

Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
Consolidado correspondiente al ejercicio
anual finalizado el 31 de diciembre de 2024

**AVRYL FUND, S.L.U. Y
SOCIEDADES DEPENDIENTES**



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al Socio Único de Avryl Fund, S.L.U.:

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 2024, de Avryl Fund, S.L.U. 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 apartado 6 "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.U. 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 apartado 6 "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.U. 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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:

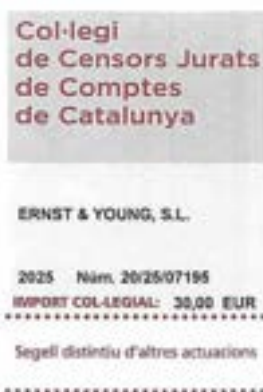
- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 2024.
- 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 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 2024 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 apartado 6 "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado Estado.

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

7 de julio de 2025

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024



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 2024.

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 un 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 LABORALES

- 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
- 3.6. Sistemas de reclamación
- 3.7. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

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. IMPACTO 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, Chile, Brasil y Perú.

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.

No somos distintos por lo que hacemos, sino por cómo lo hacemos...

Y el cómo, en una empresa como la nuestra, son las **personas**.

- **Equipo Eurofirms comprometido:** Creamos un vínculo de confianza. Nuestra cultura People first se basa en crear entornos de trabajo diversos e

inclusivos, donde cada persona pueda sacar el máximo potencial, dando un servicio excelente a clientes y candidatos.

- **Clientes satisfechos:** Acompañamos a la empresa. Asesoramos a los clientes para encontrar el candidato/a que encaja con el puesto, los valores y cultura de empresa.
- **Candidatos implicados:** Conocemos a nuestros candidatos/as. Acompañamos a las personas y vemos más allá de CV. Buscamos el mejor match con las empresas

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 1.300 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.

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 1.300 empleados.

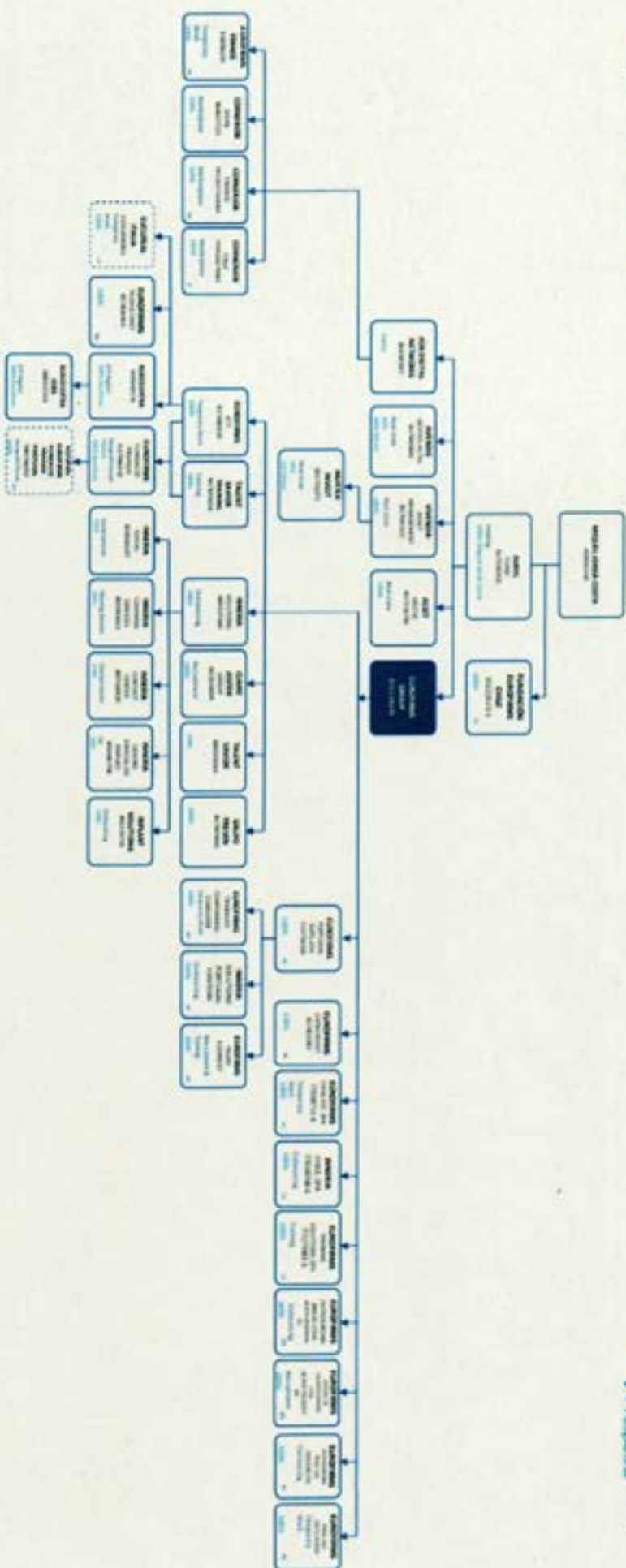
Los hechos destacados en la evolución de Eurofirms Group han sido los siguientes:

AÑO	HECHOS DESTACABLES
1991	Nuestros inicios, orígenes modestos. Nacimos en Girona, ofreciendo servicios en traducción y selección de personal. En menos de dos años, nos especializamos en soluciones de trabajo temporal, selección de personal y consultoría de recursos humanos
1996	Crecimiento sostenido. Bajo la dirección de Miquel Jordà, apostamos por humanizar nuestra cultura empresarial, construyendo un marco basado en el respeto, la responsabilidad y la transparencia. Este enfoque marcó el inicio de nuestro liderazgo por valores
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	Adquisición 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	Transformando la crisis en oportunidad. En medio de la crisis, decidimos abrir nuevas oficinas y reforzar nuestra red comercial, estrategia que resultó en éxito y beneficios a partir de abril de 2009.
2010	Formación del talento Con la reactivación de sectores vinculados a las exportaciones, nos enfocamos en resolver eficientemente las necesidades del mercado.
2012	Adquisición de las empresas Talent Recursos Humanos y CSS, Catalunya Serveis de Selecció ETT.
2013	Nuevos mercados: expansión internacional. Abrimos oficinas en Lisboa y Oporto, marcando el inicio de nuestra expansión en Portugal.
2014	Consolidación y crecimiento. Adquisición de las empresas Lidercontrol Inmark y Gwork.
2015	Innovación constante. 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. Celebramos nuestro 25 aniversario como la primera empresa nacional de recursos humanos, con 434 trabajadores, 87 oficinas en España y Portugal, más de 3.500 clientes y más de 15.000 personas contratadas diariamente. La incorporación de Mnemon Group dio origen a Inneria, especializada en la externalización de procesos y actividades.
2018	Adquisición de las empresas Denbolan, Prieto y Rosal y Aquí Magaz, todas en España.
2019	Eurofirms llega a Chile, abriendo su primera oficina en Santiago de Chile y dando un paso más en nuestro crecimiento internacional. Adquisición de las empresas CornerJob, Forempresa, Personee, Tekas y MasterWork. Nace Talent Savior, división de gestión del talento, outplacement y desarrollo.

2020	Ampliación de la sede central corporativa. Aterrizamos en Italia, con una nueva oficina en Milán.
2021	Nace nuestra firma de Headhunting Claire Joster People first. Apuesta por la mejora tecnológica, con el lanzamiento de la nueva página web, centrando 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 . 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).
2023	Eurofirms se consolida como la tercera ETT a nivel nacional. Finaliza el año con un total de 151 delegaciones y 1.400 empleados de estructura.
2024	El mejor trabajo del mundo es encontrar el tuyo. Nuestra campaña de comunicación llega a todos los países, para dar visibilidad y difusión a nuestro propósito de ayudar a las personas a encontrar trabajo y a las empresas a encontrar talento.

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

eurofins group



Datos económicos

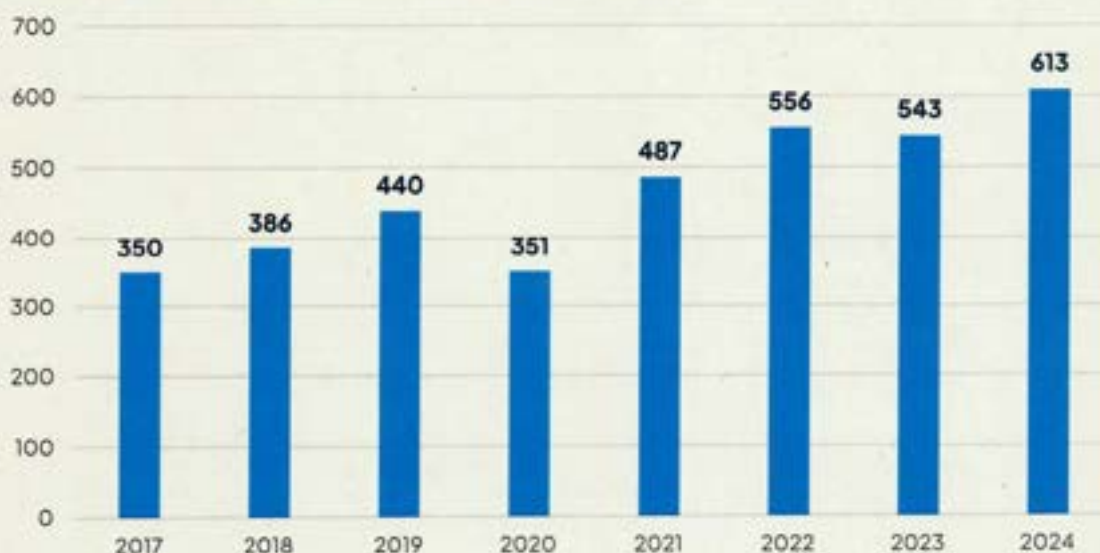
Aunque nuestro objetivo final nunca ha sido la facturación, nos sentimos muy orgullosos de los resultados obtenidos gracias al crecimiento y la expansión de Eurofirms Group People first.

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 vio incrementado también en 2022, alcanzando una facturación global de 556 millones de euros (+14% respecto al 2021). Para el año 2023 la facturación se vio reducida a 543 millones de euros (-2%), en una proporción menor a las reducciones sufridas por nuestros principales competidores. Finalmente, para este año 2024 la facturación ha alcanzado los 613 millones (+12%) y estamos muy orgullosos de este incremento notable.

Por volumen de facturación, desde 2022 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 2017 hasta 2021 hacen referencia al perímetro de consolidación de Eurofirms Group, y a partir de 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 y fuentes:

- Análisis de los requerimientos del Real Decreto Ley 18/2017 y 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.
- 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).
- Las Directrices de la Comisión Europea sobre la presentación de informes no financieros.
- Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Texto pertinente a efectos del EEE.
- Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 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:

Se considera que los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, y, en su caso, la salud y la seguridad, es moderada, toda vez que no estamos ante un proceso productivo y/o industrial.

Más allá de la conciencia social y medioambiental que debe presidir toda actividad empresarial y de negocio, no existe una relevancia reseñable en cuanto a las emisiones de gases de efecto invernadero, el consumo de agua y la contaminación atmosférica, dada la naturaleza de las actividades desarrolladas, que son principalmente administrativas.

Eurofirms Group tiene adoptadas medidas, tales como las destinadas al ahorro de papel y su reciclaje y la moderación en el empleo de recursos como la luz artificial y la climatización. Además, se dispone de políticas y procedimientos en esta materia.

En Eurofirms Group ha obtenido en 2024 de la ISO 14001, Sistemas de Gestión Medioambiental: El propósito de esta Norma Internacional es proporcionar a las organizaciones un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Esta norma especifica requisitos que permitan que una organización logre los resultados previstos que ha establecido para su sistema de gestión ambiental. Un enfoque sistemático a la gestión ambiental puede proporcionar información a la alta dirección para generar éxito a largo plazo y crear opciones para contribuir al desarrollo sostenible mediante:

- la protección del medio ambiente, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos;
- la mitigación de efectos potencialmente adversos de las condiciones ambientales sobre la organización;
- el apoyo a la organización en el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos;
- la mejora del desempeño ambiental;
- el control o la influencia sobre la forma en la que la organización diseña, fabrica, distribuye, consume y lleva a cabo la disposición final de productos o servicios, usando una perspectiva de ciclo de vida que pueda prevenir que los impactos ambientales sean involuntariamente trasladados a otro punto del ciclo de vida;
- el logro de beneficios financieros y operacionales que puedan ser el resultado de implementar alternativas ambientales respetuosas que fortalezcan la posición de la organización en el mercado;
- la comunicación de la información ambiental a las partes interesadas pertinentes.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal:

- Respeto de los derechos de los trabajadores (Referencia expresa en el Código de Conducta, área People)
- Formación y desarrollo profesional (Desempeño realizado por Unjversity + People)
- Salud, seguridad e higiene en el trabajo (Ejecución llevada a cabo por área Health & Safety. Servicio de Prevención Mancomunado de Empresas Grupo Eurofirms)
- No discriminación e igualdad de oportunidades (Política de Igualdad aprobada en fecha 23 de octubre de 2024)
- Conciliación entre la vida profesional y la vida personal (horario flexible, trabajo a distancia)
- Fomento de actos de gratitud entre el personal del grupo (aplicación ThankU)

Según el Código de Conducta: La organización debe cumplir las leyes, convenios colectivos aplicables respecto a los horarios, salarios, cotizaciones sociales, jornada, descansos, días festivos y horas extraordinarias.

La organización debe tratar a todo el personal con dignidad y respeto. La organización no debe tomar parte o tolerar el uso de castigos corporales, coerción mental o física o abuso verbal al personal. No se permite el trato rudo o inhumano. Las medidas disciplinarias serán las contempladas en el convenio colectivo de aplicación.

Todo el personal esta sujeto al convenio colectivo de aplicación.

Todo el personal debe tener derecho a formar, unirse y organizar sindicatos de su elección, a negociar un contrato colectivo en su representación con la organización. La organización debe respetar este derecho y debe informar efectivamente al personal que son libres de unirse a cualquier asociación de trabajadores de su elección, sin ninguna consecuencia negativa o represalia por parte de la organización, en atención a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio de aplicación.

Información sobre el respeto de los derechos humanos:

- Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos: Referencia expresa en el Código de Conducta, el cual recoge expresamente nuestro compromiso con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional, comprometiéndonos a identificar los potenciales impactos que las operaciones y actividades realizadas, directamente o a través de un tercero, pueden generar en este aspecto, asumiendo la obligación de respetarlos, divulgar su contenido, vigilar su respeto, así como cumplir y hacer cumplir toda aquella norma que sea necesaria para su protección.

Se prohíbe el trabajo forzado y el tráfico de personas, en particular cualquier trabajo o servicio realizado por una persona de manera involuntaria bajo amenaza de castigo y/o sin retribución, fomentando la diversidad y el respeto.

Se garantiza el compromiso de respeto a los derechos humanos –particularmente en cuanto a la lucha contra el trabajo infantil, el trabajo forzado y la esclavitud, y el tráfico de personas- y a las diversas directrices de ética internacionales, incluidas aquellas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Se garantiza que la contratación de menores en edad laboral se seguirá con estricto cumplimiento de las leyes y normas de aplicación. Esto es:

- Se realizará siempre con la autorización de padre/madre/tutor legal
- No podrán realizar horas extraordinarias
- Prohibición de realizar trabajos nocturnos
- No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.
- Si la jornada diaria continuada, excede de cuatro horas y media, deberá establecerse un periodo de descanso durante la jornada, no inferior a 30 minutos.
- La duración del descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.
- Derecho a una especial protección de su seguridad y salud en el trabajo.

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
- Política Antisoborno y Anticorrupción aprobada en fecha 23 de octubre de 2024: Refleja el compromiso de la organización contra todo tipo de ofrecimiento, promesa, concesión, solicitud, aceptación o conducta análoga, ya sea realizada directamente o por persona interpuesta, de cualquier beneficio o incentivo para realizar una acción ilegal o que sin serlo expresamente resulte inmoral, suponga abuso de confianza o de posición de autoridad, con independencia de si interviene funcionario público nacional o extranjero o un particular persona física o jurídica.

Procedimientos de Diligencia Debida

A estos efectos, se entiende por procedimientos de diligencia debida las actuaciones realizadas para identificar y evaluar los riesgos del desarrollo de la actividad y de las relaciones con terceros, así como su control, incluyendo la adopción de medidas.

A destacar la existencia de:

- Procedimiento de Homologación de Proveedores
 - o Diferentes cauces de aprobación dependiendo del volumen del servicio u operación, adquisición etc.

- o Se exige la existencia de cobertura suficiente con compañía de seguros
- Condiciones Generales de Contratación
 - o Se exige la total indemnidad de la organización en caso de daños ocasionados por terceros
- Proceso de Admisión de Clientes
 - o Se exige la concesión de cobertura por Crédito & Caución o medidas alternativas
- Canal Ético
 - o Cuenta con un Responsable del Sistema y una empresa consultora externa experta
 - o Adaptado a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
 - o El Canal Ético se concibe como un instrumento que permita tanto al personal interno de la compañía y de las empresas de su grupo, como a terceros (proveedores, clientes, colaboradores, etc.), poner en conocimiento de la compañía cualquier situación de incumplimiento legislativo, del Código de Conducta o de otras normas/procedimientos internos, mediante la comunicación de posibles situaciones de riesgo o de incumplimiento ético o normativo.

Información sobre Compliance:

Código de Conducta

NUESTRO CLAIM: LIVING PEOPLE FIRST

Living People First es ayudar a mejorar la vida de las personas buscando su mejor versión en una actividad empresarial sostenible, con la 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.

Ayudando a las personas a conseguir su mejor versión y a evolucionar sus capacidades de liderazgo contribuimos a un mayor bienestar del equipo y el de su entorno.

Nuestro estilo de liderazgo es ayudar y servir:

- Lideramos por valores: transparencia, responsabilidad y respeto.
- Aspiramos a ser personas inspiradoras, ejemplares, proactivas, coherentes, que identificamos lo mejor de cada persona y lo celebramos.
- Practicamos un liderazgo desde la humildad y la sencillez, con sentido común y persiguiendo la excelencia.

*Última actualización 26-1-2024

Políticas Troncales

Existen determinados ámbitos en materia de cumplimiento, en los cuales la organización ha considerado primordial sentar los pilares sobre los que debe construirse el sistema de gestión del riesgo conjuntamente con el Código de Conducta, por lo que se han aprobado políticas (acta de 23 de octubre de 2024) relacionadas con los principales riesgos de incumplimiento en el desempeño de la actividad y consecución del objeto social.

- Política de Empresa
- Política de Diligencia Debida
- Política de Igualdad
- Política Antisoborno y Anticorrupción
- Política de Conflicto de Interés
- Política contra el Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
- Política de Evaluación de Riesgos Penales y Compliance Penal

Procedimientos:

A destacar la existencia de:

- Procedimiento de Homologación de Proveedores
 - o Diferentes cauces de aprobación dependiendo del volumen del servicio u operación, adquisición etc.
 - o Se exige la existencia de cobertura suficiente con compañía de seguros
- Condiciones Generales de Contratación
 - o Se exige la total indemnidad de la organización en caso de daños ocasionados por terceros
- Proceso de Admisión de Clientes
 - o Se exige la concesión de cobertura por Crédito & Caución o medidas alternativas

Canal Ético

- Cuenta con un Responsable del Sistema (Comité Ethics & Compliance) y una empresa consultora externa experta gestora de la plataforma (Gpartners).
- Adaptado a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Última actualización del protocolo 2 enero 2024.
- El Canal Ético se concibe como un instrumento que permita tanto al personal interno de la compañía y de las empresas de su grupo, como a terceros (proveedores, clientes, colaboradores, etc.), poner en conocimiento de la compañía cualquier situación de incumplimiento legislativo, del Código de Conducta o de otras normas/procedimientos internos, mediante la comunicación de posibles situaciones de riesgo o de incumplimiento ético o normativo.

- En el ejercicio 2024:
 - 4 consultas: no relativas a materias propias del canal
 - 12 denuncias: Instruidas 3

Comité Ethics & Compliance

- Constitución:

Mediante acta otorga por el órgano de administración de Eurofirms Group se ha procedido al nombramiento de los integrantes del Comité en fecha 23 de octubre de 2024.

El Comité está dotado de su propio reglamento y viene reuniéndose mensualmente con carácter ordinario.

Su principal función es el diseño de un Sistema de Gestión de Compliance para prevenir y reducir el riesgo de comisión de delitos en el seno de la organización, en virtud de lo dispuesto en el art. 31 bis del Código Penal.

- Formación:

En aras de conocer y propiciar el acercamiento y conocimiento con otras experiencias y expertos en materia de Compliance, se concertó membresía para una de las personas del departamento Legal, con la Asociación Española de Compliance ASCOM, teniendo la posibilidad de acceder a su material formativo y webinars, además todos los miembros del Comité han realizado formación específica

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:

Las marcas que conforman el grupo Eurofirms



- Trabajo temporal
- Selection
- Outsourcing
- Formación
- Prevención y salud
- Consultoría tecnológica



- Middle management & Executive Search
- Desarrollo



- Incorporación de personas con discapacidad para fomentar una sociedad más justa e inclusiva.

A) Eurofirms People first



Agilidad, flexibilidad y adaptación total en la captación, selección y contratación temporal de trabajadores:

A1) Trabajo temporal

Creamos relaciones de confianza que permiten a candidato/as y clientes encontrar soluciones flexibles y adecuadas a sus necesidades.

Ayudamos a las personas a encontrar trabajo y a las empresas a encontrar personas. 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.

Dentro del servicio de Trabajo Temporal, tenemos el **Servicio de Incompany**, mediante el cual trabajamos en casa del cliente para **grandes volúmenes**.

Ofrecemos soluciones innovadoras de **consultoría a medida** y un modelo de **interlocución directa** (mediante el Project Leader / Cliente).

El servicio de Incompany se basa en ofrecer proyectos a medida de gestión de personas y de consultoría, para impulsar la transformación organizacional en las

empresas. Totalmente flexibles y adaptados. Ponemos la fuerza de trabajo temporal de Eurofirms a disposición de las empresas. Consultoría para la optimización de los procesos de planificación, producción y gestión de personas.

A2) Selección de personas

Para cubrir perfiles mediante selección directa, realizamos la atracción de talento, la selección curricular, la evaluación y presentación de candidaturas, buscando el ajuste entre los perfiles solicitados y la alineación con los valores y la cultura corporativa.

Encontramos el talento que las empresas necesitan en el **menor tiempo** posible y con total **precisión**. Un proceso de selección diseñado para ofrecer la **mejor experiencia al candidato/a** y poder ofrecer los **profesionales** más **adecuados** para cada equipo.

A3) Externalización de servicios (outsourcing)

Especialistas en la externalización de servicios donde las personas, los procesos y la innovación marcan la diferencia. Ofrecemos la subcontratación de un amplio abanico de prestaciones adaptándonos a las necesidades de los clientes.

Nuestras divisiones permiten ofrecer un servicio a medida, adaptado al 100% a las necesidades de las empresas:

- **Atención al cliente y estrategias de ventas:** Task force, Trade marketing y Contact Center.
- **Logística e Industrial (Solutions)**
- **Facility Services:** Cleaning, Mantenimiento, Social.
- **Centro Especial de Empleo:** Priorizamos la cobertura de perfiles con personas con discapacidad de la mano de Eurofirms Foundation

A4) Servicios de Prevención y Salud

División de Eurofirms People first especializada en soluciones a medida para la evaluación de la seguridad y cuidado de la salud en las organizaciones y las personas que las integran.

- **Prevención de riesgos laborales:** Asesoramos y proporcionamos el soporte técnico que tu empresa necesita en materia de prevención de riesgos laborales.
 - o Especialidades técnicas
 - o Vigilancia de la salud

- o Formación
 - o Servicios específico
- **Promoción de la salud en la empresa:** Abordamos factores físicos, mentales y sociales que impactan en el bienestar de las personas en el entorno laboral:
 - o Soluciones en outsourcing
 - o Soluciones psicológicas
 - o Soluciones en formación

A5) Formación

Soluciones de consultoría y desarrollo de acciones formativas que mejoren el talento de las organizaciones, para que puedan formar a sus equipos potenciando sus capacidades.

- **Softskills:** Liderazgo, gestión de conflictos, comunicación efectiva.
- **Upskilling:** Venta consultiva, transformación digital, idiomas.
- **Reskilling:** Ofimática, sostenibilidad, PRL.

A6) Consultoría tecnológica

A través de Eurofirms Nexus, utilizamos la inteligencia artificial en nuestras líneas de datos y desarrollo para optimizar el trabajo, aumentar la productividad y centrarnos en propuestas de valor, siempre con un enfoque ético y eficiente. Integración efectiva de la gestión de datos, IA y estrategias de experiencia de cliente.

B) Claire Joster: Middle Management & Executive search



Claire Joster People first es la firma de Headhunting de Eurofirms Group, que ofrece soluciones innovadoras y personalizadas de atracción, selección y evaluación de talento.

Expertos en la selección de perfiles directivos, mandos intermedios y perfiles técnicos y especializados, encontrando el mejor talento para las empresas.

Evolucionamos los procesos de selección ofreciendo una visión más humana de la selección del talento:

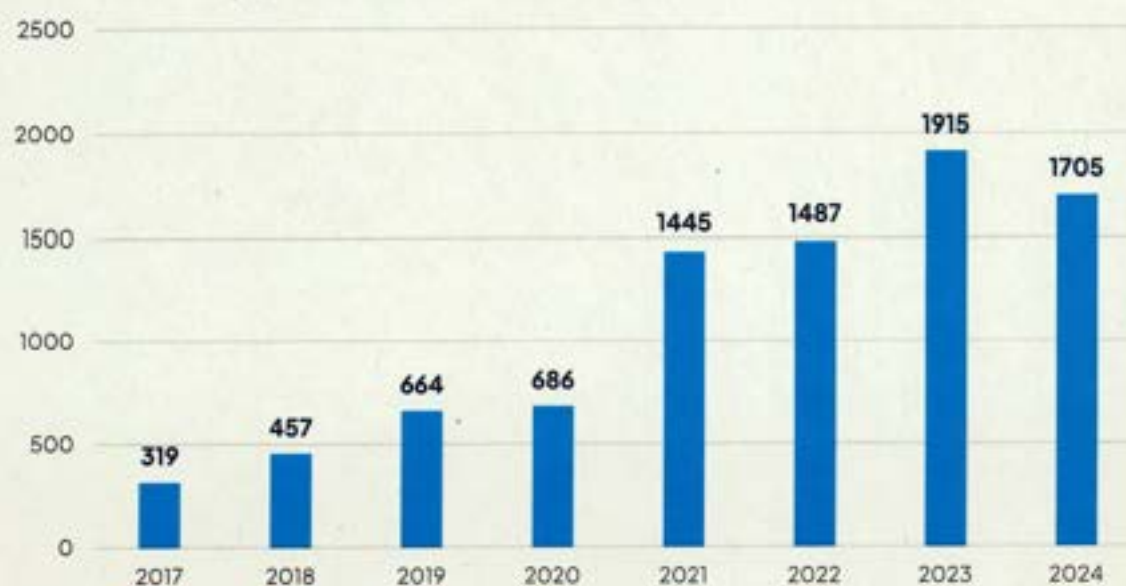
- **Executive:** Top y middle management. Buscamos, identificamos y seleccionamos candidatos de alto potencial en las principales áreas funcionales.
- **Selection:** Búsqueda y selección de perfiles técnicos, especializados y mandos intermedios. Selección directa, selección personalizada y interim management.
- **Technology:** Procesos de selección para cualquier perfil tecnológico. Assessment center, recruitment y headhunting, benchmarking salarial, mapping y análisis de mercado.
- **International:** Con nuestra metodología basada en la búsqueda directa y proactiva en el mercado, identificamos a los mejores profesionales con independencia del lugar en el que estén.
- **RPO:** Recruitment Process Outsourcing. Dedicamos nuestros recursos y a nuestro equipo de profesionales en la elaboración de un Plan de Acción específico para la empresa. Aseguramos respuesta a tus necesidades tratándolas de forma particular y encontrando la solución óptima para cada reto.

C) 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.

De manera complementaria resultan de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

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.

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.

Brasil

En Brasil la principal norma que regula las relaciones laborales en Brasil es el "Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de mayo de 1943, de "Consolidação das Leis do Trabalho" (CLT).

Además en este país existe la Ley de Trabajo Temporal (Ley Nº 6.019 / 1974), la cual fue actualizada por las leyes Nº 13.429 / 2017, 13.467 / 2017 y reglamentadas por el Decreto Nº 10.060 / 2019, para regular la actividad de las empresas de trabajo temporal.

La actualización legislativa estableció la prevalencia de lo negociado sobre lo legislado, el fin de la ultraactividad de los instrumentos colectivos, la exclusión del cómputo de las horas in itinere en la jornada de trabajo, la reglamentación del teletrabajo y del trabajo intermitente y la previsión de que la contribución sindical pasa a ser facultativa. Todo eso manteniendo los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como vacaciones, aguinaldo, licencia por maternidad y paternidad, seguro de desempleo, FGTS, jubilación.

Se realizan las actividades de selección de personal, prestaciones de servicios y trabajo temporal.

Las sociedades activas son:

Eurofirms Gestão de Talentos Brasil LTDA. CNPJ: 48.969.782/0001-06
Servicio de Selección de Personal y Trabajo Temporal

Eurofirms Outsourcing Brasil LTDA. CNPJ: 48.970.053/0001-61
Servicio de Outsourcing (prestaciones de servicios)

Perú

La principal norma en este país es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n°728, Ley de Formación y Promoción Laboral, Decreto Supremo n° 002-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo n° 003-97-TR.

La actividad de Intermediación y Tercerización, está regulada en diversas normas, entre ellas la Ley n°27626 que regula la Actividad de la Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, Decreto Supremo n°003-2002 que establece disposiciones para la aplicación de la ley 27626 y 27696 que regulan la Actividad de la Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.

Así mismo ha de tenerse en cuenta la Resolución Ministerial n° 048-2010-TR que aprueba la Directiva que regula el procedimiento para inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral.

Igualmente resulta de aplicación la Ley n°29245 que regula los Servicios de Tercerización, Decreto Legislativo n°1038 que regula los alcances de dicha ley y Decreto Supremo n° 006-2008-TR que aprueba el reglamento de la referida ley.

Se realizan las actividades de selección de personal, prestaciones de servicios y trabajo temporal.

Las sociedades activas son:

Eurofirms Peru SAC. RUC: 20611262044
Servicio de Intermediación Laboral (Trabajo Temporal)

Eurofirms Outsourcing Peru SAC. RUC: 20610281720
Servicio de Outsourcing (prestaciones de servicios)
Servicio de Selección de Personal

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 practicarla **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.



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 fotovoltaicas, sistema de geotermia, iluminación LED 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 2023 como en 2024 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
- 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

Accionistas

Necesidades

- Rentabilidad de la empresa

Expectativas

- 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
AEHT - Federació d'Hostaleria de la Província de Tarragona	Sectorial	Tarragona
AER. Asociación Empresa Ribera	Empresarial	Aragón
AFM Cluster	Sectorial	Nacional
APD - Asociación para el Progreso de la Dirección	Empresarial	Nacional
APPI (Asociación de Empresarios de Parque y Polígonos Industriales Ribera Baixa)	Empresarial	Castellón
Associació Empresarial d'Instal·ladors de Barcelona (GremiBCN)	Sectorial	Barcelona
Asociación Española para la Calidad (AEC)	Sectorial	Nacional
Asociación Española del Retail	Sectorial	Nacional
Cámara Italo-Española	Empresarial	Internacional
Canal CEO - Mas Cuota de Publicidad SL	Empresarial	Nacional
Comertia	Sectorial	Nacional
FAE Burgos	Empresarial	Burgos
Gehocan	Empresarial	Canarias
Turismo de Tenerife	Sectorial	Canarias

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 2024 la Fundación ha firmado 16 convenios de colaboración con entidades con objetivos fundacionales afines, para promover la integración laboral de personas con discapacidad.

NOMBRE ENTIDAD	ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN
DIPUTACIO DE GIRONA	GIRONA
ASOCIACIÓ ICTUS GIRONA	GIRONA
CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA	ESPAÑA
CENTRE DE NOVES OPORTUNITATS MARESME / VALLÉS	MARESME / VALLÉS
ADFO (Associació Disminuïts Físics d'Osona)	BARCELONA
ASSOCIACIÓ CATALANA PER A LA SÍNDROME DE FATIGA CRÒNICA	CATALUNYA
L'ASSOCIACIÓ CATALANA D'AFECTATS PER LA SINDROME DE FATIGA CRONICA O ENCEFALOMIELITIS MIALGICA (ACSFCM)	BARCELONA
ENCEFALOMIELITIS MIALGIC	ARAGÓN
CONFEDERACIÓN REGIONAL DE EMPRESARIOS DE MURCIA (CROEM)	MURCIA
FUNDACIÓN MANANTIAL	MADRID
FESOCA (FEDERACIÓN DE PERSONAS SORDAS CATALUNYA)	CATALUNYA
FUNDACIÓN SURT	BARCELONA
FUNDACIÓN ASPERGER Y TGD DE ARAGÓN	ARAGÓN

Durante el 2023 nos dimos de alta en la Coordinadora Catalana de Fundaciones de Cataluña (CCF) y en la Asociación Española de Fundaciones (AEF) con el objetivo de trabajar juntamente con otras entidades a favor del cumplimiento de nuestros objetivos fundacionales y a favor de la transparencia de nuestra entidad.

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 2024 destacan:

Acuerdo con la Fundación Lucha contra el Sida

Colaboración anual de 30.000€ con la Fundación Lucha contra las infecciones. Dicho acuerdo de colaboración está vigente desde 2014.

En paralelo, anualmente Eurofirms Group colabora también con la Gala People in Red, de la Fundación Lucha contra las Infecciones

Programa Iguales

En toda organización puede existir la discapacidad oculta, por lo que asesoramos a las empresas sobre los beneficios de obtener el Certificado de Discapacidad y acompañamos, de forma totalmente confidencial y personalizada, a las personas interesadas en tramitarlo. Con dichos afloramientos ayudamos a que las empresas puedan aumentar su cuota de cumplimiento de la LGD.

Dicho programa ha tenido impacto en un total de 605 personas en 3 países diferentes.

Bootcamps Desarrollo Web

Con dicho programa se pretende impulsar la integración de personas con discapacidad en el sector IT, un sector en auge en nuestro país y que ofrece grandes oportunidades laborales. Ayudamos a las empresas en la captación de dichos perfiles y al mismo tiempo, en el cumplimiento de la LGD, convirtiéndola en una oportunidad.

Se hicieron dos convocatorias en 2023 (Mayo y Septiembre), con un impacto en un total de 33 alumnos y contando con la colaboración de 20 voluntarios.

Se puede consultar más información en el siguiente link: [Eurofirms Foundation Tech Academy](#)

#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. 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.

Dicha campaña es permanente desde Marzo de 2021 y a 31 de diciembre de 2024 la cifra de incorporaciones acumulada llega a las 182 mujeres con discapacidad. En dicho programa han participado un total de 60 voluntarios en 2024.

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

La Bravissima 2024

Un **evento único impulsado por Eurofirms Foundation** que emerge como un faro de cambio, en un enclave inigualable en medio de la belleza natural de la Costa Brava.

La Bravíssima es mucho más que un evento: es un catalizador de cambio, un espacio donde la diversidad se celebra y donde las alianzas se forjan. Es un punto de encuentro para aquellas personas referentes y visionarias en sus sectores que buscan construir un mundo más justo e inclusivo.

La Bravíssima es mucho más que un evento: es un motor de cambio, un lugar donde se celebra la diversidad y se crean alianzas. Una jornada para aprender e intercambiar experiencias. Es un punto de encuentro para quienes desean construir un mundo más justo e inclusivo.

Se realizó la primera edición en marzo de 2023 y se repitió en 2024, en ambas ediciones con más de 330 asistentes. En 2023 se consiguieron fondos para 25 becas del Reto 8M para mujeres con discapacidad. Los fondos en 2024 fueron destinados al Bootcamp Inclusivo de Eurofirms Foundation.

Ver web para ampliar información: [La Bravíssima](#)

Líderes para la Inclusión

Evento efectuado en mayo en el Palau de la Música Catalana con la participación presencial de 85 empresas y otras 358 en modo online, con el objetivo de sumar esfuerzos e inspirar a otros a convertirse en líderes inclusivos. Se hizo un foro de expertos para conocer las tendencias sobre diversidad e inclusión, a través de personas líderes en este ámbito.

Se organizaron también acciones de sensibilización tales como talleres con personas con discapacidad, formaciones y charlas.

Puede consultarse más información en el siguiente link: [Líderes para la Inclusión](#)

Diálogos por la inclusión

Eurofirms Foundation organiza Diálogos por la Inclusión. Una sesión para sensibilizar y concienciar sobre el trato adecuado a las personas con discapacidad, a cargo de embajadores/as de la Eurofirms Foundation.

En formato de diálogo, que pretende hacernos considerar nuestros prejuicios y percepciones. Construye una cultura inclusiva en tu organización; comparte con tu equipo 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 para la inclusión](#)

Campañas para el Día Internacional de las personas con discapacidad

Para conmemorar el Día internacional de las personas con Discapacidad (3 Diciembre) anualmente Eurofirms Foundation realiza una campaña de sensibilización y visibilidad, basada en colaboraciones con varios medios de comunicación y prensa, que generaron un impacto en un total de más de 150 empresas:

Campaña #TalentsEverywhere

22,5M

Impactos

Personas que han visto la campaña (datos de 5 medios)

+40

Medios

Colaboradores que han compartido la campaña

+150

Empresas

Que han dado visibilidad a la campaña



Barcelona - L'Ha Diagonal



Barcelona - L'Ha Diagonal



Barcelona - L'Ha Diagonal

Con dichas acciones buscamos cambiar perspectivas y dejar atrás los prejuicios al conocer a alguien con discapacidad por primera vez. Desde Eurofirms Foundation trabajamos para evidenciar que **la diversidad es un valor añadido** que fomenta la innovación, la creatividad y el bienestar de las organizaciones. **#TalentsEverywhere** es una invitación a la reflexión sobre nuestros prejuicios, solo tomando conciencia de ellos podemos valorar las capacidades más allá de cualquier limitación.

La campaña se llevó a cabo en España y en Chile.

Para poder ampliar la información disponible, dejamos a disposición el enlace: [Talent Is Everywhere - Landings España](#)

La Liga de la Accesibilidad

Un proyecto de ciudad. La Liga de la Accesibilidad busca formar y sensibilizar en materia de discapacidad y accesibilidad universal a estudiantes, trabajadores públicos y la sociedad en general. Su objetivo principal es construir ciudades más inclusivas y accesibles, garantizando que todo el mundo tenga acceso a los servicios esenciales, como la educación, la salud, la recreación y la intermediación laboral.

El proyecto, impulsado por Eurofirms Foundation y Mapp4all, con el soporte de la Diputación de Girona, se desarrollará a través de la participación ciudadana y el mapeo

de la accesibilidad de la infraestructura pública y los comercios en las ciudades. La primera edición se ha llevado a cabo en la provincia de Girona durante el tercer trimestre escolar del curso 2023-24, con la participación de 8 municipios y más de 800 alumnos.

La Liga de la Accesibilidad es un proyecto transversal que afecta a ciudades, escuelas y empresas.

Más información sobre el programa: [Mapp4all - La Liga de la Discapacidad](#)

Pueden consultarse todas las actividades de Eurofirms Group durante el 2024 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 **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. Certificación ISO 14.001 en los Servicios Corporativos Centrales.

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 el año 2024 ni en los anteriores.

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 aún así, 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 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- 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 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases.

- Real Decreto 110/2015, de 20 de febrero, sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.
- Real Decreto 710/2015, sobre pilas y acumuladores.
- Directiva 2012/18/UE del Parlamento Europeo y el Consejo de 4 de julio de 2012 sobre residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).

Para el próximo año 2025 se establecerán objetivos de reducción de las emisiones GEI si así lo pide la legislación.

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).
- Eliminación de las botellas de agua de plástico en 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.

Seguidamente, pasamos a detallar las principales actuaciones de mejora, las cuales se centran principalmente en los aspectos siguientes:

- Instalaciones y consumo de energía: electricidad, agua y climatización.
- Consumibles: papel, tóner, etc.
- Vehículos

Instalaciones y consumo de energía

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

- Política de sustitución 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 contra incendios.
- Instalación de geotermia en servicios centrales para toda la climatización.
- Domótica para el control de iluminación, climatización y cortinas en Servicios Centrales.
- Jardines 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 tóner.
- Adecuación ambiental del entorno posterior de servicios centrales mediante ajardinamiento.

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 recomendaciones de buenas prácticas a todos los empleados. En el caso de CIS, se han eliminado las botellas de agua de plástico, por lo que consecuentemente se ha incrementado el consumo de agua de fuentes.

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

GRUPO - CONSUMO DE AGUA (M3)	2023	2024	Incremento (%)
España	3.605,00	3.460,00	-4,02%
Portugal	858,50	1.035,76	20,65%
Italia	0,00	0,00	0,00%
Francia	0,00	0,00	0,00%
Chile	445,91	212,00	-52,46%
Brasil	0,00	0,00	0,00%
Perú	0,00	0,00	0,00%
	4.909,41	4.707,76	-4,11%

El aumento de consumos en los distintos países se puede deber al incremento de la actividad.

En los países donde el consumo es 0 se debe a que las oficinas están situadas en centro de negocios.

En el caso de Italia, la mayoría de oficinas están situadas en centros de negocios, y en las 3 que no, el consumo del agua es a cargo del propietario.

En el caso de Brasil y Perú, solo cuentan con oficinas en centros de negocios.

Como incremento importante, Portugal (20,65%), se han trasladado algunas oficinas a locales de mayor tamaño por necesidad de crecimiento, por lo que también se ha incrementado el número de empleados.

En el caso de Chile, el descenso es debido a al cierre de algunas oficinas, y agrupación de la actividad en otras.

En cuanto a los consumos de combustible durante el año 2024, adjuntamos cuadro con los litros correspondientes por país:

GRUPO - CONSUMO DE COMBUSTIBLE (L)	2023		2024		Incremento (%)
	Gasolina	Diesel	Gasolina	Diesel	
España	181.531,54	87.739,29	206.075,45	149.976,40	32,23%
Portugal	108.031,72	13.131,57	156.616,04	14.228,53	41,00%
Italia	7.340,90	11.163,01	12.578,79	12.537,41	35,73%
Francia	850,13	4.903,03	1.424,14	13.987,58	167,88%
Chile	31.931,27	4.582,25	65.450,99	15.842,67	122,64%
Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Perú	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
	329.685,56	121.519,15	442.145,41	206.572,59	43,77%

El aumento de consumo de combustible respecto al año anterior se debe a dos motivos principalmente:

- Incremento de actividad en las líneas de negocio en todos los países.
- Incremento de los servicios de externalización en los que se debe aportar personal y vehículo.

En Brasil y Perú aún no se tiene una flota de vehículos de empresa.

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

GRUPO - CONSUMO DE GAS (M3)	2023	2024	Incremento (%)
España	4.266,00	7.858,00	84,20%
Portugal	0,00	0,00	0,00%
Italia	1.946,00	1.532,00	-21,27%
Francia	0,00	0,00	0,00%
Chile	0,00	0,00	0,00%
Brasil	0,00	0,00	0,00%
Perú	0,00	0,00	0,00%
	6.212,00	9.390,00	51,16%

La variación de resultados en ambos países puede ser debido a la variabilidad anual de la cantidad de días de frío, ya que no ha variado las oficinas en las que se utiliza el gas natural.

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.

GRUPO - CONSUMO DE ELECTRICIDAD (KWH)	2023	2024	Incremento (%)
España	1.109.958,99	1.017.101,00	-8,37%
Portugal	104.565,00	109.596,00	4,81%
Italia	27.218,00	35.015,00	28,65%
Francia	0,00	2.408,00	-
Chile	28.355,00	16.213,00	-42,82%
Brasil	0,00	0,00	0,00%
Perú	0,00	0,00	0,00%
	1.270.096,99	1.180.333,00	-7,07%

Aunque en global ha habido un descenso del 7,07% en el consumo eléctrico, hay mucha variabilidad según los países.

En el caso de Italia, se han obtenido lecturas de anualidad completa, de oficinas que abrieron durante el 2023.

Chile ha reducido su consumo eléctrico por la disminución en el número de oficinas. En el caso de Brasil y Perú no hay consumo por tener todas las delegaciones en centros de negocios. En Francia, la mayoría de oficinas están ubicadas en Centros de Negocios.

Emisiones de CO₂

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 gestiona desde los Servicios Centrales Corporativos, si bien los mismos se distribuyen por las diferentes delegaciones.

En los demás países, la flota se gestiona desde la sede de cada país.

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.

Instalaciones

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

- Sustitución de equipos de aire acondicionado por equipos de bajo consumo y más eficientes.
- Política de Sustitución de toda la iluminación por tipo LED, poniendo el foco en las nuevas adquisiciones de delegaciones.

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 (CIS).

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

En el año 2023 se realizó una mejora en la instalación de placas fotovoltaicas consistente en la monitorización del funcionamiento, detección de fallos en los inversores, revisión de la instalación eléctrica y mejora del rendimiento en general; con lo que se obtuvo un incremento sustancial en la producción de energía. El año 2024 esta producción se estabilizó, con una reducción de un 5%, por motivos de variaciones en la cantidad de días de sol anuales.

Huella de Carbono

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 2024 España, Portugal, Italia, Chile, Francia, Brasil y Perú.

Los factores de emisión del Alcance 1 utilizados son los presentes en la Calculadora de Huella de Carbono de Alcance 1+2 para Organizaciones 2007-2023 (última versión publicada) publicada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto

Demográfica, 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.

FACTORES DE EMISIÓN - CÁLCULO DE HUELLA DE CARBONO 2024		
ALCANCE 1		
TODOS LOS PAÍSES	Diesel B7	2,487 kg CO2/L
	Gasolina E5	2,237 kg CO2/L
	Gas Natural	0,182 kg CO2/ud y 0,016 gCH4/ud (unidades en m3)
	Fuente: factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y presentes en la Calculadora de Huella de Carbono de Alcance 1+2 para Organizaciones, anualidad 2023	
Se considera que los factores de emisión de combustible utilizados son válidos para cualquier ubicación		
ALCANCE 2		
ESPAÑA	Market-Based	Endesa Energía, S.A.U.: 0,259 kg CO2e/kWh Iberdrola Clientes, S.A.U.: 0,241 kg CO2e/kWh Eléctrica Vaquer Energía, S.A.: 0,000 kg CO2e/kWh Agri-Energía, S.A.: 0,240 kg CO2e/kWh Repsol Comercializadora de Electricidad y Gas SLU: 0,259 kg CO2e/kWh EDP España S.A.: 0,260 kg CO2e/kWh Feine Energía SA: 0,250 kg CO2e/kWh Fuente: factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y presentes en la Calculadora de Huella de Carbono de Alcance 1+2 para Organizaciones, anualidad 2023
	Location-Based	0,100kg CO2e/kWh Fuente: Red Eléctrica; Emisiones y Factor de Emisión de CO2 eq. De la generación. No renovables detalle emisiones CO2 Red Eléctrica
	Market-Based	EDP Energias de Portugal SA: 0,081 kg CO2e/kWh Fuente: EDP Energias de Portugal ESG Report 9M23 (ultima actualizacion de datos: diciembre 2023).
	Location-Based	0,169kg CO2e/kWh Fuente: Agencia portuguesa de ambiente. Fator de emissao da Electricidade 2024 (últimos datos actualizados del año 2022).
	Market-Based	A2A Energia SPA: 0,310 kg CO2e/kWh Fuente: A2A Life Company Sustainability plan (ultimo disponible, web) IREN Mercato SPA: 0,337 kg CO2e/kWh Fuente: IREN Mercato SPA Sustainability Report 2023 (ultimo disponible).
	Location-Based	0,309kg CO2e/kWh Fuente: Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale. Efficiency and decarbonization indicators in Italy in the biggest European Countries. Edition 2023 (ultima actualización mayo 2023).
	Market-Based	Enel Chile: 0,128 kg CO2e/kWh Fuente: Informe de Sostenibilidad Enel Chile 2023 (ultimo publicado) CGE - Compañía General de Electricidad SA No han publicado los factores de emisión, por lo que se utilizan los datos Location-Based
Location-Based	0,2421 kg CO2e/kWh Fuente: factores de emisión publicados por la Comisión Nacional de Energía, mediante datos del Ministerio de Energía de Chile. Media año 2023.	
FRANCIA	Market-Based	EDF: 0,037 kg CO2e/kWh Fuente: EDF Environmental, Social and Governance Indicators / 2023 Pack ESG (ultima actualizacion de datos: 2023).
	Location-Based	0,217kg CO2e/kWh Fuente: RTE-France - Bilan électrique 2024

En la anualidad 2024 no se han detectado fugas de gas refrigerante procedente de equipos de climatización, durante las operaciones de mantenimiento de las instalaciones, constando de esta manera en los respectivos certificados de mantenimiento.

TOTAL ALCANCE 1: 1.578,75 Tn CO2 equivalentes.

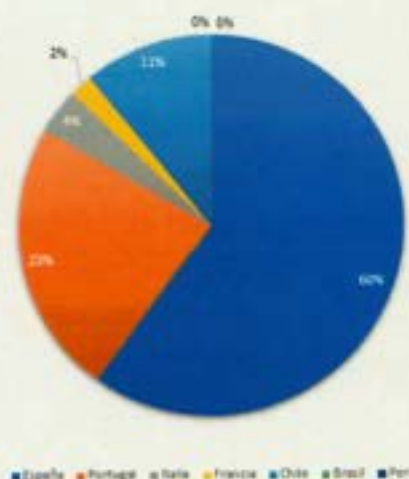
- Alcance 2: Emisiones de GEI generadas indirectamente por la Matriz y sus sociedades dependientes por el consumo de electricidad procedente de la red eléctrica, sin tener en cuenta la electricidad generada por placas fotovoltaicas.

TOTAL ALCANCE 2 market-based: 284,38 Tn CO2 equivalentes.

TOTAL ALCANCE 2 location-based: 134,85 Tn CO2 equivalentes.

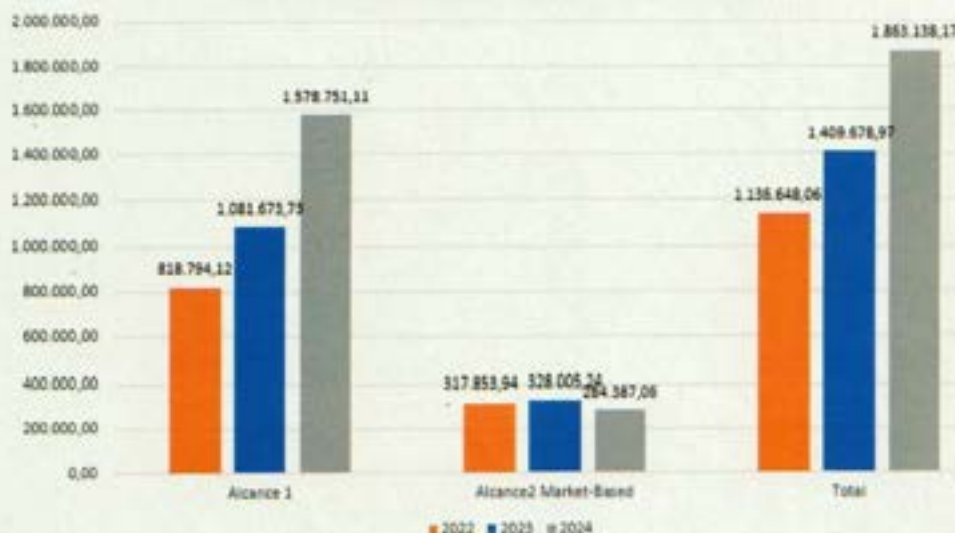
TOTAL emisiones teniendo en cuenta Alcance 2 Market Based: 1.863,13 Tn CO2 equivalentes.

	Emisiones en kg CO2e		
	Alcance 1	Alcance2 Market-Based	Total
España	857.234,08	283.910,00	1.129.094,08
Portugal	426.053,44	8.877,27	434.930,71
Italia	60.134,78	11.278,33	71.398,11
Francia	35.041,08	89,09	35.130,17
Chile	200.307,83	2.337,37	202.645,20
Brazil	0,00	0,00	0,00
Perú	0,00	0,00	0,00
TOTAL	1.578.751,11	284.387,06	1.863.138,17



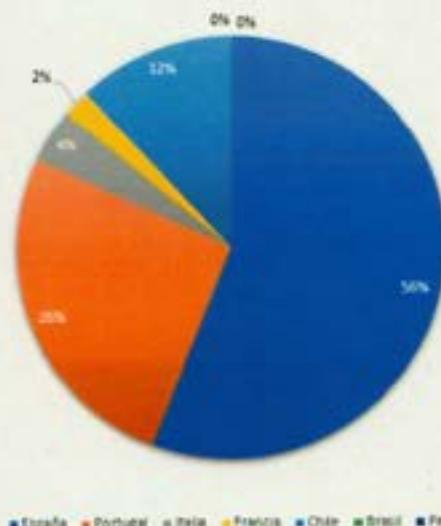
	Evolución emisiones en kg CO2e			
	Alcance 1	Alcance2 Market-Based	Total	Ratio de emisiones kg CO2e/€
2024	1.578.751,11	284.387,06	1.863.138,17	0,003052696
2023	1.081.673,73	328.005,24	1.409.678,97	0,002588023
2022	818.794,12	317.853,94	1.136.648,06	0,002042002
Incremento anual 2024	45,95%	-13,30%	32,17%	17,95%

Evolución emisiones kg CO₂e - Alcance 2 Market - based



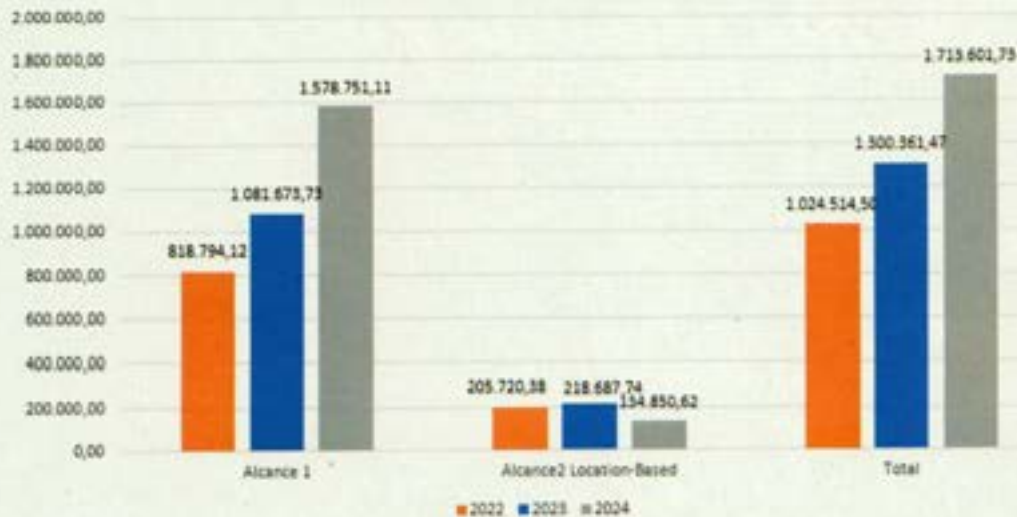
TOTAL emisiones teniendo en cuenta Alcance 2 Location-Based: 1.713,60 Tn CO₂ equivalentes.

	Emisiones en kg CO ₂ e		
	Alcance 1	Alcance 2 Location-Based	Total
España	857.224,03	101.710,10	958.934,13
Portugal	426.053,44	18.521,72	444.575,16
Italia	60.134,79	10.819,63	70.954,42
Francia	35.043,03	522,53	35.565,56
Chile	200.307,83	3.276,64	203.584,47
Brasil	0,00	0,00	0,00
Perú	0,00	0,00	0,00
TOTAL	1.578.751,11	134.850,62	1.713.601,73



	Evolución emisiones en kg CO ₂ e			
	Alcance 1	Alcance 2 Location-Based	Total	Ratio de emisiones kg CO ₂ e/€
2024	1.578.751,11	134.850,62	1.713.601,73	0,002807685
2023	1.081.673,73	218.687,74	1.300.361,47	0,002387327
2022	818.794,12	205.720,38	1.024.514,50	0,001840552
Incremento anual 2024	45,95%	-38,34%	31,78%	17,61%

Evolución emisiones kg CO₂e - Alcance 2 Location - based



Residuos

La empresa no tiene datos de residuos de tipo doméstico generados ya que se gestionan mediante el servicio municipal de recogida y se pagan mediante las tasas municipales.

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.

Se adjuntan los valores de generación de residuos por parte de todo el grupo durante el año 2024 segmentado por países, en todos los casos expresados en kg, y la comparativa respecto el año anterior:

	Papel y Cartón			Embas / Plástico			Orgánico			Vidrio			Desperdicio			Papel			Equipos electrónicos y electrónicos desechados		
	2023	2024	inc.	2023	2024	inc.	2023	2024	inc.	2023	2024	inc.	2023	2024	inc.	2023	2024	inc.	2023	2024	inc.
España	19.637,20	18.127,40	-7,60%	9.828,40	9.553,80	-2,80%	1.965,72	1.810,76	-7,40%	1.571,58	1.528,41	-3,40%	1.375,00	1.307,53	-4,90%	156,17	151,08	-3,20%			0,00%
CS España	2.408,00	2.518,00	4,60%	1.200,00	1.200,00	0,00%	518,00	518,00	0,00%	422,40	422,40	0,00%	365,40	365,40	0,00%	13,18	11,25	-14,60%	380,00	351,00	-7,10%
Portugal	2.952,90	2.998,50	1,50%	1.475,45	1.493,25	1,20%	295,29	295,65	0,10%	236,13	236,42	0,10%	206,70	205,06	-0,80%	25,53	25,87	1,30%			0,00%
Italia	708,40	708,40	0,00%	354,20	354,20	0,00%	70,96	70,96	0,00%	56,77	56,77	0,00%	49,67	49,67	0,00%	7,32	7,32	0,00%			0,00%
Francia	78,50	157,20	100,80%	39,25	173,60	342,80%	7,80	16,72	116,50%	6,24	16,78	270,50%	5,49	17,30	213,50%	0,78	2,47	215,50%			0,00%
Chile	436,50	122,50	-71,90%	218,25	41,25	-81,10%	43,60	12,25	-71,90%	34,88	9,81	-71,90%	30,52	8,78	-71,90%	4,36	1,23	-71,90%			0,00%
Brazil	18,30	18,30	0,00%	9,15	9,15	0,00%	1,83	1,83	0,00%	1,46	1,46	0,00%	1,23	1,23	0,00%	0,18	0,18	0,00%			0,00%
Peru	18,30	18,30	0,00%	9,15	9,15	0,00%	1,83	1,83	0,00%	1,46	1,46	0,00%	1,23	1,23	0,00%	0,18	0,18	0,00%			0,00%
	26.476,90	25.798,50	-2,50%	13.139,40	12.809,35	-2,50%	2.915,09	2.846,07	-2,30%	2.312,67	2.276,56	-1,50%	2.040,54	1.994,91	-2,20%	251,89	243,35	-3,30%	880,00	851,00	-3,30%

La generación de residuos se reduce en el total de actividades y países. Las variaciones dentro de países, son causa del cierre o apertura de nuevas oficinas.

A continuación, se muestran los datos de consumo de tóner del grupo:

GRUPO - CONSUMO DE TÓNER (Un/Kg)	2023 (unidades)	2023 (Kg)	2024 (unidades)	2024 (Kg)	Incremento (%)
España	385,00	512,05	376,00	500,08	-2,34%
Portugal	127,00	168,91	134,00	178,22	5,51%
Italia	13,00	17,29	15,00	19,95	15,38%
Francia	6,00	7,98	5,00	6,65	-16,67%
Chile	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Brasil	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Perú	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
	531,00	706,23	530,00	704,90	-0,19%

El consumo de tóner se ha estabilizado respecto el año anterior, con diferencia de solo 1 unidad; aun con el aumento de trabajadores; esto demuestra el compromiso de la empresa con la digitalización.

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. El cálculo de estos factores se ha obtenido a partir de la cantidad de residuos que estimamos que puede generar una oficina de 100m² y 5 trabajadores en un mes.

Tipo de residuo	Por superficie (kg/m ² x año) 2024
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.

La estimación en este caso se ha realizado teniendo en cuenta la cantidad de contenedores de residuos de cada tipo, recogidos cada mes, y dividiéndolo por la media de trabajadores en un año.

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

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.

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.
- Estamos dentro del programa de HP de Reciclaje y, a la vez, colaboramos con la Fundación MAP, para el uso de tóneres reciclados en todas las impresoras.

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, las principales variaciones de plantilla de un año a otro se explican por la composición de clientes que existe a cierre.

3.1.1. Análisis de la plantilla global

Distribución geográfica

	31/12							
	2023				2024			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
Nacional	9.397	1.469	987	11.853	11.554	1.663	1.517	14.734
Portugal	3.328	224	167	3.719	4.565	95	192	4.852
Italia	318	0	50	368	323	0	59	382
Francia	1	0	12	13	13	0	19	32
Chile	353	184	70	607	627	297	84	1.008
Brasil	0	0	6	6	0	0	6	6
Perú	0	0	5	5	11	3	11	25
Total	13.397	1.877	1.297	16.571	17.093	2.058	1.888	21.039

Distribución por género

	31/12							
	2023				2024			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
Hombres	7.638	721	372	8.731	9.754	843	535	11.132
Mujeres	5.759	1.156	925	7.840	7.339	1.215	1.353	9.907
Total	13.397	1.877	1.297	16.571	17.093	2.058	1.888	21.039

Distribución por edades

	31/12							
	2023				2024			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
< 30 años	5.491	373	384	6.248	6.994	442	560	7.996
30 - 50 años	6.603	1.104	788	8.495	8.430	1.152	1.161	10.743
> 50 años	1.303	400	125	1.828	1.669	464	167	2.300
Total	13.397	1.877	1.297	16.571	17.093	2.058	1.888	21.039

Distribución por categorías profesionales

	31/12							
	2023				2024			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
Personal directivo	0	5	26	31	0	3	43	46
Jefes y mandos intermedios	10	66	261	337	17	163	370	550
Técnicos especialistas	419	293	786	1.498	1.556	350	1.130	3.036
Empleados de tipo administrativo	794	123	25	942	2.463	236	81	2.780
Comerciales y similares	226	377	194	797	436	352	255	1.043
Personal subalterno	11.948	1.013	5	12.966	12.621	954	9	13.584
Total	13.397	1.877	1.297	16.571	17.093	2.058	1.888	21.039

Distribución por tipos de contrato

	31/12							
	2023				2024			
	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total	Personal en misión	Personal outsourcing	Personal estructura	Total
Indefinidos	2.241	1.520	1.137	4.898	2.562	1.238	1.674	5.474
Temporales	11.156	357	160	11.673	14.531	820	214	15.565
Total	13.397	1.877	1.297	16.571	17.093	2.058	1.888	21.039

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					
	2023			2024		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	342	28	371	475	60	535
Mujeres	861	66	927	1.199	154	1.353
Total	1.203	94	1.297	1.674	214	1.888

Si la analizamos por edades:

	Número medio de contratos					
	2023			2024		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
< 30 años	303	45	348	452	108	560
30 - 50 años	781	41	822	1.064	97	1.161
> 50 años	119	8	127	158	9	167
Total	1.203	94	1.297	1.674	214	1.888

Y finalmente, por categoría profesional:

	Número medio de contratos					
	2023			2024		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Personal directivo	23	0	23	43	0	43
Jefes y mandos intermedios	277	4	280	359	11	370
Técnicos especialistas	688	75	763	965	165	1.130
Empleados de tipo administrativo	26	5	31	57	24	81
Comerciales y similares	183	8	192	243	12	255
Personal subalterno	6	2	8	7	2	9
Total	1.203	94	1.297	1.674	214	1.888

Tipos de contrato por jornada laboral

Por género:

	Número medio de contratos					
	2023			2024		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	356	15	371	511	24	535
Mujeres	865	61	926	1.224	129	1.353
Total	1.221	76	1.297	1.735	153	1.888

Por edades:

	Número medio de contratos					
	2023			2024		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	363	17	380	533	27	560
30 - 50 años	745	45	790	1.051	110	1.161
> 50 años	113	14	127	151	16	167
Total	1.221	76	1.297	1.735	153	1.888

Por categorías profesionales:

	Número medio de contratos					
	2023			2024		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Personal directivo	23	0	23	41	2	43
Jefes y mandos intermedios	261	20	281	350	20	370
Técnicos especialistas	724	39	763	1.029	101	1.130
Empleados de tipo administrativo	27	4	31	69	12	81
Comerciales y similares	181	10	191	243	12	255
Personal subalterno	5	3	8	3	6	9
Total	1.221	76	1.297	1.735	153	1.888

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:

	2024				
	Hombres		Mujeres		Brecha salarial
	Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados	
Personal directivo	103.856	28	85.961	15	17,23%
Jefes y mandos intermedios	40.504	122	31.317	248	22,68%
Técnicos especialistas	25.874	272	20.761	858	19,76%
Empleados de tipo administrativo	15.684	17	17.605	64	-12,25%
Comerciales y similares	27.333	95	27.314	160	0,07%
Personal subalterno	24.000	1	17.421	8	27,41%
Total	39.542	535	33.397	1.353	15,54%

	2023				
	Hombres		Mujeres		Brecha salarial
	Salario medio anual	Número de empleados	Salario medio anual	Número de empleados	
Personal directivo	94.417	15	86.510	8	8,37%
Jefes y mandos intermedios	39.874	82	30.449	198	23,64%
Técnicos especialistas	24.613	206	19.014	589	22,75%
Empleados de tipo administrativo	14.925	3	17.411	28	-16,66%
Comerciales y similares	26.389	63	26.639	128	-0,95%
Personal subalterno	29.000	1	15.698	7	45,87%
Total	31.137	370	22.884	958	26,59%

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	
	2023	2024
< 30 años	18.757	19.658
30 – 50 años	27.011	28.570
> 50 años	33.275	36.813

Por categoría profesional:

	Salario medio anual	
	2023	2024
Personal directivo	91.946	97.593
Jefes y mandos intermedios	33.294	34.180
Técnicos especialistas	20.395	21.959
Empleados de tipo administrativo	17.209	17.349
Comerciales y similares	26.559	27.321
Personal subalterno	16.721	18.152

Remuneración total Directivos – por género

	2023	2024
Hombres	94.417	103.856
Mujeres	86.510	85.961

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 2024 acorde a las categorías:

Los despidos han aumentado en consecuencia al aumento del personal, un aumento de la plantilla generalizado, propicia un aumento proporcional de los despidos.

Por género:

	2023	2024
Hombres	19	50
Mujeres	36	82

Por edades:

	2023	2024
< 30 años	14	26
30 - 50 años	36	91
> 50 años	5	15

Por categoría profesional:

	2023	2024
Personal directivo	2	5
Jefes y mandos intermedios	10	32
Técnicos especialistas	23	63
Empleados de tipo administrativo	2	9
Comerciales y similares	7	22
Personal subalterno	0	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 2024						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	1.446	8.385	9.831	539	304	843
Mujeres	1.115	6.147	7.262	697	518	1.215
Total	2.561	14.532	17.093	1.236	822	2.058

Número medio de contratos 2023						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Hombres	1.255	6.383	7.638	578	143	721
Mujeres	986	4.773	5.759	942	214	1.156
Total	2.241	11.556	13.397	1.520	357	1.877

Por edades:

Número medio de contratos 2024						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
< 30 años	844	6.836	7.680	243	200	443
30 - 50 años	1.304	6.772	8.076	700	451	1.151
> 50 años	416	921	1.337	293	171	465
Total	2.564	14.529	17.093	1.236	822	2.058

Número medio de contratos 2023						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
< 30 años	781	4.710	5.491	277	96	373
30 - 50 años	1.119	5.484	6.603	893	210	1.103
> 50 años	340	963	1.303	350	51	401
Total	2.240	11.157	13.397	1.520	357	1.877

Por categoría profesional:

Número medio de contratos 2024						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Personal directivo	0	0	0	1	2	3
Jefes y mandos intermedios	6	11	17	104	14	118
Técnicos especialistas	432	1.140	1572	247	102	349
Empleados de tipo administrativo	96	2.367	2.463	236	46	282
Comerciales y similares	159	277	436	181	171	352

Personal subalterno	1.868	10.737	12.605	522	432	954
Total	2.561	14.532	17.093	1.291	767	2.058

Número medio de contratos 2023						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
Personal directivo	0	0	0	4	1	5
Jefes y mandos intermedios	0	10	10	52	14	66
Técnicos especialistas	31	388	419	255	37	293
Empleados de tipo administrativo	26	768	794	101	22	123
Comerciales y similares	0	226	226	333	44	377
Personal subalterno	2.184	9.764	11.948	775	239	1.013
Total	2.241	11.156	13.397	1.520	357	1.877

Tipos de contrato por jornada laboral

Por género:

Número medio de contratos 2024						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	5.395	4.431	9.826	697	146	843
Mujeres	3.006	4.261	7.267	639	576	1.215
Total	8.401	8.692	17.093	1.336	722	2.058

Número medio de contratos 2023						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total

	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	6.584	1.054	7.638	597	124	721
Mujeres	4.529	1.230	5.759	564	592	1.156
Total	11.113	2.284	13.397	1.161	716	1.877

Por edades:

Número medio de contratos 2024						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	3.089	3.915	7.004	276	167	443
30 - 50 años	4.440	3.980	8.420	764	387	1.151
> 50 años	891	778	1.669	296	168	464
Total	8.420	8.673	17.093	1.336	722	2.058

Número medio de contratos 2023						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	4.443	1.048	5.491	215	158	373
30 - 50 años	5.618	985	6.603	698	406	1.104
> 50 años	1.052	251	1.303	248	152	400
Total	11.113	2.284	13.397	1.161	716	1.877

Por categoría profesional:

Número medio de contratos 2024						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Personal directivo	0	0	0	3	0	3
Jefes y mandos intermedios	16	1	17	111	7	118

Técnicos especialistas	1101	471	1.572	284	66	350
Empleados de tipo administrativo	365	2.098	2.463	248	34	282
Comerciales y similares	159	277	436	188	164	352
Personal subalterno	1.734	10.871	12.605	560	394	954
Total	3.375	13.718	17.093	1.394	665	2.058

Número medio de contratos 2023						
	Personal en misión			Personal outsourcing		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Personal directivo				5		5
Jefes y mandos intermedios	9	1	10	58	8	66
Técnicos especialistas	359	60	419	263	30	293
Empleados de tipo administrativo	458	336	794	113	10	123
Comerciales y similares	97	129	226	176	201	377
Personal subalterno	10.190	1.758	11.948	546	467	1.013
Total	11.113	2.284	13.397	1.161	716	1.877

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 2024										
	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	175.013	3	0	0	100,00 %
Jefes y mandos intermedios	29.530	6	35.123	7	-18,90 %	25.854	65	21.184	81	18,05%
Técnicos especialistas	19.877	946	18.879	725	5,00%	17.799	324	16.388	154	7,93%
Empleados de tipo administrativo	16.819	406	17.061	671	-1,40%	24.638	112	20.457	178	16,97%
Comerciales y similares	20.803	50	20.321	252	2,30%	14.801	214	10.413	170	29,65%
Personal subalterno	19.501	8.721	18.275	5.309	6,30%	10.615	210	9.968	547	6,10%
Total	17.755	10.129	18.277	6.964	-2,94%	13.755	928	10.991	1.130	20,09%

Salario medio anual 2023

	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	50,446	5	0	0	100,00%
Jefes y mandos intermedios	15.026	5	13.791	5	8,22%	24.739	30	20.162	36	18,50%
Técnicos especialistas	16.648	298	15.084	122	9,39%	13.069	164	11.712	129	10,38%
Empleados de tipo administrativo	12.754	295	13.363	498	-4,78%	16.926	34	15.448	89	8,73%
Comerciales y similares	16.520	38	13.323	188	19,35%	12.831	176	10.552	201	17,76%
Personal subalterno	15.484	7.001	14.828	4.947	4,23%	12.647	312	9.951	701	21,32%
Total	15.429	7.637	14.657	5.760	5,00%	13.755	721	10.991	1.156	20,09%

Por edades:

	Personal en misión	
	Salario medio anual	
	2023	2024
< 30 años	14.444	18.736
30 - 50 años	15.313	19.095
> 50 años	15.837	18.006

	Personal outsourcing	
	Salario medio anual	

	2023	2024
< 30 años	10.709	9.772
30 - 50 años	12.424	15.073
> 50 años	13.063	14.689

Por categoría profesional:

	Personal en misión	
	Salario medio anual	
	2023	2024
Personal directivo	0	0
Jefes y mandos intermedios	15.547	24.702
Técnicos especialistas	16.003	19.462
Empleados de tipo administrativo	13.148	16.968
Comerciales y similares	13.960	20.465
Personal subalterno	15.214	19.692

	Personal outsourcing	
	Salario medio anual	
	2023	2024
Personal directivo	50.446	175.013
Jefes y mandos intermedios	21.951	22.862
Técnicos especialistas	13.253	17.066
Empleados de tipo administrativo	15.889	18.790
Comerciales y similares	11.675	12.601
Personal subalterno	10.854	10.141

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.

Desde su registro en enero del 2021 nuestro propósito en estos años ha sido el desarrollo de este segundo plan para convertirnos en un referente en el mercado de la gestión de persona. Hemos trabajado para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover un espacio de trabajo donde no existiera 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 acciones realizadas en aquellos ámbitos más relevantes:

3.2.1.1. Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo evaluadas por la comisión no detectaron situaciones de discriminación en este ámbito. Es cierto y en esta materia, que el sector donde desarrollamos nuestra actividad existe de forma predominante una mayor presencia femenina. Como detectamos que en algunos centros se identificaron distintos puestos ocupados exclusivamente por personas de sexo femenino y/o

masculino se ha ido valorando la paridad en la plantilla, así como los motivos de baja laboral en cada una de las dos reuniones anuales de la comisión de igualdad.

Siempre ha existido 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.

Hemos mejorado la automatización de los datos relacionados con las condiciones laborales para facilitar su análisis a través de la herramienta Power BI.

En relación con los beneficios sociales nos hemos asegurado su divulgación publicándolos en nuestra intranet para hacerlo más accesible a la plantilla así como creado webinars para resolver dudas.

La cultura de empresa respetar los horarios establecidos en la medida de lo posible para minimizar el afecto sobre la vida no laboral de las personas. Se estableció un horario de conexión desde nuestro departamento de sistemas, que no permite conectarnos fuera de las 8h a 20h ni los fines de semana. Posteriormente se creó un protocolo de desconexión digital que recoge estas medidas.

3.2.1.2. Acceso a la organización

La comisión no observó 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. Aún así, hemos promovido la contratación de hombre o mujeres en aquellos puestos que estuvieran infrarepresentados como por ejemplo de mujeres en puestos como Business Developer, perfiles IT y de hombre en puestos de Recruiter y Office leader.

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.

3.2.1.3. Área de formación interna y/o continua

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

Eurofirms Group ha desarrollado e implantado la *Eurofirms University*, un espacio interactivo donde ponemos a disposición de la plantilla un catálogo de cursos para crecer personal y profesionalmente. Estamos creando itinerarios formativos de cada puesto donde las personas encuentran formación operacional y cursos que potencian y complementan sus habilidades y competencias.

No se observaron 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 puesta en marcha de la *Eurofirms University* ha mejorado las horas de formación en materia de igualdad, como, por ejemplo, incluimos en el on-boarding formación sobre el plan de igualdad, los diferentes protocolos de acoso y buenas prácticas en la contratación.

A continuación, se detallan las horas de formación invertidas durante 2024:

	Horas formación
	2024
	Total
Personal directivo	603
Jefes y Mandos intermedios	6.808
Comerciales y similares	1.148
Técnicos especialistas	11.973
Empleados de tipo administrativo	1.210
Becario	3.413
Total	25.155

	Horas formación
	2023
	Total
Personal directivo	172
Jefes y Mandos Intermedios	3.155
Comerciales y similares	2.019
Técnicos especialistas	9.506
Empleados de tipo administrativo	145
Becario	322
Total	15.319

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 observaron 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.

Hemos mejorado en la comunicación de todas las ofertas en nuestra intranet, además de la divulgación semanal en nuestras redes sociales internas de vacantes para garantizar que lleguen a la totalidad de la organización y así asegurar la mejora profesional en igualdad de oportunidades.

3.2.1.5. Retribución

La evaluación de la política retributiva por parte de la comisión determinó 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 estado evaluando en cada una de las dos reuniones anuales el estado de la brecha salarial y si bien ha ido fluctuando, siendo en ocasiones inferior a la media nacional, todavía existe un ámbito de mejora sustancial en este campo. Para ello se ha incorporado como propuesta de mejora en nuestra recién creada área de Diversidad e inclusión para realizar un seguimiento y un análisis detallado 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 identificó situaciones diferenciales según sexo en el uso de permisos y flexibilidad horario entre las personas trabajadoras.

Se han mejorado las medidas de conciliación y flexibilidad horaria permitiendo un día mínimo de teletrabajo, entrada flexible desde las 8h hasta las 10h y salida de 17h a 18h, además de una tarde libre a la semana. Estas medidas permiten adaptaciones horarias sin necesidad de acudir a la reducción horaria para poder gestionar de forma óptima la conciliación familiar.

Como hemos comentado anteriormente, Eurofirms Group dispone de una política de un protocolo de desconexión digital 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

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

Hemos habilitado espacios para trabajar y sensibilizar sobre la comunicación no sexista y el trato adecuado. Como por ejemplo webinar de liderazgo con perspectiva de género o espacio de diálogos sobre testimonios femeninos.

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

Se ha actualizado los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo además del protocolo de acoso laboral.

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

Se ha creado el canal ético como un instrumento que permite tanto al personal interno de la compañía y de las empresas de su grupo, como a terceros (proveedores, clientes, colaboradores, etc.), poner en conocimiento de la compañía cualquier situación de incumplimiento legislativo, del Código de Conducta o de otras normas/procedimientos internos, mediante la comunicación de posibles situaciones de riesgo o de incumplimiento ético o normativo. A través de este canal se pueden denunciar cualquier situación de acoso laboral, sexual o por razón de género, siendo una empresa externa la encargada de la gestión inicial.

3.2.1.8. Cumplimiento de los derechos humanos

El respeto a los derechos humanos des 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. Dicho órgano se ha 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 2024 ni en 2023.

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 2024 con 1.705 inserciones laborales de personas con discapacidad (1.915 inserciones en 2023). 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 2024, el número de candidatos con discapacidad en la bolsa de empleo de Fundación Eurofirms ha experimentado un aumento exponencial hasta alcanzar la cifra de 24.965. 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 30 personas en 2024 (en 2023 fueron 30 personas) y de todos los trabajadores que pusimos a disposición dentro de nuestra actividad de Trabajo Temporal, el 2,67% fueron incorporaciones de candidatos/as con discapacidad. Es decir, tuvimos un total de 1.863 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 psicosociología).

En caso de requerir material de Higiene industrial para llevar a cabo mediciones, se cuenta con equipos propios, aún así, si se precisa alguna medición específica está concertado con el Servicio de Prevención de Quirón Prevención la cesión de los medios, y para gestionar la vigilancia de la salud está concertada con: Cualtis, Previntegral, Prevenpyme, G&M, Oremed, Riesgo y trabajo, Gabinete SME, Valora Prevención, Insamaz, Semusad, SPM Prevención, AVS, Quirón Prevención, Gefapreven, vitality y laboral Risk.

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 trasladar la información e 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 proporciona como beneficio social el servicio de una mutua sanitaria 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	
	2023	2024	2023	2024
Hombres	9.755	6.858	496	0
Mujeres	67.803	42.130	296	544
Total	77.558	48.988	792	544

	Incapacidad temporal		Accidentes laborales	
	2023	2024	2023	2024
Hombres	186.126	304.511	142.596	81.338
Mujeres	197.316	265.484	73.866	39.231
Total	383.442	569.995	216.462	120.569

Personal outsourcing				
Horas laborables				
	Incapacidad temporal		Accidentes laborales	
	2023	2024	2023	2024
Hombres	51.545	76.573	4.974	10.670
Mujeres	328.093	284.277	16.254	14.766
Total	381.661	360.849	23.251	25.436

Otros KPIs del personal

Número de horas trabajadas						
Horas laborables						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hombres	34.832.015	36.150.822	1.352.058	963.501	515.820	526.801
Mujeres	15.492.396	14.238.243	2.588.258	1.698.649	1.267.585	1.210.102
Total	50.324.411	50.389.065	3.940.316	2.662.149	1.783.405	1.738.927

Índice de gravedad						
IG = (Días de baja * 10 ³) / Núm Horas efectivamente trabajadas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hombres	0,68	0,29	0,61	1,10	2,45	0,00
Mujeres	0,79	0,37	1,05	1,65	6,88	0,06
Total	0,72	0,31	0,83	1,45	9,33	0,04

Índice de frecuencia						
IF = (Núm Accidentes Trabajo con baja * 10 ⁶) / Núm Horas efectivamente trabajadas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hombres	23,97	22,49	32,54	34,25	3,88	0,00
Mujeres	26,14	29,71	27,43	31,79	1,58	2,48
Total	26,64	24,53	59,97	32,68	5,46	1,73

Enfermedad profesional						
Núm Personas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hombres	3	0	0	0	0	0
Mujeres	0	0	1	3	0	0
Total	3	0	1	3	0	0

Accidentes laborales						
Núm Personas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hombres	835	813	37	33	5	0
Mujeres	405	423	55	54	4	3
Total	1.240	1.236	92	87	9	3

Accidentes laborales in itinere						
Núm Personas						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hombres	101	114	7	8	2	0
Mujeres	89	92	16	15	3	2
Total	190	206	23	23	5	2

Duración bajas						
Días totales						
	En misión		Outsourcing		Estructura	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hombres	10.388	23.269	829	1.062	120	0
Mujeres	5.219	14.597	2.709	2.806	139	68
Total	36.087	37.866	3.538	3.868	259	68

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	
2023	2024
10.730	9.373

FORMACIÓN IMPARTIDA PRL			
2023		2024	
Nº cursos	Horas	Nº cursos	Horas
93.851	240.258	102.309	266.003

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. 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 respetuoso con los derechos de los trabajadores en cualquiera de sus vertientes.

Las empresas de Eurofirms Group que cuentan con representación de los trabajadores a nivel centro de trabajo son Inneria Cleaning Services con 5 representantes de los trabajadores, Inneria Contact Center con 9 representantes de los trabajadores, Inneria Social con 11 representantes de los trabajadores e Inneria Solutions con 4 representantes de los trabajadores.

Los Convenios Colectivos en España que son de aplicación en las diferentes empresas de Eurofirms Group son los siguientes, sin perjuicio de lo referido en los párrafos siguientes:

- Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.
- Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.
- Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.
- Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

- Resolución de 27 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.
- Resolución de 4 de noviembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.
- Resolución de 9 de septiembre de 2022 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, suscrito por Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y por la representación sindical CC. OO. del Hábitat de Madrid y la FeSMC UGT Madrid (Código número 28002585011981). (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid num. 228 de 24/09/2022).
- Resolución de 9 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio, suscrito por ASEMA y ASADE y por la representación sindical CC. OO. y UGT (código número 28007395011996)
- Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos.

En el resto de los países donde tienen actividad las empresas del grupo Eurofirms, se aplican las medidas establecidas por la normativa nacional y/o los convenios colectivos sectoriales o normativa análoga.

Ha de tenerse en el Estatuto de los Trabajadores, art.42.6: *El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.*

El único convenio de empresa actualmente en vigor es el correspondiente a Inneria Solutions SLU en Madrid, Resolución de 10 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Inneria Solutions, S. L. (código número 28102081012018).

3.6. Sistemas de reclamación

En el año 2024 hemos tenido un total de 63 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

En cuanto a Portugal, el canal de recepción fue el mismo que en España y se registraron 5 reclamaciones.

Respecto al resto de los países se registraron 53 en Chile, ninguna en Francia e Italia, y ninguna en Perú, Brasil.

Para 2023 el importe fueron 87 incidencias en España, todas a través del mismo canal y ninguna reclamación para el resto de los países

3.7. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Desde del año 2002 la Empresa Eurofirms ETT, tenía constituida la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a través de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales 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 recibió en el ejercicio 2023 el distintivo "Cero es +" otorgado por MC Mutual a empresas de más de 50 empleados que llevan 5 años sin accidentes laborales.

Aprovechando todo esta experiencia y bagaje, 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.

Eurofirms Group ha obtenido en 2024 la certificación ISO 9001 para todas las empresas del grupo, Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad:

- La adopción de un sistema de gestión de la calidad es una decisión estratégica para una organización que le puede ayudar a mejorar su desempeño global y proporcionar una base sólida para las iniciativas de desarrollo sostenible.

Los beneficios potenciales para una organización de implementar un sistema de gestión de la calidad basado en esta Norma Internacional son:

- a) la capacidad para proporcionar regularmente productos y servicios que satisfagan los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables;
- b) facilitar oportunidades de aumentar la satisfacción del cliente;
- c) abordar los riesgos y oportunidades asociadas con su contexto y objetivos;
- d) la capacidad de demostrar la conformidad con requisitos del sistema de gestión de la calidad especificados.

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 tiene acordado mediante acta de 23 de octubre 2024:

- La creación de la función de Compliance
- La elaboración de un Sistema de Gestión de Compliance para prevenir y reducir el riesgo de comisión de delitos en el seno de la organización, en virtud de lo dispuesto en el art. 31 bis del Código Penal.

La planificación y ejecución principal de este sistema se llevará a cabo en 2025, con el objetivo de implementar 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.

Instrumentos de Cumplimiento:

- Procedimientos previstos en Servicetonic

- Formación continua a través de University
- Difusión comunicación interna, área Marketing
- Canal ético
- Auditorías Internas ejecutadas por el área de Excellence
- Sistema ERP y CPQ para reducir la intervención personal en la ejecución de determinadas acciones, automatizándolas sin injerencia humana.
- Políticas Troncales y Código de Conducta
- Manual de Gestión (área Quality) destinado a establecer procesos seguros y correctos en todas las operaciones
- Buzón de Incidencias. Complementario al Canal Ético
- Buzones mail: Legal/Compliance.

En cuanto a la corrupción y soborno en particular, en el contenido de la política prevista, destacar como principios de actuación:

- No influir sobre la voluntad u objetividad de personas ajenas a la organización para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y/o contrarias a la ley aplicable.
- No dar, prometer ni ofrecer ningún bien de valor a cualquier persona ajena a la organización, con el fin de obtener provecho de cualquier tipo.
- No realizar o permitir ningún pago, beneficio o ventaja a terceros que facilite a su vez una recompensa de cualquier tipo.
- No realizar o permitir ningún pago, beneficio o ventaja a terceros en un contexto de dudosa legalidad o meramente irregular o falto de ética, sin justificación real o que no retribuya un servicio o suministro de bien.
- Reflejar fielmente y de forma adecuada todas las actuaciones, operaciones y transacciones de la organización en los libros y registros de las mismas, con su consiguiente conciliación bancaria.
- Prestar y recibir servicios legítimos. Tanto su naturaleza como su precio y demás condiciones deben estar debidamente documentados y seguir el procedimiento previsto para su aprobación.
- El valor de las contraprestaciones recibidas y entregadas será racional, justificado y de mercado.
- No se realizarán ni se admitirán pagos en efectivo ni en cheques al portador.

Control interno de responsabilidad social y penal

Toda la actividad que realizan las empresas de Grupo Eurofirms está altamente sometida a procedimientos y controlada a través de diversas aplicaciones digitales que lo permiten tales como ERP para la contratación de personal cedido, CRM para el control de los clientes, CPQ para la generación de presupuestos. Complementariamente se ha trasladado de la práctica a un procedimiento definido, el Protocolo de Seguridad Informática.

Además, se dispone con carácter general y centralizado de diferentes Servicios Centrales, los cuales desde Eurofirms Group se encargan de diversos aspectos comunes a todas las empresas del grupo como el Legal, el de Compras y el de Administración y Finanzas.

Los pagos y los cobros están centralizados en ciertos departamentos como Treballadors y Suppliers, en los que se aplican sistemas internos de control y autorización.

Solamente las personas con poder suficiente de representación proceden a la suscripción de acuerdos con terceros en representación de las empresas del grupo. En el mismo sentido solamente las personas con poder para pleitos comparecen ante los organismos judiciales en representación de las empresas del grupo.

Adicionalmente, se cuenta con: - Registro de la Normativa Técnica y Textos Legales Aplicables que se actualiza periódicamente. - Matriz de Comunicación de eventos relevante. - Política de Responsabilidad Social Corporativa. - Política de Compras Responsables. - Asignación de Responsabilidades por Funciones.

Estas medidas 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 entendidos como principales stakeholders.

Para la comunicación de hechos se encuentra a disposición con carácter externo e interno el Canal Ético: La comunicación de los hechos se debe y tiene que realizar en cualquier caso de conocimiento o sospecha de situación que implique la violación de la normativa, el código de conducta u normativa interna, por parte de cualquier empleado, independientemente de su nivel jerárquico, o de un tercero, para lo cual se garantizarán los siguientes principios:

1. Principio de Independencia y Autonomía del Responsable del Sistema
2. Principio de Eficiencia a nivel de herramienta y de gestión
3. Principio de Tolerancia cero ante incumplimientos
4. Principio de Confidencialidad y Anonimato
5. Principio de Objetividad, Neutralidad y Honradez
6. Principio de Prohibición de Represalias o de medidas negativas contra la persona que denuncia

No obstante, aflora la necesidad de realizar un mapa de riesgos penales basado en índices predictivos de probabilidad e impacto, partiendo de las evidencias que puedan obtenerse. Todo ello con el propósito de detectar las exposiciones o amenazas que pueden afectar a la organización por razón de sus actividades y por su interacción con terceras partes, en aras de desarrollar estrategias para mitigar esos riesgos.

APRECIACIONES:

*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 y aquella estatal que le resulte de aplicación.

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.

Durante este año la compañía a querido seguir mejorando procesos y

Destacar finalmente las campañas desarrolladas a través de Eurofirms Foundation, como el Reto 8M, Diálogos para la Inclusión, Líderes para la Inclusión o Programa Iguales 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	2020	2021	2022	2023	2024
Importe neto cifra de negocios	352.312	487.185	556.048	544.592	613.315
Otros ingresos	2.079	2.609	817	728	1.087
Ingresos financieros	11	24	5	319	218
Valor Económico Generado	354.402	489.818	556.406	545.639	614.620
Consumos	-13	0	-123	-49	-58
Otros gastos externos	-15.419	-26.322	-24.346	-24.754	-27.642
Gastos por amortización del inmovilizado	-1.693	-1.786	-2.692	-2.968	-3.975
Gastos del personal	-334.159	-457.843	-523.938	-512.585	-570.285
Gastos financieros	-409	-1.105	-1.055	-2.766	-3.188
Impuesto sobre beneficios	-350	-602	-791	-1.085	-3.535
Otros gastos	-897	-468	-1923	-173	-753
Valor Económico Distribuido	-352.940	-488.125	-554.868	-544.380	-609.436
Resultado del grupo	1.462	1.693	2.603	1.774	5.184

A nivel comparativo, los datos de 2020 y 2021 hacen referencia al perímetro de consolidación de Eurofirms Group. A partir de 2022 ya se ha considerado todo el perímetro de consolidación hasta Avryl Fund.

Datos por país (en mEUR)

Beneficios obtenidos	2023	2024
España	2.542	2.529
Portugal	204	2.708
Holanda	-39	26
Italia	-889	-163
Francia	55	-1.063
Chile	-195	1.433
Brasil	246	-222
Perú	-106	-64

Impuestos pagados	2023	2024
España	1.034	2.771
Portugal	476	634
Holanda	-	-
Italia	-	-
Francia	-	1
Chile	-	129
Brasil	-	-
Perú	-	-

Subvenciones	2023	2024
España	252	563
Portugal	-	-
Holanda	-	-
Italia	-	-
Francia	-	-
Chile	-	-
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	8	GRI 2-6, GRI 2-2, GRI 2-9
Presencia geográfica	9	GRI 2-1, GRI 2-6
Objetivos y estrategias	6	GRI 2-23
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	9-16	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	1	GRI 2-3, GRI 2-5
Análisis de materialidad	10	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	35	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	57-58	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	83	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	46-48	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	48	GRI 201-2
Aplicación del principio de precaución	57-58	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	57-58	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)	49-53	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	52	GRI 3-3, GRI 306-2
Acciones para evitar el desperdicio de alimentos	55	N/A
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	50	GRI 3-3

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	52	GRI 3-3, GRI 301-1
Consumo directo y indirecto de energía	50-56	GRI 302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	49	GRI 3-3, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5
Uso de energías renovables	53	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	50-56	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4
Medidas para adaptarse al cambio climático	47	GRI 3-3
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	48	GRI 3-3, GRI 305-5
Biodiversidad		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por la actividad	46	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	4	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	15	GRI 3-3
Empleo		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	59-60	GRI 2-7, GRI 405-1
Distribución de modalidades de contrato de trabajo	61	GRI 2-7
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	61-63,67-68	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	66	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	49-50	Criterio interno
Brecha salarial	71	Criterio interno
Remuneración media de consejeros y directivos	71-72	Criterio interno
Implantación de políticas de desconexión laboral	76	GRI 3-3, GRI 401-2
Empleados con discapacidad	21	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	79	GRI 3-3
Absentismo	84-85	Criterio interno
Medidas para facilitar la conciliación	79	GRI 3-3
Seguridad y Salud		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	83	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	86	Criterio interno GRI 403-9
Enfermedades profesionales	86	GRI 403-10
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social		GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	88-89	GRI 2-30
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	88-89	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	81	GRI 2-29
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	77-78	GRI 404-2, GRI 403-5, GRI 404-3
Indicadores de formación	77-78	Criterio interno GRI 404-1, GRI 410-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad		
Accesibilidad universal personas con discapacidad	81-82	GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	75-76	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	10	GRI 3-3, GRI 2-23
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	75-78	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	75-78	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	35	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	57-58	GRI 3-3
Información específica		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos	12-13	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	12-13	GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	16	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	31-34	GRI 3-3, GRI 2-23
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	31-34	GRI 3-3, GRI 2-23
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	31-34	GRI 3-3
Abolición efectiva del trabajo infantil	31-34	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	35	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	57-58	GRI 3-3
Información específica		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	92	GRI 2-25, GRI 2-23, GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	94	GRI 2-25, GRI 2-23, GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	94	GRI 201-1

Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión		
Descripción de las políticas que aplica el Grupo y el resultado de estas	35	GRI 2-23, GRI 2-24
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades del Grupo	57-58	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	96	GRI 3-3
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	96	GRI 3-3
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	37	GRI 3-3
Acciones de asociación o patrocinio	37	GRI 3-3
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	49	GRI 2-6, GRI 2-24
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	49	GRI 2-6, GRI 2-24
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	49	GRI 3-3
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	90	GRI 3-3
Sistemas de reclamación	90	GRI 2-16, GRI 2-25
Quejas recibidas y resolución de las mismas	90	Criterio interno GRI 2-25
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	97	GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados	98	GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas	98	GRI 201-4

Formulación del Estado de Información No Financiera Consolidado de AVRYL FUND SLU y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio de 12 meses terminado el 31 de diciembre de 2024.

El Estado de Información No Financiera de AVRYL FUND SLU y Sociedades Dependientes, correspondiente al ejercicio de 12 meses terminado el 31 de diciembre de 2024, ha sido formulado por el Socio Único de la sociedad dominante del Grupo. Consta de 105 páginas correlativas y ha sido firmado en la última hoja por el Socio Único de la Sociedad, incluida la actual. Se presenta como informe separado, formando parte del Informe de Gestión Consolidado de AVRYL FUND SLU y Sociedades Dependientes, tal y como prevé la normativa vigente.



Miquel Jordà

Administrador Único

Girona, 31 de marzo de 2025.