



**Informe de Progreso Pacto
Mundial
2014**

VILA-SECA, 01 DICIEMBRE 2015

Informe de Progreso Eserman, S.A.
Pacto Mundial 2014
Pág: 2 de 25

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.....	13
3.5.-Principio 5	15
3.6.-Principio 6	16
3.7.-Principio 7	18
3.8.-Principio 8	19
3.9.-Principio 9	21
3.10.-Principio 10	22

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

Pacto Mundial 2014

Pág: 3 de 25

0. Carta de Presentación

Vila-seca 1 de diciembre de 2015

Estimados Señores:

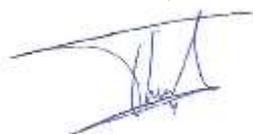
Nos complace presentar nuestro Informe de Progreso, informe correspondiente al año 2014 y así progresar en la implantación de las políticas sostenibles de transparencia.

Sabemos que debemos ir más allá del simple cumplimiento de las leyes y las normas dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento, obligaciones que debemos cumplir simplemente por el hecho realizar nuestra actividad. Por eso, bajo este concepto queremos englobar un conjunto de prácticas, estrategias y sistema de gestión empresarial que persigan un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental y así conciliar la eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva.

Este año 2015 hemos seguido adaptándonos a los nuevos paradigmas económicos y a una nueva etapa que se inicia en nuestra organización; valorando el impacto de nuestras acciones en la comunidad, colaboradores y en el medio ambiente e incorporando efectivamente sus intereses en nuestros procesos y resultados. Así, seguiremos trabajando en la contribución activa y voluntaria del mejoramiento social, económico y ambiental para crear un valor añadido a todos nuestros grupos de interés.

Atentamente,

ESERMAN, S.A.



Fdo. MARÍA TERESA TRENCHS BANÚS
GERENTE

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 4 de 25

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, Sociedad.
- ✓ **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:** Premio de Seguridad 2014 en Basf Española, S.L.
- ✓ **Periodo cubierto por la formación contenida en la memoria:** 2014
- ✓ **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 2013
- ✓ **Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 5 de 25

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.

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 6 de 25



- **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.



Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 7 de 25

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 cumplimiento del derecho nacional, promoción de los principios de derecho, acercamiento a las preocupaciones de los clientes finales, incremento de la productividad del trabajador y permanencia, mejora de las relaciones en el seno de la sociedad local, inclusión de los derechos humanos en la política y cultura empresariales. La Política y el Convenio Colectivo de Eserman son una muestra de los resultados de ese diagnóstico.

Implantación: Eserman garantiza que sus actividades se llevan a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en el país en el que desarrollamos la actividad (España). El acceso a la información global supone que los clientes finales estén cada vez más informados sobre el origen o prácticas de los servicios que consumen y sobre las condiciones en que éstos se desarrollan.

La Política y el Convenio Colectivo de Eserman garantizan que nuestros colaboradores son tratados con dignidad y son retribuidos de manera justa y equitativa.

Objetivos: Una de las cuestiones esenciales para que los colaboradores entiendan las cuestiones fundamentales de este principio es el difundir nuestra Política y valores. Al igual que en años anteriores, consideramos la formación de nuestros colaboradores como una herramienta imprescindible para la mejora continua en todos los aspectos.

<h2 style="margin: 0;">Informe de Progreso</h2> <h3 style="margin: 0;">Eserman, S.A.</h3>
<h2 style="margin: 0;">Pacto Mundial 2014</h2>
<p style="text-align: right;">Pág: 8 de 25</p>

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.



Acciones:

Eserman dispone de acciones concretas sobre este principio.

Implantación: Eserman tiene un proyecto de seguridad en el trabajo. Dispone de evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo para la minimización de estos. También dispone de dotación de personal de formación en cuestiones relativas a la Seguridad en el Trabajo y trabajan en las mejoras de las condiciones de trabajo junto con los colaboradores y sus representantes.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 9 de 25

Objetivos: nuestro objetivo, como empresa de servicios es facilitar condiciones de trabajo seguras y saludables, garantizar la libertad de asociación, garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal, garantizar que no se emplea, bien directa o indirectamente, mano de obra forzosa o infantil.



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) y de sus socios empresariales. Tiene en cuenta que la vulneración de este principio está relacionada con la complicidad ya sea directa (colaborando con la vulneración) o indirecta (beneficiándose directamente de los abusos cometidos).

Implantación: La necesidad de transparencia en nuestra práctica empresarial ha sido puesta de manifiesto por la globalización, los intereses crecientes de la sociedad civil y los escándalos empresariales en nuestro país. Los avances en las TIC y las comunicaciones globales ponen

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 10 de 25

difícil el llevar a cabo prácticas escasas o controvertidas. 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.



Políticas:

Eserman dispone de una Política explícita para la defensa de los derechos humanos de los colaboradores, de sus empleados directos y proveedores.

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:

Eserman posee en su SGI el documento F-3013 para la verificación por parte de nuestros proveedores del cumplimiento en prohibición de trabajos con menores, prohibición de trabajos forzosos, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo y remuneración.

Implantación: Todos nuestros proveedores deben de firmar el documento “Responsabilidad Social, Código de conducta para proveedores y subcontratistas de Eserman” condición indispensable para pertenecer al grupo de proveedores de Eserman.

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 11 de 25

3.3 Principio 3

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



Diagnóstico:

Eserman se enfrenta a numerosas incertidumbres en el cambiante mercado mundial. El establecimiento de un diálogo genuino con los representantes de los trabajadores elegidos libremente permite tanto a los colaboradores como a Eserman atender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución.

Implantación: Garantizar la representación sindical es uno de los pilares sobre los que se construye la confianza por ambas partes. La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva son considerados como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y esto libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto.



Políticas:

Una serie de estudios ha puesto en manifiesto que la dinámica resultante de la libertad de afiliación puede poner en marcha un ciclo de “trabajo ético” que mejora la productividad, los ingresos y los beneficios de todos los implicados. La garantía de disponer de un representante o “voz en el trabajo” facilita las respuestas de carácter local dirigidas a una economía globalizada y sirve de base para lograr un crecimiento sostenible y garantizar beneficios sobre las inversiones realizadas. Los resultados ayudan a tender puentes para salvar las lagunas de representación sindical existentes en las negociaciones laborales a nivel internacional y facilitan que se tengan en cuenta la información facilitada.

Implantación: Nuestra legislación así como nuestra Política reconoce el derecho de los trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Eserman no interfiere en la decisión de un colaborador sobre su derecho de afiliación ni discrimina por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho colaborador. La libertad de afiliación implica

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 12 de 25

que empresa, sindicatos y representantes de los colaboradores puedan discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad también permite que los colaboradores ejerzan su derecho ante el sector industrial de defender sus intereses económicos y sociales.

En Eserman, la negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre la empresa, colaboradores y sus organizaciones. Una parte importante del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es el guiarse por el “principio de buena fe”. Muy importante para Eserman que le lleva lograr un desarrollo armonioso de las relaciones laborales. En Eserman, los agentes sociales se muestran dispuestos a trabajar juntos y a realizar cualquier tipo de esfuerzo encaminado a lograr un acuerdo mediante negociaciones genuinas y que ambas partes evitan retrasar injustificadamente las negociaciones.



Acciones:

Eserman reconoce la importancia de recurrir al diálogo y a la negociación para lograr resultados competitivos.

Implantación: Eserman en la actualidad tiene dos Comités de Empresa que representan a la totalidad de los colaboradores. En las oficinas centrales de Eserman, facilita una sala de reunión para que los representantes de los trabajadores puedan realizar su labor. Nuestra legislación concede de tiempo retribuido dentro del horario laboral para que los representantes de los trabajadores puedan dedicarlo a actividades sindicales; Eserman respeta fielmente.

Eserman reconoce a las organizaciones sindicales para sentar las bases de la negociación colectiva. Utiliza la negociación colectiva como foro constructivo para debatir las condiciones de trabajo y empleo y las relaciones entre los colaboradores. Fruto de ello es que Eserman posee de un Convenio Colectivo de empresa y de un Pacto de Empresa.

Eserman dispone de dos Comités de Seguridad y Salud para abordar cualquier problema o necesidad de tipo preventivo teniendo en cuenta el interés tanto de la dirección de la empresa como de los colaboradores.

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 13 de 25

Eserman pone a disposición toda la información necesaria para que una negociación adquiera pleno sentido.



Seguimiento y medición de impactos:

En Eserman se llevan a cabo medidas para preservar los derechos de afiliación y negociación colectiva.

Implantación: Como cada año se llevan a cabo las reuniones de negociación para dar validez a Convenio Colectivo y al Pacto de Empresa.

3.4 Principio 4

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



Diagnóstico:

El trabajo forzoso o realizado mediante coacción es cualquier tipo de trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Ni el salario ni cualquier otro tipo de compensación ofrecida a un colaborador indican necesariamente que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción.

En Eserman, el trabajo es ofrecido libremente y los colaboradores tienen libertad para marcharse siguiendo las reglas establecidas para ello.

Implantación: Eserman considera que no existen factores de riesgo en relación al trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



Políticas:

Eserman considera que el trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar recursos humanos para el mercado de trabajo

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 14 de 25

moderno e impide desarrollar los conocimientos y preparar a los futuros colaboradores para el mercado laboral del futuro. Consideramos que al retardar el desarrollo adecuado de los recursos humanos, el trabajo forzoso reduce el nivel de productividad y ralentiza el crecimiento económico de la sociedad en su conjunto.

Eserman dispone de un Convenio Colectivo en donde expresa tácitamente el rechazo hacia este tipo de trabajos.

Implantación: El Convenio Colectivo de Eserman está firmado entre Eserman y los representantes de los trabajadores.



Acciones:

Dado que el trabajo forzoso no es considerado un factor de riesgo para la empresa, Eserman cumple estrictamente con la normativa legal.

Implantación: Eserman ofrece a todos sus colaboradores contratos de trabajo en lo que se establecen cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y cualquier tipo de penalización que conlleve la resolución del contrato por cualquiera de las partes.



Seguimiento y medición de impactos:

Eserman dispone de mecanismos de control que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas.

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 2014

Pág: 15 de 25

3.5 Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



Diagnóstico:

El trabajo infantil se ha producido prácticamente sin excepción en todos los países del mundo en alguna de las diferentes etapas de su historia o desarrollo. En muchos países en desarrollo constituye aún un grave problema, a pesar de que también existe (de forma menos visible) en los países desarrollados e industrializados donde por ejemplo se produce en comunidades de inmigrantes.

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

Implantación: Eserman cumple y hace cumplir con la legislación vigente. Además supervisa que sus proveedores y clientes no utilicen el trabajo infantil.



Políticas:

Los empresarios no deben utilizar mano de obra infantil bajo modalidades socialmente inaceptables que puedan contribuir a que los niños pierdan oportunidades educativas. La complejidad de la problemática del trabajo infantil supone que las empresas deben abordar la cuestión de una forma sensible y no tomar medidas que puedan dejar a los niños en manos de modalidades de explotación aún más peligrosas.

Implantación: El principio de Eserman es la abolición del trabajo infantil dentro de su esfera de influencia.



Acciones:

Eserman cumple con las recomendaciones sobre las edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional y, cuando la ley nacional resulta insuficiente, tiene en cuenta la normativa internacional al respecto.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 16 de 25

Eserman garantiza empleo y salarios dignos a todos los adultos trabajadores de forma que no deban enviar a sus hijos a trabajar.



Seguimiento y medición de impactos:

No valorable en nuestra actividad.

3.6 Principio 6

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



Diagnóstico:

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”. La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental.

Eserman selecciona a sus colaboradores en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y no existe exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

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.

Políticas:



Desde el punto de vista de Eserman, la discriminación no tiene ningún sentido. Eserman cree que las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación restringen el número de candidatos disponibles y su formación y ralentizan el crecimiento económico del conjunto de la sociedad.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 17 de 25

Implantación: Eserman ha establecido políticas y procedimientos en la empresa cuya base para la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles sean las cualificaciones, las aptitudes y la experiencia.



Acciones:

Eserman cumple con toda la legislación al respecto. Eserman ha desarrollado y promovido una política de igualdad de oportunidades que propone la cualificación, las aptitudes y la experiencia como los cimientos para la contratación. Además se promueve un trato igualitario en el trabajo, lo que significa que todos los individuos reciban igualdad de trato y oportunidades para desarrollar los conocimientos, las técnicas y las competencias relevantes para su trabajo.

Implantación: Eserman establece programas para promover el acceso a la formación, al desarrollo de aptitudes y a las ocupaciones particulares.

Junto con el Comité de Empresa estudia caso a caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.

El Área de Organización y RRHH mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción de tal manera que facilita la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto.



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:** 10,28%
- **Hombres:** 89,72%
- **Mayores de 45 años:** 44,09%
- **Menores de 30 años:** 9,25%

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 18 de 25

- **Empleados no nacionales:** 4,07%
- **Empleados con contrato fijo:** 96,18%
- **Empleados con contrato eventual:** 3,82%

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.

3.7 Principio 7

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

Diagnóstico:



Para Eserman, la protección del medio ambiente forma parte integral del proceso de desarrollo y no puede ser considerada como una parte aislada del mismo. Eserman mantiene un enfoque preventivo a favor de la protección medioambiental (certificado en ISO 14001:2004).

Acciones:



Eserman dispone de medidas preventivas que se apoyan en una serie de conceptos clave.

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:

- **Medidas preventivas:** adopción de medidas, en caso necesario antes incluso de disponer de pruebas científicamente contrastadas, que impidan que un retraso en la aplicación de dichas medidas pueda acabar perjudicando a los recursos naturales o a la sociedad.
- **Salvaguardia de un “espacio” ecológico:** que implica no hacer un mal uso de los recursos.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 19 de 25

- Obligación moral de proteger: aquellos que emprendan una actividad o que realicen alteraciones en un entorno determinado deberán demostrar que no causan daños al medio ambiente.
- Promover los derechos intrínsecos del medio ambiente: permitiendo que los procesos naturales funcionen de tal manera que se conserven los ecosistemas vitales que permiten la vida en el planeta.



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 2014 hemos realizado 4.268,90 horas de formación de las cuales 561,50 fueron destinadas a formación medioambiental.

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: La Cumbre del Planeta de Río celebrada en 1992 ha actuado como una “llamada de atención” para muchos sectores de la sociedad, siendo uno de ellos el sector empresarial. Por primera vez un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo.

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

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 20 de 25

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, y por eso las iniciativas que adopta son:

- Aplicación de un enfoque preventivo.
- Adopción de las mismas exigencias operativas independientemente de la localización de las actividades.
- Garantizar la gestión medioambiental.
- Profundización del conocimiento del medio ambiente en las localizaciones de la empresa.

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



Acciones:

A fin de precisar los anteriores conceptos convirtiéndolos en medidas de responsabilidad medioambiental, Eserman opta por:

Implantación:

- Trabajar con proveedores que mejoran su comportamiento medioambiental (gestión de la cadena de suministros).
- Redefinición de las estrategias de Eserman y de su política para incluir la “triple entente” del desarrollo sostenible: prosperidad económica, calidad medioambiental y justicia social.
- Estableciendo objetivos cuantificables.
- Desarrollando indicadores de sostenibilidad (económicos, ambientales y sociales).

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 21 de 25



Seguimiento y medición de impactos:

Eserman está certificada en ISO 14001 desde enero 2011 y dispone de un Departamento de Medioambiente.

Implantación: Los datos de consumo de electricidad, agua y papel en el año 2014 son:

- **Electricidad:** 550,19 KW hora/trabajador.
- **Agua:** 0,36 metros cúbicos/trabajador.
- **Papel:** 7,55 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:

Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para una empresa que repercutirá tanto en las capacidades directivas como investigadoras de la organización. Por tanto, Eserman orienta este principio hacia una tecnología más limpia cuya función sea facilitar un beneficio o servicio humano, en lugar de centrarse sólo en los productos per se.



Acciones:

Las tecnologías que son medioambientales excepcionalmente nos permiten reducir el uso de recursos finitos así como utilizar los recursos existentes de forma más eficiente. El almacenamiento de residuos, su tratamiento y eliminación, es un proceso costoso tanto en términos económicos como ambientales y sociales.

Implantación: hemos mejorado las baterías y pilas en los dispositivos que utilizamos que han producido una reducción en el empleo de metales pesados tóxicos. Eserman utiliza tecnologías saludables que generan menos residuos y desechos.

Informe de Progreso Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 22 de 25



Seguimiento y medición de impactos:

Eserman ha realizado las siguientes enfoques a nivel estratégico para mejorar la tecnología:

Implantación:

- Se ha establecido una política corporativa sobre el uso de tecnologías limpias.
- Se difunde información para ilustrar el comportamiento medioambiental y los beneficios que se obtienen utilizando tecnologías limpias.
- Revisión de los criterios de inversión y de la política de fuentes de proveedores y subcontratistas que garanticen que en sus ofertas se estipula un mínimo de criterios de protección medioambiental.

3.10 Principio 10

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



Diagnóstico:

El 24 de junio de 2004, durante la Cumbre de Líderes de Global Compact en Nueva York, se anunció que el Pacto Mundial de Naciones Unidas incluiría en adelante un décimo principio contra la corrupción. Esta decisión fue adoptada tras un proceso de consulta a todos los participantes, que expresaron su apoyo para luchar contra la corrupción. Eserman no ha realizado nunca un diagnóstico en este sentido por no tener cabida la corrupción a nivel interno, externo y colectivo.

Implantación: 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.

Informe de Progreso

Eserman, S.A.

Pacto Mundial 2014

Pág: 23 de 25

Para los proveedores se establece una sistemática para realizar la selección, evaluación y seguimiento, 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”.

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. 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.

<p style="text-align: center;">Informe de Progreso Eserman, S.A.</p>
<p style="text-align: center;">Pacto Mundial 2014</p>
<p style="text-align: right;">Pág: 24 de 25</p>

- **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 nuestras política contra la corrupción y soborno.

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.

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

Pacto Mundial 2014