



Premier Rapport de Progrès  
d'Eurofinsa S.A.  
2013/2014



PACTE MONDIAL  
DES NATIONS UNIES

**GRUPO**  **EUROFINSA**

EUROFINSA  
Paseo de la Castellana, 91  
28046 Madrid  
[www.eurofinsa.com](http://www.eurofinsa.com)

# Lettre de réaffirmation de notre engagement.

**H.E. Ban Ki-moon**  
**Secrétaire Général**  
**Nations Unies**  
**New York, NY 10017**  
**USA**

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous transmettre notre Communication sur le progrès (COP) 2013-2014 relatif à nos efforts lors de l'application des Dix principes du Pacte Mondial, conformément à notre engagement de décembre 2013, date de notre adhésion formelle au *Global Compact*.

À cet égard, ce 1<sup>er</sup> Rapport de progrès relatif au Pacte Mondial d'Eurofinsa, S.A. confirme nos valeurs en matière de responsabilité sociale d'entreprise et réaffirme notre engagement avec les Dix Principes du Pacte Mondial en ce qui concerne les droits humains, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous envisageons également d'avancer dans le renfort et l'application de ces derniers principes dans notre domaine d'influence.

De ce fait, nous nous engageons encore une fois pour intégrer la stratégie, la culture et les actions quotidiennes de notre société dans les principes du Pacte Mondial. Par ailleurs, nous sommes impliqués dans des projets de coopération qui contribuent aux objectifs les plus larges de développement des Nations Unies, en particulier, les Objectifs du Millénaire pour le développement.

Je vous prie de bien vouloir agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués,



Mauricio Toledano  
Président

# INDEX

Présentation – Notre engagement .....	7
À propos du Groupe Eurofinsa .....	13
Gouvernement d'entreprise et RSE .....	21
Action sociale .....	27
Eurofinsa et le Pacte Mondial .....	31
Principe 1 .....	33
Les sociétés doivent soutenir et respecter la protection des droits humains fondamentaux, reconnus internationalement, dans leur domaine d'influence.	
Principe 2 .....	35
Les entités doivent faire en sorte que leurs sociétés ne soient pas complices du non-respect des Droits humains.	
Principe 3 .....	37
Les entités doivent soutenir la liberté de filiation et la reconnaissance réelle du droit à la négociation collective.	
Principe 4 .....	39
Les entités doivent soutenir l'élimination de toute forme de travail forcé ou réalisé sous coaction.	
Principe 5 .....	41
Les entités doivent appuyer l'élimination du travail des enfants.	
Principe 6 .....	43
Les entités doivent soutenir l'abolition des pratiques de discrimination relatives à l'emploi et à l'occupation.	
Principe 7 .....	47
Les entités doivent maintenir un point de vue préventif qui favorise l'environnement.	
Principe 8 .....	49
Les entités doivent encourager les démarches qui favorisent une plus grande responsabilité envers l'environnement.	
Principe 9 .....	51
Les entités doivent favoriser le développement et la diffusion des technologies qui respectent l'environnement.	
Principe 10 .....	53
Les entités doivent travailler contre la corruption dans toutes ses formes, comprenant l'extorsion.	



Présentation.





## Notre engagement

Le Groupe Eurofinsa participe au développement de ses pays cibles grâce à son expérience dans l'exécution des activités et à sa capacité de financement depuis plus de 37 ans.

Notre activité est principalement concentrée dans la réalisation des travaux d'infrastructures dans des secteurs directement liés au bien-être et à la qualité de vie des personnes et, de ce fait, nous sommes engagés avec le développement local. En ce sens, nous avons proposé comme objectif l'implication d'un maximum de main d'œuvre locale pour générer des revenus dans l'économie du pays récepteur et, en particulier, dans la communauté bénéficiaire.

Par ailleurs, suivant la ligne des pratiques internationales les plus avancées, nous avons proposé de poursuivre nos efforts et de créer une vision commune et une pratique d'intégration des différents secteurs et Groupes dont l'avis et les intérêts sont importants dans nos activités.

À cet égard, nous nous guidons par une série de principes inclus dans notre Code de conduite qui sont également le reflet du catalogue de principes du Pacte Mondial.

## Transparence

Nous travaillons tous les jours pour consolider et adopter des pratiques de direction d'entreprise adaptées aux standards internationaux les plus élevés dans la matière, en particulier, sur la transparence qui génère un cadre de confiance approprié pour Eurofinsa et ses groupes d'intérêt.

Au sein de notre société, tous, indépendamment de la responsabilité, la position et l'emplacement physique de l'organisation, nous régissons notre activité professionnelle par des principes éthiques élevés de responsabilité et d'intégrité. Nous sommes conscients du fait que la chaîne de distribution est clé pour que nos engagements de durabilité soient effectifs et visibles. De ce fait, nous sommes engagés pour que les principes et les règles dans la matière soient également connus et respectés par nos fournisseurs, entrepreneurs et collaborateurs en général.

Une gestion de la qualité implique avancer en transparence. De ce fait, la certification de ces bonnes pratiques, à travers la norme ISO 9001, est un chemin déjà adopté par différentes sociétés qui font partie du Groupe.





## Durabilité sociale

Lors du développement de nos activités, nous sommes entièrement engagés avec l'exécution de nos fonctions, dans tous les pays dans lesquels nous travaillons, avec un respect strict des droits humains et des libertés publiques de même que de la dignité et des droits des personnes.

En particulier, nous sommes engagés avec l'élimination du travail des enfants et forcé et nous n'acceptons pas le travail illégal des salariés, le long de notre chaîne d'approvisionnement.

Un aspect critique de notre engagement envers la durabilité est la prévention des risques professionnels. Nous respectons donc les normes en matière de sécurité et de santé au travail, des risques professionnels et d'encouragement de la santé dans le poste de travail. La certification OHSAS 18001, obtenue par différentes sociétés au sein de notre Groupe, est une contribution de notre modèle d'affaire au développement durable.



## Durabilité environnementale

Dans ses activités, le Groupe est guidé par le respect strict de la loi applicable et utilise les moyens nécessaires pour que ses projets soient menés à bien avec le plus grand respect de l'environnement et en minimisant les impacts négatifs pouvant avoir lieu. Dans cette même ligne d'action, nous avons fait le pari de l'efficacité, la consommation responsable et la protection du milieu naturel.

Dans nos pays de travail, nos activités respectent les meilleures pratiques dans la matière et nous formons nos salariés pour préserver l'environnement et corriger les comportements environnementaux inappropriés ou non respectueux avec l'environnement.

Dans ce cadre et afin d'avancer un peu plus dans l'engagement avec le principe de qualité dans la gestion environnemental, la plupart de nos sociétés ont obtenu le certificat ISO 14001.



# À propos du groupe Eurofinsa.

Eurofinsa, constituée en 1977, est un groupe de sociétés spécialisé dans le développement et l'implantation de projets clé en main et dans la vente internationale de biens d'équipement pour les Institutions publiques.

Le Groupe Eurofinsa a travaillé, de façon permanente, en Afrique, Amérique du Sud et Asie, où il mène à bien un grand nombre de projets dans les secteurs des infrastructures, la santé, l'énergie, l'eau, l'éducation, la défense et la sécurité, l'agro-industrie, les télécommunications et le transport.

Pour le développement de ses activités, le Groupe Eurofinsa dispose d'une équipe humaine hautement qualifiée et distribuée entre le siège central de Madrid et ses filiales en Espagne, États-Unis, Brésil, Pérou, Angola, Chine, Gabon, République Dominicaine, Panama, France, Indonésie, Qatar, etc.

Par ailleurs, elle dispose de nombreux agents et représentants dans différents pays d'Amérique du Sud, Afrique et Asie.

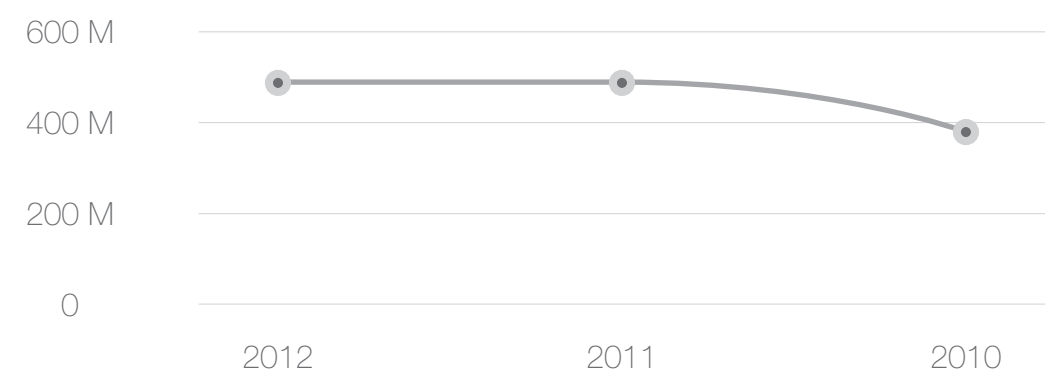




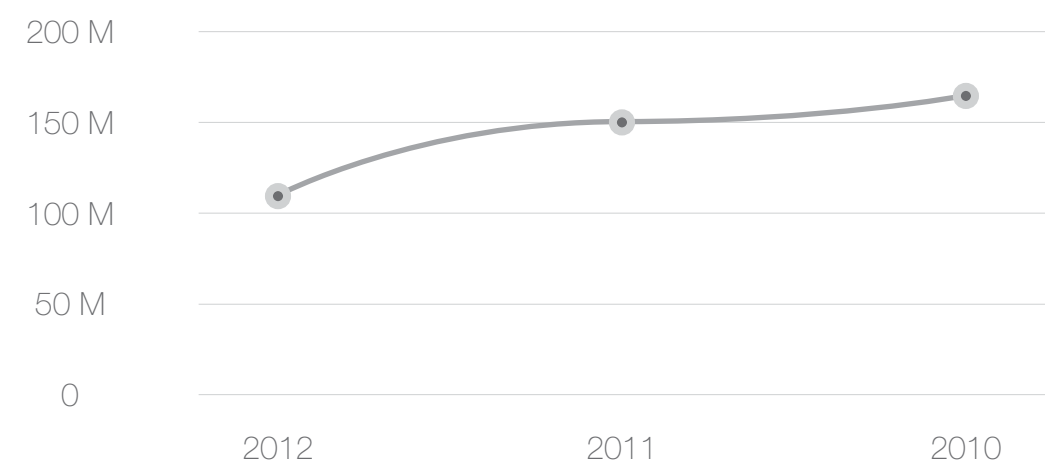
## Principaux agrégats

	2012	2011	2010
<b>Actif</b>	492.575.317	485.452.807	372.671.482
<b>Patrimoine net</b>	113.110.587	146.015.593	161.737.926
<b>Passif</b>	379.464.730	339.437.214	210.933.556
<b>Ventes</b>	485.018.644	341.350.317	393.971.164
<b>EBITDA</b>	35.781.996	6.435.353	67.783.119

### Actif



### Patrimoine net

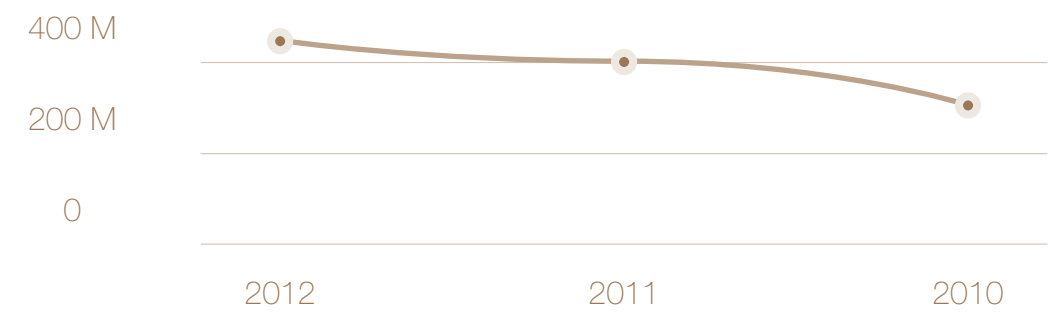




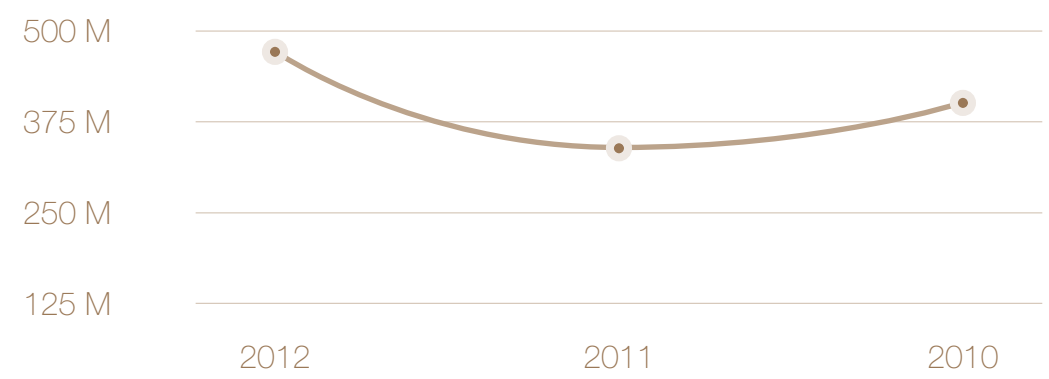


## Principaux agrégats

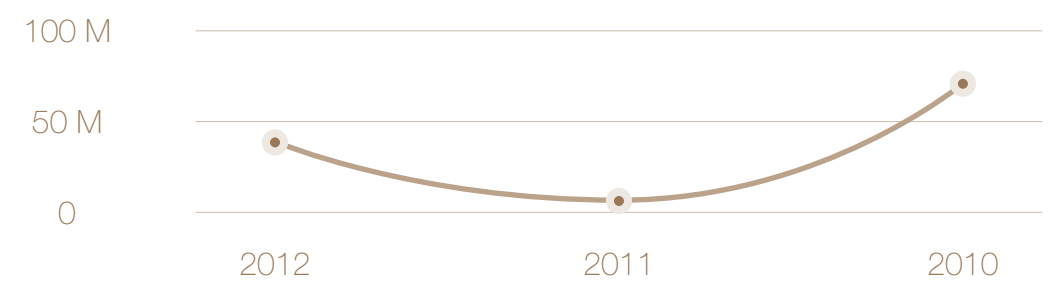
### Passif



### Ventes



### EBITDA







## Aides financières gouvernementales

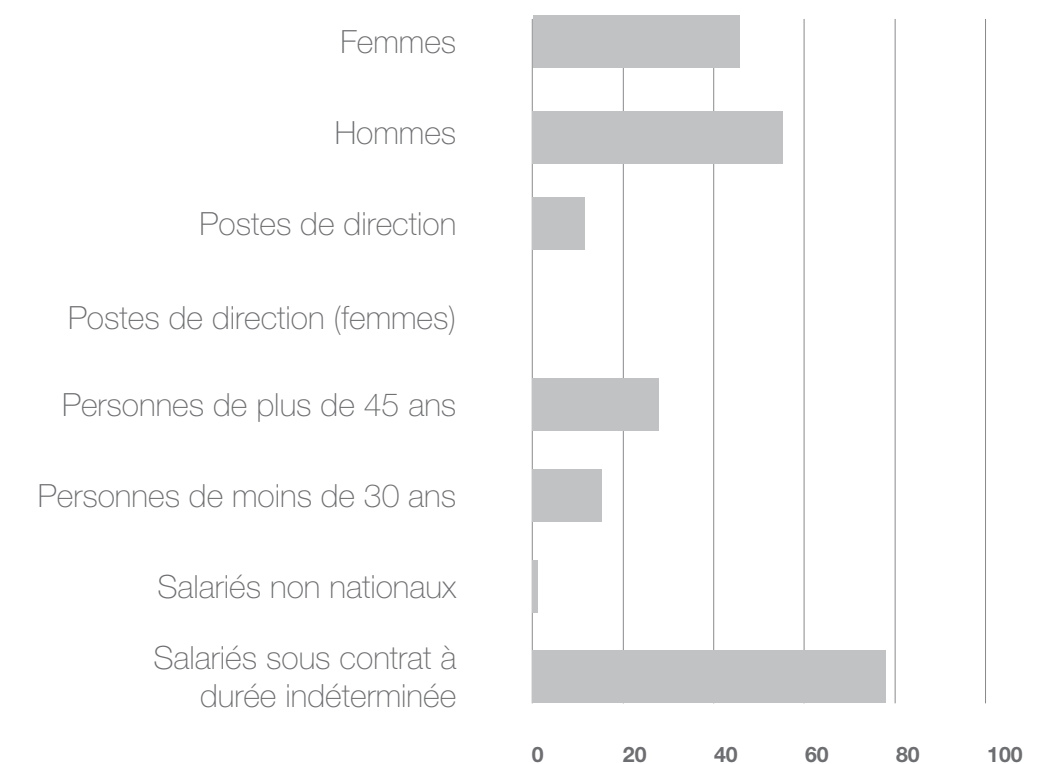
Eurofinsa ne reçoit d'aides financières d'aucun gouvernement.

## Capital humain

Grâce à la qualité technique et professionnelle de son équipe de travail, le groupe bénéficie de la reconnaissance internationale, comme associé fiable et solvable, dans tous les pays dans lesquels elle a travaillé, grâce à sa capacité de gérer les projets, dans tout type de condition, en apportant l'expérience nécessaire.

240 personnes travaillent dans son bureau central de Madrid et 550 personnes à l'échelle internationale.

## Profil des salariés d'Eurofinsa (%)







# Gouvernement d'entreprise et RSE.





Dans le cadre de l'élan de la responsabilité sociale du Groupe, la direction d'Eurofinsa a approuvé la création de la fonction de **Responsabilité sociale d'entreprise**, afin de structurer et de donner une direction unifiée et précise à la gestion de ses engagements de responsabilité sociale.

De même, pour assurer l'implication de l'ensemble de la société et faire de la responsabilité sociale un axe transversal de ses actions, le **Comité de RSE**, intégré par le Président, les responsables des Départements des Ressources Humaines, Opérations, Département Juridique et représentants des filiales a été créé. Les responsabilités et les fonctions des personnes impliquées sont définies par la suite :

- La stratégie et la prise de décisions correspond à l'Administrateur unique.
- La gestion et l'application des démarches, leur communication, la coordination du Comité RSE et l'interlocution avec leurs Groupes d'Intérêt correspond au **Département de Communication et RSE**.

Par ailleurs, Eurofinsa a commencé une réflexion sur le travail avec ses Groupes d'Intérêt. À cet effet et comme première démarche, une carte des groupes importants a été élaborée, conformément aux critères suivants :

- Intensité des relations.
- Importance pour la correcte application des principes du PM.
- Existence de relations préalables.





Les Groupes d'Intérêt identifiés sont :

## Externes

- Communauté financière : banque Nationale et banque Multilatérale.
- Fournisseurs de produits et services : chaîne de distribution.
- Société civile : fondations, ONG collaboratrices.
- Moyens de communication : presse écrite et numérique nationale et internationale.
- Autorités et administrations publiques avec lesquelles des projets sont menés à bien.
- Communautés locales des pays dans lesquels des projets sont menés à bien.

## Internes

- Actionnaires, associés, filiales.
- Salariés et équipe de direction.

Eurofinsa a commencé le processus de réflexion nécessaire pour que la société et ses Groupes d'Intérêt soient en conditions de travailler, avec plus de précision, les aspects matériels significatifs par rapport à ses engagements avec le Pacte Mondial.

Dans ce cadre, comme étape suivante, Eurofinsa évalue la réalisation d'actions précises à court et moyen terme qui permettent d'obtenir les informations nécessaires pour avancer vers des relations de plus en plus importantes avec ses Groupes d'Intérêt, comme une partie du processus d'identification de ses aspects matériels les plus importants.





Action sociale.





En plus de développer une gestion d'entreprise responsable et engagée, Eurofinsa a mené à bien une série d'activités d'action sociale qui a un objectif très précis d'aider certains groupes moins favorisés de la société. Dans ce cas, il s'agit de personnes en situation de handicap.

Dans le cadre des principes fondamentaux de la Convention sur les Droits de l'enfant des Nations Unies, comme sont le « droit à la vie, la survivance et le développement », de même que « la non-discrimination », la société collabore avec deux organisations qui contribuent à la consécution des dits objectifs :

- La **Fundación También** pour l'intégration sociale des personnes ayant un handicap physique, psychique et/ ou sensoriel, au moyen de l'encouragement d'activités sportives adaptées, de loisir et de temps libre.
- Le Centre d'accueil précoce de **l'Association AFANDEM** qui fait partie du groupe Amás, pour le service individualisé d'enfants ayant des âges entre 0 et 6 ans qui présentent des besoins particuliers, transitoires ou permanents, causés par les défaillances ou les altérations dans le développement.

Parmi ses prochaines actions, Eurofinsa envisage, en particulier pour 2015, de participer à certaines des célébrations les plus emblématiques des Nations Unies en assistant aux journées proposées sur des sujets d'intérêt.



**À l'échelle internationale, Eurofinsa réalise un grand nombre de démarches d'action sociale, telles que :**

- Donation de transport d'étudiants pour les enfants et les jeunes élèves du Centro de Estudios y Desarrollo Humano Integral (établissement d'études et de développement humain intégral) CEDHI Nueva Arquipa (Arequipa – Pérou).
- Événement caritatif pour le Colegio Parroquial Corazón de Jesús de Jicamarca, (Lima - Pérou).
- Reconnaissance par le Conseil National pour l'Intégration des personnes handicapées (CONADIS) pour son apport en matière d'inclusion professionnelle des personnes handicapées ([www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe)).

Par ailleurs, Eurofinsa aide des organisations disposant d'une réputation irréprochable et qui peuvent garantir la bonne administration des ressources assignées. Toutes les donations sont indiquées comme telles sur les registres de la société.





# Eurofinsa et le Pacte Mondial.

Eurofinsa, S.A. s'adhère à Global Compact et au Réseau espagnol du Pacte Mondial en décembre 2013.

Le présent document constitue le 1<sup>e</sup> rapport de progrès présenté par la société après son adhésion et englobe les activités réalisées directement par Eurofinsa, S.A. de septembre 2013 à août 2014.

Le rapport de progrès sera public à travers les mécanismes du Global Compact et du Réseau espagnol du Pacte Mondial. Par ailleurs, ce dernier sera disponible sur le Web d'entreprise du Groupe ([www.eurofinsa.com](http://www.eurofinsa.com)) et sera distribué par voie électronique et en papier à ses Groupes d'Intérêt.





# Droits humains.

## Principe 1:

Les sociétés doivent soutenir et respecter la protection des droits humains fondamentaux, reconnus internationalement, dans leur domaine d'influence.

Avec l'adhésion, en décembre 2013, au Pacte Mondial des Nations Unies, Eurofinsa, S.A. veut conclure et démontrer son engagement total et absolu envers les droits humains fondamentaux.

Le Code de conduite de la société comprend l'esprit susmentionné, sa vision et les valeurs que la société adhère et que le public en général, ses salariés et autres groupes d'intérêt connaissent. Par ailleurs, la Direction de la compagnie a élaboré une Déclaration d'engagement avec les Droits Humains transmise à tous les salariés lors d'un acte spécial à ce sujet en décembre 2013. Ledit texte est à disposition de tous sur le site Web de la société (<http://www.eurofinsa.com/fr-FR/publications.html>).

Les salariés du Groupe ont accès à la mission, la vision et les valeurs explicitement inclus dans la Déclaration de la Direction de décembre 2013 et sur le Code de conduite et font partie de l'engagement assumé au moment d'accéder à la Compagnie.

Les contrats d'Eurofinsa avec ses sous-traitants, fournisseurs et collaborateurs comprennent l'engagement, de la part de ces derniers, de connaître et assumer le Code de conduite.

De même, en vertu du Code de conduite, un Comité de réponse a été créé dont les objectifs sont de veiller à la diffusion, la connaissance et le respect des principes de conduite établis dans ledit code comme c'est le cas de ceux relatifs aux droits humains.

Par ailleurs, à cause des liens internationaux d'Eurofinsa, le Code de conduite se trouve disponible sur le site Web de la compagnie dans les langues suivantes : espagnol, anglais, français et portugais.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

Maintenir l'effort en cours pour assurer le respect des droits humains dans le domaine de l'influence d'entreprise. De ce fait, le Groupe s'engage à :

- Identifier avec plus de précision les domaines à risque, réel ou potentiel, en matière de droits humains, dans son domaine d'action.
- Assurer la formation, présentielle ou virtuelle et/ ou des ateliers de sensibilisation pour ses salariés et collaborateurs, en matière de droits humains.





# Droits humains.

## Principe 2:

Les entités doivent s'assurer du fait que leurs sociétés ne sont pas complices du non-respect des Droits Humains.

Malgré les précautions indiquées ci-après et qui sont constamment adoptées, le risque qu'un fournisseur ou sous-traitant ne respecte pas son engagement de respect des droits humains peut avoir lieu dans le cas des opérations les plus éloignées, du point de vue géographique. Pour le prochain exercice, un diagnostic plus approfondi des zones à risque a donc été prévu.

Le Département d'achats a pour objectif de réaliser une évaluation périodique de ses fournisseurs, à travers 7 paramètres (comprenant la RSC) pour chaque commande réalisée. De même, il disposera de la collaboration de ses agences extérieures dans le pays d'origine des fournisseurs.

Les contrats d'Eurofinsa avec ses sous-traitants, fournisseurs et collaborateurs impliquent que ces derniers connaissent et assument le Code de conduite. Une vérification a eu lieu de tous les contrats relatifs à ce sujet.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

Réalisation d'une Carte de fournisseurs pour souligner les informations relatives au respect des obligations dans le domaine de la protection des droits humains. Ces informations permettront à la Direction :

- De valoriser le niveau de criticité : la carte comprendra des informations sur les domaines géographiques et/ ou les pays à risque, le pourcentage total de fournisseurs et d'entrepreneurs avec un certain niveau de criticité, le nombre de contrats qui disposent de clauses relatives à des engagements éthiques, sociaux et environnementaux, parmi d'autres éléments.

- Définir des politiques à suivre en fonction des informations obtenues face à la RSE du Groupe.





# Droits professionnels.

## Principe 3:

Les entités doivent soutenir la liberté de filiation et la reconnaissance réelle du droit à la négociation collective.

Eurofinsa respecte la loi nationale dans le domaine de la promotion des principes professionnels. Cette dernière reflète les normes internationales du travail en vigueur. La philosophie de la société est d'aborder tout problème ou besoin compte tenu de l'intérêt aussi bien de la Direction que des salariés.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

- Promouvoir la consultation et la coopération entre la société, ses salariés et les représentants en affaires d'intérêt mutuel.
- Établir une politique écrite de consultation qui envisage avec les salariés et leurs représentants les sujets importants.
- Établir des mécanismes pour écouter, valoriser et faire un suivi des points de vue, préoccupations, commentaires et critiques des salariés.
- Permettre aux salariés de choisir les représentants, conformément à la loi nationale. Offrir aux représentants des salariés des facilités appropriées pour réaliser les tâches correspondantes.





# Droits professionnels.

## Principe 4:

Les entités doivent soutenir l'élimination de toute forme de travail forcé ou réalisé sous coaction.

Le travail forcé n'est pas un facteur de risque puisque la société respecte toutes les lois applicables à l'échelle nationale (Espagne) et internationale, en ce qui concerne l'embauche de ses salariés. Tous ont un contrat de travail dans lequel les conditions du service sont établies, en particulier et explicitement, la nature volontaire du travail.

Une autre mesure développée par le Département des ressources humaines qui étend le cadre littéral du Principe 4 est la régulation des conditions pour la conciliation de la vie familiale et professionnelle (travail à temps partiel, télétravail ou flexibilité de l'horaire de travail). Ces situations, dans les aspects qui vont au-delà du respect strict des obligations de la loi applicable, ne sont pas recueillies dans les normes ni standardisées mais la pratique a fonctionné correctement dans les cas affrontés.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

En ce qui concerne les opérations de la société et ses relations avec d'autres, nous assurons que tous les salariés ont un contrat de travail dans lequel les conditions de service sont établies, de même que la nature volontaire de l'emploi et la liberté de renoncer au poste, comprenant les processus pertinents. En particulier :

- Participer à des programmes nationaux et internationaux, comprenant des campagnes dans les médias adressées à créer une conscience sur le travail forcé et ses différentes modalités.
- Étudier des mécanismes permettant, dans la mesure du possible, concilier la vie familiale et professionnelle.





# Droits professionnels.

## Principe 5:

Les entités doivent soutenir l'élimination du travail des enfants.

L'emploi des enfants ne constitue aucun risque dans les bureaux centraux d'Eurofinsa ni dans les bureaux commerciaux et de représentation. Cependant, il est possible qu'un niveau de risque existe au niveau des sous-traitants dans les pays où ce principe n'est pas culturellement ni légalement régulé.

Le Code de conduite du Groupe Eurofinsa exprime que ce type de pratiques ne sera pas admis parmi les fournisseurs, entrepreneurs et, en général, les sociétés collaboratrices. Le Code de conduite du Groupe mentionne explicitement l'engagement de la société envers le développement de ses activités avec le strict respect des droits humains. Parmi les standards de l'organisation se trouve la Carte Internationale des Droits Humains et les Conventions fondamentales de l'OIT, en matière de pratiques professionnelles. Et, en ce sens, les pratiques contraires à ces principes ne sont pas admises, en particulier, en ce qui concerne l'élimination du travail des enfants.

Le Code de conduite suivi par la société a créé un Comité de réponse dont les objectifs sont de veiller à la diffusion, la connaissance et le respect des principes de conduite établis dans ledit code comme les Droits Humains. Si un salarié, indépendamment du poste qu'il occupe au sein de la société, connaît des pratiques qui violent ce principe, ce dernier a le devoir et le mécanisme nécessaire pour informer l'organisation, de bonne foi, de façon confidentielle et sans crainte de représailles.

De nos jours, le Département d'achats a pour objectif de réaliser une évaluation périodique de ses fournisseurs, à travers 7 paramètres (comprenant la RSC) pour chaque commande réalisée. De même, il disposera de la collaboration de ses agences extérieures dans le pays d'origine des fournisseurs.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

- Demander aux fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants, de même qu'aux collaborateurs et autres associés commerciales de combattre le travail des enfants et de respecter les dispositions relatives à l'âge minimum, stipulées par la loi et les normes sur le travail national. Lorsque la loi nationale soit insuffisante, il faudra tenir compte des normes internationales sur le travail.
- Travailler dans l'application de mécanismes appropriés et vérifiables pour contrôler l'âge.
- Participer à des programmes nationaux et internationaux, comprenant des campagnes dans les médias et coordonner l'action avec les parties intéressées.
- Réaliser des audits sur place aux fournisseurs à plus grand risque de non-respect associé.





# Droits professionnels.

## Principe 6:

Les entités doivent soutenir l'abolition des pratiques de discrimination dans l'emploi et l'occupation.

La société respecte toutes les lois, nationales et internationales pertinentes, et est régie, en ce sens, par la reconnaissance de la valeur générée par la diversité de sexe, la langue, la culture et la famille de la main d'œuvre.

Eurofinsa établit dans son Code de conduite que les décisions de sélection et de promotion professionnelle au sein de l'organisation sont basées sur l'égalité d'opportunités, le mérite professionnel et les circonstances et la valorisation de caractère objectif et transparent. De ce fait, elle ne tolère pas la discrimination d'aucun type.

Cependant, la Direction de la société et les Départements correspondants sont conscients du fait que la discrimination est un concept dynamique et qu'il est toujours important de contrôler toutes les conduites et les situations de discrimination.

La société travaille dans le cadre des actions pour promouvoir l'égalité réelle d'opportunités entre les hommes et les femmes, dans tous les aspects, comprenant l'accès aux postes de direction. Eurofinsa est engagée avec la contribution de l'apprentissage et la formation permanente de ses salariés. Elle se charge de mettre à jour leurs connaissances et compétences afin de mettre en valeur leur progrès professionnel et de maximiser la valeur de leur travail pour la société et ses Groupes d'Intérêt.

L'objectif est que 100 % des salariés bénéficient des dites opportunités de formation.

En ce sens, la société met à disposition de ses salariés des cours de formation en langues, de même que du certificat Project Management Professional (PMP), cours FIDIC, etc. avec des sessions périodiquement ouvertes.

Par ailleurs, Eurofinsa, comme une partie de son engagement envers la société et les jeunes qui ont de nos jours de graves problèmes pour leur insertion professionnelle, a signé des accords de collaboration avec les universités suivantes : Universidad Complutense de Madrid, Universidad Politécnica de Madrid et Universidad Rey Juan Carlos I. L'objectif des stages d'entreprise est que les élèves diplômés puissent obtenir une expérience professionnelle pour développer leurs connaissances théoriques et pratiques acquises à l'Université et ainsi améliorer leurs perspectives de travail.

Finalement, Eurofinsa veut faire le pari de l'intégration professionnelle de collectifs à risque ou en situation d'exclusion, dans le cadre de la responsabilité sociale d'entreprise.





# Derechos laborales.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

- Impartir des formations au personnel sur des politiques et des pratiques de non-discrimination, comprenant la sensibilisation sur l'intégration et le handicap. Adapter raisonnablement le milieu physique, pour garantir la santé et la sécurité des salariés, des clients et d'autres visiteurs en situation de handicap.
- Créer et appliquer des mesures spécifiques pour encourager l'intégration professionnelle de collectifs à risque ou en situation d'exclusion sociale.
- Établir des procédés activés lors de la détection d'une situation de discrimination, au moyen de la présentation de plaintes, répondre à des réclamations, gérer des appels et offrir des possibilités de recours aux salariés.





# Environnement.

## Principe 7:

Les entités doivent maintenir un point de vue préventif qui favorise l'environnement.

L'approche adoptée qu'Eurofinsa s'engage à développer est de prévention dans ses actions. Ce principe a été construit comme l'une des maximes les plus importantes et avancées en gestion de l'environnement, en opposition à la simple réparation qui a lieu lorsqu'une situation de risque pour l'environnement a eu lieu. Eurofinsa veille à ce que les projets menés à bien par le Groupe incorporent une valorisation de l'impact sur l'environnement, indépendamment du fait qu'un rapport de valorisation environnemental soit légalement demandé ou pas.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

- Avancer dans l'identification des risques potentiels sur l'environnement, lors du développement de ses activités.
- Depuis le siège central du Groupe, promouvoir l'utilisation d'outils de gestion environnementaux, dans les différents niveaux d'action, tels que la valorisation du risque sur l'environnement, la valorisation du cycle de vie, l'évaluation de l'impact environnemental et la valorisation environnementale stratégique. Lesdits outils fourniront les informations nécessaires pour que les organisations adoptent les mesures correspondantes, à partir du principe de prévention.
- Promouvoir la consommation et l'achat responsable.





# Environnement.

## Principe 8:

Les entités doivent encourager les démarches qui favorisent une plus grande responsabilité envers l'environnement.

Eurofinsa comprend comme un devoir et un engagement le fait d'encourager des conduites et des attitudes responsables envers l'environnement, dans son domaine d'influence. Dans ce cadre, dans les bureaux centraux du Groupe Eurofinsa, les aspects suivants ont été abordés :

- En ce qui concerne l'épargne énergétique, les lampions du siège central ont été remplacés par des LED.
- Quant au recyclage, la sensibilisation de ses salariés dans la matière a été intensifiée, en créant des protocoles d'action pour le recyclage de papier et toner.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

- Innover en créant des démarches qui impliquent un engagement social et environnemental de la société.
- Créer un plan d'organisation environnemental comprenant : des objectifs relatifs à l'environnement, des politiques et des procédés pour atteindre lesdits objectifs, des responsabilités définies, des activités de formation du personnel, des documents et un système pour contrôler tout changement et progrès réalisé.
- Formation du personnel en matière d'environnement.
- Étude de l'efficacité énergétique dans le siège central du Groupe.





# Environnement.

## Principe 9:

Les entités doivent favoriser le développement et la diffusion des technologies qui respectent l'environnement.

Eurofinsa est engagée avec l'investissement en dernières technologies pour réduire l'impact sur l'environnement de notre activité.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

— Étudier des formules pour participer et/ ou investir en projets de base technologique qui encouragent la RDI en matière de durabilité.





# Anticorruption.

## Principe 10:

Les entités doivent travailler contre la corruption dans toutes ses formes, comprenant l'extorsion et la subordination.

L'entité dispose d'un Code de conduite qui établit explicitement que les salariés du Groupe Eurofinsa doivent respecter, dans toutes les circonstances, un comportement éthique et éviter des activités pouvant nuire les intérêts matériels ou le prestige social du Groupe. Ils ne pourront pas collaborer avec des tiers dans des activités pouvant violer la loi ou nuire la confiance de tiers au sein de l'organisation.

Tous les salariés du Groupe et de ses sociétés doivent connaître et comprendre les lois et les normes correspondantes à leur activité professionnelle et demander, en cas de doute, le conseil nécessaire.

En particulier, en ce qui concerne la corruption, les personnes du groupe doivent obligatoirement refuser ce comportement, dans toutes ses formes et doivent agir conformément aux dispositions nationales et internationales dans la matière, comme c'est le cas du Code Pénal espagnol, de la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis ou des lignes directrices pour sociétés multinationales de l'OCDE.

Le Groupe s'engage à mettre en pratique les moyens pour que les personnes de l'organisation connaissent et comprennent la normative interne et les dispositions légales les plus importantes dans leur matière de responsabilité.

En particulier, le Code de conduite établit le procédé suivant :

- En cas de doute, il faudra toujours consulter le supérieur hiérarchique ou les voies établies par la société pour respecter le Code de conduite.
- En ce qui concerne les cadeaux, ces derniers doivent être toujours reçus ou livrés conformément aux normes internes applicables et au Code de conduite.
- Des montants approximatifs des services à des tiers et de ceux que les salariés du Groupe peuvent recevoir sont établis.
- Par ailleurs, les cadeaux doivent être convenablement enregistrés par la Société.
- En principe, les règlements en espèce inhabituels, ceux réalisés à travers des chèques au porteur ou en une devise différente de celle préalablement accordée, ceux non mentionnés sur les contrats ou versés sur des comptes non habituels, ou à des personnes, sociétés, entités ou comptes ouverts dans des paradis fiscaux, conformément aux normes espagnoles applicables ne sont pas autorisés.





— Tous les efforts seront réalisés pour prévenir le blanchiment de capitaux et le principe de la diligence raisonnable sera appliqué pour éviter de collaborer avec des tiers pouvant servir de couverture d'activités terroristes ou délictueuses.

Tous les salariés, les clients et les fournisseurs connaissent le Code de conduite et les politiques contre la corruption de l'entité.

Par ailleurs, l'entité dispose d'un mécanisme décrit sur le Code de conduite, pour gérer les incidents en matière anticorruption. De ce fait, un **Comité de réponse** qui veille à la diffusion, la connaissance et le respect des principes de conduite établis a été créé. Ledit Comité dispose de la collaboration des domaines fonctionnels du Groupe Eurofinsa spécialisés dans les différentes affaires du Code de conduite.

Pour informer l'organisation, de bonne foi, de façon confidentielle et sans crainte de représailles, le personnel d'Eurofinsa pourra envoyer ses communications au Comité de Réponse, à l'adresse e-mail : [codigodeconducta@eurofinsa.com](mailto:codigodeconducta@eurofinsa.com) ou à l'adresse postale : Paseo de la Castellana, 91 C.P. 28046 de Madrid.

## Objectifs et engagements pour la période 2014-2015.

— Maintenir un programme de formation permanente pour les salariés sur le Code de conduite et les principes du Pacte Mondial, comme outil indispensable pour le soutien du développement d'un comportement intègre dans le domaine professionnel.

— Régulariser, au détail, l'utilisation et les fonctions du Comité de réponse de sorte que cette voie soit utilisée pour les consultations en matière de pratique professionnelle et pour informer des éventuelles violations ou non-respects du Code de conduite.





Premier Rapport  
de Progrès  
d'Eurofinsa S.A.  
2013/2014



PACTE MONDIAL  
DES NATIONS UNIES



GRUPO  EUROFINSA

EUROFINSA  
Paseo de la Castellana, 91  
28046 Madrid  
[www.eurofinsa.com](http://www.eurofinsa.com)