

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE EUROFIRMS GROUP S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Al Socio Único de EUROFIRMS GROUP, S.L.U., por encargo del Administrador Único.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de EUROFIRMS GROUP, S.L.U. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2020 del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión Consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 1 (correspondiente al EINF) incluido en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

### **Responsabilidad de los administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Administrador Único de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "*Contenido del Documento*" del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El Administrador Único de la Sociedad dominante es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.



### **Nuestra independencia y control de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "1.3. Matriz de materialidad" considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.



- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF de 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del ejercicio 2020 de EUROFIRMS GROUP, S.L.U. y sus sociedades dependientes no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado “*Contenido del Documento*” del citado EINF, incluido dentro del Informe de Gestión consolidado.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

**AUDITORIA I CONTROL AUDITORS, S.L.P.**  
Auditors-Censors Jurats de Comptes  
Nº R.O.A.C. S0159

Martí Casanovas Lax  
Socio  
Nº R.O.A.C. 02310

Girona, 30 de abril de 2021



**Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya**

**AUDITORIA I CONTROL  
AUDITORS, SLP**

**2021 Núm. 20/21/17394**

**IMPORT COL·LEGAL: 30,00 EUR**

Segell distintiu d'altres actuacions

**GRUPO EUROFIRMS GROUP, S.L.U.**  
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO  
EJERCICIO DE 1/1/2020 a 31/12/2020

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'E' followed by a horizontal line and a vertical stroke.

**1.- Evolución de los negocios y situación del Grupo.**

El detalle de las principales magnitudes de la cuenta de resultados consolidada y del balance consolidado de los ejercicios 2020 y 2019 es el siguiente:

| Magnitudes                              | 31/12/2020     | 31/12/2019     | Variación |
|---|----------------|----------------|-----------|
| Cifra de negocios consolidada:          | 352.311.796,76 | 434.283.425,19 | -18,88%   |
| Resultados de explotación consolidados: | 2.659.964,32   | 7.853.493,65   | -66,13%   |
| Resultados netos consolidados:          | 1.461.920,39   | 6.019.019,59   | -75,71%   |
| Fondos Propios consolidados:            | 49.409.818,49  | 48.291.793,74  | 2,32%     |
| Fondo de maniobra consolidado:          | 62.775.704,63  | 40.671.033,73  | 54,35%    |

En el ejercicio 2020 la cifra de negocios del Grupo ha disminuido un 18,88% respecto al ejercicio anterior, situándose en 352 millones de euros, como resultado de las restricciones interpuestas por el Estado de Alarma para combatir a la pandemia mundial Covid-19.

El resultado después de impuestos se han situado en 1,5 millones de euros, lo que supone una rentabilidad neta del 0,4%.

El Grupo presenta un fondo de maniobra positivo por valor de 62,8 millones de euros con una evolución muy favorable respecto a del ejercicio precedente, debido a la obtención de préstamos ICO por un valor total de 34 millones de euros como medida de cautela para prevenir posibles tensiones de tesorería derivados de la crisis del Covid-19. La mayoría de estos préstamos se han formalizado por un período de 5 años con un año de carencia. El detalle es el siguiente:

| Magnitudes                    | 31/12/2020     | 31/12/2019    | Variación |
|-------------------------------|----------------|---------------|-----------|
| Activo corriente consolidado  | 109.086.337,03 | 94.469.822,97 | 15,47%    |
| Pasivo corriente consolidado  | 46.310.632,40  | 53.798.789,24 | -13,92%   |
| Fondo de maniobra consolidado | 62.775.704,63  | 40.671.033,73 | 54,35%    |

La composición de la situación patrimonial del grupo es la siguiente:

| Composición del Pasivo consolidado | 31/12/2020            | % sobre total pasivo a 31/12/2020 | 31/12/2019            | % sobre total pasivo a 31/12/2019 |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Patrimonio Neto consolidado        | 49.409.818,49         | 39,49%                            | 48.291.793,74         | 44,87%                            |
| Pasivo no corriente consolidado    | 29.390.657,54         | 23,49%                            | 5.526.335,94          | 5,14%                             |
| Pasivo corriente consolidado       | 46.310.632,40         | 37,02%                            | 53.798.789,24         | 49,99%                            |
| <b>Total Pasivo consolidado</b>    | <b>125.111.108,43</b> | <b>100,00%</b>                    | <b>107.616.918,92</b> | <b>100,00%</b>                    |

**2.- Acontecimientos posteriores.**

Con posterioridad al cierre del ejercicio 2020 y antes de la formulación del presente informe de gestión, persiste la crisis sanitaria generada por el virus COVID-19 aparecida en enero de 2020, por lo que las autoridades han decretado un nuevo estado de alarma desde finales de octubre de 2020 y hasta mayo de 2021. Todos los países están adoptando diversas medidas de contención que restringen la libre circulación de personas y mercancías y que se van flexibilizando en función de las circunstancias.

Después del cierre del ejercicio el Grupo está trabajando a plena capacidad y con normalidad.

Desde la fecha de cierre hasta la fecha en que se emite este informe de gestión, no ha habido ningún otro hecho posterior relevante que afecte a las cuentas anuales consolidadas presentadas por el Grupo.

**3.- Evolución previsible del Grupo.**

Para el próximo ejercicio 2021, a pesar de la situación descrita en el apartado anterior, se estima que el Grupo siga evolucionando favorablemente su cifra de negocios y sus márgenes comerciales, así como sus resultados después de impuestos, gracias a la gestión de los órganos ejecutivos y contando con los recursos humanos disponibles.

**4.- Actividad en materia de investigación y desarrollo.**

Durante el ejercicio de 2020 no se ha realizado ninguna actividad relacionada con la investigación y desarrollo.

**5.- Acciones propias.**

El Grupo no tenía al principio del ejercicio, ni ha adquirido durante el mismo, acciones de la Sociedad Dominante.

**6.- Uso de instrumentos financieros para cobertura de riesgos y similares.**

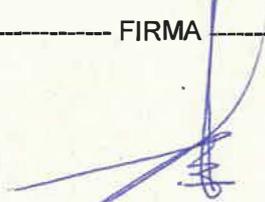
El Grupo no ha realizado operaciones de cobertura de riesgos a través de instrumentos financieros durante el ejercicio 2020, excepto las mencionadas en la memoria.

**7.- Estado de información no financiera**

En cumplimiento de lo establecido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ( RDL 1/2010, de 2 de julio) y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, se presenta en el Anexo I el Estado de Información No Financiera ( en adelante EINF) correspondiente al Grupo, al superar éste los límites de formulación del citado estado de información no financiera establecidos por la normativa. El EINF forma parte integrante del informe de gestión del ejercicio 2020.

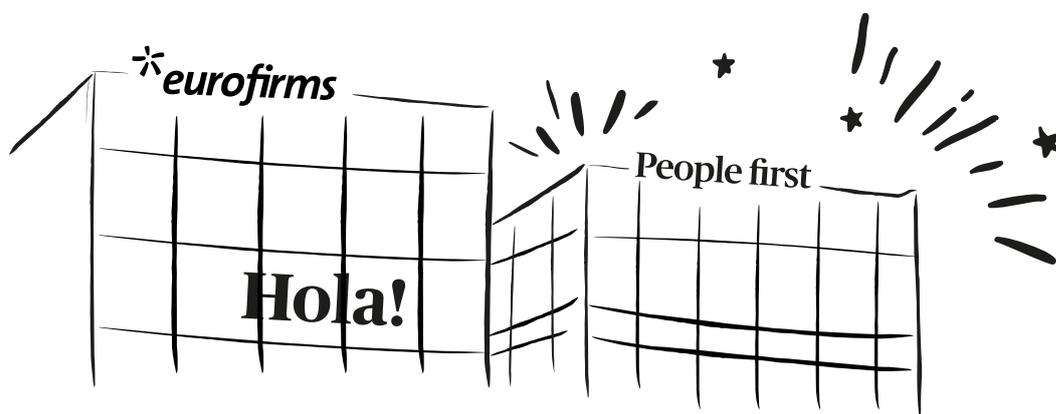
En CASSÀ DE LA SELVA, a 31 de Marzo de 2021 queda formulado el Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2020, dando su conformidad mediante firma el Administrador Único de la Entidad Dominante,

----- FIRMA -----

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and appears to be 'M. JORDÀ COSTA'.

D. Miquel JORDÀ COSTA con N.I.F. nº 40.305.214-Z.

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



Eurofirms Group  
People first

## Introducción

A continuación, se presenta el estado consolidado de información no financiera (en adelante, EINF) de EUROFIRMS GROUP, S.L.U. y Sociedades dependientes (en adelante Eurofirms Group), en cumplimiento de lo establecido por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. El EINF forma parte integrante del informe de gestión consolidado del grupo correspondiente al ejercicio 2020.

La información incluida en el presente informe es de tipo cualitativo y cuantitativo, y para su elaboración se han tomado como referencia los contenidos del marco internacional de reporte Global Reporting Initiative (GRI) en su guía estándar, sin variaciones en los criterios de preparación respecto al ejercicio anterior.

El EINF adjunto incluye toda aquella información que desde el liderazgo de la organización se considera relevante para una mejor comprensión de los aspectos organizativos, medioambientales, sociales, de respeto de los derechos humanos, de lucha contra la corrupción y respecto aspectos sociales sobre los que se estructura y desarrolla la actividad de Eurofirms Group.

Para determinar la información relevante objeto de este informe, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad a partir del análisis de los aspectos relevantes tanto para Eurofirms Group como para los grupos de interés con los que interactúa. Se trata de determinar qué aspectos permiten crear valor (económico, social y medioambiental) y cubren las necesidades y expectativas de los grupos de interés (clientes, personal, proveedores, administraciones públicas, entidades financieras y la sociedad en general).

El resultado de este proceso para revisar las prioridades de Eurofirms Group así como su impacto en los grupos de interés y viceversa, es una matriz de materialidad donde se reflejan todos aquellos asuntos en los que Eurofirms Group se concentra para desarrollar e implantar su estrategia de responsabilidad social corporativa, y que se hallan desarrollados en el presente documento.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión por parte de externo independiente, que ha formulado el correspondiente informe que se adjunta como anexo al final del documento.

## Contenido del documento

El contenido de este documento se ha estructurado de la siguiente manera:

| ÁMBITO DE INFORMACIÓN DESARROLLADO   | REFERENCIA DE REPORTING   |
|--|---|
| <b>1. MODELO DE NEGOCIO</b>  |   |
| 1.1. Presentación de Eurofirms Group   | GRI 102<br>(GRI 102-2, GRI 102-3,<br>GRI 102-4, GRI 102-6,<br>GRI 102-14, GRI 102-15) |
| 1.2. Servicios y marcas  |   |
| 1.3. Red de oficinas y mercados  |   |
| 1.4. Legislación   |   |
| 1.5. Sistemas de gestión de la información   |   |
| 1.6. Certificados de calidad   |   |
| 1.7. Principales factores y tendencias del sector  |   |
| 1.8. Retos y estrategia del grupo  |   |
| 1.9. Política en relación a la cadena de suministro del grupo  |   |
| 1.10. Políticas relativas a aspectos éticos  |   |
| 1.11. Identificación de grupos de interés  |   |
| 1.12. Presencia en asociaciones y grupos de interés  |   |
| 1.13. Matriz de materialidad   |   |
| <b>2. POLÍTICAS RELATIVAS AL MEDIO AMBIENTE</b>  |   |
| 2.1. Principios reguladores de la política medioambiental del grupo                                  | GRI 301   |
| 2.2. Identificación de las actividades con impacto medioambiental y acciones preventivas y de mejora | GRI 307   |
| <b>3. POLÍTICAS RELATIVAS A ASPECTOS SOCIALES Y LABORALES</b>  |   |
| 3.1. Descripción general de la plantilla de Eurofirms Group  | GRI 401, GRI 402,<br>GRI 403, GRI 404   |
| 3.2. Políticas de promoción de igualdad de género y de integración social                            |   |
| 3.3. Mantenimiento de unas condiciones justas de trabajo   |   |
| 3.4. Políticas de salud y seguridad laboral  |   |
| 3.5. Derechos sindicales y diálogo social  |   |
| <b>4. POLÍTICA DEL GRUPO EN RELACIÓN A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>                |   |
| 4.1. Política del grupo en relación a la lucha contra la corrupción y el soborno                     | GRI 102-16, GRI 102-17,<br>GRI 205  |
| <b>5. INCIDENCIA DEL GRUPO EN LA SOCIEDAD</b>  |   |
| 5.1. Incidencia del grupo en la sociedad   |   |

# 1. MODELO DE NEGOCIO

## 1.1. Presentación de Eurofirms Group

### Actividad y modelo de gestión

Eurofirms Group es uno de los principales grupos proveedores de servicios de recursos humanos a nivel nacional y se halla en constante proceso de expansión tanto a nivel nacional, ampliando su presencia en todo el territorio, como a nivel internacional, teniendo presencia en Portugal, Países Bajos, Chile e Italia.

Eurofirms Group es **People first**, lo que implica un modelo corporativo de liderazgo por valores en el que el bienestar de las personas está en el centro de cualquier actividad. Nos preocupan y ocupan las personas y actuamos siempre bajo un marco de respeto, responsabilidad y transparencia.

El **modelo de liderazgo por valores** de Eurofirms es una de las razones por las cuales la compañía se ha convertido en un referente de calidad en el sector de los recursos humanos. Para nosotros es muy importante analizar los frutos de las acciones que realizamos para mejorar nuestros procesos y nuestra forma de trabajar.

*People first* es nuestra forma de ver la sociedad y de entender la relación que las personas deberían tener con el mundo laboral. Se basa en la premisa de que las personas son el centro de las empresas y que una compañía va mejor cuando sus trabajadores van bien. En Eurofirms Group lo hemos conseguido dotando a cada persona del equipo de los recursos necesarios para realizar su trabajo de forma libre y responsable, consiguiendo su bienestar lo que repercute de forma positiva a todo su entorno.

Como **primer grupo nacional de recursos humanos**, nos caracterizan el compromiso, la voluntad de servicio y de ayuda a las empresas a cubrir puestos de trabajo y a los candidatos a lograr su acceso al mercado laboral.

Nos motiva la **innovación tecnológica constante**, por ello desarrollamos y mejoramos herramientas que permiten hacer más fácil la gestión de personas en la empresa, ofreciendo soluciones de recursos humanos con el propósito de identificar y potenciar el talento de las personas y ponerlas a disposición de las empresas para hacerlas más eficientes. Ayudamos a las personas a encontrar un trabajo acorde a sus competencias y potencialidades y al desarrollo de las mismas, facilitando la búsqueda de empleo a través de plataformas online.

Los tres pilares fundamentales de nuestro modelo de liderazgo por valores en el sector de los recursos humanos son los siguientes:

- **Las personas:** formamos un equipo de más de 1.000 profesionales con clara vocación de servicio, comprometidos para ofrecer las mejores soluciones a todas las empresas, trabajadores y candidatos con los que colaboramos.
- **Innovación:** nuestra apuesta por la innovación ha dado lugar al desarrollo de recursos tecnológicos que mejoran la gestión transparente de los recursos humanos.
- **Excelencia:** el trabajo bien hecho durante estos años nos ha permitido alcanzar los más altos niveles de exigencia.

Hemos conseguido ser una de las **empresas europeas con más crecimiento** según el ranking de *The Financial Times* durante 3 años consecutivos, y un **caso de éxito en IESE**, una de las mejores escuelas de negocio del mundo como empresa liderada por valores con éxito empresarial demostrado.

### Breve historia de Eurofirms Group

#### Un camino de transparencia, responsabilidad y respeto.

Eurofirms nace en 1991 en Girona, centrandó su actividad en el servicio de trabajo temporal. A lo largo de los años, se convierte en un proveedor de servicios globales de recursos humanos, a la vez que inicia un proceso de expansión por todo el territorio español. Se convierte así en la primera empresa española de recursos humanos y cuarta del sector en España (detrás de las multinacionales Randstad, Adecco y Manpower).

A partir de 2013, inicia el proceso de apertura a nuevos mercados en varios países: Portugal (2013), Países Bajos (2016), Chile (2019) e Italia (2020).

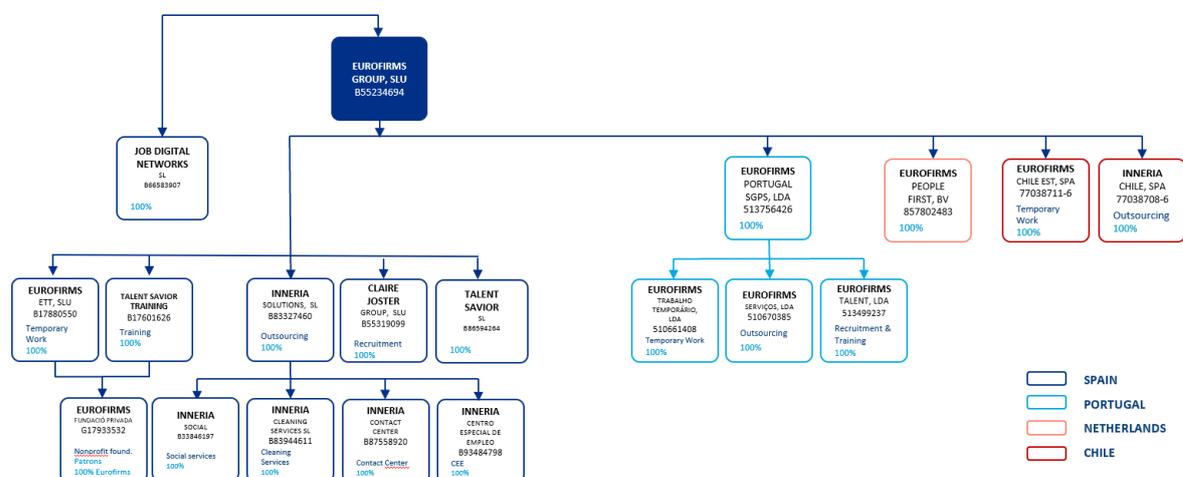
El proceso de expansión de la compañía tiene la voluntad de continuar ofreciendo un servicio de proximidad y de alta calidad a todos sus clientes y trabajadores. En consecuencia, la mayor actividad y la puesta en funcionamiento de nuevas delegaciones y servicios han ido acompañadas de un aumento del número de profesionales que forman el equipo, que supera ya los 1.000 empleados.

Los hechos destacados en la evolución de Eurofirms Group han sido los siguientes:

| AÑO  | HECHOS DESTACABLES   |
|------|--|
| 1991 | Orígenes modestos.   |
| 1996 | Crecimiento sostenido.   |
| 2001 | Adquisición de la empresa de trabajo temporal Centre Temp.   |
| 2003 | Adquisición de la empresa de trabajo temporal Este   |
| 2006 | Expansión nacional con la apertura de oficinas en Zaragoza y Madrid.   |
| 2008 | Incorporación de la empresa de trabajo temporal Trabatem, por lo que a partir de ese momento Eurofirms está presente en Madrid, Alicante, Galicia y Andalucía.   |
| 2009 | La crisis, una oportunidad.  |
| 2010 | Formación del talento.   |
| 2012 | Adquisición de las empresas Talent Recursos Humanos y CSS, Catalunya Serveis de Selecció ETT.  |
| 2013 | Nuevos mercados. Apertura de Eurofirms en Portugal (Lisboa).   |
| 2014 | Buenas perspectivas. Adquisición de las empresas Lidercontrol Inmark y Gwork.  |
| 2015 | Innovación permanente. Adquisición de la empresa ISS Human Resources (Portugal). La plataforma tecnológica de Eurofirms se convierte en un referente del sector.   |
| 2016 | 25 aniversario. Expansión internacional. Apertura de una oficina de Eurofirms en los Países Bajos (Eindhoven). Adquisición de las empresas Mnemon Group (España) y Genius (Portugal). Nace Inneria, división especializada en la externalización de servicios. |
| 2018 | Adquisición de las empresas Denbolan, Prieto y Rosal y Aquí Magaz, todas en España.  |
| 2019 | Adquisición de las empresas CornerJob, Forempresa, Personee, Tekas y MasterWork. Nace Talent Savior, división de gestión del talento, outplacement y desarrollo.   |
| 2020 | Ante la diversidad, continuamos creciendo. Ampliación de la sede central corporativa. Aterrizamos en Italia, con una nueva oficina en Milán.   |

Nuestra historia: [www.eurofirmsgroup.com/nuestra-historia](http://www.eurofirmsgroup.com/nuestra-historia)

### Estructura de Eurofirms Group



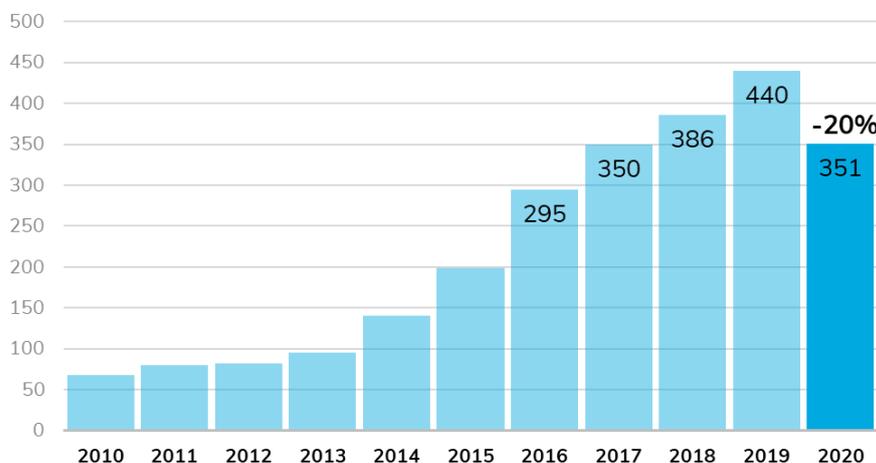
### Datos económicos

Aunque nuestro objetivo final nunca ha sido la facturación, nos sentimos muy orgullosos de los resultados obtenidos gracias al crecimiento y la expansión de Eurofirms Group People first.

2020 fue un año marcado por la pandemia de la Covid-19 y a pesar del contexto, cerramos con una facturación de 351 millones de euros. Una cifra que suponía un 20% menos que en 2019.

Aunque fue un momento complicado, decidimos seguir nuestra cultura People first y priorizamos el bienestar de las personas manteniendo a todo el equipo. Una decisión de la que estamos orgullosos y que nos permitirá estar preparados para los nuevos retos que afrontaremos en 2021.

Evolución facturación Eurofirms Group (Millones €)



Facturación anual por países Eurofirms Group (Millones €)



## 1.2. Servicios y marcas

Eurofirms Group cuenta con distintos servicios en materia de gestión de personas para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Nuestro afán por la excelencia, mejorar y buscar soluciones nos ha consolidado como la primera empresa nacional de recursos humanos.

Realizamos diferentes actividades destinadas a la gestión integral de recursos humanos, y prestamos nuestros servicios a través de las siguientes marcas:

### Eurofirms People first

- **Trabajo temporal | Eurofirms ETT**

Seleccionamos y contratamos personas para cubrir puestos de trabajo temporal, facilitando una rápida adaptación a la plantilla según las necesidades. También contamos con especialización sectorial.

- **Selección | Selection**

Captación y selección de mandos intermedios y perfiles técnicos.

- **Servicios de RR. HH. a medida | Pívor**

Proyectos a medida de recursos humanos. Totalmente flexibles y adaptados.



### Claire Joster – Matching values | Executive Search

Expertos en la selección de perfiles directivos y mandos intermedios. Nuestro lema es “Matching values” porque nos hemos especializado en la selección de personal executive y headhunting mediante un proceso que nos permite encontrar a la persona ideal para cada empresa, no solo por sus capacidades, sino también por los valores que comparte con el equipo.

Encontramos talento altamente cualificado a nivel nacional e internacional.

**Claire Joster**  
Matching values

### Inneria – Adding value | Outsourcing

Especialistas en la externalización de servicios donde las personas son un valor diferencial. Ofrecemos la subcontratación de un amplio abanico de prestaciones adaptándonos a las necesidades de los clientes.

Algunos de los servicios que externalizamos en Inneria:

- Social (Servicios sociales)
- Cleaning services (Limpieza)
- Mystery Shopper (Cliente misterioso)
- Contact Center (Atención al cliente)
- Task Force (Fuerza de ventas)
- Solutions (Logística - Industria)
- Trade Marketing (Gestión del punto de venta)
- Servicio a medida



### Talent Savior | Gestión de talento

Acompañamos a las organizaciones y a los empleados en su adaptación y evolución dentro de un entorno transformacional, y con la mejora profesional y personal como objetivo.

Estamos especializados en tres áreas de desarrollo:

- Outplacement: planes de recolocación. Outplacement individual.
- Development: transición de carreras, gestión de incertidumbre, liderazgo, compromiso, salud y tendencias...
- Training: planes de formación. Conocimientos transversales.



### CornerJob | Empleo online

Nuestra plataforma digital de búsqueda de empleo cuyo objetivo es ayudar a las personas a encontrar trabajo y facilitar a las empresas los perfiles que mejor responden a sus necesidades laborales.



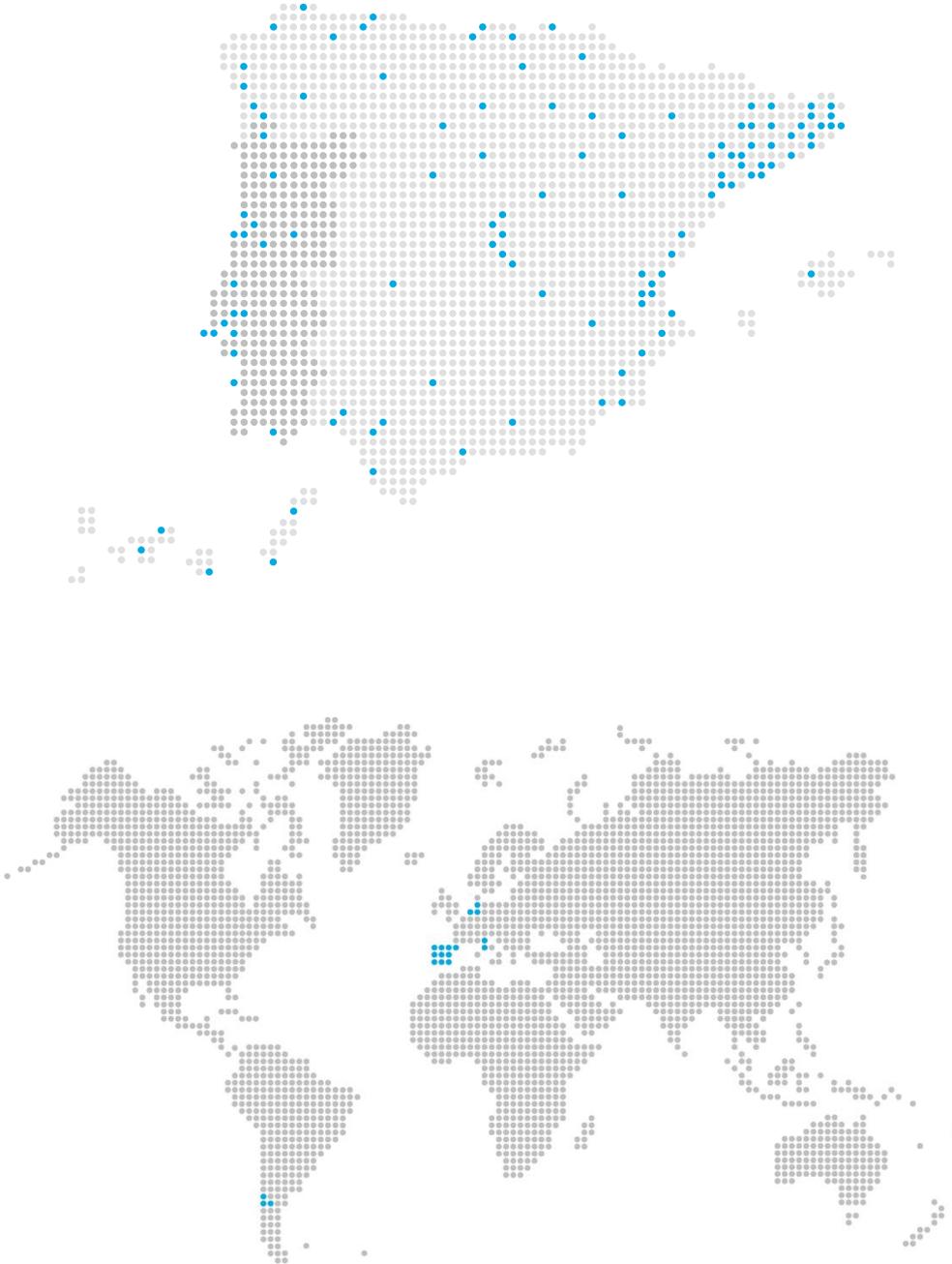
### Fundación Eurofirms | Integración laboral de personas con discapacidad

Entidad privada sin ánimo de lucro. Uno de nuestros mayores proyectos sociales a nivel transversal que trabaja por la normalización de la discapacidad y la integración de personas con discapacidad en todos los procesos de selección de Eurofirms Group.



### 1.3. Red de oficinas y mercados

Eurofirms Group cuenta con más de 130 delegaciones en España, Portugal, los Países Bajos, Chile e Italia:



Ver oficinas: [www.eurofirmsgroup.com/oficinas](http://www.eurofirmsgroup.com/oficinas)

## 1.4. Legislación

La división de trabajo temporal cuenta con legislación específica aplicable:

### España

En España, EUROFIRMS ETT, S.L.U opera en el marco normativo relativo a las empresas de trabajo temporal, poniendo a disposición de las correspondientes empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores directamente contratados por ella, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el reglamento de empresas de trabajo temporal. Las condiciones laborales concretas tanto del personal de puesta a disposición como del personal de estructura de la sociedad vienen determinadas por el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

### Portugal

En Portugal, EUROFIRMS ETT LDA, cumple con la Convención y Recomendación 188 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la normativa prevista en la legislación portuguesa que regula el sector del trabajo temporal, entre otras, el código de trabajo aprobado por la Ley 7/2009 de 12 de febrero, el Decreto ley 260/2009 de 25 de septiembre y la legislación especial complementaria o reglamentaria del Código de trabajo. La Sociedad opera bajo la Licencia 712/13 del 17 de julio.

## 1.5. Sistemas de gestión de la información

### Innovación tecnológica aplicada a la gestión de personas

En Eurofirms Group contamos con **la tecnología más avanzada** que nos permite ofrecer nuestro servicio de la forma más eficiente y transparente. Trabajamos de forma colaborativa entre diferentes oficinas y líneas de negocio para facilitar la gestión y el control en tiempo real al cliente, además de ofrecer un mejor servicio. Nuestra apuesta por la innovación ha dado lugar al desarrollo de recursos tecnológicos que mejoran los recursos humanos

#### Gestión interna

- Equipo de IT
- Aplicación de gestión propia
- Base de datos compartida

#### Clientes

- Área privada
- Firma electrónica y digitalizada
- App
- Trabajo online

#### Candidatos y trabajadores

- Bolsa de candidatos activa
- Área privada web
- Vídeo entrevistas
- Formación online

## 1.6. Certificados de calidad

El equipo de personas que integramos Eurofirms Group estamos comprometidos con la mejora continua de nuestras actuaciones.

Queremos que Eurofirms Group sea un grupo de referencia en el sector, de amplio alcance geográfico, representativo, con una alta calidad de servicio, con una imagen de excelente proveedor para nuestros clientes y una oportunidad de progreso para nuestros trabajadores y colaboradores.

Hemos obtenido las siguientes certificaciones de calidad:



Calidad ISO 9001



ISO 45001



3ª Best Workplaces  
España 2010



2ª Best Workplaces  
España 2011



13ª Best Workplaces  
España 2016

## 1.7. Principales factores y tendencias del sector

El sector de servicios relacionados con el área de recursos humanos tiene un impacto directo y decisivo en la sociedad ya que, por un lado, realiza la función de generador de empleo y de empleabilidad y, por otro, permite a las empresas ajustar sus costes laborales a las condiciones cambiantes de su actividad, además de obtener apoyo en la identificación y potenciación del talento de las personas, para hacer que las empresas sean cada vez más productivas y competitivas.

La generación de empleo es percibida como la principal preocupación social en los últimos años, debido a las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado laboral, la expulsión del mercado laboral de los trabajadores mayores de 45 años o la constante necesidad de formación y adaptación a los cambios por parte de los trabajadores tanto en activo, como en proceso de búsqueda de trabajo.

Nos encontramos en una era de cambios constantes, probablemente una nueva revolución industrial, en el que, por un lado, la fuerza laboral es cada vez más digital, diversa y eficiente con las redes sociales y la automatización y en el que, por otro lado, las necesidades y expectativas de las empresas también evolucionan muy rápidamente, con nuevas herramientas, tecnologías y modelos de negocio, que requieren de nuevos perfiles laborales.

Las principales tendencias del sector son las siguientes:

**Entorno continuamente cambiante:** puede generar una mayor temporalidad en la actividad de las empresas, con lo que el trabajo temporal y la subcontratación de servicios intensivos en capital humano serán claves para que estas puedan ajustar sus costes laborales a cada situación y obtener una mayor productividad y rentabilidad.

**La evolución del empleo y la tecnificación:** junto con el envejecimiento de la población, ha creado la necesidad de mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores con un proceso continuo de formación, sobre todo encaminado a la adquisición de competencias digitales por parte de estos.

**Agilidad en la toma de decisiones:** será clave para las organizaciones, con lo que toma fuerza el nuevo modelo de gestión entre equipos en contra del sistema jerárquico predominante hasta la actualidad. Para gestionar estos equipos se requiere de nuevos líderes con habilidades digitales, de negociación, resiliencia y capacidad para formar y liderar grupos, mantener a la gente conectada y fidelizada y promover una cultura de innovación, aprendizaje y mejora continua.

**Employer branding:** actualmente, la propia empresa debe proyectar una imagen atractiva para atraer talento. Ello implica que en la gestión de personas la empresa debe detectar y mantener el talento, desarrollando experiencias positivas para los empleados con el propósito de mejorar su felicidad en el trabajo, de manera que se refuerce su vínculo con la empresa, tengan sentimiento de pertenencia a la misma y hagan suyas sus metas. Todo ello tiene una repercusión muy positiva en la eficiencia y en la productividad.

**Transformación digital:** también es aplicable a los propios departamentos de recursos humanos, de tal forma que se están implementando soluciones digitales para la contratación, pero también para la gestión del rendimiento de los equipos de trabajo.

**RSC:** como parte de la responsabilidad social corporativa, la sociedad exige a las empresas que implanten estrategias de atención a la diversidad e inclusión para identificar problemas de desigualdad de género, raciales o brecha salarial, y todo ello en un marco de transparencia.

El reto de las organizaciones de recursos humanos será el de encontrar el encaje de las nuevas necesidades de la fuerza laboral con los requerimientos de demanda de las empresas, así como ayudar a las empresas y trabajadores a adaptarse a los nuevos trabajos derivados de la creciente implementación de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la empresa.

## 1.8. Retos y estrategia del grupo

A nivel de negocio, Eurofirms Group está basado en un modelo de crecimiento en los siguientes aspectos:

**A nivel geográfico:** a través del establecimiento de una amplia red de delegaciones en las principales ciudades de ámbito nacional y en proceso de expansión en otras áreas geográficas, para contar con la máxima proximidad entre empresas y trabajadores.

**Especialización:** tanto por sectores de actividad como por perfiles profesionales, para encontrar soluciones que permitan un encaje perfecto entre clientes y candidatos.

**Diversificación:** Eurofirms Group cuenta con una completa gama de servicios de recursos humanos. Apostamos por el crecimiento de nuevas líneas de negocio que abarcan todo el ciclo vital del empleado, ofreciendo así una solución integral a los departamentos de gestión de personas.

**En cuanto a la estrategia corporativa,** Eurofirms Group ha materializado la cultura de empresa bajo el manifiesto 'Living People first', que resume nuestra política de empresa y la guía que va a orientar las actuaciones que realizaremos para incrementar el bienestar de las personas que integran el equipo de Eurofirms Group y de la sociedad en general.

*#LivingPeopleFirst es ayudar a mejorar la vida de las personas buscando su mejor versión en una actividad empresarial sostenible, con voluntad de contribuir a su felicidad e impactar así positivamente en nuestra sociedad.*

Para mejorar la vida de las personas, creamos empresas sostenibles, donde poder contribuir a su desarrollo y al de líderes con valores que estimulen nuestro proyecto. Un proyecto que parte de una visión humanística, de un capitalismo consciente que se centra en el bienestar de las personas.

Eurofirms Group pone el foco en el capital humano como motor para transformar la sociedad a través de la creación de empleo de calidad y como factor único para generar innovación y diferenciación en las empresas, que vuelve a revertir en la sociedad.

Así, los propósitos de Eurofirms Group se centran en contribuir a la mejora de la productividad y rentabilidad de las empresas, permitir el acceso al mercado laboral a todos los colectivos, incluso los más vulnerables y la protección de las personas en su ámbito laboral.

Las estrategias para conseguir estos retos son las siguientes:

**1. Formación:** la evolución de los puestos de trabajo hacia una mayor digitalización y tecnificación requiere de la formación continua para adquirir y mejorar las habilidades digitales; para ello desarrollamos programas de formación online para nuestros empleados, candidatos y clientes.

**2. Transformación digital:** apostamos por la innovación constante introduciendo los avances tecnológicos tanto a nuestros procesos de gestión con los clientes y candidatos, como en los procesos de selección para evaluar de forma más eficiente las competencias y habilidades de nuestros clientes, empleados y candidatos.

**3. Atracción del talento:** tanto a nivel de nuestra organización como para nuestros clientes. En Eurofirms Group contamos con un plan específico para mantener y potenciar el talento ofreciendo una formación constante, compartiendo valores y fomentando la participación y el sentimiento de pertenencia a la empresa, y ofreciendo oportunidades a través de un plan de carrera personalizado.

**4. Atención a la diversidad e inclusión de colectivos desfavorecidos:** prestamos una especial atención a este aspecto, colaborando con nuestros clientes para generar oportunidades de trabajo a jóvenes y personas con riesgo de exclusión social. A través de nuestra Fundación promovemos la integración al mundo laboral de personas con discapacidad, asesoramos a las empresas para el cumplimiento de la Ley General de la Discapacidad (LGD), y actuamos proactivamente a través de campañas de sensibilización y normalización hacia estos colectivos.

**5. Compromiso ético y de cumplimiento de la legalidad:** Eurofirms Group cumple con toda la normativa específica aplicable en todos los departamentos, prestando especial importancia a la protección de datos tanto de trabajadores, candidatos como de clientes. Asimismo, para proteger y dar mayor seguridad a los grupos de interés, se identifican los riesgos a los que el grupo está expuesto para desarrollar las políticas y medidas preventivas y de control para minimizar sus efectos.

## Comprometidos con los ODS. Creamos valor compartido

Nuestro propósito social, negocio y responsabilidad social corporativa no se tratan por separado. Al contrario. Es precisamente aquí donde integramos nuestra RSC, porque más allá de la **responsabilidad social corporativa**, nos gusta hablar y practicar la **sostenibilidad y la innovación social** desde el People first.

En Eurofirms Group tomamos el compromiso de apoyar de forma activa los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas, en el marco de la Agenda 2030. Los 193 países miembros de la ONU aprobaron en 2015 la Agenda 2030, fijando 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas asociadas a ellos, que abarcan ámbitos sociales, económicos y ambientales, interpelando y corresponsabilizando a las empresas de forma especial para conseguir estos ODS. Así, hemos integrado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para asegurarnos de que todas nuestras actuaciones cumplen con nuestro propósito social y tienen un impacto positivo en nuestra sociedad.



Producto en colaboración con TROLLBÄCK COMPANY | [TrickibatQuel@trollback.com](mailto:TrickibatQuel@trollback.com) | +1 212 628 1016  
Para cualquier duda sobre la utilización, por favor comuníquese con: [dp@compaggestun.org](mailto:dp@compaggestun.org)

### ODS 3 - Salud y bienestar

*Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible.*

- **Flexibilidad laboral y teletrabajo** para contribuir a una mejora de la calidad de vida de todos nuestros empleados. El enfoque a la tecnología nos ha permitido impulsar el teletrabajo y combinarlo con nuestra dinámica presencial.
- **Políticas de PRL** tanto por lo que respeta a la salud de nuestro equipo como de todos los trabajadores que ponemos a disposición en las empresas.
- **Apoyo a la investigación:** colaboramos con la Fundación Lucha contra el Sida, entidad puntera en el desarrollo de programas de investigación para mejorar la salud de las personas.
- **Seguimiento del bienestar del equipo:** mensualmente elaboramos una encuesta interna que permite a cada persona compartir cómo se siente en su entorno de trabajo y a nivel personal y familiar.

## ODS 4 - Educación de calidad

La educación permite la movilidad socioeconómica ascendente. Contribuimos al desarrollo de competencias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

- **Programas de prácticas en la empresa** y convenios con distintas universidades y centros para facilitar el acceso al mundo laboral a jóvenes.
- **Desarrollo profesional y formación:** hemos creado la Universidad Eurofirms con programas formativos para nuestro equipo.
- **Employee branding y formación en nuevas tendencias:** realizamos sesiones formativas exclusivas y webinars relacionados con la gestión de personas para contribuir al desarrollo de los responsables de RR. HH.
- **Sesiones y seminarios en escuelas de negocio y centros formativos:** el modelo de liderazgo por valores de Eurofirms Group se ha presentado para inspirar a futuros directivos a gestionar bajo un modelo de sostenibilidad social y económica.
- **Programa Sponsors** de desarrollo profesional para que nuestro equipo se forme en otras áreas de negocio y podamos conseguir un equipo multifuncional.

## ODS 5 – Igualdad de género

Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas.

- Contamos con un **plan de igualdad** que recoge las medidas que realizamos para mantener el mismo trato y las mismas oportunidades entre mujeres y hombres. La igualdad forma parte de nuestra cultura y de nuestro propósito social.
- **Políticas internas de igualdad de género:** Eurofirms Group se basa en el respeto por lo que en la propia esencia ya viene intrínseca la igualdad y la no discriminación.
- **Igualdad y no discriminación de candidatos** en nuestros procesos de selección para promover la igualdad de oportunidades.
- **Igualdad de participación** de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la empresa.

## ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico

*Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.*

- **Conseguir un trabajo digno para el mayor número de personas:** nuestro proyecto pasa por ser una empresa de referencia en el sector, por la calidad de nuestras aportaciones, por el volumen de nuestra actividad y por un amplio alcance geográfico.
- **Encuestas satisfacción** con nuestros clientes y trabajadores que nos permiten conocer y seguir la calidad de nuestro servicio y excelencia. Los resultados superan en la mayoría de las preguntas el 85% de la puntuación sobre 100.
- **Plataformas para acceso fácil a las ofertas de trabajo:** contamos con la bolsa de trabajo temporal web de Eurofirms ETT, la app Eurofirms, el marketplace y app de CornerJob y la web de Claire Joster, con ofertas de selección de personal para todo tipo de perfiles para la búsqueda activa de empleo.
- **Protección de los derechos laborales, salario digno y pago de nóminas:** garantizamos el cumplimiento de la legalidad en todas las contrataciones propias y puestas a disposición, así como la remuneración en base a los salarios establecidos por convenio. Contamos con una app para el registro de horas que agiliza el pago de nóminas de los trabajadores puestos a disposición.
- **Colaboramos con la generación de riqueza:** aunque nuestro objetivo final no es la facturación, nos sentimos muy orgullosos de los resultados obtenidos gracias al compromiso y el trabajo bien hecho por parte de nuestro equipo. Contribuimos a la generación del valor económico y el crecimiento de la economía.

## ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura

*Apuesta por la tecnología, fomentando la innovación y el desarrollo de infraestructuras inclusivas y sostenibles, para contribuir a la generación de empleo y el crecimiento.*

- **Ampliación de nuestros Servicios Centrales:** el nuevo edificio se ha construido con las tecnologías óptimas para mejorar la eficiencia energética (placas solares, sistema de geotermia y domótica).
- **Mejora de las instalaciones:** medidas para optimizar, hacer más sostenible el consumo de energía y reducir el impacto medioambiental.
- **Enfoque a la tecnología:** fuerte apuesta e inversión en talento IT con un equipo de programadores y desarrolladores en constante crecimiento para seguir optimizando y creando nuevas herramientas tecnológicas.

## ODS 10 - Reducción de las desigualdades

*Inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.*

- La **Fundación Eurofirms** trabaja para conseguir una sociedad más justa e inclusiva. Queremos conseguir un mercado laboral más equitativo demostrando que detrás de la discapacidad hay personas con grandes capacidades y talentos.
- **Empresa internacional:** nuestra presencia en distintos países ha potenciado la creación de un equipo multicultural, lo que nos enriquece profesional y culturalmente. Todos nuestros procesos de selección están enfocados a encontrar los mejores profesionales, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica.
- **Entornos laborales inclusivos:** a través de la Fundación Eurofirms, hemos realizado un estudio para mostrar la inclusividad de los entornos laborales en las empresas de España.

## ODS 12 - Producción y consumo responsables

*Desarrollo de acciones para lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales, así como actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.*

Tecnología propia para gestión de personas: nuestra apuesta por la innovación ha dado lugar al desarrollo de recursos tecnológicos que mejoran la gestión de las personas y reducen el impacto medioambiental.

## ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos

*Constitución de alianzas eficaces, asociaciones inclusivas con entidades que comparten principios y valores.*

- Convenios de colaboración con entidades afines.
- Promoción de la salud, la educación, la cultura y el deporte.
- Gestión de proveedores.

Ver más detalles: [www.eurofirmsgroup.com/ods](http://www.eurofirmsgroup.com/ods)

### 1.9. Política en relación a la cadena de suministros del grupo

Los proveedores principales de Eurofirms Group son: entidades financieras, proveedores de servicios bancarios, proveedores informáticos para el diseño y mantenimiento de las aplicaciones de gestión y servicios, proveedores de material básico para el desarrollo de la actividad y administraciones públicas, básicamente.

La contratación de servicios y productos se realiza a partir de presupuestos, sin ningún tipo de comisión ni retribución injustificada.

No hay una política predeterminada sobre procedencia territorial del proveedor, aunque predominan los de carácter local/nacional.

Los **comportamientos socialmente responsables** de los proveedores habituales son tenidos en cuenta valorando especialmente algunos como, por ejemplo, la utilización de productos ecológicos para la limpieza de las oficinas, la igualdad de género, o la contratación de personas con discapacidad.

A través de nuestra gestión de proveedores nos aseguramos de que cumplen unos estándares de calidad, comparten una misma manera de trabajar y se preocupan por el bienestar de las personas.

## 1.10. Políticas relativas a aspectos éticos

Todo el equipo de Eurofirms Group compartimos unos valores que trasladamos a nuestra actividad diaria: transparencia, responsabilidad y respeto y que son la base de nuestra gestión. Para ello, contamos con un **código de conducta interno**, aplicable a todas las empresas del grupo, que se comunica a todas las personas de la organización con un estricto seguimiento de su aplicación.

Además, el sistema de gestión de Eurofirms Group se basa en las normas ISO 9001 (calidad), ISO45001 (Prevención de Riesgos) y un firme compromiso con las personas que integran la organización:

### 1. Alta dirección:

El liderazgo de la empresa se compromete a integrar la cultura de la gestión ética y de responsabilidad social de la organización, fomentando el desarrollo tanto en las relaciones con sus empleados como con las personas y organizaciones con las cuales se relaciona.

Se asegura que todos los colaboradores conozcan este código, así como la importancia de cumplir todas sus directrices.

A través del Comité de ética y Cumplimiento normativo se facilita la solución de conflictos, se tramitan sugerencias y posibles denuncias de incumplimientos de los empleados y se establecen los medios para verificar periódicamente su desempeño.

### 2. Clientes:

Eurofirms Group se asegurará de que sus servicios cuenten con los mejores estándares de calidad que serán revisados continuamente con el objetivo de satisfacer al máximo las necesidades del cliente.

Toda la información facilitada a los clientes respecto los servicios será relevante y fidedigna.

Se establecerán vías y canales de comunicación para atender las sugerencias, quejas y reclamaciones que puedan surgir, buscando soluciones equilibradas por ambas partes.

Excepto por autorización expresa, los miembros de la organización se abstendrán de comunicar datos confidenciales de clientes a terceros.

### 3. Proveedores:

Eurofirms Group, a la hora de seleccionar y evaluar a sus proveedores y en su relación continua con ellos, valorará su adhesión a los principios éticos y su compromiso con la calidad, el desarrollo sostenible y la responsabilidad social.

#### 4. Personas:

Las relaciones laborales estarán basadas en el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la legislación en materia laboral, social, de seguridad e higiene y cualquier otra área regulada por el derecho vigente.

Se proporcionará a las personas la formación y capacitación necesarias para que adquieran confianza en ellas mismas y en los resultados de su trabajo, aportándoles posibilidades reales y equitativas de desarrollo profesional.

La organización contribuirá a hacer compatibles sus propios fines con la vida familiar y circunstancias personales de sus empleados.

**4.1. Trabajadores de estructura:** se prestará especial atención en evitar situaciones de discriminación y cualquier tipo de acoso. Para armonizar los intereses de la organización y los intereses personales existirán vías de diálogo puestas a disposición del empleado.

Los empleados que tengan acceso a información confidencial o privilegiada se abstendrán de comunicarla a terceros.

La organización comunicará a los empleados de una manera oportuna, transparente, completa y veraz la información real sobre la estructura de la empresa, sus actividades, proyectos y resultados.

**4.2 Trabajadores en misión:** en el proceso de selección de personal, Eurofirms garantizará el cumplimiento y compromiso con sus tres valores fundamentales. Además, garantizará la ausencia de situaciones de discriminación, y la adecuada formación del personal en misión de cara a las tareas a desarrollar, teniendo constancia de su correcta comprensión.

Los responsables de las delegaciones comunicarán la disposición de Eurofirms para tratar de solucionar cualquier conflicto. En caso de producirse y que estén comprendidos dentro del marco del código de conducta, los mencionados responsables podrán trasladar el asunto al Comité de ética.

#### 5. Entorno:

Se buscarán repercusiones positivas de la actividad de la empresa en el entorno, concretamente en los aspectos culturales, sociales y medioambientales, escuchando a las comunidades locales en la toma de decisiones que los afecten y las consecuencias que puedan derivarse para el desarrollo de generaciones futuras.

En materia medioambiental, Eurofirms Group se asegurará de formar a su personal en la importancia de reducir sus impactos.

Toda publicidad que lleve a cabo Eurofirms Group, ya sea dirigida a clientes o a la búsqueda de candidatos, será veraz, ofreciendo una imagen coherente con los valores corporativos. El Comité de ética y de Cumplimiento normativo será el garante del desempeño de este apartado.

## 6. Inversores:

La información sobre la organización será siempre oportuna, transparente, completa y veraz. Incluirá información real sobre la estructura de la empresa, sus actividades, proyectos y resultados.

## 7. Competencia:

Se fomentará una competencia leal respetando la legislación en este aspecto y procurando mantener buenas relaciones con el fin de compartir experiencias y mejorar los servicios ofrecidos.

## 8. Administración:

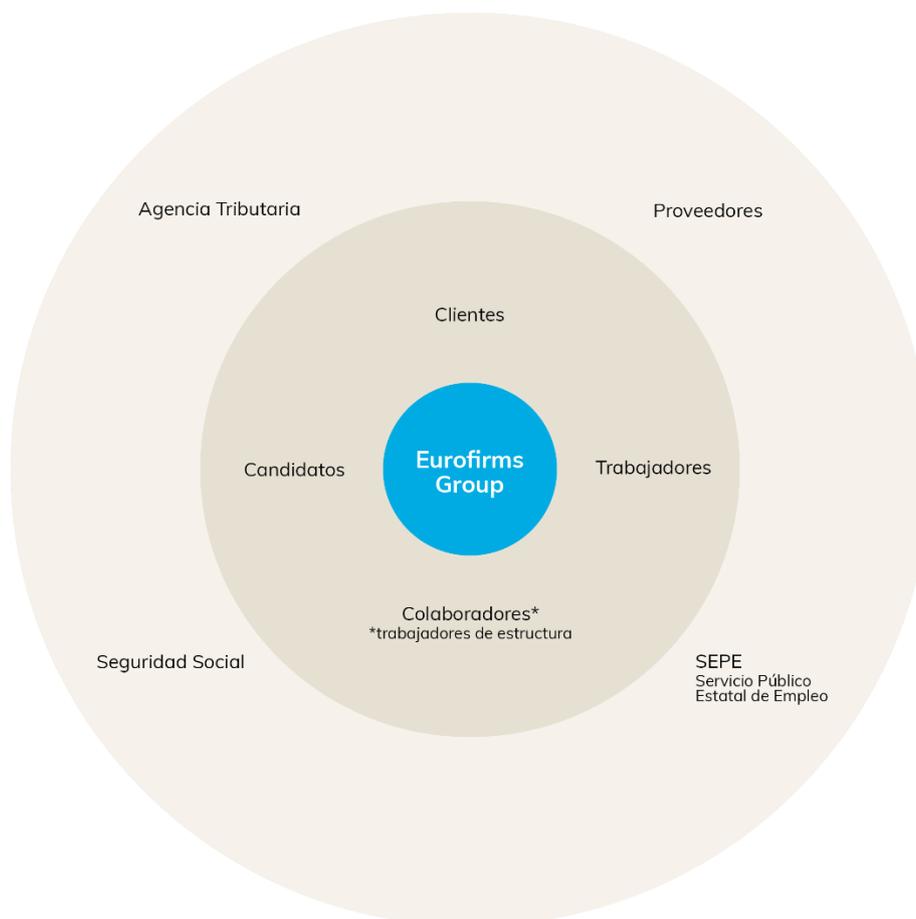
Además de estar al día en todas sus obligaciones legales (fiscales, laborales, etc.), se estará dispuesto a colaborar para satisfacer las obligaciones de información de las administraciones o participar en la elaboración de memorias ligadas al campo de las actividades del grupo.

Se establecerá un trato cortés con los representantes de las diferentes administraciones, sin incluir obsequios, distinciones o ventajas económicas buscando privilegios o tratos comerciales preferentes.

## 1.11. Identificación de grupos de interés

### Mapa de stakeholders

Los principales grupos de interés identificados por parte de Eurofirms Group son los siguientes:



### Necesidades y expectativas

El seguimiento de las necesidades y requisitos de cada una de las partes interesadas es llevado a cabo, mayoritariamente, por la correspondiente área que gestiona todas las actuaciones referidas a su ámbito:

- Área de Accountancy & Finance: Agencia Tributaria
- Área de Labour & Legal: Seguridad Social, SEPE
- Área de General Services: proveedores
- Área People (RRHH): colaboradores (trabajadores de estructura)
- Área Revenue management y Responsables de Delegaciones: clientes
- Delegaciones: candidatos y trabajadores

La interacción de Eurofirms Group con los diferentes grupos de interés tiene su impacto en la sociedad en general, que deviene un grupo de interés muy importante también a tener en cuenta a la hora de diseñar las políticas de responsabilidad corporativa del grupo.

Eurofirms Group se relaciona con los diferentes grupos de interés a través de los distintos canales de comunicación establecidos con cada uno de ellos (foros, reuniones, acuerdos, encuestas, etc); asimismo, con cada uno de ellos se elabora una estrategia adecuada para conocer y gestionar sus necesidades y expectativas, con el objetivo de obtener las herramientas necesarias para encontrar las mejores soluciones en el servicio de gestión de personas y que ello redunde en beneficio para la organización, los clientes, los candidatos y trabajadores y la sociedad en general.

| GRUPOS DE INTERÉS                             | Necesidades y expectativas  |
|---|---|
| Clientes                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de los pedidos, ofertas...</li> <li>- Necesidades de personal</li> <li>- Capacidad de respuesta</li> </ul>  |
| Candidatos                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de encontrar trabajo</li> <li>- Necesidad de un trabajo seguro</li> </ul>  |
| Trabajadores                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de tener un buen trabajo</li> <li>- Necesidad de un trabajo seguro</li> <li>- Requisitos contractuales</li> <li>- Carrera profesional</li> <li>- Comunicación y sensibilización</li> </ul> |
| Colaboradores                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de un trabajo seguro</li> <li>- Requisitos contractuales</li> <li>- Carrera profesional</li> <li>- Comunicación y sensibilización</li> </ul>   |
| Proveedores                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de contratos</li> <li>- Información adecuada</li> <li>- Beneficio mutuo de operaciones</li> <li>- Horarios de entrega</li> </ul>  |
| Entes oficiales y/o Administraciones públicas | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de la normativa legal</li> </ul>  |

## 1.12. Presencia en asociaciones y grupos de interés

Eurofirms Group, como parte de su compromiso con la sociedad, forma parte de diferentes agrupaciones, asociaciones y colectivos como son:

| NOMBRE ENTIDAD  | ÁREA        | ÁMBITO        |
|---|-------------|---------------|
| CEDO (Consell Empresarial d'Osona)  | Empresarial | Local         |
| Cerdanyola Empresarial  | Empresarial | Local         |
| ASOCIEX (Asociación Profesional de Exportadores de Frutos de la Provincia de Castellón) | Sectorial   | Provincial    |
| Dirección Humana  | RRHH        | Murcia        |
| CIAC (Clúster de la Indústria d'Automoció de Catalunya)                                 | Sectorial   | Catalunya     |
| Comercio e Industria de Zaragoza  | Empresarial | Zaragoza      |
| AEC (Asociación Española para la Calidad)   | Calidad     | Nacional      |
| Círculo Ecuestre  | Empresarial | Nacional      |
| Beauty Cluster Barcelona  | Sectorial   | Nacional      |
| Cámara Comercio Hispano Danesa  | Empresarial | Internacional |
| Cámara Comercio Francesa  | Empresarial | Internacional |
| Cámara Comercio Alemana   | Empresarial | Internacional |
| Cámara de Comercio Británica  | Empresarial | Internacional |

Eurofirms Group construye alianzas eficaces e inclusivas con entidades que comparten principios y valores y que cuentan con objetivos comunes.

Cruz Roja, la Fundación Bancaria La Caixa o la Fundación Convent de Santa Clara son algunas de las entidades con las que, a través de la Fundación Eurofirms, trabajamos para conseguir la integración laboral de personas con discapacidad, mediante talleres de orientación laboral a los usuarios de programas de estas entidades.

Durante el ejercicio 2020 la Fundación ha firmado 24 convenios de colaboración con entidades con objetivos fundacionales afines, para promover la integración laboral de personas con discapacidad.

| NOMBRE ENTIDAD                   | ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Las Alamedillas                  | Madrid                         |
| Tomillo                          | Madrid                         |
| Asindown                         | Comunitat Valenciana           |
| Cordibaix                        | Barcelona                      |
| Ictus Girona                     | Girona                         |
| Fundacion Sanamente              | Comunitat Valenciana           |
| Consorti del Barri de la Mina    | Barcelona                      |
| Fundación Nova Feina             | Comunitat Valenciana           |
| Associació Integrat              | Comunitat Valenciana           |
| Fundació Privada Gentis          | Girona                         |
| Fundación Esclerosis Múltiple    | Madrid                         |
| Espina Bífida                    | Madrid                         |
| Asociación Eslabón               | Madrid                         |
| Aspenger Sevilla                 | Andalucía                      |
| ACIDH                            | Barcelona                      |
| Fundación Hada                   | Estatal                        |
| Grup CHM Salut Mental            | Barcelona                      |
| Acción Contra el Hambre          | Barcelona                      |
| ASAPME                           | Aragón                         |
| Plena Inclusión Aragón           | Aragón                         |
| PROAD                            | Madrid                         |
| Fundació Juan XXII               | Galicia                        |
| Consell Comarcal Pla de l'Estany | Girona                         |
| Fundación Acudim                 | Comunitat Valenciana           |

Además, tanto a nivel local como nacional, Eurofirms Group colabora con entidades que promocionan la salud (Fundación Lucha contra el Sida y las enfermedades infecciosas), la cultura (Palau de la Música) y el deporte (asociaciones de deporte próximas a nuestro entorno local inmediato).

A nivel educativo, la compañía es patrón de la Universitat de Girona (UdG Patronat Politècnica) y participa en numerosos foros de ocupación y ferias de empleo.

Eurofirms Group colabora con el Anuario Corresponsables, medio de comunicación de referencia en materia de RSC.

Entre las actividades de patrocinio e iniciativas sociales realizadas en 2020 destacan:

### Cadena de valores

Este es el tercer año consecutivo que Eurofirms Group lanza esta campaña por Navidad, una iniciativa para compartir valores y contribuir a un mundo socialmente sostenible.

En un año marcado por el distanciamiento social y la labor por frenar la Covid-19, Eurofirms Group lanza la primera calculadora de distancia social, un juego digital para saber a qué distancia social te encuentras de tus compañeros de trabajo, familiares y amigos, y acercarte a ellos.

Una campaña solidaria a través de la cual la compañía realiza una donación a la Fundación Lucha contra el Sida y las enfermedades infecciosas (FLS), que lidera la iniciativa #YoMeCorono para desarrollar una vacuna y tratamientos efectivos contra la Covid-19.

Hace más de 5 años que Eurofirms Group colabora con la Fundación Lucha contra el Sida y las enfermedades infecciosas y este año su colaboración toma especial relevancia ya que la FLSida trabaja para el desarrollo de una vacuna para frenar la pandemia, una labor que cuenta con todo el apoyo de la compañía.

Cadena de valores [www.eurofirmsgroup.com/cadenadevalores](http://www.eurofirmsgroup.com/cadenadevalores)

### #YoMeCorono.

Nos sumamos a la iniciativa y las personas que forman parte de nuestro equipo se hicieron una foto con este hashtag, que más tarde recogimos en un vídeo del que hicimos difusión a través de nuestras redes sociales.

Ver vídeo <https://youtu.be/Tobcef4wXpw>

### Cheque de 50.000€

Entrega del Cheque de 50.000€ la Fundación Lucha contra el Sida y las enfermedades infecciosas, a partir de la recaudación conseguida por la campaña de Navidad – Cadena de valores 2019.

## #IgualDeDiferentes

Este 2020 la Fundación Eurofirms ha lanzado la campaña de sensibilización “Igual de Diferentes” con la que a través de viñetas de reconocidos ilustradores han contribuido a normalizar la discapacidad, tomar conciencia y fomentar el buen trato, desde el humor y el respeto.

La campaña contó con la colaboración de los ilustradores Javi Royo, Lyona, Miguel Gallardo y Pilarín Bayés. También colaboraron entidades como ADIF, RENFE, AEDIPE, Metro y Tram de Barcelona y Metro de Madrid, que hicieron difusión en varios soportes, de manera que las viñetas pudieron verse en distintos lugares como en las pantallas y asientos de varios trenes, en centros comerciales y redes sociales.

Además, algunos medios de comunicación, como *La Vanguardia* y TV3, se hicieron eco de la campaña y compartieron las viñetas.

Ver campaña: [www.fundacioneurofirms.es/normalizando](http://www.fundacioneurofirms.es/normalizando)

## Estudio ¿Cómo ha afectado al trabajo la situación excepcional que hemos vivido?

En Eurofirms Group seguimos investigando para ofrecer el servicio que merecen tanto nuestros clientes como los candidatos que todos los días llegan a nuestras oficinas. Por esta razón hemos elaborado un estudio sobre los principales cambios y aprendizajes que se han dado después de la situación vivida durante el segundo trimestre de 2020.

Este estudio muestra algunas de las novedades que afectarán al entorno de trabajo, los principales aprendizajes que nos ha dejado esta situación excepcional y las futuras estrategias que se centrarán en la gestión de personas.

## Bienvenidos.

Desde Eurofirms Group dimos la bienvenida a todas las empresas que durante la crisis sanitaria se habían sumado a nuestra forma de trabajar: People first. Para ello, lanzamos el mensaje de “Bienvenidos” a través de nuestras redes sociales y creamos una página web donde se podía ver el texto que daba la bienvenida a estas compañías y nuestro nuevo vídeo corporativo.

Ver campaña: [www.eurofirmsgroup.com/bienvenidos](http://www.eurofirmsgroup.com/bienvenidos)

### Ciclo de webinars con expertos de Eurofirms Group

Durante el mes de junio ofrecimos a nuestros clientes un ciclo de webinars con expertos de nuestra compañía para asesorarles en cuestiones relacionadas con el mundo laboral, aportando valor en momentos de incertidumbre. Afectaciones laborales, liderazgo en remoto, contratación digital, dudas sobre planes de recolocación y guías para minimizar el impacto de la desvinculación de los empleados, fueron algunas de las temáticas.

### Blog People first

Nuestro blog People first es un espacio de inspiración con entrevistas y artículos que comparten un eje común: las personas. Valores, innovación, talento, redes sociales, tecnología, diversidad, trabajo, motivación... Compartimos diferentes temas, tendencias, noticias de interés humano y damos voz a organizaciones y empresas que se preocupan por su equipo desde distintas ópticas y sectores, procurando crear espacios de trabajo que generan bienestar. People first es nuestro granito de arena para crear un mundo mejor.

Ver blog: [www.peoplefirst.blog](http://www.peoplefirst.blog)

### Creación de Techvelopers

Se trata de una iniciativa de Eurofirms Group para compartir conocimientos del sector digital. Este grupo de meetup, que ya cuenta con más de 100 miembros, organiza encuentros con profesionales IT de referencia para conocer las últimas tendencias e innovaciones del sector.

Ver grupo: [www.meetup.com/es/Techvelopers](http://www.meetup.com/es/Techvelopers)

### Publicación de la “Radiografía del Employee branding en las empresas de España”

Presentado por tercer año consecutivo, el estudio refleja la realidad y la tendencia de las empresas españolas a la hora de aplicar este recurso para comunicar su cultura y valores. Una guía para conseguir empleados alineados con la cultura de empresa, que actúan como embajadores de la marca y logran atraer el talento más adecuado a cada organización.

### Mercado navideño de la Fundació Ramon Noguera

Para promover compras navideñas socialmente sostenibles, Eurofirms Group difundió entre los empleados el mercado navideño online de la Fundació Ramon Noguera, en el que se podían comprar joyas y complementos de bisutería elaborados artesanalmente por personas con discapacidad intelectual.

### 1.13. Matriz de materialidad

Para la elaboración de la matriz de materialidad se han identificado los temas relevantes tanto para Eurofirms Group (relevancia interna) como para los distintos grupos de interés con los que actúa (relevancia externa). Para identificar los temas relevantes, además de los canales habituales de comunicación con los distintos grupos de interés, se han tenido en consideración los siguientes datos:

- Análisis de los requerimientos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre y Ley 22/2015 de 20 de julio.
- Análisis de los principales estándares de información no financiera, en especial, las normas GRI ( Global Report Initiative).
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Memorias de RSC o similares efectuados por clientes y otras empresas del sector.
- Información diversa en medios de comunicación acerca de los aspectos de responsabilidad social considerados como más relevantes para la sociedad en general.

Los temas relevantes identificados a partir de los canales anteriormente descritos se han valorado internamente a través de diversas reuniones con los responsables de diferentes áreas del grupo y analizando su efecto en las operaciones y en la reputación de Eurofirms Group.

Así, los aspectos más relevantes identificados a lo largo del proceso han sido los siguientes:

#### Información sobre cuestiones medioambientales:

- Prevención de la contaminación, conservación del medioambiente y preservación de la biodiversidad.
- Promoción de la eficiencia energética
- Gestión del cambio climático: control de emisiones de gases de efecto invernadero

#### Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

- Respeto de los derechos de los trabajadores
- Formación y desarrollo profesional
- Salud, seguridad e higiene en el trabajo
- No discriminación e igualdad de oportunidades
- Conciliación entre la vida profesional y la vida personal
- Estabilidad en el empleo
- Brecha salarial

#### Información sobre el respeto de los derechos humanos

- Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos

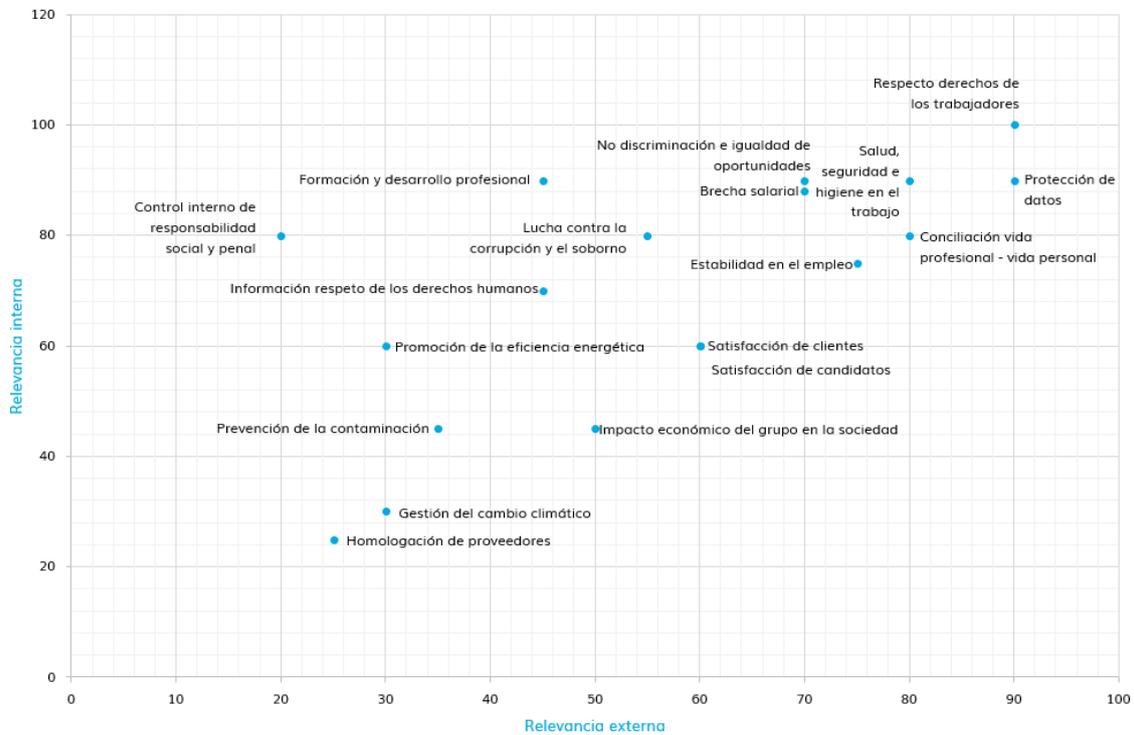
### Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

- Cumplimiento de la normativa (corrupción y soborno)
- Control interno de responsabilidad social y penal

### Otra información relevante

- Satisfacción de clientes: innovación, mejora de herramientas de gestión
- Satisfacción de los candidatos: innovación digital
- Homologación de proveedores
- Impacto económico del grupo en la sociedad
- Protección de datos

La matriz de materialidad resultante es la siguiente:



Como puede observarse, los temas con especial relevancia en el grupo son los temas sociales, en especial los relacionados con el respeto a los derechos humanos en general y de los trabajadores en particular, así como la satisfacción de los clientes y la prevención contra la corrupción y el fraude.

## 2. POLÍTICAS RELATIVAS AL MEDIO AMBIENTE

## 2.1. Principios reguladores de la política medioambiental del grupo

A pesar de que la actividad del grupo no tiene un impacto ambiental significativo, Eurofirms Group trabaja para generar beneficio a quienes participan o colaboran en sus actividades con criterios de sostenibilidad y de voluntad de servicio, en base al compromiso responsable con la preservación del medioambiente.

En esta aportación a la sostenibilidad, contribuyen todos los que, a cualquier nivel, participan en la gestión de Eurofirms Group, a través de un firme compromiso con la prevención de la contaminación, la conservación del medioambiente y la preservación de la biodiversidad, la promoción de la eficiencia energética y la gestión del cambio climático.

Con este reto, la organización ha desarrollado una **política medioambiental de aplicación a todas las actividades inherentes a la organización**, que generan o puedan generar algún tipo de impacto medioambiental incluida la emisión a la atmósfera de gases contaminantes, así como las acciones de medición y seguimiento utilizados por personal propio de las empresas del grupo o empresas externas subcontratadas dentro de las instalaciones de Eurofirms. También es aplicable a todos los centros de trabajo de la organización.

En base al compromiso medioambiental del grupo, que se materializa en la integración del medio ambiente en el gobierno de la organización y en el propio sistema de gestión global, el grupo realiza periódicamente **auditorías energéticas** de sus diferentes instalaciones. Con el objetivo de conocer y disponer de datos respecto los consumos energéticos y sus costes asociados, para identificar y caracterizar los factores que afectan a los citados consumos, y para una correcta detección y evaluación de las distintas oportunidades de ahorro que pudieran existir, las mejoras energéticas a introducir y otros beneficios potenciales asociados a los aspectos medioambientales.

En este sentido, se desarrollan las siguientes actuaciones:

- **Integración de criterios medioambientales** en los procesos de análisis de riesgos y toma de decisión de operaciones de inversión, en la gestión de la cadena de suministro, en la gestión de los inmuebles y en cualquier otro proceso que pueda ejercer impactos ambientales, energéticos y/o relacionados con el cambio climático.
- Desarrollo de servicios que contribuyan a la mejora de la gestión del **riesgo medioambiental**, del **consumo sostenible** de energía y de la **reducción de emisiones** de gases de efecto invernadero.
- Fomento de la **cultura y la conciencia medioambiental** entre su personal, proporcionando la formación necesaria en cada caso, promoviendo un mayor grado de sensibilidad, responsabilidad y concienciación sobre la necesidad de proteger y preservar el entorno. Lo que conlleva la necesidad que todos y cada uno de ellos desarrollen sus actividades de acuerdo a las normas y procedimientos medioambientales existentes.

- **Cumplimiento de la legislación vigente aplicable**, así como de otros compromisos adquiridos de forma voluntaria y adopción de medidas de mejora continua a través del desarrollo de un sistema integrado de gestión, que fije objetivos periódicos cuyo cumplimiento se verifique a través de las correspondientes auditorías, y que disponga de la información y los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos y metas anuales.
- Utilización de los recursos de manera racional para **reducir la huella ambiental**, mediante el control de los mismos, minimizando los consumos de agua, papel y energía, reduciendo la generación de residuos y favoreciendo su reciclado a través de la implantación de buenas prácticas medioambientales, energéticas y ecoeficientes, así como la promoción, de forma constante, de actividades de prevención de la contaminación, estableciendo objetivos para reducir progresivamente las emisiones y descargas de materiales nocivos al medioambiente, particularmente mediante la aplicación de las mejoras técnicas disponibles, cuando sea técnica y económicamente viable.
- Puesta de **recursos a disposición de los empleados** para que participen en el logro de los retos del grupo en relación a la gestión medioambiental, a la eficiencia energética y a los procesos de mitigación y adaptación al cambio climático, contribuyendo así al desarrollo sostenible.
- Desarrollo de actuaciones para lograr una mayor **concienciación** de la sociedad en aspectos medioambientales, energéticos y de cambio climático, a través de actividades de sensibilización y divulgación destinadas a colectivos diversos, así como con la integración de dichos aspectos en nuestra cadena de valor.
- **Coordinación** con nuestras empresas proveedoras y subcontratistas para garantizar que cumplan los principios de la política medioambiental de Eurofirms Group, mediante la adhesión a la misma.
- **Certificación** en normas de empresa que incluyan la gestión ambiental como parámetros de cumplimiento.

## 2.2. Identificación de las actividades con impacto medioambiental y acciones preventivas y de mejora

Debido a la actividad de las empresas de Eurofirms Group, dedicadas a ofrecer servicios relacionados con la gestión de personas, el impacto ambiental es mínimo y las correspondientes actuaciones de mejora se centran principalmente en los aspectos siguientes:

- Suministros: electricidad, agua y climatización.
- Consumibles: papel, tóner, etc.
- Vehículos

### Suministros

En nuestras instalaciones se han llevado a cabo una serie de medidas para optimizar, hacer más sostenible el consumo de energía y reducir el impacto medioambiental:

- Cambio de iluminación en toda la red de oficinas, sustituyendo todos los fluorescentes por iluminación LED.
- Aprovechamiento de la luz natural y uso racional de la iluminación.
- Instalación de placas solares en el edificio de servicios centrales.
- Otras actuaciones: zonificación de la iluminación, instalación de células fotosensibles, instalación de interruptores horarios y detectores de presencia.
- Mejora de la eficiencia energética en toda la red de delegaciones con la renovación de todos los equipos de aire acondicionado por equipos de bajo consumo y más eficientes en todas las instalaciones.
- Mantenimiento preventivo y revisiones de todas las instalaciones y las inspecciones según normativa de los equipos de climatización, electricidad y equipos contraincendios.
- Instalación de geotermia en servicios centrales para toda la climatización.
- Ajardinamiento en servicios centrales con sistema de riego con depósitos pluviales.
- Aprovechamiento de contenedores en toda la red de delegaciones para la recogida selectiva de residuos, documentación confidencial y tóners.

Por otro lado, mediante los datos de consumo proporcionados por las propias compañías suministradoras, se realiza seguimiento de los valores relativos a todos y cada uno de los centros de trabajo de la organización y se analizan las desviaciones al alza aplicando las medidas correctivas correspondientes.

## Consumibles

Al igual que en el caso de los suministros energéticos, a partir de los datos de facturación de los proveedores, se realiza un seguimiento periódico de los consumos y se analizan las desviaciones al alza aplicando las medidas correctivas correspondientes.

Por su relevancia, en el consumo de papel se hace especial incidencia para reducir, de manera global, el volumen consumido y proporcionar vías adecuadas para su reciclaje. Uno de nuestros principales objetivos es la reducción del consumo de papel, hasta poder llegar a eliminarlo por completo en un futuro próximo.

Esta medida consta de varias actuaciones y KPI:

- Concienciación interna y externa en la importancia de no imprimir documentación: e-mails, contratos y otra información.
- Formación a todos los colaboradores en materia de reducción, reutilización y reciclaje.
- Implementación de documentos digitales y utilización de firmas electrónicas en todos los casos que sea posible.
- Mejora continua y difusión de nuestra plataforma de firma electrónica de documentación, a través de la web y de la app Eurofirms.
- Archivo digital de documentación contractual (tanto de clientes como de trabajadores).
- Uso de papel reciclado para la documentación cuya impresión en papel sea imprescindible.
- App para el control horario, que elimina en su totalidad el uso de partes de hora de papel.
- Catálogos digitales: hemos eliminado cualquier catálogo o presentación en papel.
- Seguimiento del índice de documentación firmada electrónica y digitalmente versus la firmada en papel. (Gráfico 1)
- Seguimiento del índice de copias impresas en papel por parte del equipo. (Gráfico 2)

Gráfico 1: Evolución anual de contratos digitales

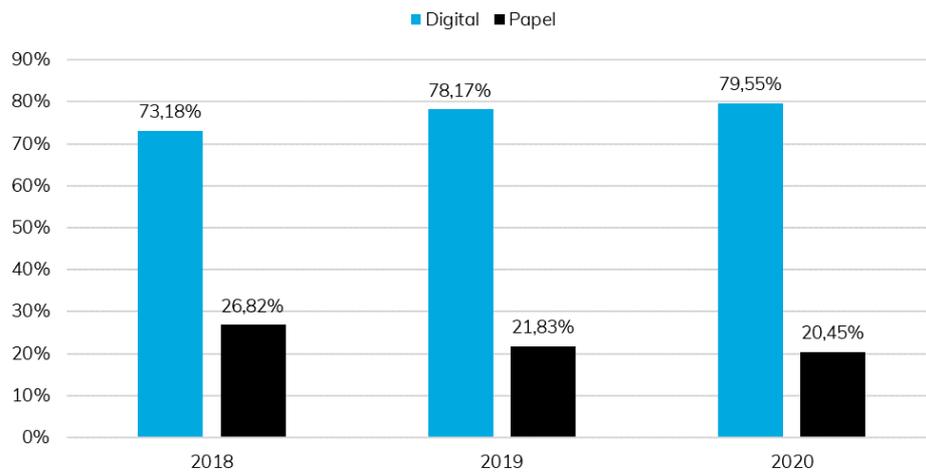
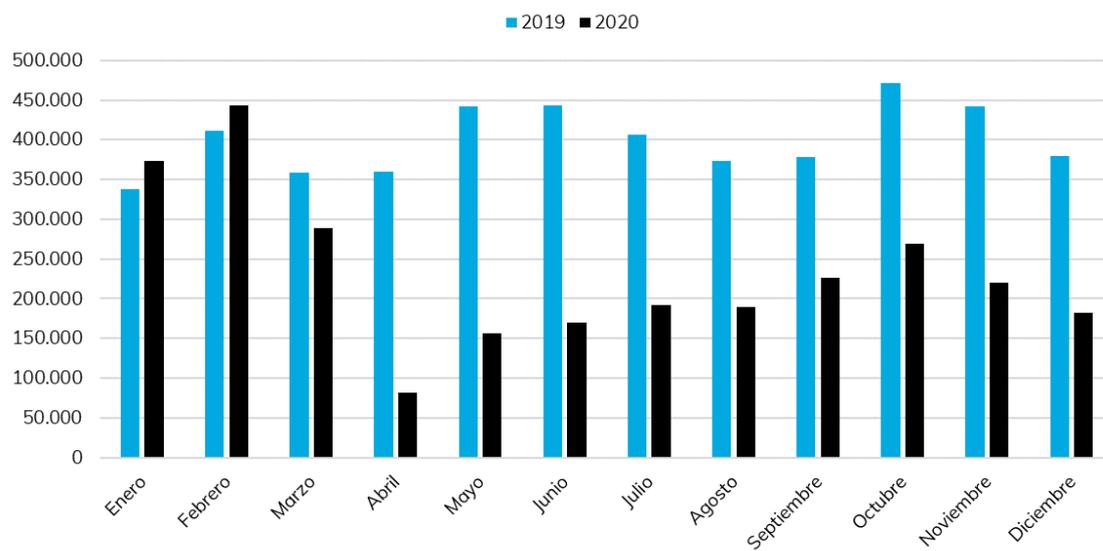


Gráfico 2: Reducción mensual de impresiones en papel



## Vehículos

Respecto a las emisiones de CO<sub>2</sub>, las principales emisiones proceden del consumo de combustible de la flota de vehículos.

La base de la flota de vehículos se localiza en Catalunya, si bien los mismos se distribuyen por las diferentes delegaciones.

Algunas de las medidas adoptadas para una mejor gestión energética de la flota de vehículos son las siguientes:

- Formación continuada para una conducción más eficiente.
- Instauración de políticas de mantenimiento periódico de los vehículos que permitan reducir o contener su impacto medioambiental.
- Renovación periódica de vehículos, substituyéndose por modelos menos contaminantes.
- Incorporación de modelos eléctricos en servicios centrales para valorar la renovación progresiva de la flota actual.

# 3. POLÍTICAS RELATIVAS A ASPECTOS SOCIALES Y LABORALES

### 3.1. Descripción general de la plantilla de Eurofirms Group

Eurofirms Group está formado por diferentes empresas que prestan servicios de recursos humanos de diferente naturaleza, con lo que la plantilla de personal se estructura de la siguiente manera:

- ✓ Personal de estructura de Eurofirms Group.
- ✓ Personal en misión, es decir, personas puestas a disposición del cliente a través de las empresas de trabajo temporal del grupo.
- ✓ Personal en servicio del cliente, es decir, personal que presta servicios a los clientes derivados de contratos de prestación de servicios de outsourcing.

#### 3.1.1. Análisis de la plantilla global

##### Distribución geográfica

|              | Plantilla media    |                      |                     |               |                    |                      |                     |               |
|--------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|
|              | 2020               |                      |                     |               | 2019               |                      |                     |               |
|              | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         |
| Nacional     | 10.978             | 1.702                | 590                 | <b>13.270</b> | 13.723             | 1.793                | 628                 | <b>16.144</b> |
| Portugal     | 1.642              | 12                   | 64                  | <b>1.718</b>  | 2.579              | 10                   | 78                  | <b>2.667</b>  |
| P. Bajos     | 0                  | 0                    | 3                   | <b>3</b>      | 0                  | 16                   | 4                   | <b>20</b>     |
| Chile        | 1.079              | 3                    | 8                   | <b>1.090</b>  | 95                 | 1                    | 8                   | <b>104</b>    |
| <b>Total</b> | <b>13.699</b>      | <b>1.717</b>         | <b>665</b>          | <b>16.081</b> | <b>16.397</b>      | <b>1.820</b>         | <b>718</b>          | <b>18.935</b> |

##### Distribución por género

|              | Plantilla media    |                      |                     |               |                    |                      |                     |               |
|--------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|
|              | 2020               |                      |                     |               | 2019               |                      |                     |               |
|              | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         |
| Hombres      | 7.931              | 683                  | 250                 | <b>8.864</b>  | 9.228              | 657                  | 273                 | <b>10.158</b> |
| Mujeres      | 5.768              | 1.034                | 415                 | <b>7.217</b>  | 7.169              | 1.163                | 445                 | <b>8.777</b>  |
| <b>Total</b> | <b>13.699</b>      | <b>1.717</b>         | <b>665</b>          | <b>16.081</b> | <b>16.397</b>      | <b>1.820</b>         | <b>718</b>          | <b>18.935</b> |

## Distribución por edades

|              | Plantilla media    |                      |                     |               |                    |                      |                     |               |
|--------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|
|              | 2020               |                      |                     |               | 2019               |                      |                     |               |
|              | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         |
| < 30 años    | 5.042              | 371                  | 221                 | <b>5.634</b>  | 5.923              | 330                  | 233                 | <b>6.486</b>  |
| 30 – 50 años | 6.196              | 961                  | 395                 | <b>7.552</b>  | 7.952              | 1.166                | 432                 | <b>9.550</b>  |
| > 50 años    | 2.461              | 385                  | 49                  | <b>2.895</b>  | 2.522              | 324                  | 52                  | <b>2.899</b>  |
| <b>Total</b> | <b>13.699</b>      | <b>1.717</b>         | <b>665</b>          | <b>16.081</b> | <b>16.397</b>      | <b>1.820</b>         | <b>718</b>          | <b>18.935</b> |

## Distribución por categorías profesionales

|                                  | Plantilla media    |                      |                     |               |                    |                      |                     |               |
|----------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|
|                                  | 2020               |                      |                     |               | 2019               |                      |                     |               |
|                                  | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         |
| Personal directivo               | 0                  | 3                    | 11                  | <b>14</b>     | 0                  | 3                    | 10                  | <b>13</b>     |
| Jefes y mandos intermedios       | 98                 | 168                  | 115                 | <b>381</b>    | 128                | 179                  | 128                 | <b>435</b>    |
| Técnicos especialistas           | 985                | 344                  | 417                 | <b>1.746</b>  | 1.025              | 442                  | 452                 | <b>1.919</b>  |
| Empleados de tipo administrativo | 1.712              | 55                   | 85                  | <b>1.852</b>  | 1.890              | 45                   | 94                  | <b>2.029</b>  |
| Comerciales y similares          | 212                | 90                   | 25                  | <b>327</b>    | 285                | 76                   | 19                  | <b>380</b>    |
| Personal subalterno              | 10.692             | 1.057                | 12                  | <b>11.761</b> | 13.069             | 1.075                | 15                  | <b>14.159</b> |
| <b>Total</b>                     | <b>13.699</b>      | <b>1.717</b>         | <b>665</b>          | <b>16.081</b> | <b>16.397</b>      | <b>1.820</b>         | <b>718</b>          | <b>18.935</b> |

## Distribución por tipos de contrato

|              | Plantilla media    |                      |                     |               |                    |                      |                     |               |
|--------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------|
|              | 2020               |                      |                     |               | 2019               |                      |                     |               |
|              | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         | Personal en misión | Personal outsourcing | Personal estructura | Total         |
| Indefinidos  | 0                  | 845                  | 488                 | <b>1.333</b>  | 0                  | 849                  | 525                 | <b>1.374</b>  |
| Temporales   | 13.699             | 872                  | 177                 | <b>14.748</b> | 16.397             | 971                  | 193                 | <b>17.561</b> |
| <b>Total</b> | <b>13.699</b>      | <b>1.717</b>         | <b>665</b>          | <b>16.081</b> | <b>16.397</b>      | <b>1.820</b>         | <b>718</b>          | <b>18.935</b> |

### 3.1.2. Análisis de la plantilla de estructura

#### Análisis de la temporalidad

La temporalidad del personal de estructura, segmentada por géneros presenta el detalle siguiente:

|              | Número de contratos |            |            |             |            |            |
|--------------|---------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
|              | 2020                |            |            | 2019        |            |            |
|              | Indefinidos         | Temporales | Total      | Indefinidos | Temporales | Total      |
| Hombres      | 158                 | 65         | <b>223</b> | 189         | 85         | <b>274</b> |
| Mujeres      | 363                 | 128        | <b>491</b> | 372         | 146        | <b>518</b> |
| <b>Total</b> | <b>521</b>          | <b>193</b> | <b>714</b> | <b>561</b>  | <b>231</b> | <b>792</b> |

Si la analizamos por edades:

|              | Número de contratos |            |            |             |            |            |
|--------------|---------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
|              | 2020                |            |            | 2019        |            |            |
|              | Indefinidos         | Temporales | Total      | Indefinidos | Temporales | Total      |
| < 30 años    | 85                  | 125        | <b>210</b> | 102         | 152        | <b>254</b> |
| 30 – 50 años | 388                 | 68         | <b>456</b> | 412         | 79         | <b>491</b> |
| > 50 años    | 48                  | 0          | <b>48</b>  | 47          | 0          | <b>47</b>  |
| <b>Total</b> | <b>521</b>          | <b>193</b> | <b>714</b> | <b>561</b>  | <b>231</b> | <b>792</b> |

Y finalmente, por categoría profesional:

|                                  | Número de contratos |            |            |             |            |            |
|----------------------------------|---------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
|                                  | 2020                |            |            | 2019        |            |            |
|                                  | Indefinidos         | Temporales | Total      | Indefinidos | Temporales | Total      |
| Personal directivo               | 11                  | 0          | <b>11</b>  | 10          | 0          | <b>10</b>  |
| Jefes y mandos intermedios       | 98                  | 12         | <b>110</b> | 102         | 18         | <b>120</b> |
| Técnicos especialistas           | 290                 | 98         | <b>388</b> | 315         | 108        | <b>423</b> |
| Empleados de tipo administrativo | 102                 | 75         | <b>177</b> | 111         | 95         | <b>206</b> |
| Comerciales y similares          | 12                  | 5          | <b>17</b>  | 15          | 7          | <b>22</b>  |
| Personal subalterno              | 8                   | 3          | <b>11</b>  | 8           | 3          | <b>11</b>  |
| <b>Total</b>                     | <b>521</b>          | <b>193</b> | <b>714</b> | <b>561</b>  | <b>231</b> | <b>792</b> |

En 2020, el 73% de los contratos eran de tipo indefinido frente al 71% del año anterior.

Si analizamos la temporalidad por franjas de edad, se observa que la edad de los empleados contratados es una variable que puede influir en el tipo de contrato, observando que el colectivo de menos de 30 años es más abierto a la contratación temporal.

### Tipos de contrato por jornada laboral

Por género:

|              | Número de contratos |                 |            |                  |                 |            |
|--------------|---------------------|-----------------|------------|------------------|-----------------|------------|
|              | 2020                |                 |            | 2019             |                 |            |
|              | Jornada completa    | Jornada parcial | Total      | Jornada completa | Jornada parcial | Total      |
| Hombres      | 208                 | 15              | <b>223</b> | 252              | 22              | <b>274</b> |
| Mujeres      | 465                 | 26              | <b>491</b> | 483              | 35              | <b>518</b> |
| <b>Total</b> | <b>673</b>          | <b>41</b>       | <b>714</b> | <b>735</b>       | <b>57</b>       | <b>792</b> |

Por edades:

|              | Número de contratos |                 |            |                  |                 |            |
|--------------|---------------------|-----------------|------------|------------------|-----------------|------------|
|              | 2020                |                 |            | 2019             |                 |            |
|              | Jornada completa    | Jornada parcial | Total      | Jornada completa | Jornada parcial | Total      |
| < 30 años    | 200                 | 10              | <b>210</b> | 236              | 18              | <b>254</b> |
| 30 – 50 años | 425                 | 31              | <b>456</b> | 452              | 39              | <b>491</b> |
| > 50 años    | 48                  | 0               | <b>48</b>  | 47               | 0               | <b>47</b>  |
| <b>Total</b> | <b>673</b>          | <b>41</b>       | <b>714</b> | <b>735</b>       | <b>57</b>       | <b>792</b> |

Por categorías profesionales:

|                                  | Número de contratos |                 |            |                  |                 |            |
|----------------------------------|---------------------|-----------------|------------|------------------|-----------------|------------|
|                                  | 2020                |                 |            | 2019             |                 |            |
|                                  | Jornada completa    | Jornada parcial | Total      | Jornada completa | Jornada parcial | Total      |
| Personal directivo               | 11                  | 0               | 11         | 10               | 0               | 10         |
| Jefes y mandos intermedios       | 108                 | 2               | 110        | 115              | 5               | 120        |
| Técnicos especialistas           | 372                 | 16              | 388        | 398              | 25              | 423        |
| Empleados de tipo administrativo | 160                 | 17              | 177        | 184              | 22              | 206        |
| Comerciales y similares          | 15                  | 2               | 17         | 20               | 2               | 22         |
| Personal subalterno              | 7                   | 4               | 11         | 8                | 3               | 11         |
| <b>Total</b>                     | <b>673</b>          | <b>41</b>       | <b>714</b> | <b>735</b>       | <b>57</b>       | <b>792</b> |

Analizando los contratos según el tipo de jornada, observamos que la mayoría de los contratos son a tiempo completo, con un porcentaje del 94%.

Si analizamos los contratos a tiempo parcial, se observa que son las mujeres quienes más demandan este tipo de contrato, representando el 63% en el año 2020.

La franja de edad predominante para los contratos con jornada parcial es entre los 30 y los 50 años.

### Niveles salariales

A continuación analizamos los niveles salariales del personal de estructura teniendo en consideración la segmentación siguiente:

#### Por categoría profesional y género - Brecha salarial

En el análisis de la remuneración media anual entre hombres y mujeres por categoría profesional se considera también el análisis de la brecha salarial.

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Se ha tenido en cuenta el salario fijo.

El resultado es el siguiente:

|                                  | 2020                |                     |                     |                     |                 |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
|                                  | Hombres             |                     | Mujeres             |                     | Brecha salarial |
|                                  | Salario medio anual | Número de empleados | Salario medio anual | Número de empleados |                 |
| Personal directivo               | 93.345              | 7                   | 72.500              | 4                   | 22,33%          |
| Jefes y mandos intermedios       | 33.553              | 26                  | 33.515              | 74                  | -5,85%          |
| Técnicos especialistas           | 32.100              | 119                 | 26.250              | 240                 | 18,22%          |
| Empleados de tipo administrativo | 16.741              | 56                  | 16.883              | 111                 | -0,85%          |
| Comerciales y similares          | 29.000              | 7                   | 27.446              | 10                  | 5,36%           |
| Personal subalterno              | 16.100              | 4                   | 15.500              | 7                   | 3,73%           |
| <b>Total</b>                     |                     | <b>219</b>          |                     | <b>446</b>          |                 |

|                                  | 2019                |                     |                     |                     |                 |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
|                                  | Hombres             |                     | Mujeres             |                     | Brecha salarial |
|                                  | Salario medio anual | Número de empleados | Salario medio anual | Número de empleados |                 |
| Personal directivo               | 92.445              | 7                   | 71.775              | 3                   | 22,36%          |
| Jefes y mandos intermedios       | 33.218              | 34                  | 35.160              | 85                  | -5,85%          |
| Técnicos especialistas           | 31.779              | 125                 | 25.988              | 261                 | 18,22%          |
| Empleados de tipo administrativo | 16.573              | 76                  | 16.715              | 94                  | -0,85%          |
| Comerciales y similares          | 28.710              | 8                   | 27.172              | 14                  | 5,36%           |
| Personal subalterno              | 15.939              | 4                   | 15.345              | 7                   | 3,73%           |
| <b>Total</b>                     |                     | <b>254</b>          |                     | <b>464</b>          |                 |

Se ha considerado como personal directivo, aquellas personas que ejercen funciones relativas a la misión principal del grupo (planificación, liderazgo y gestión de las distintas líneas de negocio...), llevando a cabo sus funciones de forma autónoma, con total transparencia y plena responsabilidad.

Los niveles salariales del personal de estructura muestran una clara diferencia del personal directivo respecto de la plantilla de Eurofirms Group. La mayor parte de los contratados forman parte del grupo de técnicos especialistas, repartidos por las diferentes empresas de Eurofirms Group.

En cuanto a los administradores de las diferentes sociedades del grupo, así como de la sociedad dominante, se han considerado dentro de la categoría "Personal directivo". Ninguno de los administradores percibe retribución alguna por ostentar este cargo.

Por edades:

|              | Salario medio anual |           |
|--------------|---------------------|-----------|
|              | 2020                | 2019      |
| < 30 años    | 18.543,03           | 18.351,55 |
| 30 – 50 años | 31.711,27           | 31.374,01 |
| > 50 años    | 25.946,11           | 25.676,85 |

Por categoría profesional:

|                                  | Salario medio anual |           |
|----------------------------------|---------------------|-----------|
|                                  | 2020                | 2019      |
| Personal directivo               | 82.045,22           | 80.925,14 |
| Jefes y mandos intermedios       | 34.534,34           | 34.178,98 |
| Técnicos especialistas           | 29.175,00           | 28.853,25 |
| Empleados de tipo administrativo | 16.812,10           | 16.613,97 |
| Comerciales y similares          | 28.223,00           | 27.840,77 |
| Personal subalterno              | 15.800,33           | 15.622,45 |

### 3.1.3. Análisis de la plantilla de personal en misión y en servicio a cliente

#### Análisis de la temporalidad

Por género:

|              | Número medio de contratos 2020 |               |               |                      |              |              |
|--------------|--------------------------------|---------------|---------------|----------------------|--------------|--------------|
|              | Personal en misión             |               |               | Personal outsourcing |              |              |
|              | Indefinidos                    | Temporales    | Total         | Indefinidos          | Temporales   | Total        |
| Hombres      | 0                              | 11.432        | <b>11.432</b> | 615                  | 912          | <b>1.527</b> |
| Mujeres      | 0                              | 10.042        | <b>10.042</b> | 822                  | 1.103        | <b>1.925</b> |
| <b>Total</b> | <b>0</b>                       | <b>21.474</b> | <b>21.474</b> | <b>1.437</b>         | <b>2.015</b> | <b>3.452</b> |

|              | Número medio de contratos 2019 |               |               |                      |              |              |
|--------------|--------------------------------|---------------|---------------|----------------------|--------------|--------------|
|              | Personal en misión             |               |               | Personal outsourcing |              |              |
|              | Indefinidos                    | Temporales    | Total         | Indefinidos          | Temporales   | Total        |
| Hombres      | 0                              | 13.842        | <b>13.842</b> | 635                  | 1.122        | <b>1.757</b> |
| Mujeres      | 0                              | 11.597        | <b>11.597</b> | 792                  | 1.315        | <b>2.107</b> |
| <b>Total</b> | <b>0</b>                       | <b>25.439</b> | <b>25.439</b> | <b>1.427</b>         | <b>2.437</b> | <b>3.864</b> |

Por edades:

|              | Número medio de contratos 2020 |               |               |                      |              |              |
|--------------|--------------------------------|---------------|---------------|----------------------|--------------|--------------|
|              | Personal en misión             |               |               | Personal outsourcing |              |              |
|              | Indefinidos                    | Temporales    | Total         | Indefinidos          | Temporales   | Total        |
| < 30 años    | 0                              | 6.885         | <b>6.885</b>  | 526                  | 781          | <b>1.307</b> |
| 30 – 50 años | 0                              | 11.459        | <b>11.459</b> | 770                  | 912          | <b>1.682</b> |
| > 50 años    | 0                              | 3.310         | <b>3.130</b>  | 141                  | 322          | <b>463</b>   |
| <b>Total</b> | <b>0</b>                       | <b>21.474</b> | <b>21.474</b> | <b>1.437</b>         | <b>2.015</b> | <b>3.452</b> |

|              | Número medio de contratos 2019 |               |               |                      |              |              |
|--------------|--------------------------------|---------------|---------------|----------------------|--------------|--------------|
|              | Personal en misión             |               |               | Personal outsourcing |              |              |
|              | Indefinidos                    | Temporales    | Total         | Indefinidos          | Temporales   | Total        |
| < 30 años    | 0                              | 8.067         | 8.067         | 516                  | 903          | <b>1.419</b> |
| 30 – 50 años | 0                              | 13.520        | 13.520        | 759                  | 1.129        | <b>1.888</b> |
| > 50 años    | 0                              | 3.852         | 3.852         | 152                  | 405          | <b>557</b>   |
| <b>Total</b> | <b>0</b>                       | <b>25.439</b> | <b>25.439</b> | <b>1.427</b>         | <b>2.437</b> | <b>3.864</b> |

Por categoría profesional:

|                                  | Número medio de contratos 2020 |               |               |                      |              |              |
|----------------------------------|--------------------------------|---------------|---------------|----------------------|--------------|--------------|
|                                  | Personal en misión             |               |               | Personal outsourcing |              |              |
|                                  | Indefinidos                    | Temporales    | Total         | Indefinidos          | Temporales   | Total        |
| Jefes y mandos intermedios       | 0                              | 318           | 318           | 123                  | 42           | 165          |
| Técnicos especialistas           | 0                              | 2.845         | 2.845         | 384                  | 288          | 672          |
| Empleados de tipo administrativo | 0                              | 3.548         | 3.548         | 125                  | 145          | 270          |
| Comerciales y similares          | 0                              | 988           | 988           | 112                  | 139          | 251          |
| Personal subalterno              | 0                              | 13.775        | 13.775        | 693                  | 1.401        | 2.094        |
| <b>Total</b>                     | <b>0</b>                       | <b>21.474</b> | <b>21.474</b> | <b>1.437</b>         | <b>2.015</b> | <b>3.452</b> |

|                                  | Número medio de contratos 2019 |               |               |                      |              |              |
|----------------------------------|--------------------------------|---------------|---------------|----------------------|--------------|--------------|
|                                  | Personal en misión             |               |               | Personal outsourcing |              |              |
|                                  | Indefinidos                    | Temporales    | Total         | Indefinidos          | Temporales   | Total        |
| Jefes y mandos intermedios       | 0                              | 398           | 398           | 131                  | 98           | 229          |
| Técnicos especialistas           | 0                              | 3.254         | 3.254         | 368                  | 325          | 693          |
| Empleados de tipo administrativo | 0                              | 4.125         | 4.125         | 132                  | 165          | 297          |
| Comerciales y similares          | 0                              | 1.105         | 1.105         | 105                  | 155          | 260          |
| Personal subalterno              | 0                              | 16.557        | 16.557        | 691                  | 1.694        | 2.385        |
| <b>Total</b>                     | <b>0</b>                       | <b>25.439</b> | <b>25.439</b> | <b>1.427</b>         | <b>2.437</b> | <b>3.864</b> |

## Tipos de contrato por jornada laboral

### Por género:

| Número medio de contratos 2020 |                    |                 |               |                      |                 |              |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|----------------------|-----------------|--------------|
|                                | Personal en misión |                 |               | Personal outsourcing |                 |              |
|                                | Jornada completa   | Jornada parcial | Total         | Jornada completa     | Jornada parcial | Total        |
| Hombres                        | 9.845              | 1.587           | <b>11.432</b> | 845                  | 682             | <b>1.527</b> |
| Mujeres                        | 7.958              | 2.084           | <b>10.042</b> | 1.022                | 903             | <b>1.925</b> |
| <b>Total</b>                   | <b>17.803</b>      | <b>3.671</b>    | <b>21.474</b> | <b>1.867</b>         | <b>1.585</b>    | <b>3.452</b> |

| Número medio de contratos 2019 |                    |                 |               |                      |                 |              |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|----------------------|-----------------|--------------|
|                                | Personal en misión |                 |               | Personal outsourcing |                 |              |
|                                | Jornada completa   | Jornada parcial | Total         | Jornada completa     | Jornada parcial | Total        |
| Hombres                        | 11.154             | 2.688           | <b>13.842</b> | 989                  | 768             | <b>1.757</b> |
| Mujeres                        | 9.075              | 2.522           | <b>11.597</b> | 1.158                | 949             | <b>2.107</b> |
| <b>Total</b>                   | <b>20.229</b>      | <b>5.210</b>    | <b>25.439</b> | <b>2.147</b>         | <b>1.717</b>    | <b>3.864</b> |

### Por edades:

| Número medio de contratos 2020 |                    |                 |               |                      |                 |              |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|----------------------|-----------------|--------------|
|                                | Personal en misión |                 |               | Personal outsourcing |                 |              |
|                                | Jornada completa   | Jornada parcial | Total         | Jornada completa     | Jornada parcial | Total        |
| < 30 años                      | 5.033              | 1.852           | <b>6.885</b>  | 667                  | 640             | <b>1.307</b> |
| 30 – 50 años                   | 10.045             | 1.414           | <b>11.459</b> | 949                  | 733             | <b>1.682</b> |
| > 50 años                      | 2.725              | 405             | <b>3.130</b>  | 251                  | 212             | <b>465</b>   |
| <b>Total</b>                   | <b>17.803</b>      | <b>3.671</b>    | <b>21.474</b> | <b>1.867</b>         | <b>1.585</b>    | <b>3.452</b> |

| Número medio de contratos 2019 |                    |                 |               |                      |                 |              |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|----------------------|-----------------|--------------|
|                                | Personal en misión |                 |               | Personal outsourcing |                 |              |
|                                | Jornada completa   | Jornada parcial | Total         | Jornada completa     | Jornada parcial | Total        |
| < 30 años                      | 5.859              | 2.208           | <b>8.067</b>  | 730                  | 689             | <b>1.419</b> |
| 30 – 50 años                   | 12.025             | 1.495           | <b>13.520</b> | 1.105                | 783             | <b>1.888</b> |
| > 50 años                      | 2.345              | 1.507           | <b>3.852</b>  | 312                  | 245             | <b>557</b>   |
| <b>Total</b>                   | <b>20.229</b>      | <b>5.210</b>    | <b>25.439</b> | <b>2.147</b>         | <b>1.717</b>    | <b>3.864</b> |

Por categoría profesional:

|                                  | Número medio de contratos 2020 |                 |               |                      |                 |              |
|----------------------------------|--------------------------------|-----------------|---------------|----------------------|-----------------|--------------|
|                                  | Personal en misión             |                 |               | Personal outsourcing |                 |              |
|                                  | Jornada completa               | Jornada parcial | Total         | Jornada completa     | Jornada parcial | Total        |
| Jefes y mandos intermedios       | 318                            | 0               | <b>318</b>    | 162                  | 0               | <b>162</b>   |
| Técnicos especialistas           | 1.825                          | 1.020           | <b>2.845</b>  | 302                  | 370             | <b>672</b>   |
| Empleados de tipo administrativo | 1.912                          | 1.636           | <b>3.548</b>  | 158                  | 112             | <b>270</b>   |
| Comerciales y similares          | 912                            | 76              | <b>988</b>    | 169                  | 82              | <b>251</b>   |
| Personal subalterno              | 12.836                         | 939             | <b>13.775</b> | 1.073                | 1.021           | <b>2.094</b> |
| <b>Total</b>                     | <b>17.803</b>                  | <b>3.671</b>    | <b>21.474</b> | <b>1.864</b>         | <b>1.585</b>    | <b>3.449</b> |

|                                  | Número medio de contratos 2019 |                 |               |                      |                 |              |
|----------------------------------|--------------------------------|-----------------|---------------|----------------------|-----------------|--------------|
|                                  | Personal en misión             |                 |               | Personal outsourcing |                 |              |
|                                  | Jornada completa               | Jornada parcial | Total         | Jornada completa     | Jornada parcial | Total        |
| Jefes y mandos intermedios       | 393                            | 5               | <b>398</b>    | 229                  | 0               | <b>229</b>   |
| Técnicos especialistas           | 1.942                          | 1.312           | <b>3.254</b>  | 318                  | 375             | <b>693</b>   |
| Empleados de tipo administrativo | 2.098                          | 2.027           | <b>4.125</b>  | 172                  | 125             | <b>297</b>   |
| Comerciales y similares          | 985                            | 120             | <b>1.105</b>  | 172                  | 88              | <b>260</b>   |
| Personal subalterno              | 14.811                         | 1.746           | <b>16.557</b> | 1.256                | 1.129           | <b>2.385</b> |
| <b>Total</b>                     | <b>20.229</b>                  | <b>5.210</b>    | <b>25.439</b> | <b>2.147</b>         | <b>1.717</b>    | <b>3.864</b> |

## Niveles salariales

### Por categoría profesional y género - Brecha salarial

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Se ha tenido en cuenta el salario fijo.

|                                  | Salario medio anual 2020 |                     |                     |                     |                 |                      |                     |                     |                     |                 |
|----------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
|                                  | Personal en misión       |                     |                     |                     |                 | Personal outsourcing |                     |                     |                     |                 |
|                                  | Hombres                  |                     | Mujeres             |                     | Brecha salarial | Hombres              |                     | Mujeres             |                     | Brecha salarial |
|                                  | Salario medio anual      | Número de empleados | Salario medio anual | Número de empleados |                 | Salario medio anual  | Número de empleados | Salario medio anual | Número de empleados |                 |
| Jefes y mandos intermedios       | 23.245,92                | 198                 | 21.075,03           | 120                 | -10,30%         | 24.962,45            | 90                  | 22.615,88           | 75                  | -10,38%         |
| Técnicos especialistas           | 17.992,52                | 1678                | 16.497,50           | 1167                | -9,06%          | 16.985,44            | 348                 | 16.549,21           | 324                 | -2,64%          |
| Empleados de tipo administrativo | 16.111,44                | 1912                | 16.240,33           | 1636                | 0,79%           | 15.845,14            | 128                 | 15.647,98           | 142                 | -1,26%          |
| Comerciales y similares          | 18.727,26                | 615                 | 19.135,07           | 373                 | 2,13%           | 17.214,52            | 72                  | 16.935,52           | 179                 | -1,65%          |
| Personal subalterno              | 16.275,71                | 7029                | 16.211,45           | 6746                | -0,40%          | 15.288,25            | 889                 | 15.492,25           | 1205                | 1,32%           |

|                                  | Salario medio anual 2020 |                     |                     |                     |                 |                      |                     |                     |                     |                 |
|----------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
|                                  | Personal en misión       |                     |                     |                     |                 | Personal outsourcing |                     |                     |                     |                 |
|                                  | Hombres                  |                     | Mujeres             |                     | Brecha salarial | Hombres              |                     | Mujeres             |                     | Brecha salarial |
|                                  | Salario medio anual      | Número de empleados | Salario medio anual | Número de empleados |                 | Salario medio anual  | Número de empleados | Salario medio anual | Número de empleados |                 |
| Jefes y mandos intermedios       | 21.912,35                | 265                 | 19.806,02           | 133                 | -10,63%         | 23.805,59            | 132                 | 21.311,75           | 97                  | -11,70%         |
| Técnicos especialistas           | 16.940,81                | 1845                | 15.540,26           | 1409                | -9,01%          | 16.012,55            | 360                 | 15.598,52           | 333                 | -2,65%          |
| Empleados de tipo administrativo | 15.182,53                | 1985                | 15.305,94           | 2140                | 0,81%           | 14.918,64            | 139                 | 14.740,88           | 158                 | -1,21%          |
| Comerciales y similares          | 17.614,05                | 725                 | 18.020,27           | 380                 | 2,25%           | 16.215,81            | 112                 | 15.932,45           | 148                 | -1,78%          |
| Personal subalterno              | 15.330,30                | 9022                | 15.200,76           | 7535                | -0,85%          | 14.413,22            | 1014                | 14.588,16           | 1371                | 1,20%           |

## 3.2. Políticas de promoción de igualdad de género y de integración social

### 3.2.1. Plan de igualdad

Ver Plan de igualdad: [www.eurofirmsgroup.com/plan-de-igualdad](http://www.eurofirmsgroup.com/plan-de-igualdad)

Eurofirms Group dispone del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo la igualdad una parte intrínseca de nuestra forma de pensar y actuar.

Este plan de igualdad se aplica en todas las empresas y centros de Eurofirms Group en el territorio español y a la totalidad de su equipo, así como en todos aquellos que se creen en un futuro.

Nuestro propósito para los próximos 4 años con el desarrollo de este segundo plan es convertirnos en un referente en el mercado de la gestión de personas influyendo para dar continuidad y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como promover un espacio de trabajo donde no exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Por ello todas las personas que forma parte de Eurofirms Group reafirman su compromiso y se comprometen a velar por la aplicación de este principio en su ámbito laboral propio como agentes de cambio en nuestros clientes, proveedores y todos aquellos grupos de interés.

Para ello realizamos un exhaustivo análisis tanto objetivo como subjetivo de todos los ámbitos de actuación sin excepción:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Promoción profesional
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención de acoso sexual y por razones de sexo
- Lenguaje no sexista y discriminatorio

Estas son las conclusiones principales en aquellos ámbitos más relevantes:

### 3.2.1.1. Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo evaluadas por la comisión no detectan situaciones de discriminación en este ámbito. Es cierto y en esta materia, que el sector donde desarrolla su actividad existe de forma predominante una mayor presencia femenina, si bien, desde la gestión de vacantes existe una tendencia a equilibrar el talento con la presencia paritaria de ambos sexos. A pesar de ello, en algunos centros de trabajo se identifican distintos puestos ocupados exclusivamente por personas de sexo femenino y/o masculino.

En el análisis detallado de la plantilla por puesto se han identificado posiciones en las cuales se debe promover una acción positiva para equilibrar la representación de ambos sexos.

Existe una política contractual orientada a priorizar contratos de larga duración a temporales. Y encontramos una inexistencia de discriminación en la tipología de contratos en hombres y mujeres, ya que se ofrecen las mismas condiciones laborales.

Aun así, vamos a mejorar la automatización de los datos relacionados con las condiciones laborales para facilitar su análisis y mejorar la comunicación de los beneficios sociales de los que dispone la organización.

### 3.2.1.2. Acceso a la organización

La comisión no ha observado situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a la organización.

Con un modelo de gestión del talento basado en competencias, las personas candidatas se evalúan estrictamente en base al cumplimiento de estas.

Las vacantes son publicadas siempre con lenguaje inclusivo y especificando las competencias necesarias para el desarrollo de la función.

Evaluando el histórico de contrataciones, si bien la incorporación de talento ha sido de mayor presencia femenina, sí que se ha recortado la distancia, con una tendencia en favor de una mayor paridad, a pesar de ser un sector altamente feminizado.

Existe una política de selección orientada a incorporar indiferentemente hombres o mujeres sin hacer diferencias en las condiciones iniciales entre hombres y mujeres.

Desde el área People se trabaja con una política contractual orientada a ofrecer estabilidad al personal de estructura a través de contratos de larga duración.

Sin embargo, vamos a trabajar para equilibrar la plantilla en puestos infrarrepresentados por hombres o por mujeres.

### 3.2.1.3. Área de formación interna y/o continua

La comisión no ha detectado situaciones que impliquen algún tipo de discriminación de acuerdo con las políticas de formación interna, pero sí ha detectado algunas mejoras sustanciales en los procesos de acceso a la formación que permitan mayor transparencia y oportunidad en el desarrollo de las acciones formativas, por puesto de trabajo y/o colectivos profesionales.

Eurofirms Group es una empresa orientada al talento y promueve su desarrollo a través de un plan formativo, si bien se requiere mayor divulgación y transparencia sobre este.

No se observan diferencias sustanciales por sexos en el desarrollo de las acciones formativas, cuya tendencia es la misma de acuerdo con la presencia porcentual de plantilla por sexo.

La comisión cree necesario realizar un mayor número de horas de formación en materia de igualdad y adaptada al rol de desempeño.

Desde la organización se trabaja con el reto principal de dotar a las personas del conocimiento profesional y personal necesario para desarrollar su trabajo con éxito y se está desarrollando la Universidad Corporativa de Eurofirms Group.

A pesar de todo, estamos trabajando para mejorar el protocolo de formación interna que nos permita garantizar la no discriminación en el acceso a los recursos formativos a cualquier persona trabajadora de acuerdo con su puesto de trabajo.

### 3.2.1.4. Área de promoción y desarrollo profesional

Siguiendo con el modelo de gestión de personas desarrollado en Eurofirms Group, la promoción y el desarrollo profesional siguen los mismos principios ya comentados en el apartado de acceso a la organización, siempre basados en criterios de competencias para el puesto.

No se han observado situaciones de discriminación en este ámbito, especialmente por el hecho que la existencia de mayor presencia de personas de sexo femenino son lógicamente las personas con mayor número de promociones, de acuerdo con la tendencia de su participación en la plantilla.

No se ha identificado ningún tipo de discriminación con respecto a las candidaturas objeto de promoción vinculadas a ningún tipo de situación familiar específica. Este ámbito no se tiene en consideración, solo exclusivamente los factores de competencias evaluables.

Destacaríamos que existe una política de promoción de abajo-arriba que permite a las personas que ocupan los puestos con categorías inferiores crecer profesionalmente en la organización. Con un trato confidencial de las promociones, sin comunicación al superior directo hasta su resolución para potenciar el crecimiento profesional de la persona.

De todos modos, vamos a seguir trabajando para garantizar que el protocolo de promoción interna y la publicación de todas las ofertas lleguen a la totalidad de la organización para asegurar la mejora profesional en igualdad de oportunidades.

### 3.2.1.5. Retribución

La evaluación de la política retributiva por parte de la comisión ha determinado de forma genérica la inexistencia de discriminación alguna por razón de sexo u cualquier otro tipo.

La política salarial está claramente identificada por puesto de trabajo de acuerdo con la valoración interna que la empresa realiza sobre el mismo, y de acuerdo con el plan de carrera que la persona desarrolle internamente.

Asimismo, la comisión ha evaluado el estado de la brecha salarial actual y ha considerado que, si bien es inferior a la media nacional, todavía existe un ámbito de mejora sustancial en este campo. Para ello, dentro del marco del plan de acción se realizará un seguimiento y un análisis detallado continuo en el tiempo para intentar reducirlo.

#### Área de tiempo de trabajo y corresponsabilidad

El actual modelo de gestión del tiempo y corresponsabilidad desarrollado en Eurofirms Group permite un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar ya que se fomenta la autorresponsabilidad de las personas trabajadoras.

No se han identificado situaciones diferenciales según sexo en el uso de permisos y flexibilidad horario entre las personas trabajadoras.

Las medidas de conciliación y flexibilidad permiten adaptaciones horarias en la prestación de servicios sin necesidad de acudir a la reducción horaria para poder gestionar de forma óptima la conciliación familiar. Medidas complementarias de teletrabajo, así como adaptación flexible a las distintas circunstancias familiares permiten una compatibilidad de responsabilidades.

Hay que destacar que Eurofirms Group dispone de una política de tiempo de trabajo que impide programar reuniones a partir de las 18h y cierra la conexión al servidor a partir de las 20h y los fines de semana. Además de un Servicio de guardia, formado y remunerado para canalizar las peticiones de clientes y personas trabajadoras para garantizar la desconexión tecnológica del personal de la organización.

No obstante, vamos a seguir trabajando para acompañar a las personas de la organización en su evolución personal y asesorarles para que puedan acogerse a las medidas de conciliación independientemente de si son hombres o mujeres, de acuerdo con los objetivos del plan.

### 3.2.1.6. Comunicación no sexista

La existencia de un área interna de comunicación, cuya función entre otras es cuidar el contenido y la forma de lo que se comunica, acorde siempre con los valores de la empresa, permite garantizar que toda comunicación que se realiza interna y externamente cumple los requisitos de una comunicación no sexista.

A pesar de cuidar de forma excelente la comunicación a través de un uso del lenguaje neutro, la comisión considera que un punto de excelencia sería la mejora en el desarrollo de las competencias en comunicación no sexista entre las personas trabajadoras.

Aun así, vamos a trabajar todavía más para fomentar conciencia en relación con la comunicación no sexista, dotando de información al equipo y eliminado cualquier documento sensible de serlo de acuerdo con los objetivos del plan.

### 3.2.1.7. Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

La existencia del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo desde 2013 garantiza la aplicación correcta de los controles y formas de actuación ante posibles hechos objeto de denuncia.

La inexistencia de denuncias a lo largo de estos años no ha hecho necesaria la puesta en funcionamiento del protocolo.

La comisión considera que en este ámbito la situación es óptima, si bien, promover una mayor divulgación de este a todos los trabajadores mejoraría el conocimiento y su divulgación.

Siguiendo la política de empresa en materia de prevención del acoso sexual o razón de sexo, se está actualizando el protocolo de actuación para continuar con la labor de sensibilización de acuerdo con los objetivos del plan.

### 3.2.2. Políticas de integración social

Eurofirms Group es una organización plenamente comprometida con la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión social. Para ello, cuenta con la Fundación Eurofirms, dedicada a la inserción laboral de personas con discapacidad, que también colabora con otras entidades que trabajan con el resto de los colectivos en riesgo.

Fundación Eurofirms ha cerrado el ejercicio 2020 con 684 inserciones laborales de personas con discapacidad en 273 empresas, incrementando así un 3% sus resultados respecto a 2019. La entidad consolida de esta forma el crecimiento que lleva experimentando desde su creación en 2008 y afianza su misión integrando laboralmente a personas con discapacidad.

En cuanto a los sectores que más emplean a personas con discapacidad a través de Fundación Eurofirms cabe destacar la logística, la producción y el telemarketing. Entre ellos, las posiciones más demandadas han sido las de carga y descarga de almacén, preparación de pedidos, personas operarias de envasado y producción, así como la atención al cliente y venta telefónica.

El acceso al mercado laboral por parte de las personas con discapacidad es todavía un reto que necesita de la sensibilización y la implicación de los principales actores públicos y privados. Su exclusión afecta a un colectivo que comprende a más de 1.800.000 personas en edad activa, y que la pandemia ha golpeado con más fuerza que nunca. Según los datos acumulados del tercer trimestre de 2020, publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal, las contrataciones han caído un 32%, rompiendo drásticamente el aumento de los últimos ocho años.

En 2020, el número de candidatos con discapacidad en la bolsa de empleo de Fundación Eurofirms ha experimentado un aumento del 43%. Ante estos síntomas de crisis ocupacional, la entidad ha reforzado sus programas y ha puesto en marcha diferentes acciones para mejorar la empleabilidad en un año que se prevé con muchas dificultades para un colectivo con más riesgo de exclusión que nunca. En este sentido, Fundación Eurofirms considera clave la formación, la sensibilización y la accesibilidad para conseguir que más personas con discapacidad no solo consigan un empleo, sino también un entorno laboral que les asegure una verdadera inclusión, permitiéndoles así aportar valor a través de sus capacidades.

Asimismo, el número de empleados con discapacidad en estructura es de 16 personas en 2020.

Realizamos la adecuación de nuestras instalaciones teniendo en cuenta la normativa legal de accesibilidad para garantizar la igualdad de oportunidades y el trato adecuado a todas las personas que se relacionan con la organización, como parte de la política de la empresa.

### 3.3. Mantenimiento de unas condiciones justas de trabajo

En materia de contratación laboral nuestras empresas cumplen la normativa vigente. Como ha podido apreciarse en el análisis de la plantilla (punto 3.1.2) la mayor parte del equipo de estructura dispone de contratos fijos, siendo la política del grupo la de incrementar este porcentaje de manera sostenida.

En el momento de la incorporación a Eurofirms Group, todos los trabajadores reciben el “Manual de Acogida” en el que se informa de las políticas asumidas por el grupo y sus responsabilidades, que son estas:

- Correcta utilización de los materiales y equipos de trabajo entregados por el grupo.
- Respeto a las instrucciones de seguridad y señalización realizadas por el grupo.
- Mantenimiento de un nivel de orden y limpieza en el entorno de trabajo.
- Responsabilidad sobre el propio entorno de trabajo y el de los compañeros.
- Información acerca del plan de emergencia.
- Información sobre la política ética, de calidad y de medioambiente seguida por Eurofirms Group.

### 3.4. Políticas de salud y seguridad laboral

Eurofirms Group asume como prioritaria la preocupación por la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, contando con el correspondiente plan de prevención establecido en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La modalidad de prevención de la empresa está constituida por un Servicio de Prevención Mancomunado de Eurofirms Group, con 3 especialidades asumidas (seguridad, higiene y ergonomía y psicología) y un servicio de prevención propio para Inneria Outsourcing.

La gestión de los útiles de medición de higiene industrial está concertada con el Servicio de Prevención de Quirón Prevención, y para gestionar la vigilancia de la salud está concertada con: Cualtis, Previntegral, Prevenpyme, Ibersys, G&M, Oremed, Riesgo y trabajo, Gabinete SME, Valora Prevención, Insamaz, Semusad, SPM Prevención, AVS, Hiser Qualipreven, Quirón Prevención y Unimat.

Atendiendo lo que se establece en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se realiza un informe para estimar la magnitud de los riesgos existentes en los puestos de trabajo, obteniendo la información necesaria para que la empresa esté en condiciones de tomar decisiones y medidas apropiadas para eliminar, reducir, y/o controlar los riesgos existentes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos por puestos de trabajo se debe considerar como un proceso de mejora continua y de superación en seguridad. Se modifica o actualiza cada vez que se modifique el proceso de trabajo, cuando se produzcan daños a la salud o siempre que la autoridad laboral así lo requiera.

Las actuaciones que se desprenden de la evaluación de riesgos se integran en el conjunto de las actividades de la empresa y a todos los niveles jerárquicos de esta, tal y como se indica en el apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa anualmente realiza una planificación y la correspondiente memoria de actividades, documento complementario al informe de evaluación de riesgos.

En el caso del personal en misión, siguiendo el RD 216/99, es la empresa usuaria quien nos facilita la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y toma las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud del trabajador, siendo Eurofirms Group el responsable de impartir la formación al trabajador, adecuada al puesto de trabajo en las instalaciones del cliente.

En materia de promoción de la salud, el grupo realiza, entre otras, las siguientes acciones:

- Prohibición de fumar excepto en zonas autorizadas.
- Prohibición de consumo de alcohol y otras sustancias no permitidas.
- Promover una dieta saludable proporcionando diariamente fruta fresca al personal de las instalaciones de la sede central.
- Revisión médica periódica y a los dos años de incorporación se da como beneficio el pago del servicio de una mutua privada.

Por lo que respecta a los datos relacionados con el absentismo laboral derivado de los accidentes de trabajo y la incapacidad laboral, los resultados son los siguientes:

| <b>Personal estructura</b> |                             |           |                             |        |
|----------------------------|-----------------------------|-----------|-----------------------------|--------|
| Horas laborales            |                             |           |                             |        |
|                            | <b>Incapacidad temporal</b> |           | <b>Accidentes laborales</b> |        |
|                            | 2020                        | 2019      | 2020                        | 2019   |
| Hombres                    | 12.057,14                   | 8.542,86  | 17,14                       | 34,29  |
| Mujeres                    | 43.811,43                   | 28.280    | 1.177,14                    | 120    |
| Total                      | 55.868,57                   | 36.822,86 | 1.194,29                    | 154,29 |

| <b>Personal en misión</b> |                             |           |                             |          |
|---------------------------|-----------------------------|-----------|-----------------------------|----------|
| Horas laborales           |                             |           |                             |          |
|                           | <b>Incapacidad temporal</b> |           | <b>Accidentes laborales</b> |          |
|                           | 2020                        | 2019      | 2020                        | 2019     |
| Hombres                   | 41.342,86                   | 14.691,43 | 26.114,29                   | 2.154,29 |
| Mujeres                   | 29.948,57                   | 13.548,57 | 17.485,71                   | 2.674,29 |
| Total                     | 71.291,43                   | 28.240    | 43.600                      | 4.828,58 |

| <b>Personal outsourcing</b> |                             |            |                             |           |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-----------|
| Horas laborales             |                             |            |                             |           |
|                             | <b>Incapacidad temporal</b> |            | <b>Accidentes laborales</b> |           |
|                             | 2020                        | 2019       | 2020                        | 2019      |
| Hombres                     | 32.124,88                   | 16.586,57  | 30.312,85                   | 5.590,43  |
| Mujeres                     | 106.670,65                  | 141.248,38 | 39.883,40                   | 9.582,85  |
| Total                       | 138.795,53                  | 157.834,95 | 70.196,25                   | 15.173,28 |

## Otros KPIs del personal

| RECONOCIMIENTOS MÉDICOS |         |
|-------------------------|---------|
| 2020                    | 2019    |
| 319.938                 | 430.535 |

| FORMACIÓN IMPARTIDA |         |           |         |
|---------------------|---------|-----------|---------|
| 2020                |         | 2019      |         |
| Nº cursos           | Horas   | Nº cursos | Horas   |
| 86.899              | 197.500 | 55.239    | 122.455 |

| ACCIDENTABILIDAD             |               |               |
|------------------------------|---------------|---------------|
|                              | 2020          | 2019          |
| Número accidentes            | 1.101         | 1549          |
| Número trabajadores          | 192.236       | 244.960       |
| Horas trabajadas             | 29.100.507,57 | 32.128.566,85 |
| <b>Porcentaje incidencia</b> | <b>5,73</b>   | <b>6,32</b>   |
| <b>Porcentaje frecuencia</b> | <b>37,84</b>  | <b>48,21</b>  |
| In itinere                   | 134           | 224           |

## Compromiso con el bienestar de nuestro equipo

Para nosotros tener un equipo contento e implicado es la base de nuestro liderazgo por valores y una de las mayores ventajas competitivas con las que cuenta Eurofirms Group. No se trata de ofrecer una mayor calidad laboral a cambio de mejores resultados, sino de preocuparnos por las personas con las que trabajamos para que su labor en la empresa sea satisfactoria, enriquecedora y productiva.

Además de las medidas indicadas en el punto 1.8, impulsamos distintas iniciativas enfocadas al bienestar del equipo:

### Forum

Encuentro anual de toda la compañía. Uno de los días más especiales del año, en el que compartimos sonrisas, ilusión y grandes momentos. Se dan a conocer los resultados del año y se anuncian los nuevos retos, acompañado de ponencias inspiradoras y actividades lúdicas.

### Nuevo edificio de servicios centrales

A finales de mayo acabamos las obras de nuestra nueva central, una ampliación del edificio actual que doblaba las instalaciones que teníamos hasta el momento y que facilitó la vuelta a la oficina respetando la distancia de seguridad entre las personas. Además del espacio dedicado a las distintas áreas de central, las nuevas instalaciones cuentan con 3.493,5 m<sup>2</sup>, varias salas de reuniones, una amplia sala de formación y una nueva cantina, mucho más amplia que de la que disponíamos hasta el momento. Una ampliación pensada para el bienestar de todo el equipo.

### Nuevas descripciones de los roles profesionales

“Tratar de ser humano es más significativo que tratar de ser importante”.

Relacionado con la evolución hacia el liderazgo por valores, simplificamos y homogeneizamos las descripciones de los roles profesionales de las distintas líneas de negocio y países, buscando coherencia. Eurofirms Group es una organización que fomenta la estructura plana, en la que ayudamos a desarrollar las capacidades de liderazgo de todas las personas desde la humildad y la sencillez, sacando su mejor versión.

Buscamos coherencia entre lo que decimos y hacemos y eso nos llevó a evolucionar las descripciones de los roles profesionales y pasamos de tener directores a líderes y de técnicos a especialistas. Un cambio que muestra nuestro modelo de gestión basado en el liderazgo por valores y que transmite nuestro People first.

### Día internacional de la felicidad

El 20 de marzo, justo una semana después de haberse proclamado el estado de alarma, celebramos el día internacional de la felicidad. En esos momentos tan grises quisimos más que nunca ponerle color a la vida y sacar nuestra mejor versión, por lo que enviamos pétalos a nuestras oficinas para que los equipos pudieran grabarse tirándolos hacia arriba. El día internacional de la felicidad, publicamos un vídeo en el que se podían ver a las distintas oficinas y áreas disfrutando de una lluvia de pétalos conjunta.

### Transparencia durante la situación excepcional

Durante los meses de confinamiento, Miquel Jordà, presidente de Eurofirms Group, mantuvo informado al equipo de la situación de la compañía con total transparencia. Para ello, lanzó varios mensajes a través de vídeos que el equipo pudo ver en remoto.

### Día internacional del pensamiento positivo

El 13 de septiembre se celebra el día internacional del pensamiento positivo y desde Eurofirms Group quisimos celebrarlo con todo el equipo. Para ello, regalamos una botella con nuestro logotipo a cada persona y les planteamos la siguiente pregunta:

¿Cómo ves esta botella: medio llena o medio vacía? Así les hacíamos reflexionar sobre la importancia de la actitud para afrontar cualquier situación en la vida.

También hicimos hincapié en el respeto por el medio ambiente ya que la botella estaba elaborada con fibra de bambú natural, en la responsabilidad, por la reducción del consumo de plástico y en la posibilidad de adoptar la mejor actitud frente a los cambios. Durante esa semana, el equipo compartió varias fotografías con la botella en redes sociales.

### ThankÜ

Recibir un agradecimiento hace que las personas se sientan reconocidas, les alegra el día y genera un efecto positivo en otra persona. Por eso en septiembre de 2020 pusimos en marcha una nueva dinámica de reconocimiento en la que son los mismos compañeros quienes reconocen el trabajo de aquellas personas que muestran una actitud excepcional aplicando el Living People first día tras día. A través de esta dinámica cualquier persona puede distinguir el trabajo de otra rellenando un breve formulario. Los reconocimientos más destacados se comparten en nuestra Intranet para que pueda verlo todo el equipo.

### Día mundial de la sonrisa

¿Quién dijo que no se puede transmitir una sonrisa con mascarilla? Este fue el punto de partida de la acción que realizamos para celebrar el día mundial de la sonrisa, que tuvo lugar el 2 de octubre. Un día en el que compartimos un vídeo de todo el equipo en el que se veía a cada persona transmitiendo su mejor sonrisa a pesar de llevar la mascarilla.

### Historias de superhéroes

Durante los días de confinamiento y con el nuevo entorno de trabajo, surgieron varias historias enternecedoras y emocionantes que nunca hubiéramos imaginado.

Bajo el nombre "Historias de superhéroes", compartimos con todo el equipo situaciones con clientes, candidatos o trabajadores con las que se encontraron personas de nuestro equipo y en las que tuvieron que sacar su mejor versión.

### 3.5. Derechos sindicales y diálogo social

La libertad de asociación y sindical constituye un derecho fundamental de todas las personas.

En el ordenamiento jurídico, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a esta finalidad.

En Eurofirms Group se promovió, a través del diálogo con los trabajadores, la opción de ejercer sus derechos sindicales a través de la organización sindical. No obstante, y después de varias reuniones, los trabajadores, de común acuerdo, optaron por ejercer su derecho sindical en su aspecto negativo. Las razones que se tomaron en cuenta fueron el sistema de liderazgo por valores, el motivo central de la compañía: primero las personas.

En cualquier caso, la compañía no lleva a cabo ningún tipo de injerencia antisindical, respetando cualquier acto concebido para el establecimiento de organizaciones de trabajadores en el futuro.

A través de las diferentes áreas de Eurofirms Group se promueve la construcción de un entorno de trabajo agradable, cercano y a disposición de las personas.

# 4. POLÍTICA DEL GRUPO EN RELACIÓN A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

#### **4.1. Política del grupo en relación a la lucha contra la corrupción y el soborno**

En cumplimiento de la legislación vigente en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas, Eurofirms Group ha elaborado un programa de obligado cumplimiento, como sistema de control y vigilancia interna, que permita a la empresa evitar, en la medida de lo posible, la comisión de delitos en su seno o, en caso de no poder evitarlos, reducir de forma significativa el riesgo de su comisión, así como facilitar su rápida detección.

En base a su compromiso con la responsabilidad social empresarial, Eurofirms Group implementa como un sistema de prevención y control de conductas ilícitas, definiendo figuras delictivas de posible comisión, regulando procesos y controles que las eviten, a través de medidas que doten a todas sus actuaciones de la ética y la transparencia exigibles en el mercado y en la sociedad.

##### **Elementos órganos de prevención:**

- Catálogo de conductas prohibidas para el personal y/o colaboradores externos.
- Política de empresa.
- Código de conducta con los principios fundamentales que deben cumplir todos los trabajadores y colaboradores.
- Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, con un buzón de e-mail disponible, para informar de los incumplimientos del código de conducta, las leyes aplicables o cualquier otra actividad ilícita o irregular.
- Manual de gestión y procedimientos que de él dependen, para establecer procesos seguros y correctos en todas las operaciones
- Web corporativa, con compromiso de transparencia e información continua.

## Control interno de responsabilidad social y penal

Dentro del grupo de elementos de riesgo con posibilidad de atribuirse a las personas jurídicas, no todas ellas se engloban dentro del ámbito de las actividades que realiza Eurofirms Group de forma directa o indirecta, por lo que a continuación se relacionan aquellas que razonablemente se tendrán que prevenir, incluso aunque su probabilidad de ocurrencia sea muy baja, y siempre bajo la premisa de que la prevención total es inalcanzable. Son las siguientes:

- Delito de descubrimiento y revelación de secretos.
- Delito de estafa.
- Insolvencias punibles y de frustración de la ejecución (art. 258 ter y 261 bis).
- Daños informáticos, *hacking* (art. 264.4).
- Delitos contra la propiedad intelectual e industrial (art. 270).
- Blanqueo de capitales o financiación ilegal.
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (art. 310 bis).
- Delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 311-317, rel.art 129).
- Delitos relativos a la salud pública (art. 369 bis 3º).
- Delitos de falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje (art. 399 1.3).
- Cohecho (art. 424.3 y 427 bis).
- Tráfico de influencias (art. 430.3).
- Delitos de discriminación (art. 510 bis).
- Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (arts. 327 y 328.6).

Estas políticas se han desarrollado con el objetivo de establecer los principios sobre los que se tiene que basar la relación con los trabajadores, proveedores, clientes y organismos públicos en los que se puedan generar conflictos de interés.

La comunicación de los hechos se debe y tiene que realizar en cualquier caso de conocimiento o sospecha de situación que implique la violación del código de conducta y/o manual de Prevención de Riesgos Penales, por parte de cualquier empleado, independientemente de su nivel jerárquico, garantizando la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal del denunciante.

En este ejercicio, ninguna de las sociedades del grupo ni ninguno de los miembros de los órganos de administración y dirección del grupo se han visto implicados en casos de corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

En Eurofirms Fundació Privada los cargos del Patronato no son remunerados y están sujetos a las normas de conducta establecidas, cumpliendo con la legislación de Fundaciones en Catalunya.

# 5. IMPACTO DEL GRUPO EN LA SOCIEDAD

## 5.1. Impacto del grupo en la sociedad

Eurofirms Group tiene un impacto económico significativo en el desarrollo económico de las zonas geográficas en las que desarrolla sus actividades, siendo un grupo de referencia en la generación de empleo y empleabilidad de estas zonas.

Eurofirms Group cumple estrictamente con la legislación fiscal vigente, en los diferentes territorios en los que opera, en materia de impuestos, tributos y tasas locales y cotizaciones a la seguridad social. Asimismo, no realiza actividades ni tiene presencia en territorios considerados o que pudieran ser considerados como paraísos fiscales.

La valoración del impacto económico directo generado por Eurofirms Group, por lo que respecta al valor económico generado (mediante los ingresos obtenidos) y el valor económico distribuido (mediante los gastos soportados), es la siguiente:

| Concepto                                 | Miles de euros  |                 |                 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
|  | 2018            | 2019            | 2020            |
| Importe neto cifra de negocios           | 383.862         | 434.284         | 352.312         |
| Otros ingresos                           | 932             | 971             | 2.079           |
| Ingresos financieros                     | 3               | 26              | 11              |
| <b>Valor Económico Generado</b>          | <b>384.796</b>  | <b>435.281</b>  | <b>354.402</b>  |
| Consumos                                 | -138            | -25             | -13             |
| Otros gastos externos                    | -13.051         | -18.729         | -15.419         |
| Gastos por amortización del inmovilizado | -577            | -1.028          | -1.693          |
| Gastos del personal                      | -360.810        | -407.364        | -334.159        |
| Gastos financieros                       | -152            | -110            | -409            |
| Impuesto sobre beneficios                | -2.291          | -1.751          | -350            |
| Otros gastos                             | -319            | -254            | -897            |
| <b>Valor Económico Distribuido</b>       | <b>-377.339</b> | <b>-429.262</b> | <b>-352.940</b> |
| <b>Resultado del grupo</b>               | <b>7.457</b>    | <b>6.019</b>    | <b>1.462</b>    |