



1º Relatório de Progresso da Eurofinsa S.A. 2013/2014



PACTO MUNDIAL
DAS NAÇÕES UNIDAS

GRUPO  **EUROFINSA**

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

Carta de renovação de compromisso.

H.E. Ban Ki-moon
Secretário-geral
Nações Unidas
New York, NY 10017
USA

Exmo. Sr. Secretário-geral,

Tenho o prazer de enviar, a V. Exa., a nossa Comunicação sobre o Progresso (COP) 2013-2014, expressivo dos nossos esforços por implementar os Dez Princípios do Pacto Mundial, tal como nos comprometemos em dezembro de 2013, data da nossa adesão formal ao *Global Compact*.

Neste sentido, este 1º Relatório de Progresso ao Pacto Mundial da Eurofinsa S.A. confirma os nossos valores em matéria de Responsabilidade Social Corporativa e renova o nosso compromisso com os Dez Princípios do Pacto Mundial referente aos direitos humanos, aos direitos laborais, ao meio ambiente e ao combate à corrupção. Dentro do nosso âmbito de influência continuaremos a avançar, a aprofundar e a colocar em prática o respeitante ao nosso Relatório.

Por tudo isso, reiteramos o nosso compromisso a integrar na estratégia, na cultura e nas ações quotidianas da nossa companhia os Princípios do Pacto Mundial, assim como no envolvimento em projetos cooperativos que contribuam para atingir os objetivos mais vastos de Desenvolvidos das Nações Unidas, em particular os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio.

Atenciosamente,



Maurício Toledano
Presidente

ÍNDICE

Apresentação – O nosso compromisso	7
Acerca do Grupo Eurofinsa.....	13
Governo Corporativo e RSE	21
Ação social	27
A Eurofinsa e o Pacto Mundial	31
Princípio 1	33
As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos fundamentais, reconhecidos internacionalmente, dentro do seu âmbito de influência.	
Princípio 2.....	35
As entidades devem assegurar-se de que as suas empresas não são cúmplices na vulneração dos Direitos Humanos.	
Princípio 3.....	37
As entidades devem apoiar a liberdade de afiliação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	
Princípio 4.....	39
As entidades devem apoiar a eliminação de qualquer forma de trabalho forçado ou realizado sob coação.	
Princípio 5.....	41
As entidades devem apoiar a erradicação do trabalho infantil.	
Princípio 6.....	43
As entidades devem apoiar a abolição das práticas de discriminação no emprego e na ocupação.	
Princípio 7.....	47
As entidades devem manter uma focagem preventiva que favoreça o meio ambiente.	
Princípio 8.....	49
As entidades devem fomentar as iniciativas que promovam uma maior responsabilidade ambiental.	
Princípio 9.....	51
As entidades devem favorecer o desenvolvimento e a difusão das tecnologias que respeitam o meio ambiente.	
Princípio 10.....	53
As entidades devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.	



Apresentação.



O nosso compromisso

O Grupo Eurofinsa participa no desenvolvimento dos países onde opera com a sua experiência em execução e a sua capacidade de financiamento há 37 anos.

A nossa atividade concentra-se fundamentalmente na realização de obras de infraestrutura em setores que se relacionam diretamente com o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas e, por consequência, comprometemo-nos com o desenvolvimento local. Neste sentido, marcámos o objetivo de envolver o máximo de mão-de-obra local e criar rendimentos na própria economia do país recetor e, em particular, na comunidade beneficiária.

De igual modo, em linha com as práticas internacionais mais avançadas, pensamos continuar a reforçar e dar forma a uma visão comum e a uma prática integradora dos diversos setores e grupos cuja opinião e interesses são relevantes nas nossas atividades.

Neste caminho guiamo-nos por uma série de princípios que são recopilados no nosso Código de Conduta que são, além disso, reflexo do catálogo de princípios do Pacto Mundial.

Transparência

Trabalhamos todos os dias para consolidar e adotar práticas de governo corporativo que estejam em sintonia com os mais altos padrões internacionais na matéria e com recomendações, em particular sobre transparência, que pensamos que são as que permitem um quadro de confiança adequado no qual, tanto a Eurofinsa, como os seus Grupos de Interesse, e a sociedade em geral, se sintam confortáveis.

Na Eurofinsa, todos, independentemente da responsabilidade, posição e localização física dentro da organização, regemos a nossa atividade profissional por altas pautas éticas, de responsabilidade e integridade. Somos conscientes de que a cadeia de abastecimento é fundamental para que os nossos compromissos de sustentabilidade sejam efetivos e visíveis. Por isso, comprometemo-nos a que os princípios e pautas nesta matéria sejam conhecidos e cumpridos também pelos nossos fornecedores, empreiteiros e colaboradores em geral.

Uma gestão de qualidade implica avançar em transparência, por isso a certificação destas boas práticas mediante a norma ISO 9001, é um caminho já adotado por várias das empresas que formam parte do Grupo.



Sustentabilidade social

No desempenho das nossas atividades estamos plenamente comprometidos em desenvolver o nosso trabalho, em todos os países em que operamos, com estrito respeito aos direitos humanos e às liberdades públicas, assim como à dignidade e aos direitos das pessoas.

Em particular, comprometemo-nos com a erradicação do trabalho infantil e forçado e não aceitamos o emprego ilegal de trabalhadores em toda a nossa cadeia de aprovisionamento.

Um aspeto crítico do nosso compromisso com a sustentabilidade é a prevenção de riscos laborais, para o qual cumprimos a regulamentação em matéria de segurança e saúde laboral, de riscos laborais e de fomento da saúde no trabalho. A certificação OHSAS 18001, que já obtiveram várias empresas do Grupo, é um contributo do nosso modelo de negócio para o desenvolvimento sustentável.



Sustentabilidade meio-ambiental

O Grupo guia-se nas suas atividades pelo estrito cumprimento da legislação aplicável e pondo os meios para assegurá-lo com o fim de que os seus projetos se levem a cabo com o maior respeito ao meio ambiente e minimizando os impactos negativos que pudessem provocar. Nesta mesma linha de ação, apostamos na eficiência, no consumo responsável e na proteção do meio natural.

Nos países em que operamos trabalhamos ativamente em conformidade com as melhores práticas nesta matéria e promovendo entre os nossos empregados a formação necessária para preservar o meio ambiente, assim como para corrigir os comportamentos ambientalmente inadequados ou não comprometidos com o cuidado do meio ambiente.

Neste quadro, muitas das nossas empresas, com o fim de dar mais um passo no compromisso com o princípio de qualidade na gestão ambiental, procederam a obter a certificação ISO 14001.



Acerca do Grupo Eurofinsa.

A Eurofinsa, constituída no ano 1977, é um grupo de empresas especializado no desenvolvimento e implantação de projetos chave-na-mão e na venda internacional de bens de equipamento para Instituições Públicas.

O Grupo Eurofinsa tem vindo a trabalhar de forma ininterrupta na África, América Latina e Ásia, onde leva a cabo um grande número de projetos nos setores de infraestrutura, saúde, energia, água, educação, defesa e segurança, agroindústria, telecomunicações e transporte.

Para o desenvolvimento das suas atividades, o Grupo Eurofinsa conta com uma equipa de pessoal altamente qualificada e distribuída entre a sede central de Madrid e as suas filiais em Espanha, Estados Unidos, Brasil, Perú, Angola, China, Gabão, República Dominicana, Panamá, França, Indonésia, Qatar, etc.

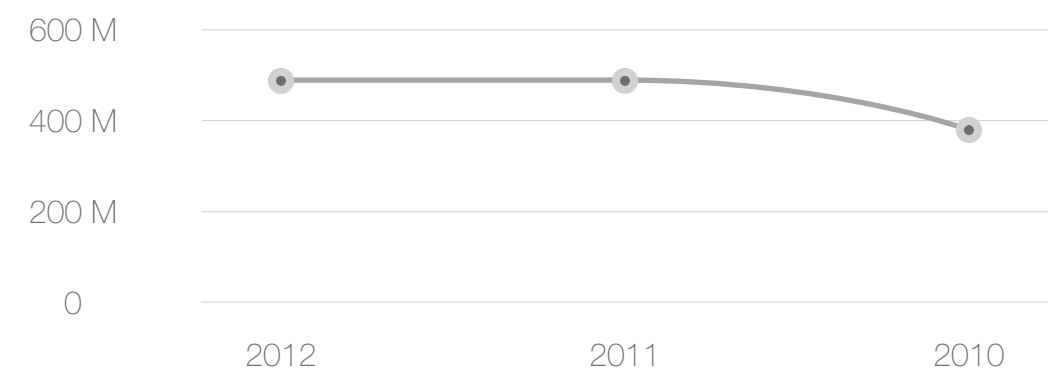
De igual modo, tem agentes e representantes em diversos países da América Latina, África e Ásia.



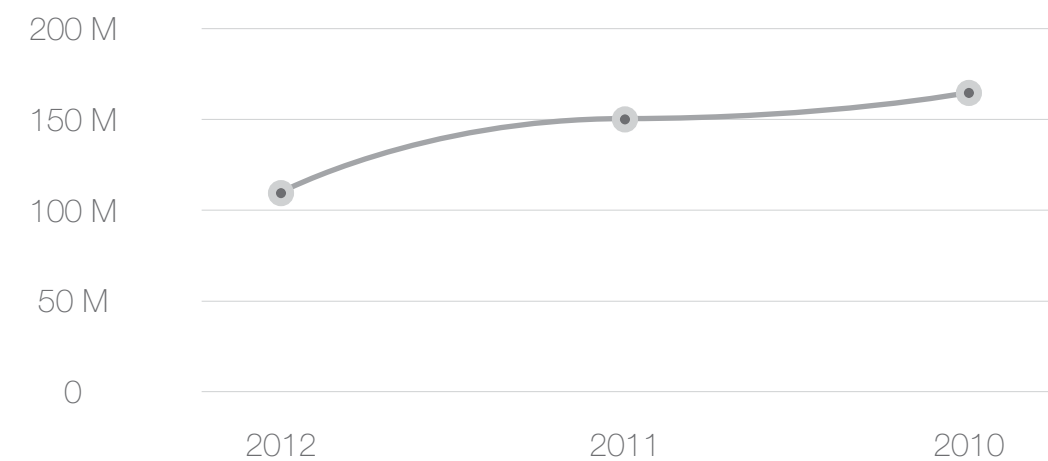
Principais Magnitudes

	2012	2011	2010
Ativo	492.575.317	485.452.807	372.671.482
Patrimônio Líquido	113.110.587	146.015.593	161.737.926
Passivo	379.464.730	339.437.214	210.933.556
Vendas	485.018.644	341.350.317	393.971.164
EBITDA	35.781.996	6.435.353	67.783.119

Ativo



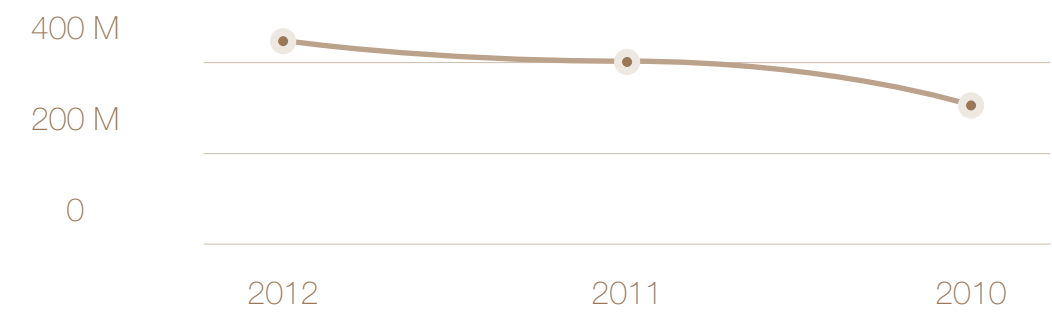
Patrimônio Líquido



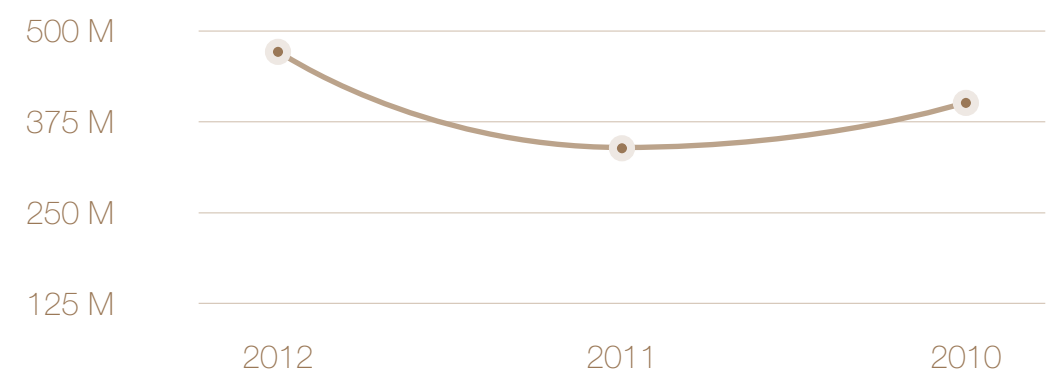


Principais Magnitudes

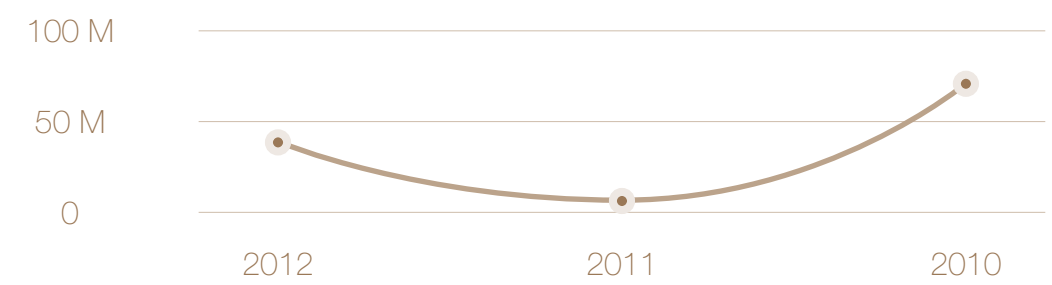
Passivo



Vendas



EBITDA





Ajudas financeiras governamentais

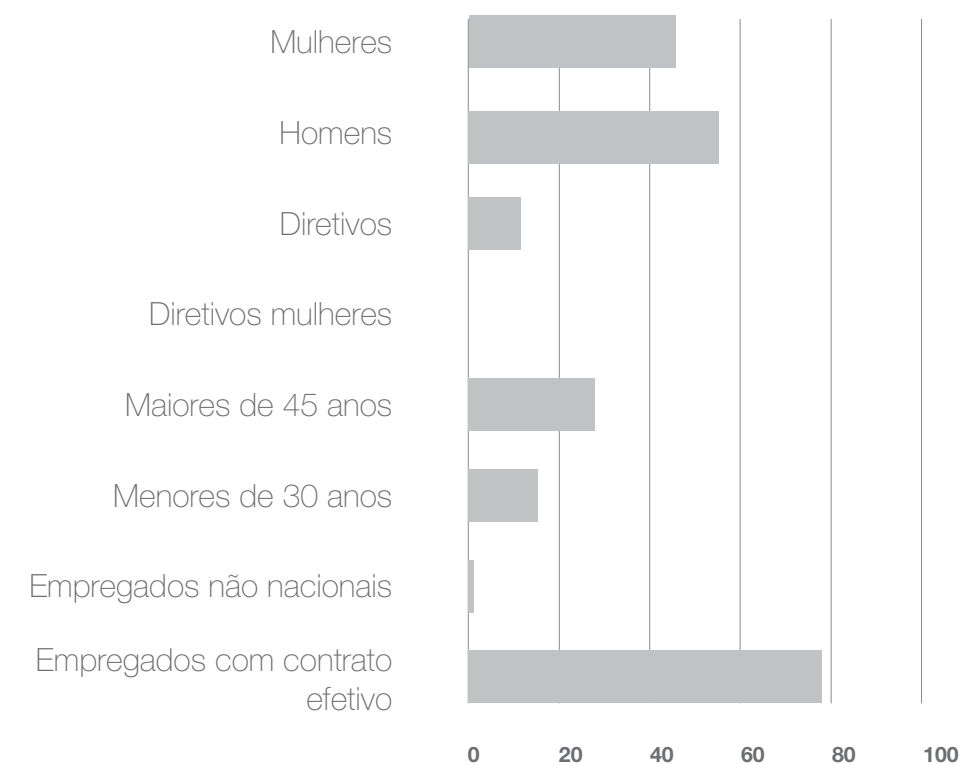
A Eurofinsa não recebe ajudas financeiras de nenhum governo.

Capital Humano

Graças à qualidade técnica e profissional da sua equipa de trabalho, o Grupo goza de reconhecimento internacional, como parceiro fiável e solvente, em todos os países em que operou graças à sua capacidade para gerir os projetos, em todo o tipo de condições, fornecendo a experiência requerida.

No seu escritório central de Madrid trabalham 240 pessoas e, a nível internacional, 550 pessoas.

Perfil dos empregados da Eurofinsa (%)





Governo Corporativo e RSE.



No quadro do impulso da Responsabilidade Social do Grupo, a direção da Eurofinsa aprovou na sua estrutura corporativa a criação da função de **Responsabilidade Social Empresarial**, com o objetivo de dar estrutura e uma direção unificada e precisa à gestão dos seus compromissos de responsabilidade social.

De igual modo, e com o fim de implicar ao conjunto da empresa e de fazer da responsabilidade social um eixo transversal das suas ações criou-se o **Comité de RSE** integrado pelo Presidente, pelos responsáveis dos Departamentos de Recursos Humanos, Operações, Legal e pelos representantes das filiais. As responsabilidades e funções dos implicados estão definidas:

- A estratégia e tomada de decisões corresponderão ao Administrador Único.
- A gestão e aplicação de iniciativas, a sua comunicação, a coordenação do Comité RSE e a interlocução com os seus Grupos de Interesse corresponderão ao **Departamento de Comunicação e RSE**.

Além disso, a Eurofinsa iniciou uma reflexão sobre o trabalho para e com os seus Grupos de Interesse. Para o mesmo, e como primeiro passo, elaborou-se um mapa daqueles grupos que são relevantes de acordo com os seguintes critérios:

- Intensidade das relações.
- Importância para a correta aplicação dos princípios do PM.
- Existência de relações prévias.



Os Grupos de Interesse identificados são:

Externos

- Comunidade Financeira: banca Nacional e banca Multilateral.
- Fornecedores de produtos e serviços: cadeia de abastecimento.
- Sociedade Civil: Fundações, ONG com as quais se colabora atualmente.
- Meios de Comunicação: Imprensa escrita e digital nacional e internacional.
- Autoridades e administrações públicas em que se levam a cabo projetos.
- Comunidades locais dos países em que se levam a cabo projetos.

Internos

- Acionistas, sócios, filiais.
- Empregados e equipa diretiva.

A Eurofinsa iniciou o processo de reflexão necessário para que a empresa e os seus Grupos de Interesse estejam em condições de decantar com maior precisão os aspetos materiais significativos para efeitos dos seus compromissos com o Pacto Mundial.

Neste quadro, a Eurofinsa como passo seguinte está a avaliar a realização de ações concretas a curto e médio prazo que permitam obter a informação necessária para avançar para relações cada vez melhores com os seus Grupos de Interesse como parte do processo de identificação dos seus aspetos materiais mais relevantes.



Ação social.



A Eurofinsa, além de desenvolver uma gestão empresarial responsável e comprometida, levou a cabo uma série de atividades de ação social que têm objetivo muito preciso, que é o de ajudar a certos coletivos menos favorecidos da sociedade, neste caso pessoas em situação de incapacidade.

No quadro dos princípios fundamentais da Convenção sobre os Direitos da Criança das Nações Unidas, como são o “direito à vida, à sobrevivência e ao desenvolvimento”, assim como à “não discriminação”, a Empresa colabora com duas organizações que contribuem para a consecução desses objetivos:

- A **Fundación También** para a integração social de pessoas com algum tipo de incapacidade física, psíquica ou sensorial, mediante o fomento de atividades desportivas adaptadas, de lazer e de tempo livre.
- O Centro de Atención Precoce da **Asociación AFANDEM** que forma parte do Grupo Amás, para a atenção individualizada de crianças com idades entre 0 e 6 anos que possuem necessidades especiais, transitórias ou permanente, originadas por deficiências ou alterações no desenvolvimento.

Igualmente, a Eurofinsa contempla entre as suas próximas ações, em particular para 2015, participar em algumas das celebrações mais emblemáticas das Nações Unidas mediante a sua adesão às jornadas das propostas com as quais mais se identifique a empresa.



A nível internacional, a Eurofinsa realiza numerosas iniciativas de ação social, tais como:

- Doação de transporte estudantil para as crianças e jovens alunos do Centro de Estudos e Desenvolvimento Humano Integral CEDHI Nueva Arequipa (Arequipa – Perú).
- Ato benéfico para o Colégio Paroquial Corazón de Jesús de Jicamarca, (Lima – Perú).
- Reconhecimento pelo Conselho Nacional para a Integração de Pessoas com Incapacidade (CONADIS) pelo seu contributo em matéria de inclusão laboral de pessoas com incapacidade (www.conadisperu.gob.pe).

Além disso, a Eurofinsa só presta apoio a organizações que contem com uma reputação conceituada e que possam garantir a boa administração dos recursos atribuídos. Todas as doações ficam refletidas como tal nos registos da empresa.



A Eurofinsa e o Pacto Mundial.

A Eurofinsa S.A. aderiu ao Global Compact e à Rede Espanhola do Pacto Mundial em dezembro de 2013.

O presente documento constitui o 1º Relatório de Progresso que apresenta a companhia após a sua adesão e abrange as atividades realizadas diretamente pela Eurofinsa, S.A. de setembro de 2013 a agosto de 2014.

O Relatório de Progresso será tornado público mediante os mecanismos próprios do Global Compact e da Rede Espanhola do Pacto Mundial. Também estará disponível no site corporativo do Grupo (www.eurofinsa.com), e distribuído por via eletrónica e em papel aos seus Grupos de Interesse relevantes.



Direitos humanos.

Princípio 1:

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos fundamentais, reconhecidos internacionalmente, dentro do seu âmbito de influência.

Com a adesão, em dezembro do ano 2013, ao Pacto Mundial das Nações Unidas, a Eurofinsa S.A. quer selar e demonstrar o seu total e absoluto compromisso com os direitos humanos fundamentais.

O Código de Conduta da companhia recopila o mencionado espírito e esta visão e valores a que adere a empresa são de conhecimento do público em geral, assim como dos empregados e outros Grupos de Interesse. Igualmente, a Direção da Companhia emitiu uma Declaração de compromisso com os Direitos Humanos, que se pôs em conhecimento de todos os trabalhadores num ato especial exclusivo em dezembro de 2013, cujo texto se encontra ao dispor de todos no site da Companhia (<http://www.eurofinsa.com/pt-PT/publicacoes.html>).

Os empregados do Grupo têm acesso à missão, visão e valores explicitamente enunciados na Declaração da Direção de dezembro de 2013 e no Código de Conduta e é parte do compromisso que assumem quando entram na Companhia.

Os contratos da Eurofinsa com os seus subempreiteiros, fornecedores e colaboradores recolhem o compromisso dos mesmos de conhecer e assumir o Código de Conduta.

Também, em virtude do Código de Conduta cria-se um Comité de Resposta entre cujas funções está velar pela difusão, conhecimento e cumprimento dos princípios de conduta estabelecidos nesse código, entre os mesmos, os relativos aos DD.HH.

O Código de Conduta, além disso, pelas vinculações internacionais da Eurofinsa, está disponível no site da companhia nos seguintes idiomas: espanhol, inglês, francês e português.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

Manter o esforço em curso por assegurar o respeito aos direitos humanos no seu âmbito de influência empresarial. Para o mesmo, o Grupo compromete-se a:

- Identificar com maior precisão as áreas de risco, real ou potencial, em matéria de direitos humanos no seu âmbito de ação.
- Oferecer formação, presencial ou virtual e/ou workshops de sensibilização aos seus empregados e colaboradores em matéria de direitos humanos.



Direitos humanos.

Princípio 2:

As entidades devem assegurar-se de que as suas empresas não são cúmplices na vulneração dos Direitos Humanos.

Apesar das precauções que se referem mais à frente e que, de maneira permanente se adotam, o risco de que algum fornecedor ou subempreitada não cumpra o seu compromisso de respeito aos Direitos Humanos pode surgir nas operações mais afastadas geograficamente. Por isso prevê-se para o próximo exercício realizar um diagnóstico em maior profundidade das áreas de risco.

O Departamento de Compras tem o objetivo de realizar uma avaliação periódica dos nossos fornecedores através de 7 parâmetros (incluindo a RSC) por cada encomenda realizada. Além disso, contará com a colaboração dos seus escritórios exteriores no país de origem dos fornecedores.

Os contratos da Eurofinsa com fornecedores, empreiteiros, e seus subempreiteiros, assim como com colaboradores recolhem o compromisso dos mesmos de conhecer e assumir o Código de Conduta. Efetuou-se uma verificação de que todos os contratos fazem referência a este tema.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

Realização de um Mapa de Fornecedores que tenha o objetivo de destacar a informação que afete o cumprimento das obrigações no âmbito da proteção dos Direitos Humanos. Esta informação permitirá à Direção:

— Avaliar o nível de criticidade: O mapa incluirá informação sobre áreas geográficas e/ou países com risco, percentagem total de fornecedores e empreiteiros com certo nível de criticidade, número de contratos que contam com cláusulas relativas a compromissos éticos, sociais e meio-ambientais, entre outros elementos.

— Definir políticas a seguir em função da informação obtida e face à RSE do Grupo.



Direitos laborais.

Princípio 3:

As entidades devem apoiar a liberdade de afiliação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

A Eurofinsa respeita a legislação nacional no âmbito da promoção dos princípios laborais, que reflete as normas internacionais do trabalho vigentes. A filosofia da empresa é abordar qualquer problema ou necessidade tendo em conta o interesse tanto da Direção como dos trabalhadores.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

- Promover a consulta e cooperação entre a empresa, os seus empregados e representantes em assuntos de interesse mútuo.
- Chegar a estabelecer uma política escrita de consulta que trate com os empregados e os seus representantes os temas importantes.
- Estabelecer mecanismos para escutar, avaliar e fazer um seguimento das posturas, preocupações, sugestões, críticas dos empregados.
- Facilitar aos trabalhadores a eleição de representantes em conformidade com a Lei nacional.
- Oferecer aos representantes dos trabalhadores facilidades adequadas para realizar as devidas tarefas.



Direitos laborais.

Princípio 4:

As entidades devem apoiar a eliminação de qualquer forma de trabalho forçado ou realizado sob coação.

O trabalho forçado não é um fator de risco dado que a empresa cumpre toda a legislação aplicável, tanto a nível nacional (Espanha) como internacional, em relação às condições de contratação dos seus empregados. Todos os empregados têm um contrato de trabalho no qual se estabelecem os termos e condições do serviço, em particular e explicitamente a natureza voluntária do emprego.

Outra medida implementada pelo Departamento de Recursos Humanos que abrange o quadro literal do Princípio 4, é a regulação de condições para a conciliação da vida familiar e profissional tais como jornada reduzida, teletrabalho, flexibilidade de horário laboral. Estas situações, nos aspetos que vão além do escrupuloso cumprimento do obrigatório pela legislação aplicável, não estão recopilados em normas nem estão estandardizados, mas na prática funcionaram corretamente nos casos em que surgiram.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

No que respeita às operações da empresa e ao seu tratamento com outras, assegurar-se de que todos os empregados têm um contrato de trabalho no qual se estabelecem os termos e condições de serviço, a natureza voluntária do emprego e a liberdade de renunciar ao posto, incluindo os procedimentos pertinentes. Neste sentido:

- Participar em programas nacionais e internacionais, incluindo campanhas nos meios de comunicação dirigidas a criar consciência sobre o trabalho forçado e as suas diversas modalidades.
- Estudar mecanismos que permitam, na medida do possível, conciliar a vida familiar e laboral.



Direitos laborais.

Princípio 5:

As entidades devem apoiar a erradicação do trabalho infantil.

O emprego infantil não constitui nenhum risco nos escritórios centrais da Eurofinsa nem nos escritórios comercial e de representação. Contudo, sim poderia existir um nível de risco no nível das subempreitadas em países onde não é cultural nem legalmente regulado este princípio.

O Código de Conduta do Grupo Eurofinsa expressa que não se admitirão este tipo de práticas entre os fornecedores, empreiteiros e em geral empresas colaboradoras. No Código de Conduta do Grupo está explicitamente mencionado o compromisso da empresa em desenvolver as suas atividades com estrito respeito aos direitos humanos. Entre os padrões que a organização toma como referência encontra-se a Carta Internacional dos Direitos Humanos e os convénios fundamentais da OIT em matéria de práticas laborais. E, neste sentido, não admite em nenhuma circunstância práticas contrárias a estes princípios, em particular em relação à eliminação do trabalho infantil.

O Código de Conduta pelo qual se rege a empresa criou um Comité de Resposta que tem a missão, entre outras, de velar pela difusão, conhecimento e cumprimento dos princípios de conduta estabelecidos nesse código, por exemplo, dos relativos aos Direitos Humanos. No caso de que algum trabalhador, independentemente da posição que ocupar na empresa, saiba de práticas que atentem contra este princípio tem o dever e o mecanismo para pô-lo em conhecimento da organização, de boa-fé, de maneira confidencial e sem temor a represálias.

Atualmente, o Departamento de Compras tem o objetivo de realizar uma avaliação periódica dos nossos fornecedores através de 7 parâmetros (incluindo a RSC) por cada encomenda realizada. Além disso, contará com a colaboração dos seus escritórios exteriores no país de origem dos fornecedores.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

- Instar os fornecedores, empreiteiros e subempreiteiros, assim como colaboradores e restantes parceiros comerciais a combater o trabalho infantil e respeitar as disposições relativas à idade mínima, consignadas na legislação e na regulamentação laboral nacional, e, quando a legislação nacional resultar insuficiente, ter em consideração as normas internacionais do trabalho.
- Trabalhar na implantação de mecanismos adequados e verificáveis para controlar a idade.
- Participar em programas nacionais e internacionais, incluindo campanhas nos meios de comunicação, e coordenar a ação com as partes interessadas.
- Realizar auditorias in situ aos fornecedores com maior risco de descumprimento associado.



Direitos laborais.

Princípio 6:

As entidades devem apoiar a abolição das práticas de discriminação no emprego e na ocupação.

A empresa respeita todas as leis locais, nacionais e internacionais pertinentes e rege-se neste aspeto pelo reconhecimento do valor que gera a diversidade em geral e em particular de género, linguístico, cultural e familiar que possa existir na força de trabalho.

A Eurofinsa estabelece no seu Código de Conduta que as decisões de seleção e promoção profissional dentro da organização se baseiam na igualdade de oportunidades, no mérito profissional e em circunstâncias e avaliações de carácter objetivo e transparente, portanto, não é tolerável discriminação por nenhuma razão.

Apesar do mesmo, a Direção da empresa e os departamentos correspondentes são conscientes de que a discriminação é um conceito dinâmico e que é importante estar atento a todo o amplo espectro de condutas e situações discriminatórias.

No quadro das ações para promover a igualdade efetiva de oportunidades entre homens e mulheres em todos os aspetos, incluindo o acesso a postos diretivos, a Eurofinsa está comprometida em contribuir para a aprendizagem e a formação contínua dos seus empregados e para a atualização dos seus conhecimentos e competências com o fim de potencializar o seu progresso profissional e maximizar o valor do seu trabalho para a empresa e os seus Grupos de Interesse.

O objetivo é que 100% dos empregados goze dessas oportunidades formativas.

Neste sentido, a empresa põe ao dispor dos seus empregados cursos de capacitação em idiomas, assim como de certificação em Project Management Professional (PMP), Cursos FIDIC, etc., com convocatórias abertas de forma periódica.

De igual modo, a Eurofinsa, como parte do seu compromisso com a sociedade e com os jovens que atualmente têm maiores problemas para se inserirem no mercado laboral, assinou acordos de colaboração com as seguintes universidades: a Universidade Complutense de Madrid, a Universidade Politécnica de Madrid e a Universidade Rey Juan Carlos I. O objetivo dos estágios em empresas é que os alunos, titulados e diplomados, possam obter uma experiência de trabalho para desenvolver os seus conhecimentos teóricos e práticos adquiridos na universidade e assim melhorar as suas perspectivas de emprego.

Finalmente, a Eurofinsa quer apostar na integração laboral de coletivos em risco ou situação de exclusão no quadro da responsabilidade social corporativa.



Direitos laborais.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

- Dar formação ao pessoal sobre políticas e práticas de não discriminação; incluindo sensibilização sobre integração e incapacidade. Adaptar razoavelmente o ambiente físico, para garantir a saúde e segurança aos empregados, clientes e outros visitantes em situação de incapacidade.
- Criar e aplicar medidas específicas para fomentar a integração laboral de coletivos em risco ou situação de exclusão social.
- Estabelecimento de procedimentos que se ativem ao detetar uma situação de discriminação, para apresentação de queixas, atender reclamações, gerir apelações e oferecer possibilidades de recurso aos empregados.



Meio ambiente.

Princípio 7:

As entidades devem manter uma focagem preventiva que favoreça o meio ambiente.

A focagem que a Eurofinsa adota e se compromete a desenvolver é a de prevenção nas suas ações. Este princípio é uma das máximas mais importantes e avançadas na gestão meio-ambiental por contraposição ao de mera reparação que age quando já ocorreu uma situação de risco para o meio ambiente. A Eurofinsa verifica que os projetos que leva a cabo o Grupo incorporam uma avaliação de impacto ambiental, independentemente de que um relatório de avaliação ambiental seja ou não exigido legalmente.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

- Avançar na identificação de potenciais riscos meio-ambientais no desenvolvimento das suas atividades.
- Desde a sede central do Grupo promover o uso de ferramentas de gestão meio-ambiental nos diversos níveis de ação, tais como avaliação do risco ambiental, avaliação do ciclo de vida, avaliação de impacto ambiental, avaliação meio-ambiental estratégica. Essas ferramentas proporcionarão a informação necessária para que as organizações tomem as medidas oportunas sobre a base do princípio de prevenção.
- Promover o consumo e a aquisição responsável.



Meio ambiente.

Princípio 8:

As entidades devem fomentar as iniciativas que promovam uma maior responsabilidade ambiental.

A Eurofinsa entende como um dever e como um compromisso fomentar condutas e atitudes ambientalmente responsáveis dentro do seu âmbito de influência. Neste quadro, nos escritórios centrais do Grupo Eurofinsa abordaram-se os seguintes aspetos:

- Em relação à poupança energética, foram substituídos os candeeiros da sua sede central por LED's.
- Em relação à reciclagem, promove-se a sensibilização dos seus empregados na matéria, existindo protocolos de ação para a reciclagem de papel e toner.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

- Tratar-se-á de inovar em iniciativas que impliquem um compromisso social e ambiental da companhia.
- Criar um plano de manejo ambiental que inclua: objetivos e metas ambientais, políticas e procedimentos para atingir essas metas, responsabilidades definidas, atividades de capacitação do pessoal, documentação e um sistema para controlar qualquer alteração e progresso realizado.
- Formação do pessoal em matéria de meio ambiente.
- Estudo de eficiência energética na sede central do Grupo.



Meio ambiente.

Princípio 9:

As entidades devem favorecer o desenvolvimento e a difusão das tecnologias que respeitam o meio ambiente.

Na Eurofinsa estamos comprometidos em investir nas últimas tecnologias para reduzir o impacto ambiental da nossa atividade.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

— Estudar fórmulas para participar ou investir em projetos de base tecnológica que promovam a I+D+i em matéria de sustentabilidade ambiental.



Anticorrupção.

Princípio 10:

As entidades devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.

A entidade dispõe de um Código de Conduta que estabelece explicitamente que os empregados do Grupo Eurofinsa devem ter, em todas as circunstâncias, um comportamento ético e evitar atividades de tal natureza que pudessem questionar os interesses materiais ou prestígio social do Grupo. Também não colaborarão com terceiros em atividades que pudessem violar a lei ou prejudicar a confiança de terceiros na organização.

Todos os empregados do Grupo e das suas sociedades devem conhecer e compreender as leis e normas relevantes à sua atividade profissional e solicitar, em caso de dúvida, o conselho que precisarem.

Em concreto em relação à corrupção, estabelece-se a obrigatoriedade das pessoas do Grupo de recusar este comportamento em todas as suas formas e o dever de agir em conformidade com as disposições nacionais e internacionais na matéria, entre as quais o Código Penal espanhol, a Foreign Corrupt Practices Act estadunidense ou as linhas diretrizes para empresas multinacionais da OCDE.

O Grupo compromete-se a pôr os meios para que as pessoas da organização conheçam e compreendam a normativa interna e disposições legais mais relevantes no seu âmbito de responsabilidade.

Em concreto, no Código de Conduta estabelece-se o seguinte procedimento:

- Em caso de dúvida, devem sempre consultar com o superior hierárquico ou com os canais estabelecidos pela Companhia para cumprir o Código de Conduta.
- Em relação a gratificações ou presentes, devem sempre ser recebidos ou entregues cumprindo as normas internas expressas aplicáveis de acordo com o Código de Conduta.
- Estabelecem montantes orientadores das atenções a terceiros e dos que podem receber os empregados do Grupo.
- As gratificações, para além dos anteriores critérios, devem ser registadas apropriadamente pela Companhia.
- Evitar-se-ão com carácter geral pagamentos em dinheiro inusuais, os realizados com cheques ao portador, ou em divisas distintas das acordadas previamente, os não mencionados nos contratos, ou a contas não habituais, tampouco a pessoas, companhias, entidades ou contas abertas em paraísos fiscais de acordo com a normativa espanhola aplicável.



— Far-se-ão todos os esforços por prevenir o branqueamento de capitais, e aplicar-se-á o princípio de diligência devida para evitar colaborar com terceiros que pudessem servir de cobertura de atividades terroristas ou delituosas.

A percentagem de conhecimento do Código de Conduta e das políticas contra a corrupção e suborno da entidade é de 100% entre empregados, clientes e fornecedores.

A entidade, além disso, dispõe de um mecanismo descrito no Código de Conduta para gerir as incidências em matéria de anticorrupção. Sendo assim, devido ao mesmo, criou-se um **Comité de Resposta** entre cujas funções está a de velar pela difusão, conhecimento e cumprimento dos princípios de conduta estabelecidos nesse código. Esse Comité conta com a colaboração das áreas funcionais do Grupo Eurofinsa especializadas nos diversos assuntos recopilados no Código de Conduta.

Para pôr em conhecimento da organização, de boa-fé, de maneira confidencial e sem temor a represálias, condutas irregulares nas matérias contempladas no Código, as pessoas da Eurofinsa poderão enviar as suas comunicações para o Comité de Resposta através do correio eletrónico: codigodeconducta@eurofinsa.com e para o endereço de correio postal: Paseo de la Castellana, 91 C.P. 28046 de Madrid.

Metas e compromissos para o período 2014-2015.

— Manter um programa de formação contínua aos seus empregados sobre o Código de Conduta e os Princípios do Pacto Mundial, como ferramenta indispensável para lhes apoiar no desenvolvimento de um comportamento íntegro dentro do âmbito laboral.

— Regular mais especificamente o uso e funções do Comité de Resposta para a utilização deste canal para a realização de consultas no que diz respeito à prática profissional, assim como informar acerca de possíveis vulnerações ou descumprimentos do Código de Conduta.



1º Relatório
de Progresso
da Eurofinsa S.A.
2013/2014



PACTO MUNDIAL
DAS NAÇÕES UNIDAS



GRUPO  EUROFINSA

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