filosofía de la empresa es abordar cualquier problema o necesidad teniendo en cuenta el interés tanto de la Dirección como de los trabajadores.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

- Promover la consulta y cooperación entre la empresa, sus empleados y representantes en asuntos de interés mutuo.
- Llegar a establecer una política escrita de consulta que trate con los empleados y sus representantes los temas importantes.
- Establecer mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados.
- Facilitar a los trabajadores la elección de representantes de conformidad con la ley nacional.
- Ofrecer a los representantes de los trabajadores facilidades adecuadas para realizar las tareas que conlleva.



Derechos laborales.

Principio 4:

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

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo puesto que la empresa cumple con toda la legislación aplicable tanto a nivel nacional (España) como internacional en cuanto a las condiciones de contratación de sus empleados. Todos los empleados tienen un contrato de trabajo en el que se establecen los términos y condiciones del servicio, en particular y explícitamente la naturaleza voluntaria del empleo.

Otra medida desarrollada desde el Departamento de Recursos Humanos que extiende el marco literal del Principio 4, es la regulación de condiciones para la conciliación de la vida familiar y profesional tales como jornada reducida, teletrabajo, flexibilidad de horario laboral. Estas situaciones, en los aspectos que van más allá del escrupuloso cumplimiento de lo obligado por la legislación aplicable, no están recogidos en normas ni están estandarizados, pero en la práctica ha funcionado correctamente en los casos que se han presentado.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

Por lo que respecta a las operaciones de la empresa y a su trato con otras, asegurarse de que todos los empleados tienen un contrato de trabajo en el que se establecen los términos y condiciones de servicio, la naturaleza voluntaria del empleo y la libertad de renunciar al puesto, incluidos los procedimientos pertinentes. En este sentido:

- Participar en programas nacionales e internacionales, incluidas campañas en los medios de comunicación dirigidas a crear conciencia sobre el trabajo forzoso y sus diversas modalidades.
- Estudiar mecanismos que permitan, en la medida de lo posible, conciliar la vida familiar y laboral.



Derechos laborales.

Principio 5:

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

El empleo infantil no constituye ningún riesgo en las oficinas centrales de Eurofinsa ni en las oficinas comercial y de representación. Sin embargo, sí pudiera existir un nivel de riesgo en el nivel de las subcontratas en países donde no está cultural ni legalmente regulado este principio.

El Código de Conducta del Grupo Eurofinsa expresa que no se admitirán este tipo de prácticas entre los proveedores, contratistas y en general empresas colaboradoras. En el Código de Conducta del Grupo está explícitamente mencionado el compromiso de la empresa en desarrollar sus actividades con estricto respeto a los Derechos Humanos. Entre los estándares que la organización toma como referencia se encuentra la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT en materia de prácticas laborales. Y, en este sentido, no admite bajo ninguna circunstancia prácticas contrarias a estos principios, en particular respecto a la eliminación del trabajo infantil.

El Código de Conducta por el que se rige la empresa creó un Comité de Respuesta entre cuyos cometidos se encuentra velar por la difusión, conocimiento y cumplimiento de los principios de conducta establecidos en dicho código, entre ellos, los relativos a los Derechos Humanos. En el caso de que algún trabajador, independientemente de la posición que ocupe en la empresa, conozca de prácticas que atenten con este principio tiene el deber y el mecanismo para ponerlo en conocimiento de la organización, de buena fe, de manera confidencial y sin temor a represalias.

En la actualidad, el Departamento de Compras tiene como objetivo realizar una evaluación periódica de nuestros proveedores a través de 7 parámetros (incluido la RSC) por cada pedido realizado. Además, contará con la colaboración de sus oficinas exteriores en el país de origen de los proveedores.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

- Instar a los proveedores, contratistas, y subcontratistas, así como a colaboradores y demás socios comerciales a combatir el trabajo infantil y respetar las disposiciones relativas a la edad mínima, consignadas en la legislación y la normativa laboral nacional, y, cuando la legislación nacional resulte insuficiente, tomar en consideración las normas internacionales del trabajo.
- Trabajar en la implantación de mecanismos adecuados y verificables para controlar la edad.
- Participar en programas nacionales e internacionales, incluidas campañas en los medios de comunicación, y coordinar la actuación con las partes interesadas.
- Realizar auditorías in situ a aquellos proveedores con mayor riesgo de incumplimiento asociado.



Derechos laborales.

Principio 6:

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

La empresa respeta todas las leyes locales, nacionales e internacionales pertinentes y se rige en este aspecto por el reconocimiento del valor que genera la diversidad en general y en particular de género, lingüístico, cultural y familiar que pueda existir en la fuerza de trabajo.

Eurofinsa establece en su Código de Conducta que las decisiones de selección y promoción profesional dentro de la organización se basen en la igualdad de oportunidades, el mérito profesional y en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo y transparente, por tanto, no es tolerable discriminación por razón alguna.

No obstante ello, la Dirección de la empresa y los departamentos correspondientes son conscientes de que la discriminación es un concepto dinámico y que es importante estar atento a todo el amplio espectro de conductas y situaciones discriminatorias.

En el marco de las acciones para promover la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos.

Eurofinsa está comprometida en contribuir al aprendizaje y la formación continua de sus empleados y a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de potenciar su progreso profesional y maximizar el valor de su trabajo para la empresa y sus Grupos de Interés.

El objetivo es que el 100% de los empleados gocen de dichas oportunidades formativas.

En este sentido, la empresa pone a disposición de sus empleados cursos de capacitación en idiomas, así como de certificación en Project Management Professional (PMP), Cursos FIDIC, etc. con convocatorias abiertas de forma periódica.

Asimismo, Eurofinsa como parte de su compromiso con la sociedad y con los jóvenes que en la actualidad tienen mayores problemas para insertarse en el mercado laboral, ha firmado acuerdos de colaboración con las siguientes universidades: la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Politécnica de Madrid y la Universidad Rey Juan Carlos I. El objetivo de las prácticas en empresas es que los alumnos, titulados y diplomados, puedan obtener una experiencia de trabajo para desarrollar sus conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en la universidad y así mejorar sus perspectivas de empleo.

Finalmente, Eurofinsa quiere apostar por la integración laboral de colectivos en riesgo o situación de exclusión en el marco de la responsabilidad social corporativa.



Derechos laborales.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

- Impartir formación al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación; incluyendo sensibilización sobre integración y discapacidad. Adaptar razonablemente el entorno físico, para garantizar la salud y seguridad a los empleados, clientes y otros visitantes en situación de discapacidad.
- Crear y aplicar medidas específicas para fomentar la integración laboral de colectivos en riesgo o situación de exclusión social.
- Establecimiento de procedimientos que se activen al detectar una situación de discriminación, para presentación de quejas, atender reclamos, gestionar apelaciones y ofrecer posibilidades de recurso a los empleados.



Medio Ambiente.

Principio 7:

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

El enfoque que Eurofinsa adopta y se compromete a desarrollar es el de prevención en sus actuaciones. Este principio se ha erigido como una de las máximas más importantes y avanzadas en la gestión medioambiental por contraposición al de mera reparación que actúa cuando ya se ha producido una situación de riesgo para el medio ambiente. Eurofinsa vela por que los proyectos que lleva a cabo el Grupo incorporen una evaluación de impacto ambiental con independencia de que un informe de evaluación ambiental sea o no exigido legalmente.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

- Avanzar en la identificación de potenciales riesgos medioambientales en el desarrollo de sus actividades.
- Desde la sede central del Grupo promover el uso de herramientas de gestión medioambiental en los distintos niveles de actuación, tales como valoración del riesgo ambiental, valoración del ciclo de vida, evaluación de impacto ambiental, valoración medioambiental estratégica. Dichas herramientas proveerán la información necesaria para que las organizaciones adopten las medidas oportunas sobre la base del principio de prevención.
- Promover el consumo y la adquisición responsable.



Medio Ambiente.

Principio 8:

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

Eurofinsa entiende como un deber y como un compromiso fomentar conductas y actitudes ambientalmente responsables dentro de su ámbito de influencia. En este marco, en las oficinas centrales del Grupo Eurofinsa se han abordado los siguientes aspectos:

- En relación al ahorro energético, se ha procedido a sustituir las luminarias de su sede central por LED's.
- En relación al reciclaje, se promueve la sensibilización de sus empleados en la materia existiendo protocolos de actuación para el reciclaje de papel y tóner.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

- Se tratará de innovar en iniciativas que impliquen un compromiso social y ambiental de la compañía.
- Crear un plan de manejo ambiental que incluya: objetivos y metas ambientales, políticas y procedimientos para lograr esas metas, responsabilidades definidas, actividades de capacitación del personal, documentación y un sistema para controlar cualquier cambio y avance realizado.
- Formación del personal en materia de medio ambiente.
- Estudio de eficiencia energética en la sede central del Grupo.



Medio Ambiente.

Principio 9:

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

En Eurofinsa estamos comprometidos en invertir en las últimas tecnologías para reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

— Estudiar fórmulas para participar y/o invertir en proyecto de base tecnológica que promuevan la I+D+i en materia de sostenibilidad ambiental.



Anticorrupción.

Principio 10:

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

La entidad dispone de un Código de Conducta que establece explícitamente que los empleados del Grupo Eurofinsa deben observar, en todas las circunstancias, un comportamiento ético y evitar actividades de naturaleza tal que pudieran poner en entredicho los intereses materiales o el prestigio social del Grupo. Tampoco colaborarán con terceros en actividades que pudieran violar la ley o perjudicar la confianza de terceros en la organización.

Todos los empleados del Grupo y de sus sociedades deben conocer y comprender las leyes y normas relevantes a su actividad profesional y solicitar, en caso de duda, el asesoramiento que precisen.

En concreto, en relación a la corrupción, se establece la obligatoriedad de las personas del Grupo de rechazar este comportamiento en todas sus formas y el deber de actuar de manera alineada con las disposiciones nacionales e internacionales en la materia, entre las cuales, el Código Penal español, la *Foreign Corrupt Practices Act* estadounidense o las líneas directrices para empresas multinacionales de la OCDE.

El Grupo se compromete a poner los medios para que las personas de la organización conozcan y comprendan la normativa interna y disposiciones legales más relevantes en su ámbito de responsabilidad.

En concreto, en el Código de Conducta se establece el siguiente procedimiento:

- En caso de duda, deberán siempre consultar con el superior jerárquico o con los canales establecidos por la Compañía a los efectos del cumplimiento del Código de Conducta.
- En cuanto a los obsequios o regalos, deberán siempre ser recibidos o entregados cumpliendo las normas internas expresas aplicables de acuerdo al Código de Conducta.
- Se establecen importes orientativos de las atenciones a terceros y de las que pueden recibir los empleados del Grupo.
- Los obsequios además de los anteriores criterios deben ser registrados propiamente por la Compañía.
- Se evitarán con carácter general pagos en metálico inusuales, los realizados mediante cheques al portador, o en divisas distintas de las acordadas previamente, los no mencionados en los contratos, o a cuentas no habituales, tampoco a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales de acuerdo a la normativa española aplicable.



— Se harán todos los esfuerzos por prevenir el blanqueo de capitales, y se aplicará el principio de diligencia debida para evitar colaborar con terceros que pudiesen servir de cobertura de actividades terroristas o delictivas.

El porcentaje de conocimiento del Código de Conducta y las políticas contra la corrupción y soborno de la entidad es del 100% entre empleados, clientes y proveedores.

La entidad, asimismo, dispone de un mecanismo descrito en el Código de Conducta, para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción. Así, en virtud del mismo se crea un **Comité de Respuesta** entre cuyos cometidos se encuentra velar por la difusión, conocimiento y cumplimiento de los principios de conducta establecidos en dicho código. Dicho Comité cuenta con la colaboración de las áreas funcionales del Grupo Eurofinsa especializadas en los distintos asuntos recogidos en el Código de Conducta.

Para poner en conocimiento de la organización, de buena fe, de manera confidencial y sin temor a represalias, conductas irregulares en las materias contempladas en el Código, las personas de Eurofinsa podrán dirigir sus comunicaciones al Comité de Respuesta a través del correo electrónico: codigodeconducta@eurofinsa.com y a la dirección de correo ordinario: Paseo de la Castellana, 91 C.P. 28046 de Madrid.

Metas y compromisos para el periodo 2014-2015.

— Mantener un programa de formación continua a sus empleados sobre el Código de Conducta y los Principios del Pacto Mundial, como herramienta indispensable para apoyarles en el desarrollo de un comportamiento íntegro dentro del ámbito laboral.

— Regular con mayor detalle el uso y funciones del Comité de Respuesta para la utilización de este canal para la realización de consultas en lo referente a la práctica profesional, así como informar de posibles vulneraciones o incumplimientos del Código de Conducta.



Primer Informe
de Progreso
de Eurofinsa S.A.
2013/2014



PACTO MUNDIAL
DE NACIONES UNIDAS



GRUPO  EUROFINSA

EUROFINSA
Paseo de la Castellana, 91
28046 Madrid
www.eurofinsa.com