

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado
el 31 de diciembre de 2022

AVRYL FUND, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES





**Building a better
working world**

Ernst & Young S.L.
Edificio Sarría Forum
Avenida Sarría 102-106
08017 Barcelona
España

Tel: 934 033 700
Fax: 934 053 784
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de Avryl Fund, S.L.:

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 2022, de Avryl Fund, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF 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 capítulo "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" incluido en el EINF 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 de los Administradores de Avryl Fund, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado Estado.

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.

Los administradores de Avryl Fund, S.L. son también responsables 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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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 verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o 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 seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente 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 del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1.2 "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ 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 del ejercicio 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores 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 Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado Estado.



Building a better
working world

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.



ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

ERNST & YOUNG, S.L.

2024 Núm. 20/24/00192

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

8 de enero de 2024

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Introducción

A continuación, se presenta el estado consolidado de información no financiera (en adelante, EINF) de AVRYL FUND SLU y Sociedades dependientes (de ahora en adelante utilizaremos la nomenclatura Eurofirms Group o Grupo Eurofirms para referirse a la sociedad puesto que representa la actividad principal del grupo), 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 2022.

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	
1.	MODELO DE NEGOCIO
1.1.	Presentación de Eurofirms Group
1.2.	Análisis de materialidad
1.3.	Servicios y marcas
1.4.	Red de oficinas y mercados
1.5.	Legislación
1.6.	Sistemas de gestión de la información
1.7.	Certificados de calidad
1.8.	Principales factores y tendencias del sector
1.9.	Retos y estrategia del grupo
1.10.	Política en relación a la cadena de suministro del grupo
1.11.	Políticas relativas a aspectos éticos
1.12.	Identificación de grupos de interés
1.13.	Presencia en asociaciones y grupos de interés
2.	POLÍTICAS RELATIVAS AL MEDIO AMBIENTE
2.1.	Principios reguladores de la política medioambiental del grupo
2.2.	Identificación de las actividades con impacto medioambiental y acciones preventivas y de mejora
2.3.	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales
3.	POLÍTICAS RELATIVAS A ASPECTOS SOCIALES Y LA
3.1.	Descripción general de la plantilla de Eurofirms Group
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
4.	POLÍTICA DEL GRUPO EN RELACIÓN A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

4.1. Política del grupo en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno

5. INCIDENCIA DEL GRUPO EN LA SOCIEDAD

5.1. Incidencia del grupo en la sociedad

5.2. Impacto económico del grupo en la sociedad

6. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

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 gestión del talento (recursos humanos) a nivel nacional y se halla en constante proceso de expansión tanto a nivel nacional (España), ampliando su presencia en todo el territorio, como a nivel internacional, teniendo presencia en Portugal, Italia, Francia y Chile.

A finales de 2022 el grupo ya ha constituido las sociedades correspondientes para empezar su actividad en Brasil y Perú en los primeros meses de 2023, ampliando así a 7 los países en los que se encuentra presente. Al no haber empezado su actividad al fin del período de reporte del EINF, no se reportan datos sobre estos países en el reporte.

Eurofirms Group es **People first**, lo que implica un modelo corporativo de liderazgo por valores en el que las personas, los valores y su bienestar laboral son el epicentro de la cultura corporativa, el foco, la prioridad. Creemos que cada persona tiene un potencial propio y que la forma de hacerlo aflorar y que repercuta en la sociedad es creando entornos laborales sanos, actuando siempre bajo un marco de transparencia, responsabilidad y respeto.

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 la gestión del talento. 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 gestión del talento**, 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 1.200 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, centrando 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 tercera del sector en España (detrás de las multinacionales Randstad y Adecco).

A partir de 2013, inicia el proceso de apertura a nuevos mercados en varios países: Portugal (2013), Países Bajos (2016), Chile (2019), Italia (2020), Francia, Brasil y Perú (2022).

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 1.250 empleados.

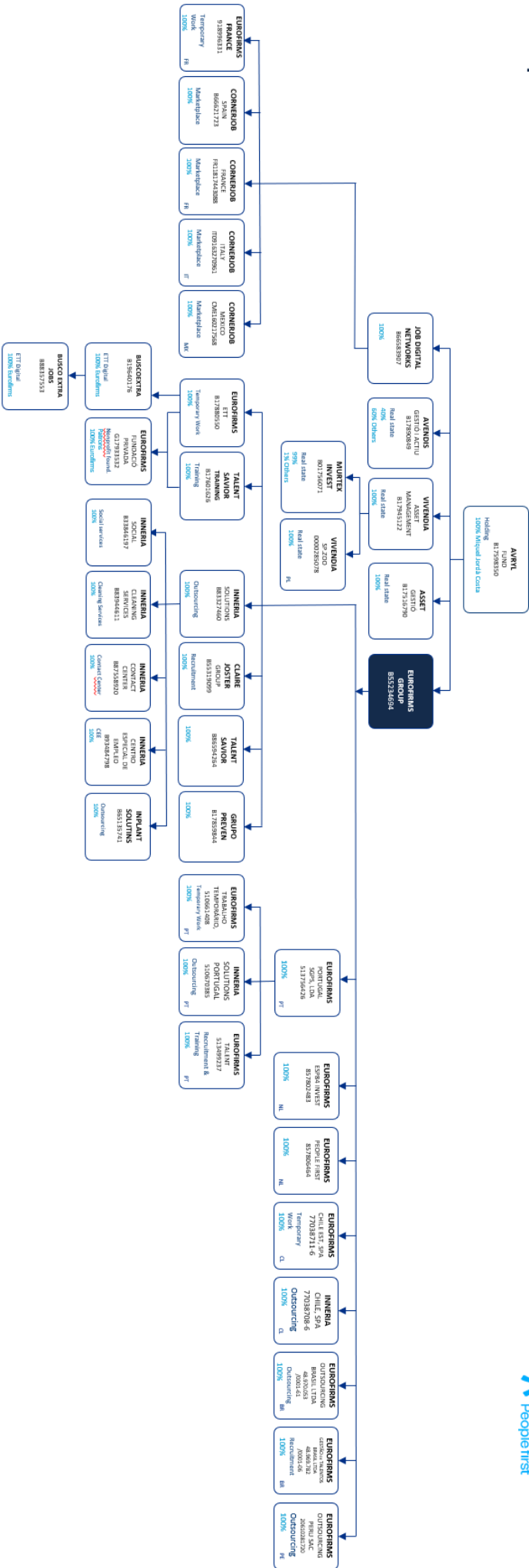
Los hechos destacados en la evolución de Eurofirms Group han sido los siguientes:

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.
2021	Apuesta por la mejora tecnológica, con el lanzamiento de la nueva página web, centrandó la experiencia de usuario para que inscribirse a las ofertas de trabajo desde cualquier dispositivo sea muy fácil y sencillo. Continúa la expansión en Italia, con la apertura de 5 nuevas oficinas.
2022	Nueva fase de expansión internacional: Apertura de oficinas en Francia y constitución de las sociedades para empezar la actividad en Brasil y Perú en 2023. Cerramos nuestra actividad en Holanda. Admisión a negociación de nuestro Programa de Emisión de Pagarés de Empresa por parte del MARF (Mercado Alternativo de Renta Fija).

Nuestra historia: www.eurofirmsgroup.com/nuestra-historia

Corporate structure



Non defined: SPAIN
 CL - CHILE
 FR - FRANCE
 IT - ITALIA

BR - BRASIL
 MX - MEXICO
 NL - NETHERLANDS

PE - PERU
 PL - POLAND
 PT - PORTUGAL

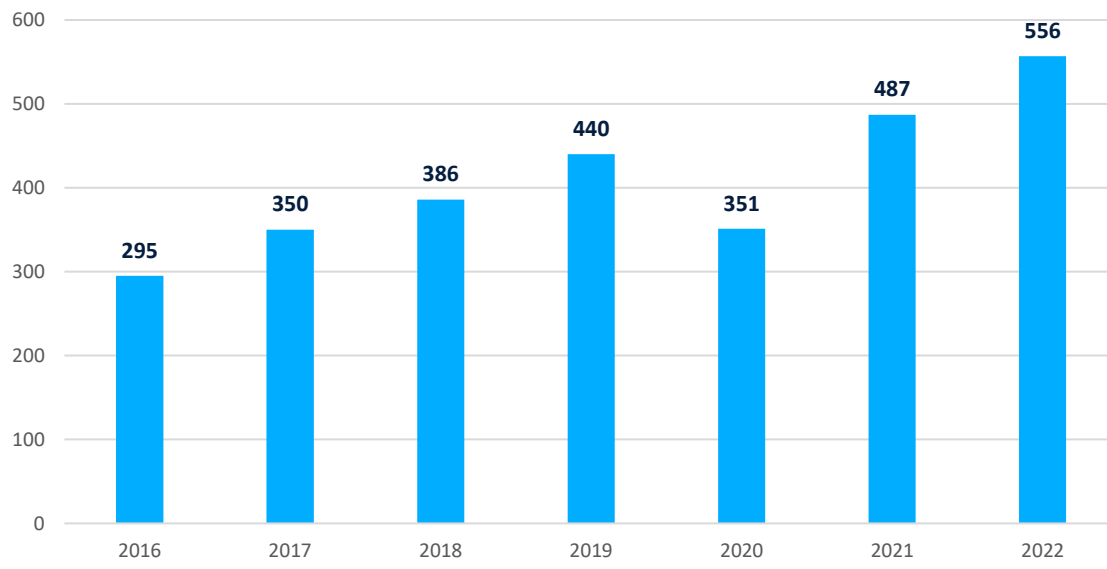
Datos económicos

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.

Veníamos del 2020, que 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 ha permitido estar preparados para los retos que nos marcó el 2021, año en el que conseguimos recuperar el crecimiento de nuestra cifra de negocio alcanzando una facturación de 487 millones de euros (+39%), resultado que se ha visto incrementado también en 2022, alcanzando una facturación global de 556 millones de euros (+14% respecto al 2021). Por volumen de facturación, nos consolidamos como la 1ª empresa española de gestión del talento, 3ª del sector en España (las 2 primeras son multinacionales).

Evolución facturación Eurofirms Group (Millones €)



Clarificar que los datos de facturación proporcionados de 2016 hasta 2021 hacen referencia al perímetro de consolidación de Eurofirms Group, y en el 2022 hacen referencia al perímetro de consolidación de Avryl Fund.

1.2. Análisis de materialidad

Como resultados del análisis 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 interna del grupo, 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).
- 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 y se ha analizado su efecto en las operaciones y en la reputación de Eurofirms Group.

Así, los aspectos más relevantes identificados 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 y gestión del consumo del agua
- 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
- Fomento de actos de gratitud entre el personal del grupo
- 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
- Formación del personal interno/externo con plataforma interna del grupo
- Homologación de proveedores
- Impacto económico del grupo en la sociedad
- Protección de datos

1.3. 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 Staffing

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.

- Servicio in-plant a medida | Pívor

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



Selection by Eurofirms | Selección de personal

Atracción y selección perfiles técnicos, especializados y de mandos intermedios, encontrando el mejor talento para las empresas.

Entre nuestros servicios se encuentran la selección directa, masiva, personalizada o el *interim management*. Contamos también con especialización en diferentes perfiles y áreas funcionales.



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)
- Contact Center (Atención al cliente)
- Task Force (Fuerza de ventas)
- Solutions (Logística - Industria)
- Trade Marketing (Gestión del punto de venta)
- Servicio a medida
- Centro Especial de Empleo


inneria
ADDING VALUE

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.
- *Experience*: soluciones a medida para desarrollar la experiencia del empleado.

 talent savior

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.

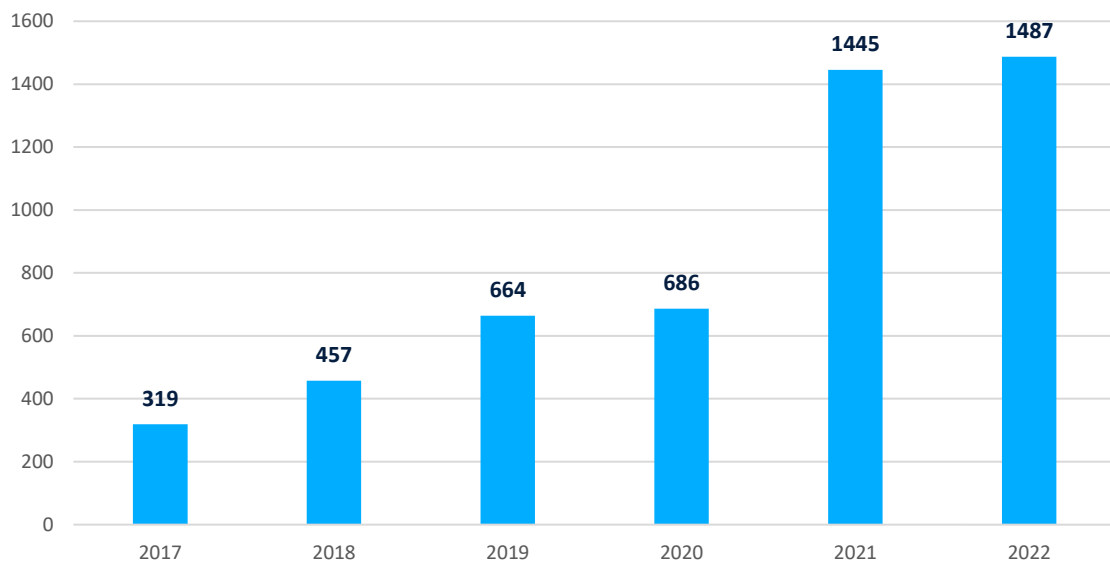
 cornerjob

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 inclusión de personas con discapacidad en todos los procesos de selección de Eurofirms Group.



Evolución de las integraciones laborales de la Fundación Eurofirms:



1.4. Red de oficinas y mercados

Eurofirms Group cuenta con más de 150 delegaciones en España, Portugal, Italia, Francia, Chile, Perú y Brasil:



Ver oficinas: www.eurofirmsgroup.com/oficinas

1.5. 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, trabajadores con carácter temporal, 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, respetando lo previsto en el art. 11 de la referida ley 14/1994.

Portugal

En Portugal, EUROFIRMS EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA, desarrolla su actividad al amparo de la Licencia 712/13 del 17 de julio. en el marco normativo relativo a las empresas de trabajo temporal, poniendo a disposición de las correspondientes empresas usuarias, trabajadores con carácter temporal, con arreglo a lo dispuesto en la legislación portuguesa, entre otras, el Código de Trabajo aprobado por la Ley 7/2009 de 12 de febrero (Código do Trabalho) y el Decreto ley 260/2009 de 25 de septiembre sobre “Regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporario”, y la legislación especial complementaria.

Italia

En Italia, EUROFIRMS ETT, SLU opera bajo la forma societaria de “sucursal en Italia”, respetando la normativa europea y local aplicable en materia de cesión de trabajadores, enmarcando su actividad en la propia de las agencias privadas de contratación prevista en la Ley 30/2003, de 14 de febrero, en las Circulares del Ministerio de Trabajo 7 /2005 y 12/2009, en el art. 48 de la Ley 183/2010 y Decreto Legislativo 81/2015.

Chile

En Chile, EUROFIRMS CHILE EST SPA, desempeña su actividad, con número de licencia 863, como “empresa de servicios transitorios” que viene a ser equiparable a la actividad denominada a nivel europeo como puesta a disposición de trabajadores con carácter temporal. En este ámbito territorial la actividad queda sujeta a la Ley 20/2013 que Regula el trabajo en Régimen de Subcontratación y el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios, así como al Código de Trabajo de Chile.

Holanda

En Holanda, la mercantil EUROFIRMS PEOPLE FIRST BV, realiza su actividad como empresa de trabajo temporal y de selección de personal, respetando la normativa laboral que emana de la Ley sobre condiciones de trabajo (Arbowet), el Decreto sobre condiciones de trabajo (Arbobesluit) y los Reglamentos sobre condiciones de trabajo (Arboregeling).

Francia

En Francia, EUROFIRMS FRANCE, S.A.S.U. opera en el marco reglamentario relativo a la actividad de empresa de trabajo temporal de manera exclusiva, poniendo a disposición temporal de empresas usuarias de asalariados para el ejercicio de una misión, de conformidad con los artículos L1251-1 y siguientes del Código del Trabajo. No obstante, como excepción a este principio de exclusividad, las actividades de colocación privada de personal o la actividad de empresa de trabajo a tiempo compartido podrán ejercerse de conformidad con los artículos L1254-2, L1251-3 y L1251-4 del Código del Trabajo. Las condiciones de trabajo específicas del personal permanente de las empresas de trabajo temporal están determinadas por el convenio colectivo nacional IDCC 1413. Para el personal interino, el convenio colectivo nacional es el IDCC 2378; también se benefician de ciertas disposiciones aplicables en el seno de la empresa usuaria, que figuran en particular en el convenio colectivo del que depende la empresa usuaria, o en eventuales acuerdos de empresa o de establecimiento.

Finalmente, recordar que en 2022 se constituyen las sociedades en los países de Brasil y Perú pero aún no se ha empezado la actividad de Trabajo Temporal por lo que entendemos no aplica mencionar la legislación específica, algo que sí se va a incluir en 2023.

1.6. 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

- Plataforma BI para analizar los datos de todas las líneas de negocio y proporcionar información al cliente en tiempo real

Clientes

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

- Marketplace de publicación de ofertas de empleo

Candidatos y trabajadores

- Bolsa de candidatos activa
- Área privada web
- Vídeo entrevistas
- Formación online
- Marketplace de búsqueda de empleo
- Aplicación de fichaje y control horario

1.7. 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 para nuestro sistema de gestión:



ISO 45001 (Prevención de Riesgos Laborales)



3ª Best Workplaces España 2010



2ª Best Workplaces España 2011



13ª Best Workplaces España 2016



UNE158301 (Atención domiciliaria)



ISO 14001 (Medioambiente)



ISO 9001 (Calidad)

1.8. Principales factores y tendencias del sector

El sector de servicios relacionados con el área de gestión del talento y 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.

1.9. 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 gestión del talento. 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.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



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

1.10. 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. Para homologar un proveedor para que pueda trabajar con el grupo Eurofirms se le requiere rellenar un formulario de homologación previo donde se incluyen consideraciones sobre cuestiones sociales, de igualdad de género, ambientales, económicas y de calidad. Así mismo, también se habla de su responsabilidad social y ambiental.

Finalmente, el grupo no realiza auditorías recurrentes debido a que dentro de nuestra tipología de negocio no son proveedores de nuestra fuente de negocio como tal. Su peso dentro el total de nuestro pasivo es mucho menor y la frecuencia con la que se requiere de sus servicios también.

1.11. 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.

Tanto en 2021 como en 2022 no hubo ninguna denuncia por incumplimiento.

2. Clientes:

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

Toda la información facilitada a los clientes respecto los servicios son relevantes y fidedignas.

Se establecen 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 abstienen 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, valora su adhesión a los principios éticos y su compromiso con la calidad, el desarrollo sostenible y la responsabilidad social.

4. Personas:

Las relaciones laborales están 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 proporciona 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 contribuye a hacer compatibles sus propios fines con la vida familiar y circunstancias personales de sus empleados.

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

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

La organización comunica 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 garantiza el cumplimiento y compromiso con sus tres valores fundamentales. Además, garantiza 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 comunican 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 pueden trasladar el asunto al Comité de ética.

5. Entorno:

Se buscan 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 asegura 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, es veraz, ofreciendo una imagen coherente con los valores corporativos. El Comité de ética y de Cumplimiento normativo es el garante del desempeño de este apartado.

6. Inversores:

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

7. Competencia:

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

1.12. 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
- Área Candidate Office y Delegaciones: candidatos y trabajadores
- Área Marketing & Communication: clientes, candidatos, trabajadores y colaboradores.

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	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de los pedidos, ofertas y acuerdos comerciales. - Cubrimiento de sus necesidades de personal <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento legislación laboral y de PRL - Capacidad de respuesta ágil - Proveedor con buena política medioambiental y de RSC
Candidatos	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de encontrar trabajo <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilidad de inscripción como demandante - Igualdad de oportunidades y no discriminación
Trabajadores	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de tener un buen trabajo - Necesidad de un trabajo seguro - Requisitos contractuales <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carrera Profesional - Comunicación y sensibilización
Colaboradores	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de un trabajo seguro - Requisitos contractuales <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carrera Profesional - Comunicación y sensibilización - Trabajo en entorno de cultura medioambiental y de RSC
Proveedores	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimientos de contratos - Información adecuada - Beneficio mutuo de operaciones <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horarios de entrega adecuados - Cliente con buena política medioambiental y de RSC
Entes oficiales y/o Administraciones públicas	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las regulaciones legales (laboral, PRL, medioambiente) - Cumplimiento de normativas y regulaciones locales <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresa con impactos positivos en la sociedad
Competencia	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de precios coherente - Mantener el mercado <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribución a la buena imagen del sector
Accionistas	<p>Necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rentabilidad de la empresa <p>Expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento empresarial - Impacto positivo en la sociedad en materia medioambiental, laboral y de PRL.

1.13. 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
ADEGI (Asociación Empresas de Guipúzcoa)	Empresarial	País Vasco
AEDIPE Comunidad Valenciana	Empresarial	Comunidad Valenciana
AICELA - Asociación para el Impulso del Comercio y la Economía de La Almunia.	Empresarial	Aragón
AER. Asociación Empresa Ribera	Empresarial	Aragón
APD	Empresarial	Nacional
APPI (Asociación de Empresarios de Parque y Polígonos Industriales Ribera Baixa)	Empresarial	Castellón
Asociación Española para la Calidad (AEC)	Sectorial	Nacional
ASOCIEX (Asociación Profesional de Exportadores de Frutos de la Provincia de Castellón)	Sectorial	Castellón
BNI	Empresarial	Internacional
Cámara de Comercio Alemana (AHK)	Empresarial	Internacional
Cámara de Comercio Luso-Espanhola	Empresarial	Internacional
Cámara Italo-Española	Empresarial	Internacional
Club CEOs	Directivos	Nacional
Comercio e Industria de Zaragoza	Empresarial	Aragón
Comertia	Sectorial	Nacional
Consell Empresarial d'Osona	Empresarial	Barcelona - Osona
DCH	Sectorial - Directivos	Nacional
FAE Burgos	Empresarial	Burgos
Gehocan	Empresarial	Canarias
Asoc. Empresarial Valle Nalon	Empresarial	Asturias
Dirección Humana	Sectorial	Nacional
AGE (Associació Gironina d'Empresàries)	Empresarial	Girona
Cámara de Comercio Polaco Española	Empresarial	Internacional
Cámara de Comercio Suiza (Swiss Business Hub Spain)	Empresarial	Internacional
Turismo de Tenerife	Sectorial	Canarias
Unindustria Reggio Emilia	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 2022 la Fundación ha firmado 22 convenios de colaboración con entidades con objetivos fundacionales afines, para promover la integración laboral de personas con discapacidad.

NOMBRE ENTIDAD	ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN
Programa Incorpora – La Caixa	España
Ria Payment Institution EP SAU	Comunidad de Madrid
Tetris	Comunidad de Madrid
Grupo 5	Comunidad de Madrid
Feafes Galicia	Ourense
Fundación Dau	Barcelona
Grameimpuls	Barcelona
ASPID	Lleida
Sant Joan de Deu	Barcelona
YMCA	Comunidad de Madrid
Patología Dual	Comunidad de Madrid
Accidente Día	Comunidad de Madrid
AESCO	Comunidad de Valencia
Acción Contra el Paro	Comunidad de Valencia
Cocemfe Valencia	Comunidad de Valencia
Wonest Social CEE	Comunidad de Madrid
Down Madrid	Comunidad de Madrid
Plena Inclusión	España
Confederación Aspace	Comunidad de Madrid
L’Heura	Valles Occidental (Barcelona)

Asociación de Mujeres con Discapacidad	Valencia
Adeje Ayto	Santa Cruz de Tenerife
Fundació TMB	Catalunya
Samaria Social	España
Cocemfe Navarra	Navarra

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 2022 destacan:

[Acuerdo con la Fundación Lucha contra el Sida](#)

Colaboración anual de 30.000€ con la Fundación Lucha contra el Sida y las enfermedades infecciosas. Dicha colaboración se hizo también en 2021.

[Realización del estudio “Percepción del empleo en el sector hostelería y restauración 2022”](#)

El estudio de Eurofirms Group analiza con profundidad las oportunidades que generan las condiciones actuales y los retos para impulsar nuevas estrategias de atracción y fidelización del talento. El estudio concluye que el sector en España no es lo suficientemente atrayente para captar y fidelizar al talento. El 68,6% no se ve trabajando en él dentro de 5 años y casi un 40% no lo recomendaría. Incluye informe cuantitativo y cualitativo con entrevistas a expertos del sector.

Puede descargarse en: [Estudio sobre el empleo en hostelería 2022 - Eurofirms Group](#)

[Estudio sobre el mercado laboral de la nueva economía digital](#)

Un estudio de Eurofirms Group. En la actualidad, los perfiles digitales relacionados con las carreras STEM se han convertido en piezas esenciales del engranaje de una empresa. La incorporación de nuevos profesionales digitales en áreas comerciales, de finanzas, marketing o diseño, aceleran la transformación digital de las compañías.

Ofrece una radiografía y análisis de los profesionales de IT, viendo su relación entre la experiencia laboral y su posición dentro de la empresa, evidenciando la juventud de la nueva economía digital y la alta valoración hacia los profesionales sénior en el sector.

Descarga del estudio: [Empleo del futuro: trabajar en IT - Eurofirms group](#)

Visualización de entrevistas a expertos del sector en formato vídeo: [Site Estudio IT - Videos - Landings España \(eurofirms.com\)](#)

#Reto8M

Campaña de la Fundación Eurofirms, con la que nos proponemos incorporar a mujeres con discapacidad al mundo laboral, formándolas y orientándolas hasta conseguir su próximo empleo. En España hay 809.000 mujeres con discapacidad en edad laboral. Solo un 16% tiene contrato. Las mujeres consiguen un 11% menos de contratos que los hombres, las mujeres con discapacidad un 31% menos. El Reto 8M se basa en un modelo centrado en la persona a través del acompañamiento en su integración sociolaboral. Durante 6 meses la guiaremos a lo largo de un proceso de orientación, capacitación y empoderamiento con el propósito de mejorar su empleabilidad.

La campaña inicia el 8 de marzo de 2021 y, a fecha 31 de diciembre de 2022 la cifra de incorporaciones llega a las 1.245 mujeres con discapacidad. La campaña continúa en 2023.

Ver campaña y resultados: [Reto 8M - Fundación Eurofirms \(fundacioneurofirms.es\)](#)

Diálogos por la inclusión

Una sesión inmersiva e inclusiva para sensibilizar y concienciar sobre el trato adecuado a las personas con discapacidad, a cargo de embajadores/as de la Eurofirms Foundation. La sesión se desarrolla en formato de diálogo, que pretende hacernos considerar nuestros prejuicios y percepciones. Ayuda a construir una cultura inclusiva en las organizaciones, a compartir con los equipos las claves para que puedan interactuar con cualquier persona con discapacidad con normalidad y a través de un trato adecuado, porque crear un entorno inclusivo es una responsabilidad de todos.

Puede verse más información de la campaña en el siguiente enlace:

[Diálogos por la inclusión - Fundación Eurofirms España \(eurofirmsfoundation.org\)](#)

#HolaEstoyAqui

En 2022 la Fundación Eurofirms ha realizado la campaña de sensibilización “Hola, estoy aquí”, con motivo del 3 de diciembre, Día internacional de las personas con discapacidad, continuando las campañas de sensibilización iniciadas en 2020 “Igual de Diferentes, Igual de Profesionales”. Esta campaña se propone visibilizar las capacidades de las personas con discapacidad para conseguir incorporarse con igualdad de condiciones en el mundo laboral.

“Más de 4,3 millones de personas en España tienen una discapacidad. Y también muchas capacidades. En Fundación Eurofirms trabajamos para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, visibilizando todo el talento y las capacidades que frecuentemente obviamos a causa de los prejuicios.”

La campaña contó con la colaboración de varias entidades, empresas y medios de comunicación que se han sumado a dar visibilidad al mensaje y brindando nuevas oportunidades a personas con discapacidad: ADIF, RENFE, AEDIPE, Metro y Tram de Barcelona y Metro de Madrid, que hicieron difusión en varios soportes. La acción principal consistió en un mural

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

Ver campaña: [Hola, estoy aquí - Fundación Eurofirms España \(eurofirmsfoundation.org\)](https://www.eurofirmsfoundation.org)

Pueden consultarse todas las actividades de Eurofirms Group durante el 2022 en el siguiente enlace:

[Memorias - Eurofirms Group](#)

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, ni tampoco en relación a la contaminación acústica o lumínica 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. 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 cada año **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 con 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 con 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 divulgaciones 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.

No se dispone de medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático dadas las características de la compañía, más allá del círculo de la Huella de Carbono de la organización incluyendo todos los países donde se desarrolla la actividad.

No se han detectado incumplimientos normativos en materia de medio ambiente durante los años 2021 y 2022.

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 pero igualmente tratamos de ejecutar una serie de medidas para poder cumplir con ese mínimo. No disponemos del indicador “Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin”.

Aunque no tenemos cuantificado el riesgo financiero asociado al cambio climático, nos aseguramos del cumplimiento de las siguientes leyes entre otras:

- Real Decreto Ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural. (temperaturas climatización oficinas).
- Real Decreto Ley 178/2021, de 23 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones Térmicas en los Edificios.
- Real Decreto 115/2017, de 17 de febrero, por el que se regula la comercialización y manipulación de gases fluorados y equipos basados en los mismos, así como la certificación de los profesionales que los utilizan y por el que se establecen los requisitos técnicos para las instalaciones que desarrollen actividades que emitan gases fluorados.
- Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía.
- Licencias ambientales de nuestras delegaciones.
- Directiva (UE) 2019/904 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de junio de 2019, relativa a la reducción del impacto de determinados productos de plástico en el medio ambiente (Texto pertinente a efectos del EEE).

- Real Decreto 110/2015, de 20 de febrero, sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

Para el próximo año 2023 está previsto el establecimiento de objetivos de reducción de las emisiones GEI.

En cuanto a la biodiversidad, aunque no se trata de un aspecto material para la compañía debido a la tipología de negocio, sí tenemos algunas directrices en cuanto a compra de consumibles con certificados y sellos de sostenibilidad:

- Papel de impresión con sellos ECOLABEL y BLAUER-ENGEL
- Productos de limpieza ecológicos (CIS), con sellos ECOLABEL, EMAS y otros
- Vasos compostables (CIS).

Se realizan formaciones de concienciación en sostenibilidad al personal de todo el grupo.

Las actividades del grupo no se ubican en zonas protegidas o de alto interés natural.

En cuanto a nuestros proveedores, en los procesos de homologación sí que se consideran criterios de sostenibilidad. No se realizan auditorías periódicas puesto que se evalúan en cada nuevo pedido y/o servicio en base a plazo de entrega, factura acorde al presupuesto y calidad del producto o servicio.

Seguidamente, pasamos a detallar las principales actuaciones de mejora, las cuales 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 fotovoltaicas 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 de la red de delegaciones con la renovación de los equipos de aire acondicionado más antiguos por equipos de bajo consumo y más eficientes.
- Mantenimiento preventivo y correctivo 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.
- Aprovisionamiento 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.

En cuanto al consumo de agua, proviene únicamente de la red de suministro y no se produce ningún vertido diferente a aguas residuales urbanas que no sea conducido a la red de saneamiento municipal. El uso principal del agua es para los baños y para regularlo utilizamos cisternas con media descarga y hacemos recomendación de buenas prácticas.

Adjuntamos cuadro con el consumo de agua por país, por litros:

España	2.960,50
Portugal	610,50
Italia	0 (Centros Negocios)
Francia	0 (Centros Negocios)
Chile	135,18
Total	3.706,18

En 2021 el consumo fue de **2.354,41** litros (solo se disponía de datos de España).

En cuanto a los consumos de combustible durante el año 2022, adjuntamos cuadro con los litros correspondientes por país:

	Diesel	Gasolina	Total
España	180.361,35	55.899,04	236.260,39
Portugal	49.042,96	5.515,95	54.558,91
Italia	4.742,40	7.007,96	11.750,36
Francia	287,73	0,00	287,73
Chile	21.556,00	8.494,00	30.050,00
Total	255.990,44	76.916,95	332.907,39

Solamente tenemos dos delegaciones con suministro de gas, una en España y otra en Italia, ambas para uso de calefacción:

	Consumo de Gas (m3)
España	3.987,00
Portugal	0
Italia	635,00
Francia	0
Chile	0
Total	4.622,00

Respecto al consumo de electricidad, a continuación se presenta la relación por país. En los casos de delegaciones situadas en Centros de Negocios no se dispone del dato.

	Consumo de Electricidad (Kwh)
España	1.099.689,89
Portugal	78.842,00
Italia	7.569,00
Francia	0,00
Chile	19.498,54
Total	1.205.599,43

Respecto a las emisiones de CO₂, las principales emisiones proceden del consumo de combustible de la flota de vehículos.

La base de la flota de vehículos se localiza en Cataluña, 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:

- Recomendaciones a los usuarios para una conducción más eficiente.
- Mantenimiento periódico de los vehículos para mantener los componentes vinculados a la reducción de la contaminación ambiental en perfecto estado.
- Tenemos en cuenta factores de consumo y emisiones para la elección de nuevos vehículos.

- Tenemos en constante valoración la incorporación de vehículos eléctricos o híbridos según las posibilidades de uso de cada usuario (disponibilidad de estaciones de recarga, cantidad de kilometraje a efectuar...).

La obtención del consumo de combustible de la flota de vehículos se extrae de la factura del proveedor de combustible, y se separa según el tipo de combustible para el cálculo de las emisiones de CO₂ y su entrada para el cálculo de la Huella de Carbono de la organización.

En nuestras instalaciones se han llevado a cabo una serie de medidas para seguir mejorando el consumo de energía y reducir el impacto medioambiental:

- Actualización de la instalación fotovoltaica de vertido a red del edificio de Corporate Internal Services, monitorizándola para detectar fallos de funcionamiento y hacer un seguimiento de su rendimiento.
- Continuación en sustitución de equipos de aire acondicionado por equipos de bajo consumo y más eficientes.

Sobre el consumo de energías renovables, la empresa dispone de dos instalaciones de producción de electricidad mediante placas fotovoltaicas, una de vertido a red y otra de autoconsumo, ambas situadas en el edificio Corporate Internal Services.

Además, en este mismo edificio se dispone de dos vehículos eléctricos para uso de los empleados, y su respectiva instalación de carga eléctrica.

Este 2022 se ha actualizado la instalación fotovoltaica de vertido a red, monitorizándola para detectar fallos de funcionamiento y hacer un seguimiento de su rendimiento, evitando periodos de no producción debido a la no detección de fallos.

El grupo consume electricidad con Garantía de Origen en algunas delegaciones con la compañía Repsol. El consumo de electricidad con GdO supone un 0,17% sobre el total.

En cuanto a las emisiones de gases de efecto invernadero, se realizan mediante el procedimiento establecido por el Ministerio de Transición Ecológica, basado en el GHG protocol; en el que se clasifican 3 alcances, siendo el Alcance 3 no obligatorio en el Estado de Información No Financiera.

El cálculo de la Huella de Carbono abarca el 100% de la organización, siendo en el año 2022 España, Portugal, Italia, Chile y Francia.

Los factores de emisión del Alcance 1 utilizados son los presentes en la Calculadora de Huella de Carbono de Alcance 1+2 para Organizaciones 2007-2022 publicada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, suponiendo que las emisiones de combustión de los mismos combustibles en distintos países son prácticamente iguales.

Para el cálculo del Alcance 2 se han utilizado 2 métodos:

- Utilización de los factores de emisión facilitados por parte de las compañías Comercializadoras (Market Based)
- Utilización de los factores de emisión Mix energético de cada país (Location-based)

Alcance 1: Emisiones de GEI generadas directamente por la Matriz y sus sociedades dependientes por el consumo de combustibles fósiles para calefacción o en los vehículos de la compañía, y las emisiones de gases refrigerantes en equipos de climatización contabilizadas como kg de CO₂ equivalente.

En la anualidad 2022 no se han detectado fugas de gases refrigerantes procedentes de equipos de climatización. En todos los certificados de mantenimiento-control de fugas consta la no detección.

TOTAL ALCANCE 1: 818,79 Tn CO2 equivalentes.

- Alcance 2: Emisiones de GEI generadas indirectamente por la Matriz y sus sociedades dependientes por el consumo de electricidad procedente de la red eléctrica, sin tener en cuenta la electricidad generada por placas fotovoltaicas.

TOTAL ALCANCE 2 market-based: 317,85 Tn CO2 equivalentes.

TOTAL ALCANCE 2 location-based: 205,72 Tn CO2 equivalentes.

TOTAL emisiones teniendo en cuenta Alcance 2 Market Based: 1.136,64 Tn CO2 equivalentes.

TOTAL emisiones teniendo en cuenta Alcance 2 Location-Based: 1.024,51 Tn CO2 equivalentes.

Residuos

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.

La empresa no emprende acciones para combatir el desperdicio de alimentos puesto que por la tipología de negocio se trata de un aspecto no material para la compañía. Así mismo, no se informan datos de los residuos producidos puesto que tampoco es un aspecto material por la tipología de negocio.

Se adjuntan los valores de generación de residuos por parte de todo el grupo durante el año 2022 segmentado por países, en todos los casos expresados en kg:

	Papel y Cartón	Envases / Plástico	Orgánico	Vidrio	Desperdicio	Pilas	Equipos eléctricos y electrónicos desechados
--	----------------	--------------------	----------	--------	-------------	-------	--

España	22.323,20	11.073,60	2.550,72	2.040,58	1.785,50	210,99	199,00
Portugal	2.742,80	1.371,40	274,28	219,42	192,00	27,43	0,00
Italia	475,10	237,55	47,51	38,01	33,26	4,75	0,00
Francia	18,00	9,00	1,80	1,44	1,26	0,18	0,00
Chile	431,80	215,90	43,18	34,54	30,23	4,32	0,00
TOTAL	25.990,90	12.907,45	2.917,49	2.333,99	2.042,25	247,67	199,00

Estos son los únicos consumos que tiene la compañía en cuanto a residuos, puesto que por la tipología de negocio no existe consumo de otras materias primas.

La empresa no dispone de datos de la cantidad de generación de residuos de tipo doméstico ya que su gestión se realiza mediante los servicios municipales, por lo que los datos reflejados en la tabla corresponden a estimaciones de generación por superficie de delegación según el siguiente cuadro:

Tipo de residuo	superficie (kg/m ² x año)
Papel y cartón	1,2
Plástico y envases	0,6
Orgánica	0,12
Vidrio	0,096
Desperdicio	0,084
Pilas	0,012

En el caso de Corporate Internal Services, en España, se hace una estimación por trabajador ya que sus instalaciones disponen de más superficie por trabajador que las delegaciones. En el caso de CIS tenemos otros datos que no provienen de estimaciones:

- Papel confidencial: según certificado de destrucción estimando 16 kg/saco
- Equipos eléctricos y electrónicos: según certificados de gestión.
- Pilas: según facturas de compra de pilas.

Tipo de residuo	Por trabajador (kg/m ² x año)
Papel y cartón	24
Plástico y envases	12
Orgánica	2,4
Vidrio	1,92
Desperdicio	1,68
Pilas	0,24

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.
- VCards: estamos eliminando la impresión de tarjetas de visita, que se están sustituyendo por las VCards en formato digital.
- Estamos dentro del programa de HP de Reciclaje y, a la vez, colaboramos con la Fundación MAP, para el uso de toners reciclados en todas las impresoras.

Vehículos

Respecto a las emisiones de CO₂, 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.

2.3. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

A las actividades desempeñadas por Eurofirms Group no se les aplica la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental. La actividad del Grupo no tiene un impacto ambiental significativo, y por lo tanto, no hay la obligación de disponer de una póliza de responsabilidad medioambiental.

Disponemos de un seguro de responsabilidad civil que cubre la responsabilidad civil imputable daños materiales causados a terceros por la contaminación o polución de la atmósfera, del suelo o de las aguas, siempre y cuando su causa sea accidental, es decir, que sea súbita, repentina, imprevisible y no intencionada.

Quedan excluidas de la cobertura las reclamaciones por:

- Contaminación o polución, originada de forma continuada, lenta y reiterada.
- El incumplimiento de las leyes, reglamento o cualesquier disposición o normativa en materia de medio ambiente.
- Daños al medio ambiente que provengan de las instalaciones o local es del Asegurado dedicados exclusivamente al proceso, tratamiento, gestión, almacenamiento, uso y descarga o vertido de materiales, residuos o sustancias de desecho procedentes de Terceros.
- Daños por emisiones o vertidos derivados del funcionamiento normal de la explotación (emisiones o vertidos regulares).
- Daños genéticos en personas o animales.
- Responsabilidad medioambiental basada en la Ley 26/2007 de 23 de Octubre, de Responsabilidad Medioambiental y normativa de desarrollo, que fuera exigida o exigible por parte de la Administración Pública.

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*.

En las tablas siguientes, no se incluyen datos de Francia como país puesto que, tanto en facturación como en número de trabajadores, su representación dentro del total del grupo en 2022 fue menor a 0,02%.

3.1.1. Análisis de la plantilla global

Distribución geográfica

	31/12							
	2021				2022			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
Nacional	13.812	1.841	640	16.293	14.323	1.758	1.013	17.094
Portugal	2.357	81	116	2.554	3.260	194	239	3.693
Italia	13	0	2	15	255	0	46	301
Chile	1.382	0	51	1.433	1.481	212	70	1.763
Total	17.564	1.922	809	20.295	19.319	2.164	1.368	22.851

Distribución por género

	31/12							
	2021				2022			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
Hombres	9.372	735	235	10.342	10.838	769	375	11.982
Mujeres	8.192	1.187	574	9.953	8.481	1.395	993	10.869
Total	17.564	1.922	809	20.295	19.319	2.164	1.368	22.851

	31/12							
	2021				2022			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
< 30 años	5.536	442	289	6.267	7.637	431	445	8.513
30 – 50 años	8.689	1.128	468	10.285	9.920	1.329	831	12.080

> 50 años	3.339	352	52	3.743	1.762	404	92	2.258
Total	17.564	1.922	809	20.295	19.319	2.164	1.368	22.851

Distribución por edades

Distribución por categorías profesionales

	31/12							
	2021				2022			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
Personal directivo	0	4	14	18	0	0	37	37
Jefes y mandos intermedios	124	176	140	440	44	192	219	455
Técnicos especialistas	1.112	422	453	1987	2.033	938	894	3865
Empleados de tipo administrativo	1.748	78	118	1944	1278	82	57	1417
Comerciales y similares	272	98	75	445	319	120	161	600
Personal subalterno	14.308	1.144	9	15461	15645	832	0	16477
Total	17.564	1.922	809	20.295	19.319	2.164	1.368	22.851

Distribución por tipos de contrato

	31/12							
	2021				2022			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
Indefinidos	3	924	579	1.506	198	1.153	874	2.225
Temporales	17.561	998	230	18.789	19.121	1.011	494	20.626
Total	17.564	1.922	809	20.295	19.319	2.164	1.368	22.851

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 medio de contratos					
	2021			2022		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	217	97	314	263	59	322
Mujeres	415	168	583	669	190	859
Total	632	265	897	932	249	1.181

Si la analizamos por edades:

	Número medio de contratos					
	2021			2022		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
< 30 años	118	164	282	249	172	421
30 – 50 años	464	95	559	609	66	675
> 50 años	50	6	56	74	11	85
Total	632	265	897	933	249	1.181

Y finalmente, por categoría profesional:

	Número medio de contratos					
	2021			2022		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Personal directivo	13	0	13	33	1	34
Jefes y mandos intermedios	113	10	123	219	12	231
Técnicos especialistas	351	133	484	623	218	841
Empleados de tipo administrativo	124	111	235	7	4	11
Comerciales y similares	25	9	34	50	14	64
Personal subalterno	6	2	8	0	0	0
Total	632	265	897	932	249	1.181

Tipos de contrato por jornada laboral

Por género:

	Número medio de contratos					
	2021			2022		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	272	42	314	307	14	321
Mujeres	528	55	583	761	99	860
Total	800	97	897	1.068	113	1.181

Por edades:

	Número medio de contratos					
	2021			2022		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	244	38	282	396	25	421
30 – 50 años	504	59	563	596	79	675
> 50 años	52	0	52	76	9	85
Total	800	97	897	1.068	113	1.181

Por categorías profesionales:

	Número medio de contratos					
	2021			2022		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Personal directivo	15	0	15	34	0	34
Jefes y mandos intermedios	126	4	130	215	16	231
Técnicos especialistas	430	48	478	750	91	841
Empleados de tipo administrativo	201	38	239	10	0	10
Comerciales y similares	22	4	26	59	6	65
Personal subalterno	6	3	9	0	0	0
Total	800	97	897	1.068	113	1.181

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:

	2022				
	Hombres		Mujeres		Brecha salarial
	Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados	
Personal directivo	94.866	21	73.641	13	22,37%
Jefes y mandos intermedios	37.715	59	29.563	171	21,61%
Técnicos especialistas	27.653	219	21.018	623	23,99%
Empleados de tipo administrativo	13.452	1	16.150	10	-20,06%
Comerciales y similares	26.881	22	25.371	43	5,62%
Personal subalterno	0	0	0	0	0,00%
Total	33.805	321	23.681	860	29,95%

	2021				
	Hombres		Mujeres		Brecha salarial
	Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados	
Personal directivo	94.352	9	73.285	3	22,33%
Jefes y mandos intermedios	33.912	39	35.720	86	-5,33%
Técnicos especialistas	32.510	140	26.502	248	18,48%
Empleados de tipo administrativo	16.912	78	17.092	137	-1,06%
Comerciales y similares	29.278	10	27.638	13	5,60%
Personal subalterno	16.290	4	15.695	3	3,65%
Total	30.001	280	25.739	490	14,20%

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	
	2021	2022
< 30 años	18.810	19.552
30 – 50 años	32.225	29.752
> 50 años	26.246	34.217

Por categoría profesional:

	Salario medio anual	
	2021	2022
Personal directivo	84.010	86.724
Jefes y mandos intermedios	35.099	31.660
Técnicos especialistas	29.606	22.743
Empleados de tipo administrativo	17.027	15.987
Comerciales y similares	28.551	25.880
Personal subalterno	15.939	0

Remuneración total Directivos – por género

	2022
Hombres	94.866

Mujeres	73.641
---------	--------

Dentro de estas retribuciones se incluyen todos los conceptos recibidos como retribución por parte de los directivos, como pueden ser a modo de ejemplo: salarios, dietas...

Adicionalmente, el Administrador Único de la sociedad no percibe remuneraciones por las funciones de Consejero.

Despidos

Se desglosan el número de despidos en el año 2022 acorde a las categorías:

Por género:

	2022
Hombres	34
Mujeres	59

Por edades:

	2022
< 30 años	15
30 – 50 años	69
> 50 años	9

Por categoría profesional:

	2022
Personal directivo	0
Jefes y mandos intermedios	10

Técnicos especialistas	55
Empleados de tipo administrativo	4
Comerciales y similares	23
Personal subalterno	1

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 2021					
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	1	14.354	14.355	655	1.136	1.791
Mujeres	2	12.705	12.707	842	1.312	2.154
Total	3	27.059	27.062	1.497	2.448	3.945

	Número medio de contratos 2022					
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	404	10.689	11.093	935	244	1.179
Mujeres	172	8.084	8.256	1.643	350	1.993
Total	576	18.773	19.349	2.578	594	3.172

Por edades:

	Número medio de contratos 2021					
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
< 30 años	3	8.459	8.462	542	885	1.429
30 – 50 años	0	14.688	14.688	822	1.159	1.981

> 50 años	0	3.912	3.912	172	365	537
Total	3	27.059	27.062	1.536	2.409	3.945

	Número medio de contratos 2022					
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
< 30 años	173	7.268	7.441	411	191	602
30 – 50 años	317	9.807	10.124	1.541	324	1.865
> 50 años	86	1.698	1.784	626	80	705
Total	576	18.773	19.349	2.578	594	3.172

Por categoría profesional:

	Número medio de contratos 2021					
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Jefes y mandos intermedios	0	345	345	132	51	183
Técnicos especialistas	3	3.342	3.345	403	313	716
Empleados de tipo administrativo	0	4.895	4.895	143	171	314
Comerciales y similares	0	1.240	1.240	132	162	294
Personal subalterno	0	17.237	17.237	726	1.712	2.438
Total	3	27.059	27.062	1.536	2.406	3.945

	Número medio de contratos 2022					
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Jefes y mandos intermedios	0	22	22	320	27	347
Técnicos especialistas	6	1.183	1.189	1.057	119	1.176
Empleados de tipo administrativo	12	2.045	2.057	48	23	71
Comerciales y similares	0	248	248	113	66	179

Personal subalterno	558	15.275	15.833	1.040	359	1.399
Total	576	18.773	19.349	2.578	594	3.172

Tipos de contrato por jornada laboral

Por género:

	Número medio de contratos 2021					
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	11.482	2.873	14.355	1.009	782	1.791
Mujeres	9.542	3.162	12.707	1.160	994	2.154
Total	21.024	6.038	27.062	2.169	1.776	3.945

	Número medio de contratos 2022					
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	8.880	2.213	11.093	804	375	1.179
Mujeres	5.500	2.756	8.256	817	1.176	1.993
Total	14.380	4.969	19.349	1.621	1.551	3.172

Por edades:

	Número medio de contratos 2021					
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	5.996	2.628	8.624	741	699	1.440
30 – 50 años	12.542	2.348	14.890	1.165	842	2.007
> 50 años	2.486	1.062	3.548	263	235	489
Total	21.024	6.038	27.062	2.169	1.776	3.945

Número medio de contratos 2022						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	5.123	2.318	7.441	275	327	602
30 – 50 años	7.872	2.253	10.125	987	878	1.865
> 50 años	1.385	398	1.783	359	346	705
Total	14.380	4.969	19.349	1.621	1.551	3.172

Por categoría profesional:

Número medio de contratos 2021						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Jefes y mandos intermedios	418	0	418	198	0	198
Técnicos especialistas	2.132	1.648	3.780	332	380	712
Empleados de tipo administrativo	2.485	2.412	4.897	180	130	310
Comerciales y similares	1.031	221	1.252	185	92	270
Personal subalterno	14.958	1.757	16.715	1.274	1.174	2.448
Total	21.024	6.038	27.062	2.169	1.776	3.945

Número medio de contratos 2022						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Jefes y mandos intermedios	21	2	23	277	70	347
Técnicos especialistas	921	268	1.189	233	943	1.176
Empleados de tipo administrativo	839	1.216	2.055	60	11	71
Comerciales y similares	51	198	249	43	136	179
Personal subalterno	12.548	3.285	15.833	1.008	391	1.399
Total	14.380	4.969	19.349	1.621	1.551	3.172

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 2021									
	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	
Personal directivo	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%
Jefes y mandos intermedios	23.509	215	21.235	138	9,67%	25.266	135	22.891	88	9,40%
Técnicos especialistas	18.205	1.912	16.676	1.409	8,40%	17.181	372	16.740	342	2,56%
Empleados de tipo administrativo	16.310	2.235	16.425	2.392	-0,71%	16.040	142	15.838	165	1,26%
Comerciales y similares	18.951	815	19.361	512	-2,17%	17.425	122	17.145	152	1,61%
Personal subalterno	16.471	9.178	16.405	8.040	0,40%	15.477	1.020	15.680	1.407	-1,31%
Total	16.923	14.355	16.614	12.491	1,83%	16.746	1.791	16.258	2.154	2,91%

Salario medio anual 2022										
	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	
Personal directivo	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%
Jefes y mandos intermedios	12.371	13	12.092	9	2,26%	22.569	114	18.669	233	17,28%
Técnicos especialistas	16.076	739	14.893	450	7,36%	11.943	278	11.966	898	-0,20%
Empleados de tipo administrativo	13.350	656	13.156	1.401	1,45%	19.778	17	16.366	54	17,25%
Comerciales y similares	17.896	33	10.326	215	42,30%	15.689	59	15.159	119	3,38%
Personal subalterno	16.509	9.652	14.335	6.180	13,17%	12.058	710	12.550	688	-4,08%
Total	16.293	11.093	14.058	8.256	13,71%	13.344	1.179	13.262	1.993	0,62%

Por edades:

Personal en misión		
Salario medio anual		
	2021	2022
< 30 años	NR	14.465
30 – 50 años	NR	15.867
> 50 años	NR	15.991

Personal outsourcing		
Salario medio anual		
	2021	2022
< 30 años	NR	11.674
30 – 50 años	NR	13.581
> 50 años	NR	13.914

Por categoría profesional:

Personal en misión		
Salario medio anual		
	2021	2022
Personal directivo	NR	0
Jefes y mandos intermedios	NR	12.254
Técnicos especialistas	NR	15.628
Empleados de tipo administrativo	NR	13.218
Comerciales y similares	NR	11.334
Personal subalterno	NR	15.660

	Personal outsourcing	
	Salario medio anual	
	2021	2022
Personal directivo	NR	0
Jefes y mandos intermedios	NR	19.952
Técnicos especialistas	NR	11.961
Empleados de tipo administrativo	NR	17.192
Comerciales y similares	NR	15.335
Personal subalterno	NR	12.300

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

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 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.

Aunque si bien forma parte de la cultura de empresa el hecho de respetar los horarios establecidos en la medida de lo posible para minimizar el afecto sobre la vida no laboral de las personas, no existen políticas formales de desconexión implementadas a día de hoy.

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.

A continuación se detallan las horas de formación invertidas durante 2022:

	Horas formación
	2022
	Total
Personal directivo	5.176
Jefes y Mandos intermedios	237.953
Comerciales y similares	125.641
Técnicos especialistas	811.508
Empleados de tipo administrativo	29.509
Personal subalterno	9.146
Becario	60.268
Total	1.279.201

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, seguiremos 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.

3.2.1.8. Cumplimiento de los derechos humanos

El respeto a los derechos humanos de Eurofirms Group implica reconocer y proteger los derechos fundamentales de todas las personas que se ven afectadas por sus actividades, ya sean empleados, clientes, proveedores o miembros de las comunidades en las que opera. Esto implica garantizar el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la libertad de asociación, a la seguridad laboral, a la remuneración justa, entre otros.

A los efectos de poder garantizar todos estos aspectos Eurofirms Group dispone en estos momentos de un departamento Legal que vela y garantiza la correcta aplicación de la legislación, regulaciones y estándares éticos en todos sus ámbitos de actuación, a la vez que sigue evolucionando una serie de políticas, como serían las de anticorrupción, igualdad, salud laboral o RSC; procedimientos, como por ejemplo el de acoso sexual, acoso laboral o compras responsables; planes de igualdad; buzón ético; etc, que garantizan un correcto control en el respeto a los derechos humanos.

En este sentido, el grupo no ha considerado hasta el momento hacer políticas o procedimientos de Due Diligence en referencia a dicha materia.

A nivel de colaboradores externos, el control se realiza a través del procedimiento de homologación de proveedores, que garantiza dicho respeto más allá de las actividades propias del Grupo y las políticas de revisión de clientes que tienen como objetivo garantizar que todos aquellos aspectos que aplica el Grupo a nivel interno, también los garantizan sus colaboradores. Señalar finalmente que el Grupo está en proceso de creación de un Órgano de Compliance que deberá garantizar aún en mayor medida la evolución y consolidación de todos estos aspectos. La previsión de dicho órgano es tenerlo finalizado entre Diciembre 2023 y Enero 2024 para definir un plan de acción a partir del mapa de riesgos definido; la intención es arrancar con unos contenidos, planificación y base clara, atendiendo a las posibles responsabilidades que ello implica.

Desde Eurofirms Group promovemos y cumplimos las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Así mismo, no existe discriminación en el empleo y la ocupación, no existe trabajo forzoso ni obligatorio ni tampoco

ningún tipo de trabajo infantil. Así mismo, no hemos tenido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos ni en 2022 ni en 2021.

En caso de querer efectuar una denuncia, el trabajador lo podría hacer a través del canal ético (canal de denuncias) el cual está operativo desde inicios de 2023 y gestionado desde Legal. Se trata de una herramienta externa con control externo y que se utiliza para todos los países donde tenemos presencia.

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 2022 con 1.484 inserciones laborales de personas con discapacidad, incrementando así un 3% sus resultados respecto a 2021 (1.445 inserciones en 2021). 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 limpieza, así como Teleoperadores/as en 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 golpeó con más fuerza que nunca. Pese a la moderada recuperación, todavía queda mucho trabajo para alcanzar los niveles de empleabilidad antes de la pandemia.

En 2022, el número de candidatos con discapacidad en la bolsa de empleo de Fundación Eurofirms ha experimentado un aumento exponencial hasta alcanzar la cifra de 22.832. Ante estos síntomas de crisis ocupacional, la entidad ha reforzado sus programas y ha puesto en marcha diferentes acciones para mejorar la ocupación. 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 28 personas en 2022 (en 2021 fueron 16 personas) y de todos los trabajadores que pusimos a disposición dentro de nuestra actividad de Trabajo Temporal, el 1,45% fueron incorporaciones de candidatos/as con discapacidad. Es decir, tuvimos un total de 1.347 empleados con discapacidad puestos a disposición.

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:

Personal estructura				
Horas laborables				
	Incapacidad temporal		Accidentes laborales	
	2021	2022	2021	2022
Hombres	8.543	7.377	34	0
Mujeres	28.280	42.689	120	406
Total	36.823	50.066	154	406

Personal en misión						
Horas laborables						
	Incapacidad temporal		Accidentes laborales		RD 6/2020	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	54.102	406.134	30.326	124.969	19.405	82.254
Mujeres	65.363	412.195	17.090	61.338	14.719,	71.454
Total	119.465	818.329	47.416	186.307	34.124	153.708

Personal outsourcing				
Horas laborables				
	Incapacidad temporal		Accidentes laborales	
	2021	2022	2021	2022
Hombres	60.567	106.564	7.639	12.884
Mujeres	171.994	340.953	11.872	18.087
Total	232.561	447.517	19.511	30.971

El criterio de cálculo para los datos de absentismo ha variado un año a otro, puesto que en 2021 se consideró únicamente España, pero en 2022 ya se han considerado todos los países.

Otros KPIs del personal

Número de horas trabajadas						
Horas laborables						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	NR	42.633.591	NR	2.228.974	NR	899.888
Mujeres	NR	17.966.794	NR	3.220.118	NR	1.576.916
Total	NR	60.600.385	NR	5.449.092	NR	2.476.804

Índice de gravedad						
IG = (Días de baja * 10 ³) / Núm Horas efectivamente trabajadas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	NR	0,65	NR	0,43	NR	0
Mujeres	NR	0,69	NR	0,52	NR	0
Total	NR	0,66	NR	0,49	NR	0

Índice de frecuencia						
IF = (Núm Accidentes Trabajo con baja * 10 ⁶) / Núm Horas efectivamente trabajadas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	NR	26,25	NR	25,57	NR	0,00
Mujeres	NR	30,95	NR	34,47	NR	1,27

Total	NR	27,64	NR	30,83	NR	0,81
-------	----	-------	----	-------	----	------

Enfermedad profesional						
Núm Personas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	8	8	0	0	0	0
Mujeres	4	3	0	1	0	0
Total	12	11	0	1	0	0

Accidentes laborales						
Núm Personas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	NR	1.020	NR	52	NR	0
Mujeres	NR	491	NR	94	NR	0
Total	NR	1.511	NR	146	NR	0

Accidentes laborales in itinere						
Núm Personas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	NR	99	NR	5	NR	0
Mujeres	NR	65	NR	17	NR	2
Total	NR	164	NR	22	NR	2

Duración bajas						
Días totales						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hombres	NR	27.546	NR	966	NR	0
Mujeres	NR	12.338	NR	1.677	NR	6

Total	NR	39.884	NR	2.643	NR	6
-------	----	--------	----	-------	----	---

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	
2021	2022
11.575	11.077

FORMACIÓN IMPARTIDA PRL			
2021		2022	
Nº cursos	Horas	Nº cursos	Horas
140.883	395.000	120.195	307.699

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.

Los Convenios Colectivos que son de aplicación en Eurofirms Group son los siguientes:

- ETT
- Consultoras y planificación
- Enseñanza y formación no reglada
- Acción e intervención social
- Gestión y mediación inmobiliaria
- Inneria Solutions

- Ayuda a Domicilio y afines de Asturias
- Limpieza de Madrid
- Ayuda a Domicilio de Madrid
- Serveis Preventius

En el caso de los trabajadores de Chile, se les aplica el Código de Trabajo del propio país.

Todos ellos son de uso sectorial a excepción del de Inneria Solutions que es particular de la empresa. Se hacen comités de empresa en las sociedades del grupo Inneria (Inneria Solutions, Inneria Cleaning, Inneria Social, Inneria Contact Center e Inneria Centro Especial de Empleo), todas ellas forman parte del perímetro de Eurofirms Group. El 100% del personal del grupo está cubierto por un convenio colectivo.

Todos los convenios colectivos contemplan la participación de todos los profesionales de Avryl Fund en materia de prevención, salud y seguridad en el trabajo.

3.6. Sistemas de reclamación

En el año 2022 hemos tenido un total de 81 reclamaciones en el buzón de correo electrónico a través del cual recibimos este tipo de incidencias. El procedimiento que utilizamos para gestionarlas es el siguiente:

1. Recepción del mail en el buzón
2. Análisis y categorización de la problemática
3. Respuesta al mail para dejar constancia de la recepción del mismo
4. Contacto con la parte implicada (habitualmente las delegaciones) para informar de la recepción de dicha queja y así conocer el estado de la situación
5. Búsqueda de la solución y definición de una respuesta para el usuario emisor de la incidencia
6. En cuanto sea posible, se da respuesta directamente desde la delegación/oficina en cuestión, copiando al buzón genérico de incidencias
7. Respuesta sin demora innecesaria
8. Seguimiento de cada caso hasta considerar la incidencia como cerrada

Todas las incidencias fueron registradas en España. En cuanto a Portugal, el canal de recepción es el mismo que en España y no se registró ninguna reclamación.

En el resto de los países no se llevó registro de dichas incidencias, pero lo consideramos inmaterial por el peso que tienen dentro del grupo. De todos modos, se está trabajando para tener un registro en 2023.

Para 2021 el importe fueron 40 incidencias, todas a través del mismo canal.

3.7. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Des del año 2002 la Empresa Eurofirms ETT, tenía constituida la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a través de un Servicio de Prevención propio, que obligaba en todo momento a pasar auditorías legales cada cuatro años, garantizando los procesos realizados por la empresa en esta materia. En el año 2013 Eurofirms se certifica en la OHSAS 18001, certificación que obliga

a pasar auditorías externas anuales y que mantiene hasta que en el año 2019 se certifica en la ISO 45001 (también requiere auditorías externas anuales), certificación que se mantiene en la actualidad y garantiza un elevado grado de excelencia en los procesos del Grupo relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales y la salud de los trabajadores.

El grupo de Empresas Eurofirms se constituyó en agosto de 2017 en un Servicio de Prevención Mancomunado para poder gestionar de manera más eficiente la salud de los trabajadores de todas las empresas del Grupo, ante el crecimiento experimentado.

Eurofirms Group ha recibido en este ejercicio 2023 el distintivo “Cero es +” otorgado por MC Mutual a empresas de más de 50 empleados que llevan 5 años sin accidentes laborales.

Señalar finalmente que aprovechando todo este expertise Eurofirms ha incorporado en el año 2022 un Servicio de Prevención Ajeno al Grupo con el objetivo de poder trasladar a los clientes del Grupo buenas prácticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de influir en nuestro entorno, trasladando conocimiento y experiencia a otras Empresas.

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 Cataluña.

5. IMPACTO DEL GRUPO EN LA SOCIEDAD

5.1. Incidencia del grupo en la sociedad

Las Empresas de Trabajo Temporal contribuyen a la creación de empleo, en la medida que actúan como intermediarias entre empresas que necesitan personal y trabajadores que buscan empleo temporal. De este modo las ETT pueden ayudar a cubrir necesidades puntuales que de otro modo sería complicado de cubrir por las escasas posibilidades de los trabajadores de acceder a dichas ofertas.

Adicionalmente Eurofirms Group ha desarrollado diferentes áreas de negocio, vinculadas todas ellas a las Personas, en las que colabora generando oportunidades de empleo para todo tipo de candidatos; des de personal directivo a personal de operaciones, pasando por una labor muy importante de normalización de la de las capacidades especiales a través de Eurofirms Foundation; o formando personas a través de Talent Savior, de manera que mejore en gran medida su ocupabilidad.

Destacar finalmente las campañas desarrolladas a través de Eurofirms Foundation, como el Reto 8M, Diálogos para la Inclusión, Igual de Profesionales o Igual de Diferentes que todas ellas han perseguido la normalización a nivel laboral de las personas con capacidades especiales o el elevado volumen de incorporaciones al mercado laboral a través de su primer empleo desarrollado desde la Empresa de Trabajo Temporal con campañas específicas destinadas a estos colectivos.

5.2. Impacto económico 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	2019	2020	2021	2022
Importe neto cifra de negocios	434.284	352.312	487.185	556.048
Otros ingresos	971	2.079	2.609	817

Ingresos financieros	26	11	24	5
Valor Económico Generado	435.281	354.402	489.818	557.471
Consumos	-25	-13	0	-123
Otros gastos externos	-18.729	-15.419	-26.322	-24.346
Gastos por amortización del inmovilizado	-1.028	-1.693	-1.786	-2.692
Gastos del personal	-407.364	-334.159	-457.843	-523.938
Gastos financieros	-110	-409	-1.105	-1.055
Impuesto sobre beneficios	-1.751	-350	-602	-791
Otros gastos	-254	-897	-468	-1.923
Valor Económico Distribuido	-429.262	-352.940	-488.125	-554.868
Resultado del grupo	6.019	1.462	1.693	2.603

A nivel comparativo, los datos de 2019 a 2021 hacen referencia al perímetro de consolidación de Eurofirms Group. En 2022 ya se ha considerado todo el perímetro de consolidación hasta Avryl Fund.

Datos por país (en mEUR)

Beneficios obtenidos	2021	2022
España	1.473	1.410
Portugal	355	1.129
Holanda	-138	-317
Italia	-410	-559
Francia	-	-47
Chile	154	1.270
Méjico		-283
Brasil	-	-
Perú	-	-

Impuestos sobre beneficios (devengado)	2021	2022
España	338	948

Portugal	83	82
Holanda	0	0
Italia	0	-239
Francia	-	0
Chile	0	0
Brasil	-	-
Perú	-	-

Subvenciones	2021	2022
España	336	421
Portugal	4	0
Holanda	0	0
Italia	0	0
Francia	-	0
Chile	380	183
Brasil	-	-
Perú	-	-

6. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

Área	Paginado	Criterio de reporting
Información general		
Descripción del modelo de negocio	3-5	GRI 2-1, GRI 2-6
Organización y estructura	6	GRI 2-6, GRI 2-2, GRI 2-9
Presencia geográfica	12	GRI 2-1, GRI 2-6
Objetivos y estrategias	7, 17-22	GRI 2-23
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	9-11, 16-17	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	1	GRI 2-3, GRI 2-5
Análisis de materialidad	7-8	GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	32	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	41-42	GRI 3-3
Gestión ambiental		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	32-33	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	32	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	23,32-33	GRI 201-2
Aplicación del principio de precaución	33-34	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	41-42	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental GRI 3-3
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	32	GRI 3-3
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos		
Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	40-41	GRI 3-3, GRI 306-2
Acciones para evitar el desperdicio de alimentos	39	N/A
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	36	GRI 3-3
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	40	GRI 3-3, GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	35-38	GRI 302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	32-33,35	GRI 3-3, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5
Uso de energías renovables	38	GRI 302-1
Cambio climático		

Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	32-34,37-38	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4
Medidas para adaptarse al cambio climático	34	GRI 3-3
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	38	GRI 3-3, GRI 305-5
Biodiversidad		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por la actividad	35	No es material para este informe
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	42	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	19	GRI 3-3
Empleo		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	43	GRI 2-7, GRI 405-1
Distribución de modalidades de contrato de trabajo	44	GRI 2-7
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	45-49, 51-57	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	50	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	49-50	Criterio interno
Brecha salarial	47-55	Criterio interno
Remuneración media de consejeros y directivos	49	Criterio interno
Implantación de políticas de desconexión laboral	61	GRI 3-3, GRI 401-2
Empleados con discapacidad	63-64	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	59	GRI 3-3
Absentismo	66	Criterio interno
Medidas para facilitar la conciliación	61	GRI 3-3
Seguridad y Salud		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	79	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-5, GRI 403-8, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-6, GRI 403-7
Indicadores de siniestralidad	67-68	Criterio interno GRI 403-9
Enfermedades profesionales	67	GRI 403-10
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social		GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	13-14	GRI 2-30
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	64-65,69	GRI 3-3, GRI 403-4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	63	GRI 2-29
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	59-60	GRI 404-2, GRI 403-5, GRI 404-3

Indicadores de formación	59-60	Criterio interno GRI 404-1, GRI 410-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad		
Accesibilidad universal personas con discapacidad	63-64	GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	21, 62	GRI 3-3
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	58	GRI 3-3, GRI 2-23
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	63-64	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	19, 21	GRI 3-3, GRI 2-23
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	62-63	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	62-63	GRI 3-3
Información específica		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos	62-63	GRI 2-26, GRI 3-3
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	62-63	GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	63	Criterio interno
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	62-63	GRI 3-3, GRI 2-23
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	62-63	GRI 3-3, GRI 2-23
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	62-63	GRI 3-3
Abolición efectiva del trabajo infantil	62-63	GRI 3-3
Lucha contra la Corrupción y el Soborno		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	71	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	71	GRI 3-3
Información específica		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	71-72	GRI 2-25, GRI 2-23, GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	71-72	GRI 2-25, GRI 2-23, GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	11	GRI 201-1
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	73	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	73	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	73	GRI 3-3
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	73	GRI 3-3
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	23-24	GRI 3-3
Acciones de asociación o patrocinio	30-31	GRI 3-3
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	23	GRI 2-6, GRI 2-24
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	24	GRI 2-6, GRI 2-24
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	23	GRI 3-3
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	70	GRI 3-3
Sistemas de reclamación	69	GRI 2-16, GRI 2-25
Quejas recibidas y resolución de las mismas	24	Criterio interno GRI 2-25
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	74	GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados	75	GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas	75	GRI 201-4