

eserman

servicios y mantenimiento industrial

**Informe de Progreso Pacto
Mundial
2013**

VILA-SECA, 01 DICIEMBRE 2014

Informe de Progreso
Eserman, S.A.
Pacto Mundial 2013
Pág: 2 de 22

ÍNDICE

0.- Carta de Presentación	3
1.- Información General.....	4
2.- Metodología.....	5
3.- Principios	7
3.1.-Principio 1	7
3.2.-Principio 2	9
3.3.-Principio 3	11
3.4.-Principio 4	12
3.5.-Principio 5	14
3.6.-Principio 6	15
3.7.-Principio 7	17
3.8.-Principio 8	18
3.9.-Principio 9	19
3.10.-Principio 10	20

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 3 de 22

0. Carta de Presentación

Vila-seca 1 de diciembre de 2014

Estimados Señores:

Nos complace presentar nuestro Informe de Progreso, informe correspondiente al año 2013 y comunicar que aún en tiempos y momentos inciertos Eserman renueva el compromiso con la integración de los 10 Principios del Pacto Mundial.

Este año 2014 nos hemos adaptado a las exigencias de nuestros clientes así como al entorno cambiante de los últimos años pero con objetivos renovados como la certificación en 2014 de la Norma SA 8000 y la consolidación de nuestra presencia en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Somos conscientes que el camino no es fácil pero apostamos por las iniciativas que potencien el respeto a los derechos humanos, al desarrollo de una sociedad justa, solidaria y respetuosa con el medio ambiente. Valores que hoy en día parecen haberse perdido ante una sociedad cada vez más ahogada por una crisis que no vislumbra su final.

Atentamente,

ESERMAN, S.A.



Fdo. MARÍA TERESA TRENCHS BANÚS
GERENTE

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 4 de 22

1. Información General

El perfil de nuestra entidad es:

- ✓ **Dirección:** C/De les Franqueses s/n Parc. A-16 Pol. Ind. l'Alba.
- ✓ **Dirección web:** www.eserman.com
- ✓ **Alto Cargo:** María Pilar Carbonell Tudores
- ✓ **Fecha de Adhesión:** 17/12/2009
- ✓ **Número de empleados:** 172
- ✓ **Sector:** transporte y almacenamiento
- ✓ **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Mantenimiento y Servicios Industriales.
- ✓ **Ventas/Ingresos:**
- ✓ **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** no se han recibido ayudas financieras significativas de gobierno.
- ✓ **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores.
- ✓ **Desglose de otros Grupos de Interés:-**
- ✓ **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** son los grupos de interés que conforman nuestra política empresarial.
- ✓ **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- ✓ **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Todo el grupo.
- ✓ **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el informe de Progreso?** Por el impacto en el futuro.
- ✓ **Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso:** se incorpora a la formación anual que se debe impartir al colaborador.
- ✓ **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** no hemos recibido ningún premio ni distinción.
- ✓ **Periodo cubierto por la formación contenida en la memoria:** 2013
- ✓ **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 2011
- ✓ **Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 5 de 22

2. Metodología

Se elige la metodología utilizada por *The Global Compact* para la elaboración del Informe de Progreso consistente en:



- **Diagnóstico:** Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene Eserman. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se haga por cada Principio.

- **Políticas:** vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de Eserman.



<h2>Informe de Progreso</h2> <h3>Eserman, S.A.</h3>
<h2>Pacto Mundial 2013</h2>
Pág: 6 de 22

- Acciones:** se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. **Input:** necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



- Seguimiento y medición de impactos:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. **Output:** necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.

DIAGNÓSTICO

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN
DE IMPACTOS



POLÍTICAS

ACCIONES

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 7 de 22

3. Principios

3.1 Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



Diagnóstico:

Eserman ha realizado un diagnóstico en la cual se evalúan los factores en Derechos humanos, como son la dignidad del trabajador, la libertad, la igualdad, la solidaridad, la ciudadanía y la justicia. La Política y el Convenio Colectivo de Eserman son una muestra de los resultados de ese diagnóstico.

Por la actividad de Eserman, detectamos como riesgo y damos principal importancia a los riesgos laborales que pueden verse expuestos nuestros colaboradores. El impacto para la empresa de este riesgo se manifestaría en un aumento de accidentes/incidentes laborales.

Implantación: Durante el año 2013 se ha seguido el Plan de Formación establecido, realizando formación adicional en los casos estudiados a través de las necesidades de formación; y así mantener los estándares de eficacia y eficiencia que se definen en nuestra Política empresarial.

En nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI) se describe el seguimiento que Eserman realiza de la información relativa a la percepción del Cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos. El PROC-1080 de nuestro SGI, se determinan los métodos para obtener y utilizar dicha información.

La valoración de nuestros Proveedores es objeto de revisión anual.

El Servicio Jurídico de Eserman brinda el desarrollo satisfactorio en este aspecto del Principio 1.

Objetivos: Al igual que en años anteriores, consideramos la formación de nuestros colaboradores como una herramienta imprescindible para la mejora continua en todos los

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 8 de 22

aspectos. Los temas que se han impartido se ajustan a la especificidad de los riesgos que existen en los diferentes servicios, y a las necesidades formativas de nuestro personal. Aunque el objetivo de Mejorar el índice de Satisfacción del cliente no se ha cumplido para el año 2013, en Eserman, seguimos trabajando para dar a nuestros clientes el mejor servicio que puedan encontrar en el mercado.

Con respecto a los Proveedores han sido revisados ante el cumplimiento de los aspectos legales contractuales, sin que tengamos noticias de ningún incumplimiento legal en los mismos.



Políticas:

Eserman dispone de una Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente donde se hace partícipe a Clientes, Proveedores, Colaboradores y Accionistas.

Implantación: La política se distribuye a todos los colaboradores, tanto a los colaboradores de nuevo ingreso como a los ya pertenecientes en la compañía.

Política de Calidad, Seguridad, y Medio Ambiente de ESERMAN

La Política de Calidad, Seguridad, y Medio Ambiente de ESERMAN, Empresa del Grupo Carbonell Figueras, se basa en la satisfacción de los requisitos y expectativas, eficientemente equilibrados, de todos los activos inherentes a la Organización, de forma documentada mediante los siguientes principios:

- ✓ Generación de valor para los Accionistas, Colaboradores, y Clientes a través de nuestra cultura de Empresa, apropiada al Servicio prestado.
- ✓ Concebir los Servicios estableciendo objetivos y metas, planificando y utilizando las prácticas y técnicas que desarrollen las máximas garantías de Calidad, Seguridad, y protección al Medio Ambiente.
- ✓ La satisfacción de los requisitos de nuestros Clientes como garantía de continuidad, crecimiento y desarrollo de nuestra organización, buscando un papel de liderazgo en el Sector. Contribuyendo y colaborando, además, con el éxito de nuestros Clientes.
- ✓ La sensibilidad ante los problemas de nuestros Clientes y Colaboradores, transmitiendo un ambiente de asociación transparente y mutua colaboración.
- ✓ El cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables por la Administración competente, nuestros Clientes.
- ✓ Garantizar a todos los colaboradores la adecuada satisfacción, formación, información y participación activa. Así como prevenir y mantener un ambiente de trabajo seguro y comprometido.
- ✓ La integración de todos los Proveedores en nuestros principios de Calidad, Seguridad, y Medio Ambiente.
- ✓ La promoción de la mejora continua en todas las prácticas de Calidad, Seguridad, y Medio Ambiente.
- ✓ Extender y consolidar el principio básico de que TODOS somos responsables de la Calidad, Seguridad, y protección al Medio Ambiente otorgada en el desarrollo de nuestros Servicios.

ESERMAN adopta esta Política mediante los planes y estrategia de la Empresa, teniendo presente el compromiso con el Pacto Mundial en los Sistemas de Gestión Integrada.

Barcelona, 21 de Julio de 2011.

Fdo. Francisco PALLARÉS PALE
DIRECTOR DE SERVICIOS

El Trabajador	Firmado	Fecha	Duración
		31/10/13	0.40h.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 9 de 22



Acciones:

Eserman dispone de acciones concretas sobre este principio.

Implantación: La empresa vela por la Salud y la Seguridad de sus colaboradores, Clientes y proveedores. Eserman, cumple con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda la normativa convencional de aplicación. Poseemos la certificación OHSAS 18001:2007.

Objetivos: nuestro objetivo, como empresa de servicios es el de “accidentes 0” y la implicación/participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo.



Seguimiento y medición de impactos:

Eserman dispone de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos.

Implantación: Eserman dispone de mecanismos (auditorías) que permiten evaluar el grado de implementación de la Política de la Empresa (a través de los indicadores y objetivos marcados).

Los colaboradores de Eserman disponen de instrumentos a su alcance para poder comunicar cualquier sugerencia o comentario relacionado la mejora del desempeño de su trabajo. Todos los colaboradores son conocedores y son informados de los cambios en la Política de Eserman.

3.2 Principio 2

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



Diagnóstico:

Eserman ha realizado un diagnóstico en la cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores) o de sus socios empresariales.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 10 de 22

Implantación: Nuestro SGI nos asegura y nos obliga a que nuestros proveedores cumplan con los requisitos mínimos exigibles así como legislación vigente para alcanzar la aprobación por parte de Eserman como proveedor cualificado. Se tienen en cuenta a la hora de la aprobación del proveedor que posea certificaciones oficiales, participe en Pacto Mundial, esté registrado en Repro Aquiles,...



Políticas:

Eserman dispone de una política de compras por escrito y utiliza un sistema de selección de productos/servicios acorde con su Política.

Implantación: En nuestro SGI está establecido a través del PROC-3010 Gestión RRMM los pasos y los requisitos para la elección y evaluación de un nuevo proveedor. Prácticamente todos nuestros proveedores están homologados a través de Certificaciones de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente; además de cumplir con la legislación vigente.



Acciones:

Eserman realiza acciones para el aseguramiento del cumplimiento de los Derechos Humanos.

Implantación: Anualmente se realiza un seguimiento y una evaluación de los proveedores. Este seguimiento se realiza en forma de Acta y forma parte del Informe de Revisión del SGI que se realiza para comprobar los objetivos de la empresa y el aseguramiento del buen funcionamiento del SGI.



Seguimiento y medición de impactos:

Casi todos nuestros proveedores que disponen de una certificación.

Implantación: Poseer las certificaciones no es un requisito indispensable para poder mantener una relación comercial con un proveedor, sí que es un requisito indispensable el cumplimiento de la normativa convencional. Pero el 95% de nuestros proveedores disponen de alguna de las siguientes certificaciones ISO 9001:2008, OHSAS18000:2007 e ISO 14001:2004.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 11 de 22

3.3 Principio 3

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



Diagnóstico:

En Eserman no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación.

Implantación: Eserman dispone de un Convenio Colectivo de empresa en el cual están amparados todos los colaboradores y representados a través de la figura del Comité de Empresa. Estos representantes son elegidos por votación entre todos los colaboradores de la empresa. En el seno de estos comités se deciden y se acuerdan con la Dirección de la empresa los temas que afectan a todos los colaboradores.



Políticas:

Eserman dispone de una política por escrito de consulta que trate con los colaboradores los temas importantes a la negociación colectiva.

Implantación: uno de los principios de nuestra Política es la información y participación activa de nuestros colaboradores. En el SGI se define como pueden participar los colaboradores.

El Comité de empresa de Eserman, es el órgano el cual negocia cada año con la empresa las mejoras sociales, económicas para todos los colaboradores. A través del Convenio Colectivo y normativa aplicable se garantiza a todos los colaboradores sus derechos de afiliación y negociación colectiva.



Acciones:

Eserman dispone de acciones concretas con respecto al principio 3.

Implantación: Los colaboradores tienen a su disposición el documento de "Sugerencias/Condiciones Inseguras" en el cual pueden hacer llegar a la empresa cualquier

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 12 de 22

comentario, de forma anónima o personal, de cualquier tema que les afecte en el desarrollo de su trabajo.

Durante el 2013 se recibieron 27 sugerencias de las cuales todas se han notificado al cliente (en los casos en los que afectaban al cliente) y se han procedido a solucionar las que dependían de Eserman.



Seguimiento y medición de impactos:

Eserman dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos.

Implantación: Todos los colaboradores de Eserman pueden dirigirse a su Responsable de servicio o al departamento de RRHH para comunicar cualquier sugerencia/preocupación. Todos los colaboradores pueden usar el documento “Sugerencias/Condiciones inseguras”, de forma anónima o personal.

3.4 Principio 4

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



Diagnóstico:

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en Eserman.

Eserman ofrece a sus colaboradores facilidades para conciliar la vida profesional y familiar.

Implantación: Por la naturaleza de las actividades que desarrolla Eserman y la amplia cobertura legal que existe sobre esta materia en España, único territorio en el que opera, consideramos que no existen factores de riesgo en relación al trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En el Convenio Colectivo de Eserman se han aumentado el periodo de los permisos de lactancia, hospitalización de familiar y natalidad.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 13 de 22



Políticas:

Eserman dispone de un acuerdo en firme y por escrito en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Este acuerdo es el Convenio Colectivo de Eserman.

Implantación: El Convenio Colectivo de Eserman está firmado entre Eserman y los representantes de los trabajadores. Este documento recoge la jornada anual de trabajo, días de vacaciones, permisos, licencias, tablas salariales en función de su grupo profesional. El Convenio de Eserman está publicado según establece la legislación vigente. Todos los colaboradores son informados de sus derechos y obligaciones en el periodo de contratación.



Acciones:

Dado que el trabajo forzoso no es considerado un factor de riesgo para la empresa, no se realiza ninguna actuación al respecto más allá de la vigilancia del estricto cumplimiento legal.

Implantación: En los contratos que realizamos con el colaborador viene redactado el horario de trabajo y las condiciones generales del puesto, a la vez que se le explica al colaborador en diversa formación antes de su contratación.

Eserman facilita la adaptación de horarios de trabajo siempre y cuando nuestros clientes nos lo permitan.



Seguimiento y medición de impactos:

Eserman dispone de mecanismos de control que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas y conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales.

Implantación: El Departamento de RRHH y el Comité de Empresa son los que realizan el seguimiento del bienestar de los colaboradores así como garantizan el cumplimiento del Convenio Colectivo.

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 14 de 22

3.5 Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



Diagnóstico:

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en Eserman.

Implantación: Eserman desarrolla su actividad en las instalaciones de sus Clientes, y bajo su supervisión. Además para el desarrollo de su actividad requiere mano de obra cualificada y con formación, por lo que el trabajo infantil no es un factor de riesgo.



Políticas:

Eserman dispone de una política clara que comunica abiertamente dónde se define la prohibición del trabajo infantil.

Implantación: Eserman dispone de un Convenio Colectivo propio donde define claramente la edad legal para trabajar y cumple rigurosamente con la legislación aplicable a su actividad.



Acciones:

Eserman no dispone de acciones concretas a no ser un factor de riesgo.



Seguimiento y medición de impactos:

No valorable en nuestra actividad.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 15 de 22

3.6 Principio 6

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



Diagnóstico:

Eserman evalúa los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción.

Implantación: El Convenio Colectivo de Eserman prohíbe todo tipo de discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad, religión, raza e ideología, tanto política, como sindical. Estos principios conllevan, igualmente, a eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.



Políticas:

Eserman ha formulado planes, y programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión.

Implantación: Eserman, en su proceso de selección para la contratación y formación tiene en cuenta los requerimientos que se describen en la ficha de descripción del puesto de trabajo. Nuestra actividad dificulta la contratación de personas con alto porcentaje de discapacidad. Al objeto de compensar esta situación, se ha incorporado como proveedor de ropa laboral al centro especial "Minusval".



Acciones:

Eserman ha realizado acciones concretas llevadas a cabo en relación con este principio. También promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo a puestos directivos.

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 16 de 22

Implantación: Todas las contrataciones de colaboradores son consideradas conforme a las descripciones del puesto de trabajo a desarrollar. Dada nuestra actividad (otras actividades anexas al transporte, y concretamente a la logística integrada), el porcentaje de hombres es más elevado, aunque debemos destacar la presencia de mujeres en los puestos intermedios-altos.



Seguimiento y medición de impactos:

El porcentaje de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad son:

- **Directivos frente a empleados:** 1,16%
- **Directivos mujeres:** 0,58%
- **Directivos hombres:** 0,58%
- **Mujeres:** 4,40%
- **Hombres:** 95,60%
- **Mayores de 45 años:** 32,56%
- **Menores de 30 años:** 12,21%
- **Empleados no nacionales:** 4,07%
- **Empleados con contrato fijo:** 93,72%
- **Empleados con contrato eventual:** 6,28%

Implantación: El Organigrama de Eserman es conocido por todos nuestros colaboradores, además de estar al alcance de todos ellos a través del SGI (Sistema de Gestión Integrado).

Eserman nunca ha tenido ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 17 de 22

3.7 Principio 7

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



Diagnóstico:

Eserman está certificado en ISO 14001:2004



Acciones:

Eserman dispone de acciones concretas con respecto a la prevención del medio ambiente.

Implantación: Eserman vela por la protección del Medio Ambiente y para ello realiza acciones para concienciar a todos los colaboradores de la preservación del mismo:

- En el Plan de formación anual se incluyen técnicas sobre la protección del Medio Ambiente dirigidas a todos los colaboradores de la empresa.
- Todos los años se difunde entre los colaboradores la Política de Eserman.
- Los objetivos contemplados para el año 2013 sobre medioambiente fueron:
 - La obtención de registros veraces para el seguimiento y valoración de Impactos ambientales
 - La mejora de la concienciación medioambiental de la empresa.



Seguimiento y medición de impactos:

Eserman destina un número de horas en formación medioambiental en acciones de sensibilización en temas medioambientales.

Implantación: Durante el año 2013 hemos realizado 7.144,70 horas de formación de las cuales 561,50 fueron destinadas a formación medioambiental.

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 18 de 22

3.8 Principio 8

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



Diagnóstico:

Eserman no tiene riesgos en materia medioambiental, teniendo en cuenta los servicios que desarrolla.

Implantación: Eserman desarrolla sus servicios en las instalaciones de sus Clientes, con los productos y maquinaria que el Cliente le proporciona y siguiendo las instrucciones de manipulación que el Cliente le exige. Eserman no produce ningún residuo y son los propios Clientes quien gestiona sus residuos. Los residuos generados son los residuos propios de una oficina, papel, tóner, impresoras, agua y luz.



Políticas:

Eserman dispone de una política integrada para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia medioambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales.

Implantación: Eserman dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente certificado.



Acciones:

Eserman dispone de acciones concretas sobre este principio.

Implantación: Eserman fomenta nuestra política medioambiental.



Seguimiento y medición de impactos:

Eserman dispone de un Departamento de Medioambiente formado por el

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 19 de 22

Responsable y un técnico de Medioambiente. Los datos de consumo de electricidad, agua y papel en el año 2013 son:

Implantación: Eserman está certificada en ISO 14001 desde enero 2011.

- **Electricidad:** 536,59 KW hora/trabajador.
- **Agua:** 0,85 metros cúbicos/trabajador.
- **Papel:** 7,14 paquetes de papel/trabajador.

3.9 Principio 9

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



Diagnóstico:

Eserman favorece el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



Acciones:

Eserman lleva a cabo acciones sobre este principio.

Implantación: Todos los colaboradores de Eserman están comprometidos con el medio ambiente. En los diferentes clientes que desarrollamos la actividad disponemos de contenedores para el reciclaje de materia orgánica, papel, tóners, componentes informáticos,...

En nuestras oficinas, para utilizar el mínimo papel, digitalizamos los documentos y son guardados en el servidor de la empresa, creando así un archivo digital con accesibilidad por todos los trabajadores. Además reutilizamos los papeles que han sido impresos como papel "sucio".



Seguimiento y medición de impactos:

Eserman ha realizado inversión financiera para el desarrollo y la divulgación de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 20 de 22

Implantación: 1.000€, ha sido la inversión financiera sobre el total de los ingresos brutos para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Con este presupuesto hemos implementado software de gestión y hardware más eficiente.

3.10 Principio 10

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



Diagnóstico:

Eserman no ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad.

Implantación: Eserman no ha realizado nunca un diagnóstico en este sentido por no tener cabida la corrupción a nivel interno.

Todas nuestras operaciones comerciales y contractuales son reflejadas mediante contratos y avaladas por facturas, por lo que no está permitido el desarrollo de conductas de corrupción, extorsión o soborno.

Para los proveedores se establece una sistemática para realizar la selección, evaluación y seguimiento de los proveedores, así como la gestión de las órdenes de compra y de su verificación posterior previa al uso.



Políticas:

Eserman dispone de una política definida por escrito donde se rechaza explícitamente y públicamente la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales.

Implantación: Eserman, actúa de acuerdo con la Política establecida. Por ello, el cumplimiento de la legislación vigente en todos sus ámbitos es un punto imprescindible en la Política de la empresa "El cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables por la Administración competente, nuestros Clientes".

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2013

Pág: 21 de 22

Anualmente se realizan auditorías contables, financieras donde corroboran el estado de las cuentas de la compañía.



Acciones:

Eserman no tiene una acción concreta sobre este principio.

Implantación: No se han llevado a cabo actuaciones en relación a este principio por no considerarlo necesario al no haber riesgo de corrupción en las actividades desarrolladas por Eserman. Eserman rechaza todo tipo de corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y soborno ya sea por parte de clientes, empleados y proveedores.



Seguimiento y medición de impactos:

El porcentaje sobre el total, de cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad son:

- **Clientes:** 100%. A través de los contratos se establece un código de conducta en la cual se rechazan la corrupción y el soborno.
- **Empleados:** 100%. Mediante la formación mensual se ha dado a conocer y se ha explicado a todos los colaboradores la Política de la empresa así como los Principios del Pacto Mundial.
- **Proveedores:** 100%. Los proveedores son evaluados según los criterios de la compañía, por tanto, todos los proveedores con los que trabajamos están al corriente de nuestra política contra la corrupción y soborno.

Eserman no tiene mecanismos para gestionar las incidencias en materia de corrupción ya que no ha tenido ninguna incidencia de ese tipo durante toda la historia de la empresa.

Implantación: Eserman siempre opera aplicando los principios de su Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente en todas sus relaciones comerciales y laborales de manera que todos sus Clientes/proveedores/colaboradores son conocedores de los mismos.

Eserman no trabaja con ningún grupo de interés que no cumpla con la legislación actual.

**Informe de Progreso
Eserman, S.A.**

Pacto Mundial 2013