

EUROFIRMS GROUP
Código de Conducta

1. Significado y descripción

EUROFIRMS es un grupo empresarial establecido a nivel nacional e internacional, cuyas sociedades integrantes se dedican principalmente a la prestación de servicios profesionales relacionados con EL CAPITAL HUMANO, entendido como la gestión de personal en diferentes ámbitos y modalidades.

Todas las actuaciones de EUROFIRMS se orientan a aportar soluciones óptimas a las diferentes necesidades de nuestros clientes en materia de personal, tales como la prestación de servicios de selección de personal, formación, puesta a disposición de personal a través de ETT y externalización de actividades diversas, sin dejar de lado el compromiso social desempeñado a través de Eurofirms Fundación Privada.

Las sociedades pertenecientes al grupo EUROFIRMS y sus miembros deben acatar el presente Código de Conducta, sin perjuicio de que cada entidad empresarial pueda desarrollar su documentación complementaria sobre

políticas y procedimientos en atención a la especialidad de su actividad y de la normativa local aplicable, siempre bajo las premisas del presente documento.

El equipo de personas que integramos EUROFIRMS estamos comprometidos con el cumplimiento de la legalidad y la mejora continua de nuestras actuaciones, además compartimos unos valores que trasladamos a nuestra actividad diaria: **Transparencia, Responsabilidad y Respeto.**

Para que estos tres valores conformen la base de toda nuestra gestión, EUROFIRMS adquiere un compromiso ético que va más allá de cumplimiento normativo, conformando los rasgos inherentes a nuestra “personalidad”, de manera que el cumplimiento del presente Código de Conducta y resto de documentación complementaria sea observado en todos los ámbitos de nuestra organización y por todos sus integrantes.



Siendo conscientes que nuestro campo de actividad empresarial está presidido por una constante interacción con otras partes, el Código de Conducta tiene un objetivo adicional, que es encabezar los principios y valores que deben regir las relaciones de EUROFIRMS con sus grupos de interés, haciéndoles partícipes de nuestra idiosincrasia, evitando además que nuestro compromiso se vea contrarrestado o menoscabado por la acción de terceros.

El Código de Conducta establece los criterios de actuación que deben ser observados por todos los miembros de la organización en el desempeño de sus responsabilidades y funciones, procurando un comportamiento profesional, ético y responsable, como elemento básico de nuestra cultura empresarial.

La finalidad del Código de Conducta no es solo su observancia obligatoria, sino su cumplimiento natural, de forma que todos los integrantes de la organización tengan presentes los valores de EUROFIRMS en su formación y en su desarrollo personal y profesional.

Ningún empleado podrá solicitar a otros empleados que contravengan las estipulaciones reguladas en este Código, así como tampoco se entenderán por justificadas aquellas conductas contrarias al mismo en base al acatamiento por un empleado de una orden de un superior jerárquico. Los incumplimientos que, eventualmente, pudieran darse de este Código de Conducta serán analizados y sancionados de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa legal aplicables.

EUROFIRMS da un paso más allá del cumplimiento normativo. Hoy día, para cualquier organización empresarial que pretenda granjearse el respeto de la sociedad y el éxito de su actividad, el respeto a la normativa aplicable debe ser una obviedad que no precise dudas al respecto, no obstante, nos reafirmamos en este cumplimiento y además impregnamos nuestra actividad de respeto a las personas y de valores éticos socialmente reconocidos, tales como la honestidad, la humildad, el compañerismo, la generosidad, el esfuerzo y la dedicación.

2. 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 socialmente responsables, donde poder contribuir a su desarrollo y al de líderes con valores éticos que estimulen nuestro proyecto.

Ayudando a las personas a su crecimiento y apoyando la evolución de sus capacidades profesionales y de liderazgo contribuimos a un mayor bienestar del equipo y 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.
- Trabajamos desde la humildad y la sencillez, con sentido común y persiguiendo la excelencia.

Las personas comprometidas realizamos nuestro trabajo con ilusión y motivación, y así conseguimos un equipo de personas más felices, clientes fidelizados y la implicación de candidatos y trabajadores.

3. Las personas

Promover una cultura de cumplimiento, tanto normativo como ético, es un elemento necesario para la difusión e implementación de este Código de Conducta, con el cual la Alta Dirección y Órgano de Administración de EUROFIRMS se encuentran plenamente comprometidos y su actitud debe ser el mejor ejemplo. De esta manera podemos afirmar que nos encontramos ante lo que la doctrina en la materia ha denominado “The Tone from the Top”.

Todas las actividades desarrolladas en el entorno de lo tradicionalmente denominado “recursos humanos” están íntimamente relacionadas con las PERSONAS, lo que nos debe llevar a buscar su bienestar en el desarrollo de la actividad de la organización y a su considerarlo como CAPITAL HUMANO.

Esta decisión reflejada en el presente Código de Conducta proviene de la Alta Dirección y Órgano de Administración de EUROFIRMS,

siendo el resultado de una consolidada trayectoria empresarial y personal, trasladada de manera formal en el ejercicio de un buen gobierno corporativo, derivando en el acatamiento de las leyes, regulaciones y compromisos por convicción, pues se imponen obligaciones y reglas internamente que van más allá de las obligaciones legales o regulatorias.

Además, EUROFIRMS ejerce un liderazgo que busca ajustar, de manera correcta, los fines mercantiles perseguidos con los medios utilizados en las relaciones con nuestros clientes, proveedores, competidores, reguladores y empleados, para ubicarla como una empresa ética y altamente valorada en el mercado donde se desenvuelve, lo que nos lleva a la necesidad de emplear la diligencia necesaria en la valoración del grado de adhesión a principios éticos y normativos que ostentan todos aquellos con los que nos relacionamos.



3.1. Bienestar laboral y derecho a la desconexión digital

En Eurofirms concebimos la desconexión digital como un derecho y también como una responsabilidad compartida por todas las personas que formamos parte de la organización. Por ello, promovemos no solicitar ni atender comunicaciones, requerimientos o interacciones profesionales fuera de la jornada laboral, garantizando así el respeto a los tiempos de descanso, permisos, vacaciones y el equilibrio con la vida personal y familiar.

Las personas son nuestra prioridad, y la desconexión digital es un pilar clave de su bienestar laboral, de la salud psicosocial y de la sostenibilidad de nuestro modelo de trabajo. Hacer un uso responsable, equilibrado y saludable de la tecnología forma parte de nuestra cultura People first.

Nuestro compromiso va más allá del cumplimiento legal: refleja nuestra manera de entender las relaciones profesionales y de construir un entorno laboral respetuoso, eficiente y basado en la confianza, donde la tecnología está al servicio de las personas y de nuestro desempeño profesional, y no al revés.

En coherencia con este compromiso, la organización velará por la implantación de las medidas organizativas, técnicas y formativas necesarias.

4. Políticas y procedimientos

EUROFIRMS ha establecido una serie de políticas y procedimientos que aplican a toda la organización, debiendo ser conocidos y respetados por todos sus miembros, toda vez que son el complemento necesario a este Código de Conducta y el medio adecuado para ubicarnos de una manera correcta en nuestro entorno, tanto a nivel externo como interno, en un contexto de cumplimiento normativo y ético.

4.1. Calidad

EUROFIRMS persigue que todos sus servicios cuenten con los mejores estándares de calidad, estando previsto para ello un equipo que vela por la Calidad de todo aquello que ofrecemos al exterior buscando la excelencia.

El cumplimiento de normas UNE/ISO es una de las claves para procurar la mejor forma de desarrollar nuestra actividad, por lo que abogamos por la obtención de las certificaciones que más nos impliquen.

Disponemos de diversos procesos de gestión de calidad, previstos para vigilar el cumplimiento de obligaciones legales y otras obligaciones voluntariamente adquiridas, con sujeción a los documentos técnicos correspondientes.

4.2. Información

Tratamos la información y documentación de todos aquellos con los que interactuamos con la mayor confidencialidad, sin compartirla con terceros más allá de lo permitido legalmente y sin hacer uso de ella para otros intereses que no sean los convenidos.

Los datos personales son igualmente respetados y tratados conforme establece la normativa, contando con un equipo que vela por ello, disponiendo de la figura del Delegado de Protección de Datos.

4.3. Terceros

Entendemos por nuestros stakeholders a todas aquellas personas o entidades afectadas en mayor o menor medida por las decisiones y actividades que desarrollamos y que permiten, a su vez, nuestro completo funcionamiento.

Su satisfacción es clave para la supervivencia y el éxito de toda actividad empresarial, en su virtud, debemos ser conscientes de que, si nuestros servicios no tienen una acogida positiva y en ascenso en el mercado, ello acabará impactando de manera negativa sobre otros grupos de interés, como los candidatos, trabajadores o nuestros proveedores, provocando el mismo efecto a la inversa.

Cada grupo de interés tiene ciertas expectativas que espera ver cumplidas cuando se relaciona con EUROFIRMS por esta razón es importante

4.4.Colaboración

mantener la comunicación con ellos, ya sea a través del diálogo personal u otras herramientas digitales que nos permitan conocer sus opiniones respecto a la actividad de la empresa, descubriendo sus puntos de disconformidad y trabajando para solventarlos.

Ante la diversidad de stakeholders con los que se relaciona EUROFIRMS, que abarcan desde la propiedad de la empresa, socios de negocio, clientes, candidatos, trabajadores, cedidos o en prestaciones de servicios, empleados de estructura, proveedores y órganos reguladores (Agencia Tributaria, Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal) deberemos buscar, como reto máximo, intereses comunes entre todos ellos, con el objetivo que no interfieran entre sí las expectativas de unos y otros, y para ello nuestro primer paso es: CUIDAR Y ESCUCHAR A LAS PERSONAS.

Todos los miembros de EUROFIRMS deben responsabilizarse de cumplir y hacer cumplir el Código de Conducta, evitando actitudes tendentes a disculpar o encubrir conductas prohibidas por la organización.

A este respecto EUROFIRMS pone a disposición de todos los miembros de la organización el Canal Ético.

En concreto, cualquier miembro de la organización en caso de conocer o ser objeto de alguna irregularidad o incluso ante el riesgo de que esto suceda, se compromete a informar al respecto a través del Canal Ético: www.canaletico.es/es/eurofirmsgroup, dentro de las materias que son propias de este canal y que se identifican en su propio protocolo disponible en el enlace indicado. Por su parte, EUROFIRMS garantiza la posibilidad de hacer denuncias anónimas, así

como un tratamiento de la situación de forma estrictamente confidencial, imparcial y objetivo, sin prejuzgar los hechos, respetando la presunción de inocencia y el amparo de la víctima, poniendo en conocimiento de las autoridades todo aquello que fuera necesario. Además, especial relevancia ha de otorgarse a la protección del denunciante, la cual quedará garantizada, sin que se permita cualquier posible represalia. En justa consonancia no podrá realizarse un uso torticero del Canal Ético por parte de los informantes, comunicando hechos y/o acusaciones que no se ajusten a la realidad.

La manera en la que funciona nuestro canal ético es mediante una plataforma web externa que cumple con los más altos estándares de seguridad de la información. Esta plataforma, en cumplimiento con los criterios establecidos por la Fiscalía General del Estado, está abierta a todos los miembros de los grupos de interés con los que EUROFIRMS se relaciona.

La plataforma web es gestionada por una empresa externa que se compromete a recibir las denuncias y garantizar los más altos niveles de confidencialidad en la comunicación al Responsable del Sistema del Canal Ético para la posterior investigación si fuese procedente. Asimismo, esta empresa externa se encargará de vigilar la inexistencia de conflictos de interés entre los involucrados en una comunicación recibida en el Canal Ético y los responsables de su valoración.

EUROFIRMS da a conocer sus principios de actuación y valores de manera periódica y actualizada, a fin de transmitir y “contagiar” a toda la organización del espíritu de este Código de Conducta, no obstante, la actitud de los integrantes debe ser proactiva, colaboradora y participativa en el ámbito aprovechando las oportunidades de formación e información que EUROFIRMS pone a disposición.



4.5. Igualdad

Tratamos con igualdad a todos aquellos con los que nos relacionamos, respetando las leyes, reglamentos y convenios nacionales e internacionales. Abogamos porque ningún factor personal pueda ser tomado en consideración de manera discriminatoria por razón de raza, origen nacional, territorial o social, casta, nacimiento, religión, discapacidad, edad, género, sexo, orientación sexual, pertenencia a cualquier grupo del colectivo LGTBI, responsabilidades familiares, estado civil, afiliación sindical, opiniones políticas o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

Ofrecemos las mismas oportunidades e igualdad de trato a todas las personas, tanto en el seno de nuestra organización, como en el desarrollo de nuestra actividad.

En todos los ámbitos de la organización se ha venido apostando firmemente por la equiparación entre hombre y mujeres, y a mayor abundamiento, la integración de personas con discapacidad, especialmente en el mercado laboral, es una pieza importante en nuestra actividad empresarial, sin que exista ninguna premisa ni consigna que pueda resultar discriminatoria.





4.6. Información no financiera

Sin perjuicio de las obligaciones legales en esta cuestión, la entendemos como un instrumento que ayuda a recopilar, medir y divulgar datos sobre cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno de nuestra entidad.

Es una muestra más de transparencia a fin de generar confianza en terceros y afianzar nuestra credibilidad y la confianza que los demás ponen en EUROFIRMS, a la cual debemos contribuir todos desde nuestra posición en la organización.

Es un factor más que aporta valor a nuestra empresa y fomenta nuestra diferenciación en el mercado. Debemos dar a conocer cómo somos, qué hacemos y cómo lo hacemos para atraer talento y oportunidades de negocio también desde un punto de vista que no sea el estrictamente económico y/o financiero.

4.7. Respeto a los derechos humanos

Siendo nuestro principal valor el respeto por el Capital Humano, en este Código de Conducta merece ser recogido 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, puedan generar en este aspecto, asumiendo la obligación de respetarlos y vigilar su respeto, divulgar su contenido así como cumplir y hacer cumplir toda aquella norma que sea necesaria para su protección.

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.

Debe fomentarse en todo momento la diversidad y el respeto a la individualidad y a cualquier colectivo,

Se prohíbe expresamente cualquier trabajo o servicio realizado por una persona de manera involuntaria bajo amenaza de castigo y/o sin retribución.

Se garantiza que la contratación de menores en edad laboral se realizará 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.

Así mismo y en todo caso la organización debe cumplir las normas legales y convencionales previstas en cuanto a horarios, salarios, cotizaciones sociales, jornada, descansos, días festivos y horas extraordinarias.

Debe tratarse 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 y demás normativa aplicable, incluida la interna.

Entre otros derechos, todo el personal debe tener derecho a reunirse, unirse, a formar parte y/o organizar sindicatos de su elección y a negociar un convenio colectivo en su representación con la organización. La organización debe respetar estos derechos y no interferir en su práctica y desarrollo, muy al contrario deberá facilitarlos sin ninguna consecuencia negativa o represalia por parte de la organización, en atención a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y convenios de aplicación.

4.8. Antisoborno y anticorrupción

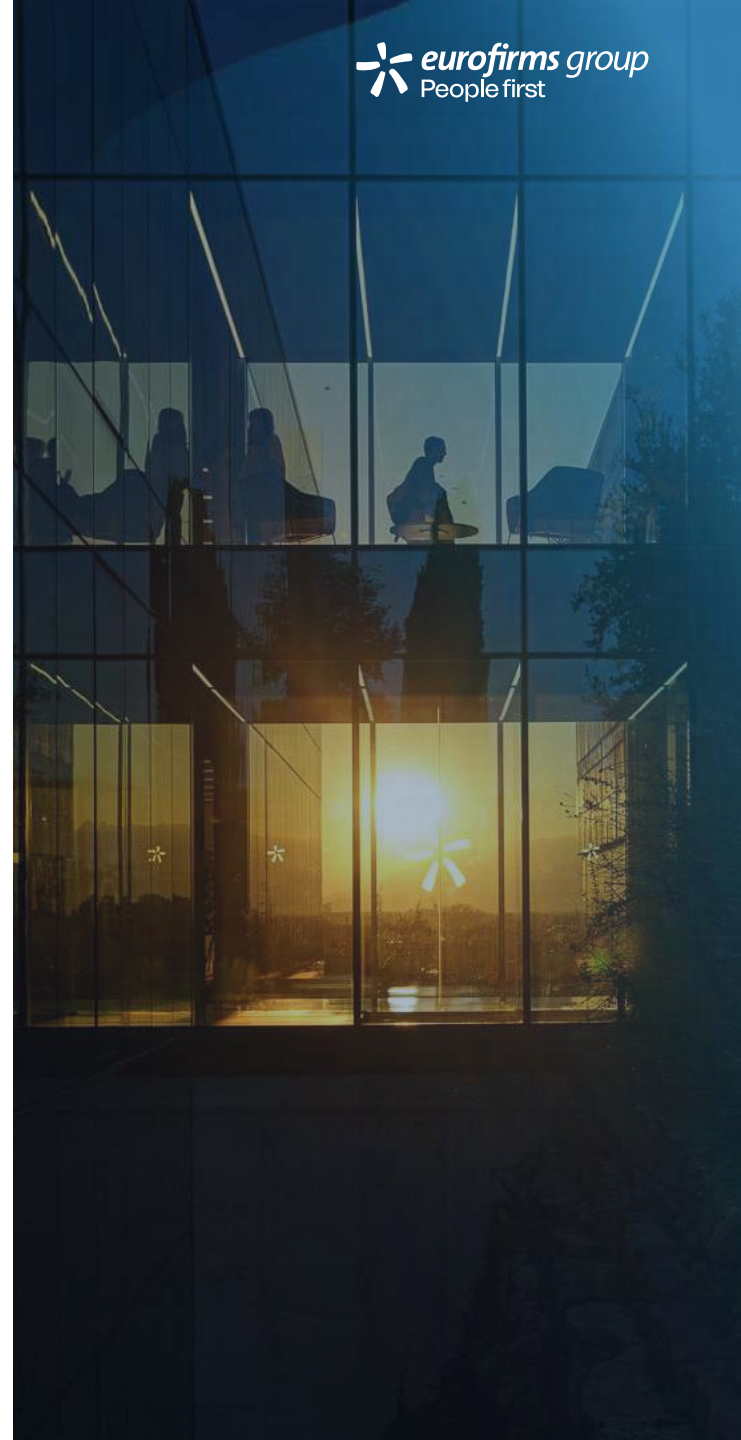
Ambos conceptos deben ser contenidos en este Código de Conducta de manera particular, por su relevancia en la sociedad económica actual, ciñéndonos de manera expresa y manifiesta a todas las disposiciones legales nacionales e internacionales en la materia.

En nuestra organización está prohibido pagar, ofrecer pagar o autorizar pagar, directa o indirectamente, cualquier cosa de valor a cualquier funcionario público, partido político, cliente, empleado, candidato o a cualquiera que actúe en nombre de una organización pública o entidad privada a los efectos de obtener o asegurar un negocio, una ventaja de negocios o cualquier beneficio indebido.

Así mismo debemos tener en cuenta que el propósito o esquema de lo anterior, así como promover o incitar a su realización incumplirá igualmente el presente Código de Conducta.

En el mismo sentido quedan prohibidas aquellas conductas relativas a recibir cualquier cosa de valor de un tercero con la finalidad de proporcionarle un beneficio, tal y como se describe en párrafos anteriores.

Por otro lado, no debe olvidarse que “cualquier cosa de valor” es un concepto muy amplio e incluye de manera ilustrativa, que no limitativa, elementos como el dinero, obsequios, ofertas de empleo, descuentos, pago de gastos, condonaciones de deuda o favores personales, ya sean facilitados o recibidos de forma directa o indirecta.



5. Control

De la visión que de nosotros tengan los stakeholders dependerá la reputación corporativa de nuestra empresa, por lo que la organización está convencida que solo alcanzará la excelencia a través del impacto positivo que podamos ocasionar en la sociedad a todos los niveles.

EUROFIRMS es consciente que se requiere una labor de control del cumplimiento de aquellas normas aplicables legalmente y de aquellas normas éticas que voluntariamente la organización ha adoptado para guiar su actividad.

La Alta Dirección y el Órgano de Administración, se ocupan de implementar, comunicar y promover una cultura de cumplimiento, y para asegurar que la misma esté siendo adoptada y aplicada, desarrollan sistemas de vigilancia y monitoreo orientados a este fin, protegiendo nuestras políticas, procedimientos y controles desarrollados en base a un proceso de mejora continua.

EUROFIRMS GROUP

Código de Conducta



Fecha de aprobación : 31-12-2021 | Responsable aprobación | Órgano Administración

Fecha de actualización | 21-1-2024 | 31-1-2025 | 17-4-2026 | Responsable actualización : Órgano Administración y Comité Ethics & Compliance