GRUPO EULEN

INFORME 2014

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

INFORME 2014
responsabilidad corporativa

Informe>

responsabilidad corporativa 2014

6 Presentación de la empresa

7 Empresas del Grupo

8 Presentación del informe

9 Grupo EULEN en cifras

10 Carta del Presidente

12 Nuestros principios
- Misión
- Visión
- Código de Principios y Valores del Grupo EULEN

14 Principales impactos:
Riesgos y oportunidades
Objetivos y claves

18 Compromisos con iniciativas externas

20 Gobierno Corporativo

22 Grupos de interés

1 Empleados

25 Plantilla
26 Política retributiva
26 Compromisos sociales del Grupo EULEN
27 Relación empresa-trabajadores
28 Gestión de capital humano
31 Beneficios para los empleados
32 Seguridad y salud en el trabajo

2 Clientes

37 Satisfacción de los clientes
38 Calidad en los servicios

3 I+D+i

40 I+D+i

4 Sociedad

43 Comunidades locales más vulnerables

49 Patrocinio y Mecenazgo

5 Medio Ambiente

55 Apuesta por el Desarrollo Sostenible

57 Principales indicadores del desempeño ambiental

6 Proveedores

60 Indicadores de evaluación a proveedores en materia de Calidad, Medio Ambiente y PRL

62 Certificaciones y acreditaciones externas

ISO 9001:2008
ISO 14001:2004
EFQM
ISO 27001:2005
AENOR RP-CSG-029
ISO 22301:2013
OSHAS 18001
UNE 158101; 158201; 158301;158401
UNE 179002:2011
ISO 50001: 2009
UNE 1176:2009
UNE ISO 27001:2005
EN-UNE 16082:2012
CALIDAD CONCERTADA
GRI G3.1 (B+)

63 Premios y reconocimientos 2014

64 Fuera de nuestra fronteras

74 Anexo 1: Índice de contenidos GRI

87 Anexo 2: Informe de verificación externa

Presentación de la empresa

(2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9)

El Grupo EULEN es la compaña líder en España en la prestación de servicios generales a empresas y administraciones públicas, especialista en las actividades de limpieza, seguridad, servicios auxiliares (de logística, generales y de telemarketing), FSM (Facility Services & Management), servicios sociosanitarios, mantenimiento integral, trabajo temporal y medio ambiente.

Entre sus principales marcas se encuentra EULEN Limpieza, EULEN Seguridad, EULEN Servicios Auxiliares, EULEN Sport, EULEN Educa, EULEN Servicios Logísticos, EULEN FSM, EULEN Servicios Sociosanitarios, EULEN Mantenimiento, EULEN Flexiplán y EULEN Medio Ambiente.

Fundada en 1962 en Bilbao, por su actual Presidente y Fundador –D. David Álvarez Díez- la compañía está presente en 14 países: España Portugal, EE.UU. Colombia, Costa Rica, Chile, Jamaica, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Libia, Omán y Qatar. Tiene su sede principal en la Calle Gobelas, 25-27 (Urb. La Florida), de Madrid. Se trata de una empresa con capital 100% español, propiedad de la familia Álvarez.

En los citados países, el Grupo EULEN presta los servicios indicados anteriormente, dirigidos a la más amplia tipología de clientes en los ámbitos doméstico, comercial y empresarial. Este mismo tipo de productos y servicios se prestarán en otros países diferentes si se dieran las circunstancias legales, económicas y sociales convenientes para ello, en línea con el planteamiento estratégico de la compañía.

En 2014, el Grupo de empresas alcanzó un volumen de ventas consolidadas superior a los 1.387 millones de euros, con una plantilla global de más de 84.000 personas, de los cuales más de 35.000 se encuentran fuera de España.

EULEN S.A. es la Sociedad dominante del Subgrupo EULEN y la Sociedad Dominante última es Daval. Así mismo, el subgrupo es partícipe en diversos negocios conjuntos con otros partícipes.

Igualmente, como criterio general, EULEN gestiona directamente las actividades que pertenecen a su núcleo de negocio, procediendo a subcontratar exclusivamente aquellas otras que se estima serán desarrolladas de manera más eficiente por otras empresas especializadas, a las que EULEN exige las mismos estándares de calidad y comportamiento responsable en los campos ambiental, social y laboral.

Es precisamente esa conciencia clara de la responsabilidad que tenemos para con la sociedad a la que servimos la que nos empuja a reinvertir parte de nuestros beneficios en acciones de impulso social: en la mejora de las condiciones de vida de nuestros conciudadanos, en su bienestar, en el medio ambiente en que se desarrollan y, de un modo especial, en el apoyo a los grupos de personas más vulnerables o con mayor riesgo de exclusión social.

Para conseguir continuar realizando, año tras año, esas aportaciones, estamos firmemente implicados en continuar haciendo de EULEN una empresa socialmente empática, resiliente ante las adversidades y con una solidez estructural, financiera y operacional que garantice su sostenibilidad.

Empresas del Grupo

(2.3)

ESPAÑA	EULEN, S.A. • EULEN SEGURIDAD, S.A • FLEXIPLAN, S.A. E.T.T. • EULEN SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.A. • COMPAÑIA INTERNACIONAL DE PROTECCION, INGENIERIA Y TECNOLOGIA, S.A. (PROINSA) • INSTITUTO EULEN DE FORMACION, S.A. • EULEN INTEGRA, S.A. • CODELCO MERCANTIL, S.A. • EULEN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.A. • CORUMBA PATRIMONIO, S.L.
CHILE	GRUPO EULEN CHILE, S.A. • EULEN CHILE, S.A. • EULEN SEGURIDAD, S.A. • INSTITUTO EULEN DE CAPACITACIÓN, S.A. • EULEN SOCIOSANITARIOS, S.A.
COLOMBIA	EULEN COLOMBIA, S.A.
COSTA RICA	EULEN DE COSTA RICA, S.A. • SEGURIDAD EULEN, S.A.
ESTADOS UNIDOS	EULEN AMÉRICA, INC. • AMERICAN SALES AND MANAGEMENT ORGANIZATION LLC
MÉXICO	EULEN MÉXICO, S.A. de C.V. • EULEN MEXICO DE SERVICIOS, S.A. de C.V. • EULEN DE SEGURIDAD PRIVADA, S.A de C.V. • EULEN FLEXIPLÁN, S.A. DE C.V.
PANAMÁ	EULEN PANAMÁ DE SERVICIOS S.A. • EULEN PANAMÁ DE SEGURIDAD S.A.
PERÚ	EULEN DEL PERÚ, S.A. • EULEN DEL PERÚ DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, S.A. • EULEN DEL PERÚ DE SERVICIOS GENERALES, S.A. • EULEN DEL PERU SEGURIDAD, S.A.
PORTUGAL	EULEN PORTUGAL DE SEGURANÇA, S.A. • ALFALIMPA, SERVIÇOS GERAIS LDA • FLEXIPLÁN RECURSOS HUMANOS E EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.
QATAR	EULEN MIDDLE EAST, LLC
REP. DOMINICANA	EULEN DOMINICANA DE SERVICIOS, S.A. • EULEN DOMINICANA DE SEGURIDAD, S.R.L.

Dimensiones de la organización informante

(2.8, EC1)

NÚMERO DE EMPLEADOS	
Total Grupo: 84.479 personas	**Nacional: 49.169 • Internacional: 35.310**
Datos económicos * (para más información consultar Informe Anual 2014, pág. 15-21):	
Importe neto de la cifra de negocio	1.387.858 €
Importe neto de la cifra de negocio nacional	1.076.028 €
Importe neto de la cifra de negocio internacional	311.829 €
EBITDA	37.710 €
RDO. NETO	13.090 €

** (Datos en miles de euros. Conversión al Tipo Medio del Periodo).*
** El Grupo EULEN, durante 2014, no tenía sociedades en Libia y Omán.*

Más información en www.eulen.com

Presentación del informe

(3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 4.14, 4.15, 4.16, 4.17)

La cobertura del Informe de Responsabilidad Corporativa, así como los indicadores y datos de desempeño incluidos tienen un alcance de España y corresponde con las empresas del Grupo EULEN en este país. Asimismo, se ha querido hacer relación a algunas actividades del área internacional que se encuentran en un capítulo aparte.

El Informe de Responsabilidad Corporativa se elabora anualmente y recoge -sin limitaciones al alcance de los datos- las actividades realizadas por la empresa en esta materia durante el año natural 2014, siendo el informe anterior publicada en junio de 2014. Además, este año es el tercero en el que se prepara el Informe de acuerdo a las directrices marcadas por la Guía G3.1 del *Global Reporting Initiative* (GRI).

El Grupo EULEN califica este Informe de Responsabilidad Corporativa 2014 como B+. GRI ha confirmado que el Informe ha sido elaborado de acuerdo a la Guía GRI G3.1 con un nivel de aplicación B+.

Actualmente, el Grupo EULEN no dispone de un proceso formal para la determinación y priorización de los asuntos relevantes. Si bien, la compañía ha aplicado criterios de materialidad y relevancia para sus grupos de interés en base a la contribución de la organización a los aspectos que forman parte del desarrollo sostenible y relación con los impactos que produce la empresa en las dimensiones económica, social y ambiental.

Grupos de interés

A pesar de que no existe un procedimiento formal para la identificación y selección de grupos de interés, se ha llevado a cabo un proceso de reflexión interna en el seno de los equipos directivos del Grupo EULEN, estableciéndose relaciones con sus grupos de interés para satisfacer tanto sus expectativas como las necesidades de la compañía.

No obstante, esta selección se lleva a cabo de manera continuada por cada una de las estructuras de la organización de manera que, permanentemente, se están analizando e identificando áreas de actuación o colaboración tales como fundaciones, asociaciones, organismos oficiales, medios de comunicación, etc.

En este sentido, los criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés han sido aquellos a los que afecta su actividad donde hay una clara prioridad de los aspectos incluidos en el informe: principales beneficiarios de nuestras políticas sociales y ambientales.

Principales beneficiarios de nuestras políticas sociales y ambientales

Grupo de interés	Vías de diálogo	Periodicidad
Empleados	Reuniones mixtas con Comités o representantes de los trabajadores. Encuestas Entrevistas con su superior jerárquico Revistas internas	Puntual Mensual Anual Trimestral
Clientes	Canal de quejas y reclamaciones; Visitas Encuestas de satisfacción. Correo electrónico y teléfono	Puntual Anual Diaria
Proveedores	Encuestas de evaluación; Procesos de registro Entrevistas Correo electrónico y teléfono	Anual Puntual Diaria
Accionistas	Juntas generales ordinarias/extraordinarias Página web corporativa; Publicación específica	Anual/puntual Puntual
Responsabilidad Social Corporativa	Relaciones con organizaciones sociales y administraciones; Participación en asociaciones empresariales; Participación en foros y jornadas. Proyectos con organizaciones sociales; Diversos contactos; Colaboraciones.	 Puntual Continua

Para la recogida de datos e información se dispone de procedimientos internos (sistema de calidad, prevención de riesgos laborales, cuestionario tipo para las áreas y departamentos...), así como las encuestas internas y externas

Grupo EULEN en cifras >

(2.5)

El Grupo EULEN adopta un modelo de excelencia en la gestión empresarial de cara a realizar su actividad –la prestación de servicios generales a empresas y administraciones públicas- de una manera sostenible y manteniendo la calidad exigida por sus clientes, siendo siempre transparentes y teniendo en cuenta a sus grupos de interés.

Su objetivo es gestionar eficazmente a sus equipos para alcanzar la excelencia de los servicios, incrementando el negocio en España y consolidando la presencia del Grupo en los mercados internacionales en los que está presente.

Así, y con la obtención de sólidos resultados, se dará respuesta a los accionistas y se continuará con el desarrollo de negocio a través de servicios innovadores y de calidad –identificados y potenciados por el Departamento de I+D+i-, buscando la mejora continua.

Ventas >

ESPAÑA
1.076,028 millones de euros

INTERNACIONAL
311,829 millones de euros

CONSOLIDADO
1.387,858 millones de euros

Empleados >

TOTAL EMPLEADOS NACIONAL
49.169 personas

TOTAL EMPLEADOS INTERNACIONAL
35.310 personas

TOTAL EMPLEADOS DEL GRUPO
84.479 personas

Portugal
1.972 personas

EE.UU.
3.147 personas

Chile
9.930 personas

Colombia
2.155 personas

Costa Rica
830 personas

Jamaica
124 personas

México
9.582 personas

Panamá
1.187 personas

Perú
5.139 personas

República Dominicana
1.244 personas

*** Las actividades del Grupo EULEN, durante 2014, en Líbia, Omán y Qatar son puntuales sin una plantilla fija y en las dos primeras se realizan a través de las empresas de España.**

David Álvarez Díez

Presidente, Fundador y Administrador Solidario del Grupo EULEN

"Trabajamos y trabajaremos tenaz e incansablemente para que las próximas generaciones sigan disfrutando de las conquistas sociales, medioambientales y económicas que entre todos hemos conseguido"

Carta del Presidente

(1.1)

Queridos amigos,

Nuevamente tenemos el placer de presentar nuestro Informe de Responsabilidad Corporativa, esta vez referido al ejercicio 2014, que contiene una exposición veraz y transparente de las actuaciones del Grupo EULEN relacionadas con el compromiso con la sociedad en la que lleva a cabo sus actividades. Es éste un compromiso claro y firme de crecimiento y mejora, que tiene un componente nítido de sostenibilidad: que nuestro proyecto empresarial coadyuve a que las próximas generaciones sigan disfrutando de las conquistas sociales, medioambientales y económicas que entre todos hemos conseguido.

No nos queremos conformar con mantener tan solo el nivel de los logros alcanzados, sino que trabajamos y trabajaremos tenaz e incansablemente, en la medida de nuestras posibilidades, para incrementar nuestra contribución a tan digno objetivo. Creemos firmemente que las empresas, verdaderos motores de la sociedad civil, tienen una clara responsabilidad en la dinamización de la sociedad, contribuyendo a que ésta siga avanzando en la generación de riqueza y en la mejora de las condiciones de vida de nuestros compatriotas.

Es una absoluta realidad hoy en día, lamentablemente, la constatación de la grave crisis de confianza que asola nuestro país. Los indicadores económicos parecen señalar, de hecho señalan, que estamos en la buena senda: sube el producto interior bruto, baja el desempleo, el saldo de empresas creadas frente a las disueltas sigue su trayectoria ascendente, aumentan las inscripciones a la Seguridad Social...y, sin embargo, tras la pregunta, que diferentes estudios solventes[1] han realizado a los españoles, relativa al grado de confianza que les inspiran las instituciones de nuestro país, la puntuación media obtenida por el conjunto de ellas ha sido de suspenso.

Cuando descendemos de nivel y penetramos en los diferentes grupos y organizaciones sobre los que se pidió opinión, podemos comprobar que los españoles encuestados otorgan también una nota insuficiente al sector empresarial, en general, observando además con gran preocupación que el dato incluso empeora respecto a los resultados obtenidos en 2013, cuando ya fue negativo.

Sin embargo, desagregando los datos de este sector empresarial se constata que el segmento de las empresas familiares es uno de los que mejor resultado obtiene en las respuestas de los encuestados, acreditando un más que encomiable notable alto, circunstancia que sin duda nos enorgullece, aunque no por ello hará que nos instalemos en la auto-complacencia o el inmovilismo. No, más bien al contrario: si los españoles tienen gran confianza en sus empresas familiares, éstas deben responder manteniendo e incluso incrementando los factores que hicieron posible ese resultado.

Independientemente de la importancia que los estragos de la crisis global, que parece que felizmente empieza a declinar, hayan podido tener en la manifestación de la opinión de los ciudadanos concretada en el suspenso general antedicho, parece claro que las empresas, y por lo que se ve las familiares de un modo especial, tenemos mucho por hacer para ayudar a revertir ese estado de ánimo de la sociedad, esa negativa percepción de nuestro futuro, y eso solo se consigue, en nuestra opinión, con dos variables: trabajo y transparencia.

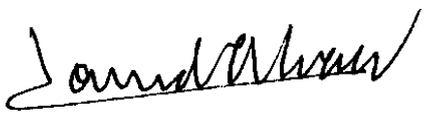
Trabajo, traducido en actuaciones tendentes a conseguir crear más empleo y de mayor estabilidad, a incrementar la seguridad laboral y el desarrollo de los empleados, a fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, a facilitar la entrada en el mercado laboral de los colectivos en mayor riesgo de exclusión, a incrementar el respeto al medio ambiente, a conseguir al cabo una mayor confianza de la población en su presente y en su futuro, como la única manera de lograr crear en nuestra sociedad un ambiente de optimismo realista.

Y tras ese trabajo, transparencia en las actuaciones empresariales, asentando firmemente las mejores prácticas de gobierno corporativo, el compromiso ético de la totalidad de los escalones organizativos, la rendición de cuentas a todos los actores concernidos por la actuación de nuestra empresa, y la publicación puntual y cierta de los resultados obtenidos y del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

El ejercicio que concluimos el pasado diciembre de 2014 resultó mejor para nosotros que el correspondiente al año anterior. Hemos visto como nuestras ventas aumentaron en más de un 4%, con la satisfacción añadida de comprobar que ese incremento ha sido originado principalmente por nuestras actividades en España, dato que nos hace ser moderadamente optimistas respecto al futuro de nuestro país.

Particularmente, en EULEN deberemos continuar por la senda que ya avanzábamos el año anterior, una vez realizada la reestructuración interna que habíamos iniciado en 2012: consolidar esta nueva organización de la compañía para adecuarla a la realidad actual del sector servicios y más concretamente a la integración de los mismos, avanzar en la mentalización de nuestros directivos y resto de empleados respecto a su compromiso ético y social, incrementar el grado de transparencia de nuestras operaciones y continuar con la construcción del edificio empresarial, ese proyecto en permanente desarrollo, con altas dosis de creatividad e innovación. En esa tarea estamos.

Un afectuoso saludo,



David Álvarez Díez
Presidente Ejecutivo y Fundador del Grupo EULEN

(1) Informes consultados:
• Edelman Trust barometer 2014
• Índice de confianza social ESADE-Obra Social La Caixa 2014

Nuestros Principios >

(4.8)

El Grupo EULEN sigue unos Principios, de aplicación a todo el Grupo, basados en modelos de excelencia empresarial de cara a realizar su actividad, adoptando una actitud de diálogo y transparencia hacia todos los grupos de interés.

Todos ellos, bajo un mismo paraguas donde prevalece el respecto a los principios universales de los derechos humanos, las normas laborales y las de medio ambiente estando integrados en todas las áreas de actividad en la gestión diaria.

Misión >

Prestación de servicios generales que nuestra sociedad demanda, cada vez con mayor intensidad y variedad, teniendo como base la creación de valor, el compromiso ético y social y el respeto al medio ambiente.

Visión >

Proporcionar servicios generales de calidad, con el mínimo impacto ambiental posible, que contribuyan a mejorar el desarrollo y bienestar de las personas.

Se sustenta sobre cinco valores:

- La Responsabilidad Social Corporativa
- El resultado económico
- El respeto al medio ambiente
- El desarrollo de las capacidades de los trabajadores
- El sentimiento de pertenencia

Código de Principios y Valores >

El Grupo EULEN posee un Código de Principios y Valores de su Responsabilidad Corporativa que se resumen en los siguientes puntos:

PRIMERO La fe en la iniciativa privada, en cuanto motor de la economía y fuente de la prosperidad colectiva.

SEGUNDO El respeto a la legalidad vigente.

TERCERO La sensibilidad hacia las carencias sociales y la actuación basada en criterios de ética profesional, pauta de nuestro comportamiento.

CUARTO La permanente atención a las demandas de servicios que la sociedad reclame, eje fundamental de nuestro proyecto empresarial.

QUINTO La satisfacción de nuestros clientes, con la calidad comprometida, objetivo prioritario de nuestra oferta de servicios y legítima justificación del beneficio empresarial.

SEXTO La vocación de innovación creativa y de liderazgo, rasgos característicos de nuestra cultura.

SÉPTIMO El mantenimiento de la solvencia económica y la gestión eficaz de nuestros recursos, bases de nuestro proyecto económico y garantía de su continuidad.

OCTAVO La corresponsabilidad en la gestión y la ordenada delegación de funciones, bases de nuestro estilo de dirección.

NOVENO La formación y desarrollo de nuestros trabajadores; las políticas activas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y el respeto al principio de igualdad, pilares de nuestra política de Recursos Humanos.

DÉCIMO El respeto al medio ambiente y la aplicación de medidas preventivas que garanticen la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, marco para el desarrollo de todas nuestras actividades.

Código Ético >

Durante el año 2013 se dio a conocer el Código Ético, aprobado por el máximo órgano de Gobierno del Grupo EULEN en 2012 y que, aplicando la Visión y los Valores del Grupo, define los Principios que han de guiar y orientar el comportamiento profesional de los empleados del Grupo EULEN, en el marco de sus actividades y obligaciones laborales y profesionales. Este Código Ético recoge el compromiso de EULEN de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones de la compañía, con sus propios empleados, con sus clientes, con sus proveedores, con sus accionistas y con la sociedad en general.

La asunción por el Grupo EULEN de un Código Ético representa el compromiso expreso de la compañía de aceptar unos criterios de conducta a cuyo estricto cumplimiento se vincula.

Son destinatarios del Código Ético del Grupo EULEN todos sus empleados, que conocen y aceptan su contenido y se obligan a su cumplimiento desde el momento de su incorporación a la compañía. Los proveedores, subcontratistas, clientes y cualesquiera terceros que mantengan relaciones jurídicas con EULEN -en adelante grupos de interés- quedarán amparados por los principios del presente Código en cuanto les sean de aplicación.

Principales impactos:

RIESGOS Y OPORTUNIDADES

(1.2, Enfoques de Gestión)

Juan Ramón Pérez Sancho,
Director General de España y Portugal del Grupo EULEN

Impactos principales de EULEN en materia de sostenibilidad

El capital humano: nuestro principal activo

Toda compañía tiene en las personas que la componen su principal valor; las personas son las que idean la estrategia y las personas son las que ejecutan las acciones planificadas en ella; ellas innovan y también actúan diariamente según principios más contrastados y recurrentes. Nadie discute acerca del valor que los individuos tienen para las organizaciones, y seguramente una de las parcelas más importantes de los Departamentos de Recursos Humanos es conseguir que la empresa sea un entorno que propicie que sus empleados, y de una manera especial los más valiosos y comprometidos quieran continuar desarrollándose dentro de ella, lo que generalmente se conoce como la retención del talento.

En EULEN ese axioma cobra una especial importancia, derivada de que en nuestra compañía no sólo son las personas las encargadas de diseñar, dirigir y controlar las actividades o servicios que se producen, sino que también son ellas mismas las encargadas de ejecutarlos. En EULEN las personas son nuestro más preciado recurso. En diciembre de 2014, la plantilla global del Grupo alcanzó la cifra de 84.479 empleados, distribuidos en los 14 países y 3 continentes en los que desarrollamos nuestras actividades. Ello representó un incremento del 2,12% respecto a 2013, lo que se traduce en 1.753 empleos más en este ejercicio.

Esa dispersión geográfica, que es una de nuestras principales fortalezas, plantea sin duda también uno de los retos más importantes a los que nos enfrentamos: la homogeneización de criterios, objetivos y sistemas de medición de las actuaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa. El compromiso ético y los principios y valores sobre los que se sustenta nuestra cultura empresarial y nuestra ejecutoria están perfectamente definidos y su cumplimiento sistematizado. Sin embargo, tenemos aún camino por andar en lo que se refiere a la exacta definición de las prioridades en nuestras acciones de impulso social, de mejora medioambiental y de apoyo a la cultura y el deporte. Queremos llegar al mayor número de objetivos posibles, pero centrándonos en lo que es nuestro *leit motiv*: las personas.

Dimensión social

Dentro del capítulo de impulso social, el Grupo EULEN es especialmente sensible a los colectivos más vulnerables y por ello mantiene su compromiso con organizaciones como la Fundación Integra, cuya misión es ayudar a personas en situación de exclusión social y personas con discapacidad a retomar las riendas de su vida a través de la integración laboral. El pasado ejercicio supuso un nuevo hito en la integración laboral de estos colectivos, ya que la compañía ha alcanzado las 1.500 contrataciones con dicha Fundación. Por este motivo, la labor de la empresa ha sido reconocida en el evento anual que ésta realiza.

Un compromiso absolutamente incrustado en nuestra cultura empresarial es el de la integración de las personas con algún tipo de discapacidad. En 2014, el porcentaje de discapacitados en la plantilla del Grupo EULEN de España fue de un 3,34%, con lo que estuvimos ampliamente por encima de la media exigida por Ley (un 2%). Esto supone que un total de 1.643 personas que trabajan en España, lo hacen con algún tipo de discapacidad, probablemente una de las cifras más elevadas del país.

Pero el compromiso social del Grupo EULEN, pretende ser amplio, alcanzando los colectivos con necesidad de integración, más allá de los discapacitados. Uno de ellos es el campo de la integración de la mujer en el trabajo, con 30.836 mujeres empleadas en España que suponen el 62,71% de la plantilla de este país, donde se realizan acuerdos y actuaciones con la finalidad de incorporar a los colectivos más desfavorecidos. El más significativo es

el firmado con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para la inserción laboral de mujeres víctimas de la violencia de género, cuyo desarrollo en 2014 nos ha llevado a colaborar con las campañas públicas a la vez que realizado actuaciones de concienciación entre el colectivo de empleados.

Intentamos igualmente favorecer la contratación de población inmigrante, para facilitar su inclusión social al proporcionarles un trabajo digno que les permite acometer proyectos vitales con igualdad de derechos que el resto de los españoles. EULEN es una potente empleadora de estos colectivos, con 2.525 personas, un 5,14% del total, provenientes de Latinoamericana, norte de África y Europa del este.

Un denominador común de nuestra andadura empresarial desde la creación del Grupo ha sido la preocupación por la formación, como factor de enriquecimiento personal y profesional, que a su vez se constituye en un importante elemento diferenciador e incrementador del sentimiento de pertenencia. Los esfuerzos en esta materia quedan constatados en las cifras que se exponen a continuación: durante 2014, se impartieron en España 323.379 horas de formación, de las que se beneficiaron 35.903 personas. En el resto de países las horas de formación ascendieron a 40.303. Estas acciones están canalizadas a través del Instituto EULEN de Formación y dirigidas al conjunto de los empleados, no solo a los cuadros de mando sino especialmente al personal de servicios, abarcando materias distribuidas en unas mil piezas formativas para componer los cursos, que a su vez utilizan las más modernas tecnologías. La inversión total en formación en el año 2014 superó los 4 millones de euros.

Dimensión ambiental

El objetivo del Grupo EULEN es mitigar en la mayor medida posible, los impactos que nuestras actividades puedan tener en el medio ambiente.

Para ello, nuestra Política de Gestión Ambiental establece el marco de referencia para llevar a cabo acciones que no sólo impacten sobre los aspectos directamente relacionados con la prestación de los servicios, sino también que nos permitan influir en los principales Grupos de Interés de la compañía: clientes, empleados, accionistas, y proveedores:

- Como empresa de servicios, incorporar tecnologías limpias, avanzadas y eficientes en producción y distribución.
- **Clientes:** informar, formar y proporcionar a los clientes soluciones que les ayuden a mejorar su eficiencia energética y a reducir el impacto ambiental de sus hábitos y consumo energéticos.
- **Empleados:** formar y sensibilizar a los empleados, fomentando hábitos menos contaminantes, más sostenibles y saludables. Una de las medidas es la Campaña interna de concienciación, bajo el lema "Conciénciate, estamos a tiempo de cambiar".
- **Accionistas:** el Presidente, como miembro del Órgano de Administración del Grupo EULEN, aprueba y firma en el mes de septiembre de 2014, la Política Gestión Integrada, que recoge el compromiso de la compañía a nivel mundial respecto a los sistemas de Gestión de Ambiental, de Calidad y de Seguridad y Salud en el trabajo.
- **Proveedores:** incorporando cláusulas de compromiso ambiental y social en las condiciones contractuales con proveedores y subcontratistas.

Estas actuaciones están descritas con mayor detalle en el apartado 5: Medio Ambiente.

Como resultado de estas acciones, el Grupo EULEN mantiene durante el año 2014 la Certificación de Gestión Ambiental ISO 14.001:2004 para el conjunto de sus empresas que operan en España, Portugal, México, República Dominicana, Perú y Colombia.

En el apartado de ahorro energético, el Grupo EULEN mantiene durante el año 2014 la certificación ISO 50001 sobre la regulación de los Sistemas de Gestión Energética (SGE).

Dimensión económica

La internacionalización del Grupo EULEN continúa con el mismo porcentaje de ventas fuera de España, en concreto el 23%. Aunque en el área de internacional, las ventas han crecido significativamente en moneda local, una evolución desfavorable del tipo de cambio con respecto a la moneda referencia del Grupo, el euro, ha hecho que se obtenga

un crecimiento moderado en dicha moneda. En 2014, las ventas globales ascendieron a 1.388 millones, de los que 312 correspondieron al exterior. Esto supuso que, en el ejercicio, las ventas aumentaran con respecto al precedente en un 3,85%, si bien computando un crecimiento del 2,97% en el exterior, y un 4,16% en el mercado interno.

A nivel de resultados, en 2014 se alcanzó un EBITDA consolidado de 37,71 millones de euros, un 15,18% superior al del ejercicio anterior. De ellos, 27,29 millones correspondientes a España con aumento del 17,58%, mientras que 10,42 millones corresponden a internacional con un incremento del 9,34%. El resultado neto consolidado del ejercicio fue de 13,09 millones de euros, un 4,81% superior. A España corresponden 9,48 millones de euros, con una mejoría del 88,46% sobre el ejercicio anterior. A las actividades internacionales corresponden 3,59 millones de euros, lo que supone la mitad aproximada del resultado del ejercicio anterior.

Estas cifras reflejan la realidad de un mercado interior que sigue sometido a una crisis importante. En el caso español, el ejercicio 2014 ha sido especialmente difícil para el sector de servicios intensivos en personal, no sólo por las circunstancias de mercado restrictivo a las que las empresas tienen que enfrentarse, sino porque ha recogido en toda su dureza los cambios normativos derivados del RDL 20/2012 de medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y del RDL 16/2013. Por una parte, se suprimieron la mayoría de las bonificaciones en seguros sociales a los contratos laborales históricos pasados a fijos. Por otra, determinados pluses laborales pasan a ser objeto de cotización en seguros sociales, cuando antes no lo eran. Los impactos se han materializado en subida de costes sociales que hoy en día son de muy difícil o imposible repercusión al cliente, yendo directamente a erosionar los márgenes y resultados de las empresas que tenemos más intensidad de factor trabajo.

La deuda neta consolidada a final de 2014 ascendía de 76 millones de euros. Esta es una cifra muy baja en relación con las magnitudes de nuestro balance, que ha supuesto una reducción de 3 millones, un 3,80% sobre la del ejercicio anterior. Los fondos propios ascendieron a 228,80 millones de euros, con un crecimiento del 3,09%. Estos datos reflejan una situación financiera muy saneada que garantiza sobradamente los compromisos a corto y largo plazo, lo que contribuye a facilitar la sostenibilidad de la empresa.

Respeto a los derechos de los grupos de interés

Es ésta una preocupación constante que marca gran parte de la actuación del Grupo EULEN. Somos conscientes de la importancia que tiene el mantener informados y recabar las opiniones de estos colectivos, toda vez que a fin de cuentas son los destinatarios, los ejecutores y los validadores de nuestra actuación para con la sociedad.

En los países en los que opera EULEN, la legislación existente busca tanto la protección de los derechos de los ciudadanos en relación con el impacto ambiental de la actividad desarrollada, como el bienestar general a través de la legislación mercantil o fiscal. De forma complementaria al cumplimiento de la legislación establecida, la compañía lleva a cabo su actividad tomando como base estándares internacionales de reconocido prestigio, como queda de manifiesto en su Código Ético y en las restantes normas que integran su Sistema de Gobierno Corporativo, entre ellas la Política general de Responsabilidad Corporativa. Por ello, la empresa considera que sus actividades respetan los derechos de sus grupos de interés, no existiendo constancia de que se haya producido una vulneración de los mismos.

Además, la compañía mantiene periódicamente reuniones con todos los grupos concernidos por razón de su actividad, principalmente con sus empleados, clientes, proveedores, accionistas y medios de comunicación, tal y como queda atestiguado en el apartado "Presentación del Informe" de esta Memoria.

Sistemas y procesos de gestión

El compromiso de desarrollar un esquema de dirección responsable por el Grupo EULEN se formaliza fundamentalmente en dos acciones:

- El Código Ético aprobado en 2012, que rige para todos los empleados del Grupo y que recoge el compromiso del Grupo EULEN de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones de la compañía.

  Con el fin de garantizar el cumplimiento del Código Ético, existe un Comité de Ética compuesto por directivos de las Áreas Corporativas de RRHH y Organización y Control, así como el Área de Asesorías Legales y un Directivo del Área de Producción.

- Un Sistema Normativo común, implantado en España y con el objetivo, a medio plazo, de desarrollarlo e implantarlo en el resto de países donde se opera. El

sistema normativo pone a disposición de todo el personal de dirección y estructura las guías para su trabajo.

Los Departamentos de Auditoría y Control de Gestión realizan la función de vigilancia del cumplimiento del Sistema Normativo. La autonomía organizativa de la que disponen ambos departamentos asegura la independencia de su trabajo. Sus informes se ponen a disposición de la máxima dirección, así como a la dirección del nivel revisado. Las incidencias detectadas requieren un plan de acción para su corrección, comprobándose el buen cierre de las mismas y, siempre, con la finalidad de la mejora continua de los procesos.

Riesgos y oportunidades a largo plazo. Sistema integral de riesgos

En la identificación de riesgos están implicadas distintas áreas de la compañía:, Dirección General de España y Portugal, todas las Direcciones de Área (Comercial y Marketing, RRHH, Económico-Financiero, Organización y Control, TIC, Asesorías Legales), así como todas las Direcciones de Departamentos que de éstas dependen, las Subdirecciones Generales (Comercial de SI, de Ingeniería de SI, de Producción de SI, de Seguridad, de Servicios Sociosanitarios y de Trabajo Temporal), Direcciones de Zona y Área Internacional.

En su conjunto, el sistema descrito permite analizar las causas que generan el riesgo y los posibles efectos, además de gestionar explícitamente los riesgos asociados a las dimensiones económica, ambiental y social, y el impacto que la materialización de cualquiera de ellos pueda tener en la percepción pública de la compañía. Para ello, se cuenta, específicamente, con un índice marco de riesgo, tanto desde la perspectiva ética de la actuación empresarial del Grupo, como atendiendo a las actividades que desarrolla en relación con la calidad del servicio y atención a sus clientes.

El sistema de gestión de riesgos permite implementar acciones y ejecutar estrategias para eliminar o reducir los riesgos detectados, además de evaluar las acciones y controles implantados. Durante el ejercicio 2014, se ha continuado trabajando en el desarrollo y actualización de este sistema en España, además de su implantación en otros países (Chile), con el objetivo de consolidarlo en todo el Grupo.

Objetivos y claves para su desempeño

Nuestra misión consiste en la prestación de servicios generales que la sociedad demanda. En el año 2012 se crearon grupos de trabajo para evaluar cuáles iban a ser las necesidades de nuestros clientes de forma que pudiéramos anticiparnos ofreciendo servicios y modelos de servicios que, de forma conjunta, garantizasen la satisfacción de nuestros clientes.

Como consecuencia de nuestro estudio, durante el ejercicio 2013 se llevó a cabo un cambio organizativo, consistente en la separación a nivel operacional de los diferentes modelos de negocio:

- Modelo de Servicios Integrados (Facility Services), que engloba servicios de Limpieza, Mantenimiento, Medio ambiente y Auxiliares.
- Modelo de Facility Management.
- Modelo de Seguridad.
- Modelo se Servicios Sociosanitarios, Servicios Sociales y Sanidad.
- Modelo de Trabajo Temporal.

El cambio iniciado en 2013 y cuyo objetivo principal era la adaptación a las necesidades y demandas de nuestros clientes, garantizando su satisfacción con la calidad comprometida, se ha consolidado en 2014.

Para ello, se ha trabajado en varias áreas:

- Formación de equipos multidisciplinares.
- Adaptación y renovación de sistemas de Tecnologías de la Información.
- Elaboración de un Plan Comercial acorde a la nueva organización.

Además de lo anterior, se ha procedido a reestructurar geográficamente a los diferentes equipos de trabajo en orden a mantener e incluso incrementar la cercanía a nuestros clientes.

Todo ello, teniendo siempre muy presentes a nuestros Grupos de interés (empleados, clientes y proveedores), siguiendo nuestros Principios basados en modelos de excelencia empresarial y respetando tanto nuestro Código Ético como nuestro Código de Principios y Valores.

Compromisos con iniciativas externas

(4.11, 4.12, 4.13)

El Grupo EULEN participa activamente en numerosas iniciativas externas, tanto en el territorio nacional español como en el resto de los países de Europa y América en los que desarrolla sus actividades.

Como es conocido, su filosofía se cimenta en un estrecho contacto con los clientes, a fin de ser capaces de detectar sus necesidades y responder con rapidez a sus demandas, y para ello la compañía apuesta por una estructura con gran capilaridad, que posibilita esa cercanía. A modo de ejemplo, podemos decir que en España el Grupo EULEN tiene más de 80 oficinas en las 52 provincias del territorio, Ceuta y Melilla, o que en México dispone de 34 oficinas a lo largo y ancho de la República, o que en Chile cuenta con 16 Delegaciones que cubren la totalidad del país.

Debido precisamente a esa gran implantación territorial, son muy activos en la colaboración con gran número de organizaciones y asociaciones nacionales, regionales y ocales, cuya relación no exhaustiva figura al final del capítulo.

Esa colaboración se plasma en numerosos acuerdos de asociación, afiliación, apoyo o colaboración con diversas iniciativas que promueven la solidaridad y el impulso social, que finalmente originan una mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos.

Programas sociales, ambientales y económicos

El Grupo EULEN suscribe o apoya iniciativas externas alineadas con el desarrollo sostenible y promueve la adhesión de sus empresas participadas para consolidar sus valores éticos.

Está adherido al Pacto Mundial desde el año 2003, adquiriendo el compromiso de apoyar, impulsar y difundir sus diez principios relativos a los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, tanto en su propio ámbito como en su entorno de influencia.

Durante estos años, la compañía ha profundizado en el desarrollo de las políticas y prácticas propuestas por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y lo ha hecho público a través de este Informe anual de Responsabilidad Corporativa y su web corporativa, que han seguido los estándares más reconocidos y superado una verificación externa independiente. Durante el año 2014, como en años anteriores, el Grupo EULEN participa en la consecución de los Principios del Pacto mediante la presentación del Informe de Progreso.

Dentro de las acciones sociales, la empresa tiene firmados acuerdos para la integración de personas con discapacidad física o intelectual, colectivos de inmigrantes, colectivos en riesgo de exclusión social o de difícil integración laboral y para la integración de jóvenes universitarios desempleados.

Igualmente, el Grupo realiza distintos tipos de patrocinio y/o mecenazgo apoyando a diferentes asociaciones y fundaciones que dedican su actividad al desarrollo de iniciativas culturales, políticas sociales, medioambientales, etc.

Toda esta información está disponible en la página web www.eulen.com, el Informe Anual 2014 y los apartados de referencia en este Informe de Responsabilidad Corporativa 2014.

Principales asociaciones

Por su dimensión y presencia internacional, el Grupo EULEN -directamente o a través de sus filiales y participadas- pertenece a numerosas asociaciones relacionadas con su actividad, entre las que destacan como más relevantes las siguientes:

AAEF (Asociación Andaluza de Empresas Forestales)

AEA (Asociación Española de Arboricultura)

AECA (Asociación Española de Contabilidad y Administración)

AEdG (Asociación Española de Greenkeepers)

AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas)

AEFCLM (Asociación Empresas Forestales Castilla-La Mancha)

AEM (Asociación Española de Mantenimiento)

AEPJP (Asociación Española de Parques y Jardines Públicos)

AERCE (Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos)

AERME (Asociación Española de Empresas Instaladoras y Mantenedoras de Sistemas contra Incendios).

AES (Asociación de Empresas de Seguridad)

AESMIDE (Asociación de Empresas Contratistas con la Administración Pública)

AESTE (Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia)

AFE (Asociación Forestal Extremeña)

AMI (Asociación de Empresas de Mantenimiento Integral y Servicios Energéticos)

APD (Asociación para el Progreso de la Dirección)

APROSER (Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad)

ASEMPLEO (Asociación de Empresas de Trabajo Temporal)

ASEJA (Asociación Nacional de Empresas de Jardinería)

ASERPYMA (Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y del Medio Ambiente)

ASPEL (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza)

ASELIME (Asociación de Empresas de Limpieza Técnica Industrial Mecanizada)

CEG (Club Excelencia en Gestión)

CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CÍRCULO DE EMPRESARIOS

CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL VALENCIANA

FORO NUCLEAR (Foro de la Industria Nuclear Española)

FUNDACIÓN COLEGIO LIBRE DE EMÉRITOS

FUNDACIÓN EDAD Y VIDA (Instituto para la mejora de la calidad de vida de las personas mayores)

FUNDACIÓN SERES

IFMA (Asociación Internacional de Facility Management)

ISACA (Asociación de Auditoría y Control de Sistemas de Información).

ISMS FORUM (Asociación Española para el Fomento de la Seguridad de la Información)

ISSA (Organización Internacional de contratistas, fabricantes de equipos, funcionarios públicos, personal de investigación, ingenieros consultores y otros profesionales de la industria, para promover el concepto de conservación del pavimento)

ITEL (Instituto Técnico Español de Limpieza)

PROTECTURI (Asociación para la Protección del Patrimonio Histórico)

SEFM (Sociedad Española de Física Médica)

SEDEX (Organización para el impulso de la responsabilidad ética y sostenible en las cadenas de suministro)

SEPR (Sociedad Española de Protección Radiológica)

SNE (Sociedad Nuclear Española)

Gobierno Corporativo

(4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.9, 4.10, LA13)

Los Administradores Solidarios, en número de dos, designados por la Junta General de Accionistas, constituyen el Órgano de Administración del Grupo EULEN, supremo órgano de gobierno de la Compañía. Dichos Administradores Solidarios unen a sus funciones orgánicas las de Presidente y Vicepresidente Ejecutivos del Grupo de Servicios.

Subordinado a los Administradores Solidarios ejercen sus funciones las Direcciones Corporativas Económico-Financiera, de Recursos Humanos, de Organización y Control, de Comercial y Marketing, así como las Asesorías Legales y la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación.

También bajo la dependencia directa de los Administradores Solidarios, ejercen sus funciones ejecutivas el Director General de España y Portugal, los Directores Generales de América Norte y América Sur y los Gerentes Generales del Área Internacional, responsables de los resultados de nuestras compañías en los ámbitos territoriales que les están asignados.

La Junta General de Accionistas del Grupo examina y, en su caso, aprueba, con carácter anual, las cuentas de la compañía y la gestión de los Administradores, documentos verificados, como es preceptivo, por auditores externos acreditados. Dado el carácter solidario de las funciones de los dos Administradores, no hay necesidad de establecer procedimientos para la resolución de conflictos entre ellos.

La valoración de la gestión de los ejecutivos del Grupo responde a un sistema donde se combinan elementos objetivos, con otros de apreciación personal. Dicho procedimiento forma parte de la normativa interna de la compañía y su desarrollo y, en su caso, modificación, está atribuida a la responsabilidad del Área Corporativa de Recursos Humanos.

Por su parte, la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas de la Sociedad e Informe de Gestión Consolidado de fecha 31 de diciembre de 2014 detalla las retribuciones de los Administradores Solidarios.

Órgano de Administración

ADMINISTRADORES SOLIDARIOS

David Álvarez Díez
Mª José Álvarez Mezquíriz

CUADRO DIRECTIVO

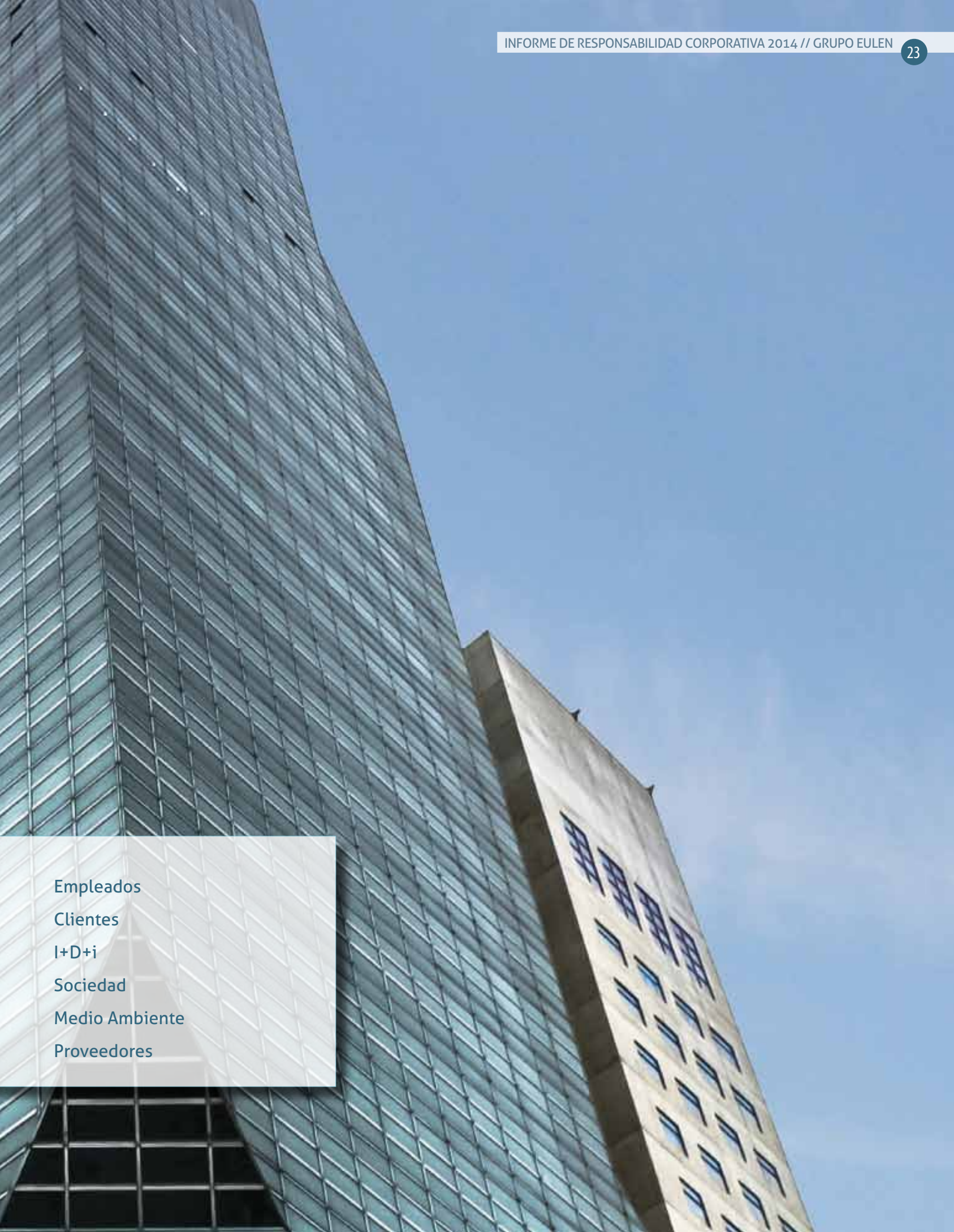
Presidente Ejecutivo y Fundador: David Álvarez Díez
Vicepresidenta Ejecutiva: Mª José Álvarez Mezquíriz
Director de Desarrollo Organizativo y de I+D+i: Jesús David Álvarez Mezquíriz
Secretario General: Santiago Carrero Antín
Director General de España y Portugal: Juan Ramón Pérez Sancho

** A 31 de diciembre de 2014*

ESTRUCTURA DIRECTIVOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2014

Categoría	TOTAL		
	H	M	Total
Directores Generales / Corporativos / Subdirectores Generales	16	1	17
Directores Comerciales / Técnicos / Operaciones / Departamento	29	11	40
Directores Zona / Autonómicos	14	5	19
TOTAL DIRECTIVOS	**59**	**17**	**76**

Grupos de interés



Empleados

Clientes

I+D+i

Sociedad

Medio Ambiente

Proveedores

1 Empleados

Plantilla
Política retributiva
Compromisos sociales del Grupo EULEN
Relación empresa-trabajadores
Gestión del capital humano
Beneficios para los empleados
Seguridad y salud en el trabajo

1 Empleados>

El Grupo EULEN entiende que su capital humano, principal activo de la compañía, así como la gestión eficaz que de él se haga repercute en el modelo de excelencia de servicio a sus clientes que persigue la empresa, donde la formación juega un papel fundamental. Ello, sumado a la aportación social que se hace en España, fundamentalmente en la integración laboral y ayuda a colectivos desfavorecidos o con dificultades para incorporarse al mercado laboral, centran el enfoque del desempeño social de la compañía.

1.1 PLANTILLA (LA1)

La plantilla del Grupo EULEN en España se desglosa de la siguiente manera: **(LA1)**

INDICADOR	2013	2014
PLANTILLA TOTAL	**48.776**	**49.169**
Hombres	36,60%	37,30%
Mujeres	63,40%	62,74%
PLANTILLA DESGLOSADA POR EDADES		
<30	14,06%	14,24%
30-50	55,05%	54,63%
>50	30,88%	31,13%
PLANTILLA JORNADA COMPLETA		
Hombres	13.959	14.193
Mujeres	9.980	10.000
PLANTILLA JORNADA PARCIAL		
Hombres	3.894	4.140
Mujeres	20.943	20.836
PLANTILLA CONTRATO INDEFINIDO		
Hombres	9.879	9.571
Mujeres	19.692	18.984
PLANTILLA CONTRATO TEMPORAL		
Hombres	7.952	8.763
Mujeres	11.253	11.851

■ **Número total de trabajadores, por categoría profesional:**

	H	M
Directivos	118	41
Mandos y Técnicos	156	253
Mandos intermedios	164	121
Administrativos	34	322
Total estructura	**472**	**737**
Total operarios	17.862	30.098
Total plantilla absoluta	**18.334**	**30.835**

(LA2)

INDICADOR	2013	2014
TASA NUEVAS CONTRATACIONES	**12,8 %**	**12,51 %**
Altas nuevas	18.203	25.406
Altas	142.245	203.114
TASA NUEVAS CONTRATACIONES POR SEXO		
Hombres	8.878 (48,72%)	12.243 (48,19%)
Mujeres	9.325 (51,22%)	13.163 (51,81%)
TASA NUEVAS CONTRATACIONES POR EDAD		
<30	7.131 (39,18%)	9.812 (38,62%)
30-50	9.839 (54,05%)	13.536 (53,28%)
>50	1.233 (6,77%)	2.058 (8,10%)
NÚMERO DE TRABAJADORES QUE DEJARON EL EMPLEO	**2.656**	**3.616**
Hombres	1.009 (37,99%)	1.565 (43,28%)
Mujeres	1.647 (62,01%)	2.051 (56,72%)
NÚMERO DE TRABAJADORES QUE DEJARON EL EMPLEO POR EDAD		
<30	1.046 (39,38%)	1.414 (39%)
30-50	1.358 (51,13%)	1.847 (51,08%)
>50	252 (9,49%)	355 (9,82%)

(LA13)

En lo que se refiere a la composición de los órganos de gobierno corporativo y a la pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad, la plantilla es la siguiente:

■ **Desglose de la categoría Dirección por sexo:**

Mujeres: 22,37% **Hombres:** 77,63%

No existen minorías en la Dirección del Grupo EULEN en España.

■ **Porcentaje de la plantilla de trabajadores que pertenecen a la categoría minorías:**

	2013	2014
Personas con discapacidad	3,33%	3,34%
Otras nacionalidades	5,49	5,14%

1.2 POLÍTICA RETRIBUTIVA (EC5)

En el año 2014, la referencia salarial del nivel organizativo inferior de la compañía que fija la retribución mínima de un empleado indirecto de EULEN en España ha sido, aproximadamente, el 75% superior al salario mínimo interprofesional en este país.

Al margen de la retribución fija, el Grupo tiene implantado un Sistema de Retribución Variable (SRV) para su personal de estructura. El SRV constituye una herramienta de dirección que trata de alinear la contribución de los empleados con los objetivos que el Grupo considera estratégicos para el desarrollo de su negocio.

También, dentro del paquete de compensación, el personal de estructura del Grupo dispone como beneficio corporativo de un seguro de vida, y en determinadas posiciones de dirección también se cuenta con coche de empresa y seguro médico.

Desde enero de 2014, la compañía dispone también, para todo su personal de estructura en el ámbito geográfico nacional, de un Plan de Retribución Flexible.

Mediante este sistema los empleados, dentro de los límites que marca la legislación, pueden sustituir parte de su salario en metálico por la contratación de determinados productos y/o servicios que tienen un tratamiento fiscal ventajoso, pudiendo incrementar así su retribución dineraria neta.

De la misma manera, la empresa dispone de determinadas políticas que, entre otras, permiten a los empleados solicitar de la empresa la concesión de anticipos y préstamos o el pago de determinadas compensaciones en caso de movilidad o traslado dentro del territorio nacional.

1.3 COMPROMISOS SOCIALES DEL GRUPO EULEN (LA13)

La Responsabilidad Social Corporativa es uno de los pilares claves del Grupo EULEN, tanto en su relación con los empleados de la empresa como con la sociedad en general. Dentro de las iniciativas que la compañía pone en marcha internamente, la integración laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral ocupan la mayoría de ellas.

Integración laboral de colectivos desfavorecidos

El Grupo EULEN asume un importante compromiso con la sociedad que se materializa en la integración laboral de diferentes colectivos como discapacitados, personal extranjero, en riesgo de exclusión social y en dificultad de integración laboral.

Composición de la plantilla: personas con discapacidad y extranjeros

La composición de la plantilla del Grupo EULEN en 2014, según las minorías de discapacitados y personal extranjero es la siguiente:

Personal con discapacidad: 1.643
Personal extranjero: 2.525

En 2014, un 3,34% de la plantilla del Grupo estaba compuesto por personal con discapacidad, contando en total 1.643 trabajadores con alguna discapacidad.

Por su parte, en lo que se refiere al personal inmigrante, en 2014, el 5,14% del total de trabajadores era extranjero, lo que se traduce en 2.525 empleados.

Iniciativas para fomentar la integración

El Grupo EULEN no sólo se preocupa por la integración laboral de las personas con discapacidad sino que lucha también por que dicha incorporación sea lo más grata posible, tomando iniciativas como por ejemplo la impartición de cursos de lenguaje de signos para quien lo solicite.

Igualmente, para facilitar la total inserción del colectivo de personal extranjero en la plantilla y para hacer partícipes a toda la organización de la importancia de comprender todas las culturas, se ha implantado otro curso online que bajo la denominación "Gestión de la diversidad" se ocupa de formar a los empleados en el conocimiento de las diferentes nacionalidades que forman parte del Grupo. Además, se ha elaborado específicamente un "Manual de acogida" para este colectivo con el fin de facilitar la incorporación e integración laboral del trabajador en el puesto y en la organización. Dicho manual ha sido traducido a varios idiomas (francés, árabe, rumano e inglés) con el objetivo de que la adaptación de colectivos de habla no hispana sea lo más eficaz posible.

Para la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión social, la compañía colabora con la **Fundación Integra**, con quien ha contratado en 2014 a 138 personas pertenecientes a dichos colectivos en riesgo de exclusión social, lo que supone un total, desde 2001 –año en que se empezó a colaborar con ellos- de 1.150 contrataciones.

También, el Grupo EULEN se ha adherido durante 2014 a la campaña "Hay salida" del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad en la iniciativa "Empresas una sociedad libre de violencia de género", institución con quien ya se colabora desde 2010 cuando se firmó un acuerdo para la inserción laboral de mujeres víctimas de la violencia de género. De esta manera, se continúa con el convenio que la empresa rubricó en 2007 con el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, demostrando su apuesta por

favorecer a los grupos sociales que lo tienen más difícil a la hora de incorporarse al mercado laboral.

Sin embargo, existen colectivos con mayores dificultades de conseguir un empleo y que encuentran problemas a la hora de incorporarse al mundo laboral. En este sentido y sirviendo de ejemplo, la empresa cuenta con más de 21.407 empleados **mayores de 45 años**, un importante colectivo en riesgo de exclusión social, lo que supone un 43,54% de su plantilla.

Otras personas han dedicado gran parte de su vida a otras actividades que ahora no son suficientes para encontrar un trabajo, como es el caso de los deportistas de alto nivel, que tienen plena dedicación a esta actividad, con la que van adquiriendo excelentes atributos profesionales -motivación de logro, trabajo en equipo, sentido de compromiso y responsabilidad, etc.- No obstante, las exigencias y esfuerzos que se derivan de ella, -entrenamientos, concentraciones, competiciones y continuos viajes- suponen en ocasiones un obstáculo para el desarrollo conveniente de carreras profesionales complementarias a sus carreras deportivas.

En este sentido, el Grupo EULEN tiene un **Convenio con el Consejo Superior de Deportes** para favorecer la integración laboral de deportistas de alto rendimiento en el marco del programa PROAD.

Conciliación de la vida familiar y profesional

Las iniciativas llevadas a cabo por el Grupo EULEN en este ámbito pretenden alcanzar el objetivo estratégico de fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre los empleados de la compañía.

Así, entre las iniciativas que se llevan a cabo para la plantilla de estructura se encuentran:

- **Horario flexible:** Los trabajadores pueden adaptar cada día el cumplimiento de su jornada diaria para facilitar la conciliación de sus obligaciones profesionales y el disfrute de sus relaciones familiares y actividades de ocio.
- **Semana laboral comprimida:** La jornada del viernes se comprime trabajando en un único turno de mañana.
- **Jornada intensiva:** Desde el 20 de junio hasta el 10 de septiembre se disfruta de jornada intensiva.
- **Vacaciones flexibles:** Los empleados tiene derecho a 26 días laborables, que pueden ser disfrutados hasta en cuatro periodos a lo largo del año.
- **Periodo sabático:** Posibilidad de disfrutar de un periodo sabático para poder dedicarlo a lo que considere oportuno (familia, formación, viajes...) con un duración mínima de 3 meses y una máxima de 1 año.
- **Reducción temporal de jornada:** Posibilidad de solicitar una reducción en la jornada laboral durante un periodo determinado para poder facilitar la conciliación del trabajo con cualquier aspecto de la vida personal. La solicitud de reducción de jornada tendrá que ser de un mínimo de 1/8 de la misma y un máximo de la mitad, durante un periodo de 6 meses como mínimo y 1 año como máximo.
- **Adquisición (compra) de días adicionales de vacaciones:** Posibilidad de solicitar días "extras" de vacaciones a adicionar a sus vacaciones anuales. El número mínimo de días extras de vacaciones a solicitar será de 3 días y el máximo de 10 días por año natural.

1.4 RELACIÓN EMPRESA-TRABAJADORES

El Grupo EULEN realiza su actividad en un marco ético, definido en su Código de Principios y Valores aplicado para todos sus grupos de interés, comprometido con el respeto a los derechos humanos y los principios del Pacto Mundial –al que pertenece desde 2003-, así como con el cumplimiento de las leyes, no permitiendo el empleo de mano de obra infantil así como ninguna índole de trabajo forzado o no consentido. **(HR6, HR7)**

El porcentaje de los empleados de la compañía, en España, que están acogidos a un convenio colectivo supera el 96,26%; el resto están bajo el Estatuto de los Trabajadores. **(LA4)**

En cuanto al periodo de preaviso mínimo, éste es el marcado por el Estatuto de los Trabajadores, salvo mejoras que pueda incluir el convenio colectivo de aplicación en cada caso. **(LA5)**

Asimismo, el 100% de los trabajadores de EULEN en España se encuentran representados en comités de seguridad y salud para ayudar a controlar y asesorar sobre programas relacionados con este ámbito, puesto que los representantes de los trabajadores forman parte de éstos. **(LA6)**

Empleados indirectos se consideran aquellos no asignados directamente a un contrato de servicio, es decir, personal de estructura (supone el 2,45% de la plantilla en España a 31 de diciembre de 2014). Respecto al personal directo (97,54% de la plantilla en España a 31 de diciembre de 2014), el salario mínimo de cada categoría profesional corresponde, como mínimo, con el establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en cada caso.

Comunicación interna con empleados

El Grupo EULEN entiende que para aumentar la eficacia de su equipo humano, verdadero artífice de los resultados, éste ha de sentirse a gusto e integrado dentro de la organización y este objetivo sólo es alcanzable si los trabajadores están informados, conocen los diferentes entramados de la compañía, su misión, filosofía, valores, estrategia, se sienten parte de ella y, por consiguiente, están dispuestos a dar todo de sí mismos.

Por ello, transmitir mensajes corporativos, informar sobre lo que ocurre dentro de la empresa, motivar y establecer una línea de comunicación eficaz entre los empleados, la dirección y los diferentes departamentos de la empresa son algunos de los objetivos que persigue el Grupo EULEN.

Los canales que emplea para ello son: la revista interna, los boletines internos, el Portal Corporativo del Empleado y las campañas de marketing internas.

- La revista interna, **Nosotros**, se compone de artículos, entrevistas, reportajes, etc. destinados a empleados de estructura (más de 1.700) y jubilados con una periodicidad trimestral. Su distribución se hace de manera digitalizada a través de correo electrónico y enviándolo al domicilio de aquellas personas que así lo han solicitado.
- Los boletines internos, **EntreNosotros**, se componen -al igual que la revista interna- de artículos, entrevistas, reportajes, etc. pero, al contrario que la anterior, están destinados al personal directo de la empresa, aquel que está trabajando en casa del cliente (más de 25.000). Su periodicidad es cuatrimestral y el envío se realiza a domicilio junto con la nómina correspondiente.
- El nuevo **Portal Corporativo del Empleado** se lanzó en 2012 no sólo en España sino que tiene un alcance internacional en el resto de países en los que la compañía está presente. Es una herramienta interactiva cuyos contenidos están en permanente actualización, así como segmentados para cada producto o área. Se trata de un nuevo Portal muy interactivo en el que cada usuario podrá configurar accesos directos, informaciones y aplicaciones, de acuerdo a sus necesidades. Destaca, como principal novedad, el Directorio global de empleados y oficinas del Grupo, así como la posibilidad de crear "comunidades" entre los empleados para el intercambio de información.

1.5 GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

El equipo humano de una organización es su activo más importante y el Grupo EULEN pone todos los medios posibles para conseguir que las personas de la compañía alcancen todo su potencial.

Formación a empleados (LA11)

La empresa considera la formación de sus empleados como uno de sus principales activos ya que, para la compañía, un empleado correctamente formado es capaz de ofrecer servicios concretos y adaptarse en condiciones óptimas a las necesidades de sus clientes. De hecho, en el Código de Principios y Valores del Grupo EULEN, en uno de ellos se especifica "la formación y desarrollo de nuestros trabajadores; las políticas activas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y el respeto al principio de igualdad, pilares de nuestra política de Recursos Humanos".

Para ello, la empresa dispone de un centro propio: el Instituto EULEN de Formación (IEF), incluido en el Área de Recursos Humanos, encargado del desarrollo e impartición de la formación interna del Grupo que cuenta con aulas y equipamiento prácticamente en todas las delegaciones españolas. En Madrid, existe un centro emblemático, sede de la central del Instituto EULEN de Formación, de más de mil metros cuadrados con seis aulas, dos espacios multimedia, sala de profesores y biblioteca.

Las acciones formativas previstas se recogen en el Plan Anual de Formación que posteriormente se ejecuta y organiza en bloques formativos y se imparte por provincias y servicios.

Prueba de la importancia que el Grupo EULEN le confiere a la formación es la inversión realizada en esta materia, en 2014 fue de 4.016.454 euros. Esta inversión permitió alcanzar las

siguientes cifras:

- Cursos realizados 1.443
- Alumnos Formados 35.903
- Horas Impartidas 323.379
- Horas por Alumno 16,16

Asimismo, al 100% del personal de estructura se le realiza la evaluación anual de desempeño y competencias. **(LA12)**

Algunos de nuestros programas más característicos, que configuran nuestros itinerarios formativos son:

Promociones jóvenes universitarios

En 1994, el Grupo EULEN inició un programa que ha continuado hasta el día de hoy: la formación de jóvenes titulados universitarios.

Grupos de jóvenes titulados son formados en todos los productos y áreas de la actividad de la compañía, mediante profesorado interno, y posteriormente realizan prácticas en los distintos departamentos y provincias de la empresa.

Desde esa fecha, se han realizado 9 convocatorias de este tipo, formándose a 236 alumnos, muchos de los cuales ocupan puestos directivos en la actualidad.

Estos programas se realizan con personal propio o a través de las Becas Citius o de la Fundación Universidad y Empresa, entre otros acuerdos.

Formación de inicio

La formación de inicio parte de la idea de que no debe de haber "ninguna persona en su puesto de trabajo sin formación previa".

Comprende el periodo de formación previo a la incorporación definitiva al puesto de trabajo y con ella se pretende facilitar la adaptación al Grupo EULEN y a su entorno más próximo, para que el trabajador se sienta seguro y acogido por la organización. La formación se realiza con formadores internos de la compañía y desde 2012 se dispone de un curso de acogida *online*, realizado con niños, que de manera didáctica y divertida muestran la compañía a las nuevas incorporaciones.

El personal de servicios recibe un *Welcome pack* o pack de bienvenida en el que se incluye un Manual de acogida, con una carta del presidente de la compañía y con indicaciones de interés tanto de la empresa como del puesto que va a desarrollar. Existen versiones en castellano, idiomas autonómicos, inglés, francés, rumano y árabe.

Plataforma de formación online @prende

El Grupo EULEN dispone de una plataforma de formación online denominada **@prende**.

Esta plataforma es un espacio de Internet en el que el alumno, a través de un ordenador, puede acceder a diferentes documentos formativos: cursos, vídeos, etc.

De esta manera, el alumno puede elegir el lugar y el momento para recibir su formación. Esta iniciativa es fruto de la progresiva incorporación del Grupo EULEN a las nuevas tecnologías y su objetivo es ampliar las posibilidades de formación de los empleados del Grupo.

En la actualidad, los alumnos pueden acceder a más de 200 cursos, vídeos, planes de acción y herramientas formativas variadas que incluyen formación específica de servicios, habilidades, herramientas informáticas, etc. En total, se disponen de más de 400 recursos formativos.

De hecho, el crecimiento formativo se intensifica en esta metodología ya que permite gestionar el conocimiento de la empresa, llegando a un mayor número de alumnos, con un formato común. Por todo ello, está ofreciendo excelentes resultados.

Nuevas modalidades de formación

Durante los últimos años, el crecimiento del personal, las diferencias horarias y los cambios de actividad, han obligado a buscar soluciones formativas cada vez más variadas y específicas debido a la diversidad y amplitud de los servicios del Grupo EULEN.

Para llegar a un mayor número de alumnos, se apuesta por nuevas modalidades formativas, además de la formación presencial.

Algunas de estas modalidades son:

- **Formación *online*.** Esta es la herramienta que más se ha incrementado en la empresa a través de la Plataforma de formación *online*, @aprende.
- **Formación a distancia.** Con materiales propios y el apoyo de un tutor, se forma a empleados cuando existe dispersión geográfica mediante materiales impresos.
- **Aulas trailer.** Se trata de talleres de formación técnica ubicados en camiones perfectamente equipados, que posibilitan la formación en cualquier punto de la geografía española.
- **Formación presencial a distancia** que permite conectar a través de Internet a varios alumnos situándose en

diferentes ubicaciones. Profesores y alumnos se ven y escuchan en tiempo real y comparten programas y contenidos multimedia, reproduciéndose el formato de clase tradicional. En este momento disponemos de un "Aula Webex".

- **Aulas virtuales** desarrolladas online que complementan, en ocasiones, la formación presencial.
- **Clases grabadas:** Nuestra formación técnica se ha recogido, agrupado y realizado cursos grabados por los expertos técnicos, que están a disposición de los alumnos.

Programa de Gestión de Servicios

Este programa es el sucesor del Programa EULEN de Supervisión, iniciado en 2010, y que, a lo largo de 6 convocatorias, nos permitió formar a más de 150 alumnos en España, replicándose su formato en otros países.

A partir de este proyecto, se ha realizado el Programa de Gestión de Servicios, adaptado a nuevos perfiles de la empresa, que dio comienzo en 2013 y tendrá su evolución a lo largo de los próximos años.

El formato de este Programa es el de Escuela de Negocios, con más de 200 horas teórico –prácticas, a lo largo de 12 módulos formativos, con profesorado interno y externo. Los contenidos han sido elaborados por más de 70 personas de dentro de los negocios.

Escuela de idiomas

El Grupo EULEN dispone de una escuela de idiomas en las que se imparte: inglés, portugués, árabe e idiomas autonómicos.

En el caso del inglés, nuestra escuela recoge todas las modalidades: inglés presencial, en grupo, individual, online, así como cursos de inmersión.

Programas internacionales

Se está intensificando la actividad formativa a nivel internacional en todo el perímetro que abarca el Grupo EULEN.

Programa de Desarrollo Directivo DIRIGE

La compañía ha iniciado en 2014, un Programa en colaboración con la Escuela de Negocios ESADE, para formar a los gerentes de la empresa.

Promociones para los empleados

Con el objetivo de facilitar al máximo la calidad de vida de los empleados de la compañía, el Grupo EULEN está adherido a diferentes iniciativas que ayudan a mejorar el bienestar social de éstos. En este sentido, cabe destacar la creación de un Club EULEN con numerosos acuerdos con empresas y entidades que ofrecen importantes descuentos y ofertas a los empleados del Grupo EULEN en distintos sectores como:

- **Alquiler de vehículos:** Empresas de renting y alquiler de vehículos ofrecen descuentos en el alquiler de coches y furgonetas.
- **Balnearios y spas:** El descanso de los empleados se ve motivado con los descuentos de cadenas hoteleras y de spas.
- **Formación:** Acuerdos con Escuelas de Empresa, Universidades e instituciones educativas que ofrecen postgrados, Másters o MBA así como cursos de formación.
- **Hogar:** Descuentos en electrodomésticos, servicio doméstico o muebles para la casa.
- **Motor:** Diferentes concesionarios de múltiples marcas de automóviles así como tiendas especializadas.
- **Ocio:** El Grupo EULEN considera de vital importancia que sus trabajadores puedan disfrutar de su tiempo libre sin que el presupuesto, que ciertas actividades de ocio requiere, suponga una barrera para ellos. Por ello, colabora con diferentes entidades, parques temáticos, tiendas de juegos, musicales, teatros, conciertos, etc., a través de los que se pueden obtener grandes descuentos.
- **Moda, complementos y *outlet:*** Ofertas en tiendas de ropa, así como venta *online* en la que ofrecen productos de primeras marcas a precios especiales.
- **Promociones inmobiliarias:** Diferentes empresas inmobiliarias ofrecen facilidades y descuentos en la adquisición de una vivienda.
- **Salud y belleza:** Seguros privados y clínicas de salud, para que los empleados se beneficien de importantes

descuentos en la adquisición de un seguro de salud privado, tratamientos oftalmológicos, estéticos, etc.

- **Seguros y banca:** Grandes bancos y aseguradoras colaboran con el Grupo a través de diferentes iniciativas: préstamos, hipotecas, seguro de la casa, de vida, coche...
- **Viajes:** Los acuerdos con agencias de viajes, hoteles y cruceros permiten ofrecer a los empleados del Grupo EULEN los mejores precios a la hora de disfrutar de sus vacaciones.

1.6 BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS (LA3)

La preocupación del Grupo EULEN por las personas de la compañía se pone de manifiesto en las diferentes iniciativas puestas en marcha para ofrecerles servicios –de forma gratuita- a los que posiblemente no pudieran acceder si no fuesen empleados de la compañía.

Teléfono de Orientación Médico- Social

Una acción significativa en materia de Responsabilidad Corporativa, en la que el Grupo EULEN es pionera, es el Teléfono de Orientación Médico Social. Mediante este servicio, la empresa pone a disposición de todos sus trabajadores, a través de asmedit®, un servicio telefónico de **Asesoramiento y Orientación Médico, Psicológica, Dietética Nutricional, Social y Legal**, atendido directamente por profesionales.

Se trata de un teléfono sin limitación en el número de llamadas ni duración de las mismas, que los empleados del Grupo pueden utilizar para los siguientes servicios:

- **Información y asesoramiento MÉDICO 24 horas los 365 días sobre:**
  - *Pueden realizarse consultas sobre cualquier tema relacionado con la salud: sintomatología, farmacología e interacción de medicamentos, explicación de analíticas, vacunas, dietética y nutrición y, en general, cualquier tipo de consulta médica personal (no se realizan diagnósticos ni tratamientos).*
  - *Información de todos los recursos públicos y privados de índole sanitaria de cualquier lugar de España: hospitales, centros especiales, farmacias de guardia.*
  - *Salud infantil: desde el inicio del embarazo, la lactancia y hasta los menores de 12 años.*
- **Información y asesoramiento PSICOLÓGICO de 9 a 19 horas de lunes a viernes sobre:**
  - *Ayuda inicial en los momentos de crisis personales, angustia, ansiedad, etc.*
  - *Apoyo psicológico en determinadas circunstancias especiales.*
  - *Decesos, separaciones, depresión posparto...*
  - *Consejo y orientación general psicológica: trastornos de conducta, aprendizaje, sociabilidad, etc.*
  - *Infancia, adolescencia, sexología.*
    - *Toxicomanías (drogodependencias, alcoholismo...).*
    - *Trastornos de la alimentación (anorexia y bulimia).*
    - *3ª edad. Violencia de género. Relaciones de pareja.*
- **Información y asesoramiento en DIETÉTICA de 9 a 19 horas de lunes a viernes sobre:**
  - *Un especialista en dietética nutricional le asesorará sus consultas.*
  - *Orientación en dietas equilibradas, hábitos alimenticios.*
  - *Asesoramiento en dietas de patologías específicas como hipercolesterolemia, hipertensión arterial, etc.*
  - *Alteraciones nutricionales: falta de apetito, deficiencias de hierro, caries dental, etc.*
  - *Trastornos de la alimentación.*
  - *Control de obesidad infantil.*
  - *Alergias alimentarias, etc.*
- **Información y asesoramiento SOCIAL 24 horas los 365 días sobre:**
  - Personas mayores: ayuda domiciliaria, residencias geriátricas, asociaciones.
  - Mujeres: formación, violencia de género, planificación familiar, adopciones.
  - Toxicomanías y drogodependencias.
  - Disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales (atención especial mediante fax o Internet).
  - Infancia y juventud.
  - Información de todos los recursos de carácter social que existen en España y cómo acceder a ellos: centros especiales, servicios de la Administración, etc.

** Información y asesoramiento legal de 9 a 19 horas de lunes a viernes sobre:*

- Derecho familiar: orientación jurídica y asesoramiento respecto a todos los aspectos relacionados con decesos, separación, divorcio, custodia y tutela de los hijos, etc.

- Información sobre tramitaciones de documentación legal. Testamento. Órdenes judiciales.

- Problemática referente a la Ley de Propiedad Horizontal (Comunidad de vecinos), arrendamientos, compra y venta.

- Carné por puntos.

- Violencia de género.

Seguro de vida

Desde principios de 2007, el Grupo EULEN suscribió una póliza a través de la cual todos los empleados indirectos se benefician de un seguro de vida.

Esta póliza cubre los riesgos de fallecimiento y de invalidez profesional total y permanente por cualquier causa. Asimismo, es compatible con cualquier otro seguro de vida que se tenga suscrito, a título particular, y su adhesión es automática para todos los empleados de estructura y, en el caso de los nuevos empleados, en el mismo momento en que se produzca el alta en la empresa.

El capital asegurado, independientemente de la categoría profesional, se refiere a la suma de los siguientes conceptos: una anualidad de retribución fija, más otra por cónyuge sin ingresos, más media por cada hijo menor de 25 años.

Con esta iniciativa el Grupo EULEN intensifica su labor por potenciar el bienestar de sus empleados y dar respuesta a las necesidades que puedan derivarse de su vida profesional e incluso personal.

Otras iniciativas

El Grupo EULEN ofrece a sus empleados de estructura recién incorporados un Manual de acogida con el que tienen un primer contacto con la empresa: historia, organización, misión, valores, ventas, plantilla, delegaciones... De esta manera, los nuevos trabajadores pueden hacerse una idea de la magnitud de la empresa y recibir información de interés de la compañía.

Sin embargo, la empresa no se olvida del personal operativo o directo al que se le entrega un *Welcome pack* cuando se unen al Grupo EULEN en el que incluye una carta de bienvenida, una presentación el Grupo, así como información sobre la mutua de seguros.

Asimismo, la empresa dispone un servicio de **Dinero Express** que permite a los empleados de personal extranjero de EULEN enviar dinero al extranjero con importantes ventajas a 14 destinos diferentes.

1.7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(LA7, LA8)

La protección de los trabajadores frente a los Riesgos Laborales exige una actuación que tienda a mejorar las condiciones de trabajo para elevar el nivel de seguridad, buscando la creación de una verdadera cultura preventiva mediante la promoción de la educación y de la formación en dichas materias, en todos los niveles de las organizaciones empresariales.

De esta manera, la Prevención de los Riesgos Laborales pasa a convertirse en parte integrante de la gestión de las empresas del Grupo EULEN y parte muy importante tanto por los graves efectos que acompañan a los accidentes y enfermedades laborales, como por las graves consecuencias sociales, económicas y empresariales que derivan de los mismos.

Por todo ello, el Grupo EULEN se compromete seria y decididamente a aplicar -a todas las actividades de las empresas que lo forman- una Política de Prevención de Riesgos Laborales que se mejora y actualiza de forma continua.

Una verdadera cultura preventiva exige que la gestión de la seguridad y de la salud de los trabajadores, en cada una de las fases de la cadena productiva –y no sólo en el momento de la evaluación del riesgo- quede integrada dicha gestión en toda la línea jerárquica de la Compañía y tenida en consideración y valorada al negociar con el cliente las condiciones en las que se ha de prestar el servicio.

El objetivo de dicha política es alcanzar el mayor nivel posible de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de proteger la integridad y salud de los trabajadores. La máxima del Grupo EULEN es "De forma segura o no lo haremos", teniendo como pilares de esta política: la evaluación de riesgos laborales, la planificación de las acciones preventivas, la coordinación empresarial y la participación de los trabajadores.

Índices de accidentabilidad (LA7)

Se registra y comunica a la Administración cualquier daño derivado del trabajo y declarado por las Mutuas de Accidentes de Trabajo: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De acuerdo a la legislación española, en la que se considera días perdidos, la incapacidad que cause baja laboral superior a un día de trabajo y son días naturales, los índices del Grupo EULEN en 2014 y su comparativa con 2012 son:

ÍNDICES	2013	2014
Índice de Incidencia de accidentes de trabajo	42,87	47
Índice de Incidencia de enfermedad profesional	0,13	0,74
Índice de gravedad de accidentes de trabajo	0,57	0,66
Índice de gravedad de enfermedades profesionales	0,005	0,015
Índice de absentismo	0,46	0,54
Víctimas mortales	0	1

*Cálculo índice de incidencia (número de accidentes con baja/número de trabajadores) *1000*
*Cálculo índicde de gravedad (número días de baja/total trabajadores *horas laborables) *1000*
*Cálculo índice de absentismo (días de baja/total días laborables*número de trabajadores) *100*

Los índices del Grupo EULEN en 2014, por sexo, son:

ÍNDICES	2014	
	Hombre	Mujer
Índice de Incidencia de accidentes de trabajo	17,84	29,18
Índice de Incidencia de enfermedad profesional	0,06	0,68
Índice de gravedad de accidentes de trabajo	0,25	0,41
Índice de gravedad de enfermedades profesionales	0	0,015
Índice de absentismo	0,20	0,34
Víctimas mortales	1	0

*Cálculo índice de incidencia (número de accidentes con baja/número de trabajadores) *1000*
*Cálculo índicde de gravedad (número días de baja/total trabajadores *horas laborables) *1000*
*Cálculo índice de absentismo (días de baja/total días laborables*número de trabajadores) *100*

En lo que se refiere a los contratistas, los responsables de contrato deben solicitar y recopilar estos datos.

Por su parte, el registro y comunicación de accidentes -según establece la legislación española- se realiza a través de una plataforma informática denominada Delt@ (Declaración Electrónica de Accidentes de trabajo).

Asimismo, todos los trabajadores de EULEN en España se encuentran representados en comités de seguridad y salud, puesto que los representantes de los trabajadores forman parte de éstos. **(LA6)**

Campañas de concienciación de los empleados (LA8)

Habitualmente el Grupo EULEN pone en marcha diferentes campañas internas de concienciación de sus empleados como medidas para evitar la repetición de accidentes, uso correcto de escaleras de mano, uso de EPI´s, pautas seguras en seguridad vial... Las principales vías de comunicación de estas campañas suelen ser la entrega de documentos adjuntos a la nómina, artículos en los boletines, revista y/o en Portal Corporativo del Empleado, que sirvan de recuerdo de las medidas de prevención a adoptar en diversas situaciones.

Dentro de las campañas dirigidas a la Seguridad Vial, durante 2014, el Grupo EULEN ha continuado lanzando campañas de refuerzo durante festividades, puentes y/o temporales.

En 2014, se continuó con las campañas orientadas a "Cuida tu postura dentro y fuera del trabajo" por lo que en los boletines informativos de los empleados aparecían unas pautas.

Las ventajas derivadas de compartir vehículo son las siguientes:

- Se reduce el grado de congestión en las carreteras y vías urbanas, en general, y principalmente el derivado de la movilidad al trabajo.
- Conducir acompañado disminuye el riesgo de quedarse dormido e incluso puede mejorar la conducción gracias a que los acompañantes pueden informar de prácticas imprudentes y así evitar repetirlas. También se puede alternar quien lleva el vehículo y por tanto quien conduce.
- Ahorro en los costes de desplazamiento para quienes lo utilizan.
- Se pueden utilizar los carriles reservados para Vehículos de Alta Ocupación (VAO).
- Mayor respeto al medio ambiente al circular menor número de vehículos.

En este sentido, el Grupo EULEN para facilitar el contacto entre interesados ha puesto a disposición de todos sus empleados un tablón de anuncio virtual, donde los trabajadores podrán indicar las plazas disponibles de su vehículo (origen/destino, horario, rutas) o buscar plazas disponibles en otro vehículo.

Sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales

Siendo la prevención de los riesgos laborales función a desarrollar en el seno de toda la empresa, dicha actuación deberá integrarse en el conjunto de todas sus actividades y decisiones, en todos sus niveles y estamentos.

Por ello, el Servicio de Prevención recabará toda la colaboración que resulte necesaria para el cumplimiento de su misión, de todas las unidades que componen la organización de la empresa.

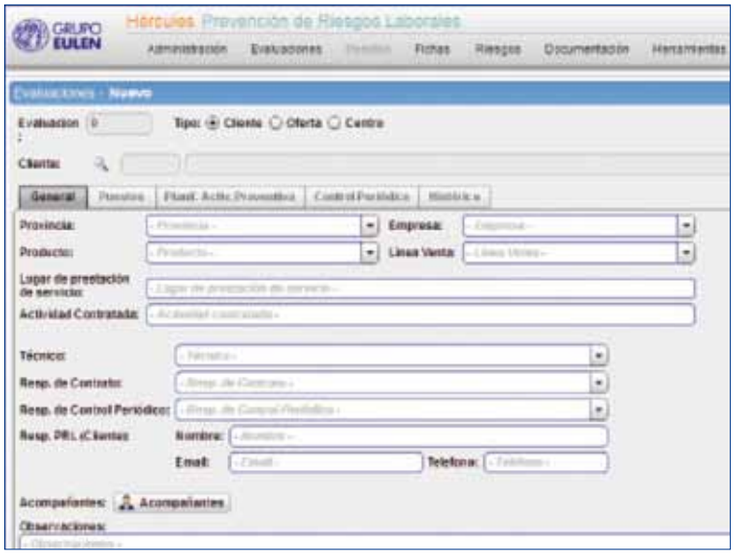
La Dirección del Grupo ha definido y documentado las responsabilidades, las funciones y las competencias para alcanzar los objetivos generales en materia preventiva. Su cumplimiento incumbe a todos cuantos forman parte de las empresas del Grupo y se encuentran desarrollados en el sistema normativo.

Además de definir las funciones y responsabilidades, uno de los medios necesarios para lograr una correcta integración de la prevención en el seno de la empresa es asegurar una correcta comunicación entre los distintos participantes. Esta comunicación se realiza a través de normas, procedimientos, formularios e instrucciones publicados en el sistema normativo a disposición de los trabajadores a través del Portal del

Empleado y donde se establecen pautas de actuación para los diferentes implicados. Cualquier modificación o creación de un documento del sistema normativo es comunicado a toda la organización a través de correo electrónico remitido por el departamento de Auditoría.

Asimismo, cabe destacar que los convenios provinciales, estatales o de sector en ocasiones recogen temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Además, en las reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en cada provincia se recogen los temas que se consideran oportunos en función de necesidades de los servicios. En estos comités participan representantes de los trabajadores, así mismo participan los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención de la empresa. **(LA9)**

Aplicación Hércules



Para facilitar la consecución de este objetivo, el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo EULEN ha diseñado una aplicación informática, "Hércules", que garantiza la integración de la prevención en toda la organización y asegura el cumplimiento de las exigencias en materia preventiva para los más de 49.000 trabajadores que desarrollan su trabajo diario repartidos en múltiples centros cliente en todo el territorio nacional. Esta aplicación informática fomenta la participación de todos los actores de la prevención, implicando al equipo humano del Grupo y facilita la consulta, el control y la gestión de la prevención en todos los contratos.

Durante 2014 se ha realizado un cambio de entorno de la aplicación Hércules y adaptación del Sistema de Gestión Informático a las necesidades del Grupo EULEN.

El diseño del programa Hércules de gestión de la prevención de riesgos laborales se tiene que adaptar a las necesidades de la compañía, por lo que el cambio de entorno, tienen como finalidad principal, una mayor agilidad de uso de la aplicación. Se aprovechará este cambio de entorno para realizar las mejoras previstas, entre ellas, la división más clara por operaciones de las fichas de evaluación, agrupándolas por temas, para que sea de fácil identificación.

Otro de los puntos en los que existe intención inmediata de mejorar es en la integración de la documentación aportada mediante coordinación de actividades preventivas. Para ello, el Área de Tecnología e Información ha seleccionado un proveedor para realizar tanto el cambio de entorno como las mejoras oportunas. Durante todo el año 2014 se han estado realizando varias modificaciones (Fase I) que fueron subidas a producción en el año 2014 en varias provincias y que en 2015 se implantará en toda España.

Durante el 2015 se realizará seguimiento del buen funcionamiento y se irán desarrollando las modificaciones de la Fase II.

Certificaciones

El sistema de Gestión de PRL del Grupo EULEN se ha sometido a auditoría externa, según estándares OHSAS 18001:2007, con la finalidad de comprobar que los procedimientos y prácticas que se llevan a cabo en materia de PRL y que se encuentran recogidos en el sistema normativo del Grupo, se ajustan adecuadamente a los requisitos de la especificación OHSAS y se encuentran convenientemente implantados.

Dicha certificación OHSAS 18001:2007 ya ha sido obtenida en las actividades de Limpieza, Mantenimiento, Seguridad, Medio Ambiente y Servicios Auxiliares.

EULEN dispone de un sistema de gestión de seguridad y salud de los trabajadores y cuenta con procedimientos documentados que marcan dicha gestión. Estos procedimientos, en ocasiones, marcan directrices aún más exigentes que la legislación española vigente de aplicación.

2 Clientes

Satisfacción de los clientes
Calidad en los servicios

2 Clientes>

El Grupo EULEN prestó sus servicios en 2014 a 6.918 clientes tanto de la Administración Pública como privados pertenecientes a todos los sectores de actividad. La relación con el cliente está cuidada al máximo en la compañía, adaptándose continuamente a las necesidades de éstos y convirtiéndose en un aliado que le ayude a mejorar su negocio, al olvidarse de actividades secundarias de su empresa y centrando sus esfuerzos en su *core business.*

2.1 SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES
(PR5)

Continuando con los esfuerzos relacionados con la excelencia en la gestión empresarial, el grado de satisfacción de los clientes supone para el Grupo EULEN un factor decisivo en el desarrollo de la actividad de la empresa.

En 2014 Grupo EULEN ha realizado la Campaña de Satisfacción de Clientes Globalizada para los 7 países en los que el Grupo dispone de certificado ISO 9001:2008 (España, Portugal, México, Perú, Chile, Colombia y República Dominicana).

Resultados de la Campaña de satisfacción de clientes 2014

Así, y de acuerdo a la campaña realizada entre diciembre de 2014 y febrero 2015, en España el Índice de Satisfacción de Clientes (ISC) del Grupo fue de 7,50; frente a 7,57 obtenido en 2013, y el 82% de los clientes encuestados están satisfechos o muy satisfechos con los servicios prestados por el Grupo EULEN.

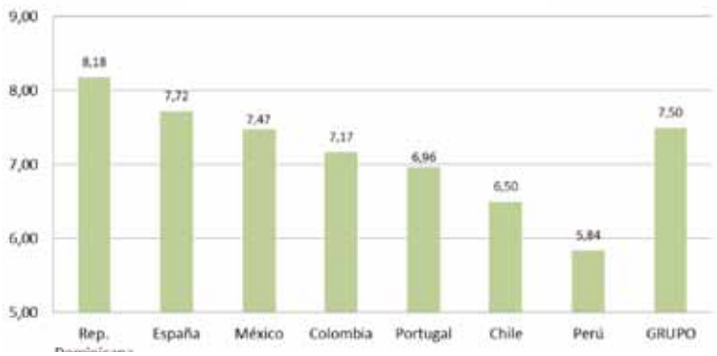
En este sentido, la compañía ya dispone de un sistema de gestión de quejas, felicitaciones y atención al cliente, a través de la página web de la empresa www.eulen.com

Igualmente, en los sistemas de registro del Grupo EULEN, no se tiene constancia de haber recibido en 2014 una sanción o amonestación significativa derivada del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida. **(PR2)**

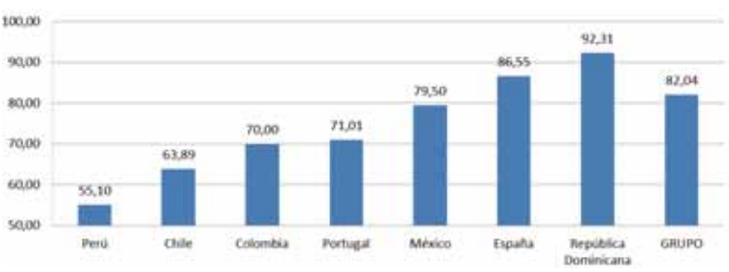
De la misma manera, en los sistemas de registro del Grupo EULEN, no se tiene constancia de haber recibido en 2014 sanciones significativas derivadas del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización. **(PR9)**

Respecto a los Índices de Satisfacción (ISC) obtenidos por países, se muestra a continuación un cuadro comparativo:

VALORACIÓN POR PAÍSES



% SATISFACCIÓN PAÍSES



2.2 CALIDAD EN LOS SERVICIOS

Como ya se ha comentado, el Grupo EULEN -cuya misión es la prestación de servicios generales a empresas que nuestra sociedad demanda, cada vez con mayor intensidad y variedad- tiene como base la creación de valor, el compromiso ético y social y el respeto con el Medio Ambiente.

La apuesta por el desarrollo sostenible y la calidad en los servicios se sustenta en cinco principios:

- La Responsabilidad Corporativa
- El resultado económico
- El respeto al medio ambiente
- El desarrollo de las capacidades de los trabajadores
- El sentido de pertenencia

Por otra parte, la compañía dispone del certificado aseguramiento de la calidad de acuerdo a la norma internacional **ISO 9001** y del certificado del sistema de gestión ambiental de acuerdo a la norma internacional **ISO 14001**. Desde mayo de 2014, la compañía dispone del certificado **ISO 9001 Global** con alcance en 7 países (España, Portugal, México, Colombia, Perú, Chile y República Dominicana) y certificado **ISO 14001 Global** con alcance en 6 países (Colombia, España, Portugal, México, Perú y República Dominicana).

En la actualidad, la excelencia en el servicio es una de las palancas competitivas para cualquier negocio. El Grupo EULEN, como referente en la prestación de servicios generales a empresas, considera en sobremanera este aspecto ya que es el factor que vertebra la compañía.

Por ello, la empresa se caracteriza por el altísimo nivel en la calidad de los servicios que presta a sus clientes. Marcado por esta filosofía, el Grupo EULEN persigue la concienciación de este valor en todos los niveles y áreas de la organización. Todos los empleados deben de ser conscientes de que el éxito en la relación con el cliente radica en la actitud y conducta reflejada ante cualquier demanda realizada por éste.

Para ello, el Grupo EULEN ha implantado el sistema de gestión de calidad de acuerdo a la norma ISO 9001: 2008, siendo, la satisfacción de sus clientes, el objetivo prioritario de su oferta de servicios. Este sistema no sólo comprende los aspectos directamente referidos a la prestación de los servicios, sino también el conjunto de relaciones con los seis grupos de interés: clientes, empleados, sociedad, accionistas, proveedores y colaboradores, con el objetivo de darles seguridad y confianza en el Grupo, asegurando una mejora continua en el marco de los sistemas de gestión.

En este sentido, el Grupo EULEN sigue dos líneas básicas de actuación:

- Indicadores de prestación de servicios
- Indicadores de calidad percibida por sus clientes

3 I+D+i

3 I+D+i en el Grupo EULEN >

El Grupo EULEN cuenta con un departamento específico para dirigir el proceso de innovación denominado I+D+i (Investigación, Desarrollo e Innovación). Su misión es integrar la innovación en el negocio como medio para conseguir mejoras de rendimiento y competitividad en la organización y en los procesos productivos.

El departamento de I+D+i también tiene como tarea la realización de las actividades de comunicación de la I+D+i de la organización y su objetivo es el divulgar y difundir información acerca del proceso de innovación, su actividad, misión, objetivos y resultados, para ello cuenta con un sistema de información propio accesible a la organización en el que se registra la documentación de todos los proyectos de innovación.

El Grupo EULEN explora y desarrolla sistemáticamente la innovación de servicios como una disciplina científica que permite crear nuevos conceptos de servicios que aportan valor a los clientes y al conjunto de la sociedad.

El estudio de la Ciencia de los Servicios y la construcción de una **verdadera Ingeniería de Servicios**, como disciplina técnica, permiten avanzar hacia nuevos conceptos de servicio mejores y más productivos.

El desarrollo del negocio apuesta en varias direcciones convergentes:

- **Líneas de venta,** como fuente de crecimiento.
- **Canales de comercialización,** concentraciones de clientes como en comarcas, y pensamos en modelos nuevos de comercialización.
- **Mercados,** gran empresa, pyme, microempresa y particulares pueden ser consumidores de servicios.

El futuro está en incorporar continuamente nuevas actividades y mercados, y en construir mejores servicios muy eficientes.

Por todo ello I+D+i del Grupo EULEN considera el Proyecto de Innovación como motor de cambio ya que es capaz de generar respuestas más rápidas y eficientes ante la demanda de nuevas ideas, nuevas soluciones y nuevas formas de trabajar diferentes a las tradicionales, con las que mejoren la competitividad, la flexibilidad y ayuden al Grupo EULEN a abrirse a nuevos mercados y en definitiva a ser más innovador.

Actualmente el Grupo EULEN define el Proyecto de Innovación como el conjunto de actividades relacionadas y coordinadas con el objetivo claro de:

- Desarrollar nuevos servicios.
- Introducir nuevos métodos o canales de venta.
- Abrir nuevos modelos de negocio.
- Abrir nuevos territorios Incorporar nuevas tecnologías a los servicios.
- Introducir nuevos métodos organizativos.
- Formar alianzas con otros prestadores de servicios.

I+D+i cuenta con una buena metodología de gestión eficaz y eficiente de los proyectos, fundamentada en la capacidad de reducir plazos, mejorar el control de costes y reducir los riesgos de los proyectos.

La cartera de Proyectos de Innovación del Grupo EULEN del 2014 contó con 74 proyectos de los cuales 10 están finalizados.

En orden a ofrecer una asistencia especializada en la aplicación de nuevos modelos de servicio con componentes tecnológicos, I+D+i participa periódicamente en foros, conferencias, eventos y encuentros tecnológicos en la búsqueda, identificación y adquisición de elementos innovadores para lograr un soporte tecnológico a la producción acorde con la petición de servicios.

4 Sociedad

Comunidades locales más vulnerables
Patrimonio y Mecenazgo
Instituto Bíblico y Oriental
Colegio Internacional Peñacorada
Fundación Integra
Fundación Atapuerca
Fundación Seres

4 Sociedad >

(SO1)

El compromiso del Grupo EULEN con la Sociedad se dirige, principalmente, a devolver a la Sociedad parte de lo que ha recibido de ella, tal y como subraya su Presidente- Fundador D. David Álvarez. Para lograrlo, la Compañía centra sus esfuerzos en la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, así como en la formación de estas personas para que puedan aumentar sus posibilidades de empleabilidad.

Una de las iniciativas en las que participa el Grupo EULEN y con la que adquiere una obligación con la sociedad es su adhesión al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** -desde 2003- por el que se compromete en el cumplimiento de los 10 principios del mismo en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Además, cada año presenta el Informe de Progreso donde da cuenta de las mejoras realizadas cada año.

Asimismo, también colaboramos con algunas ONGs, como es el caso de **Médicos Sin Fronteras**, donde cada año EULEN Seguridad ofrece los servicios de vigilancia sin ningún coste en el punto donde realicen sus campañas y actividades en diferentes ciudades españolas.

4.1 COMUNIDADES LOCALES MÁS VULNERABLES

En el presente informe se especifica la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental que hace el Grupo EULEN con el objetivo de mejorar la situación competitiva de los candidatos de determinadas fundaciones y empresas.

En este sentido, la compañía centra su acción social en la dedicación de recursos empresariales a proyectos de desarrollo socioeconómico que apoyen a colectivos desfavorecidos, principalmente en las áreas de servicios sociales, salud, educación, formación profesional y empleo.

De esta manera, sus acciones sociales están encaminadas a favorecer a estos colectivos:

- Personas con discapacidad física e intelectual
- Inmigrantes
- Colectivos en riesgo de exclusión social
- Colectivos en dificultad de integración laboral
- Jóvenes universitarios

Acuerdos para la integración de personas con discapacidad física o intelectual

La inserción laboral de trabajadores con discapacidad superior al 33% es un objetivo estratégico en las incorporaciones de Grupo EULEN, propiciando la cobertura de puestos de trabajo con personal con discapacidad acreditada.

Por ello, la compañía dedica cada año un especial esfuerzo a esta labor, superando ampliamente el 2% de empleados que marca la ley, incluso antes de que ésta estuviera en vigor. A diciembre de 2014, la compañía contaba con 1.643 personas con alguna discapacidad, lo que supone un 3,34% de los empleados.

Acuerdos y convenios

El objetivo de los diferentes convenios y acuerdos con asociaciones es establecer y regular un marco de colaboración entre ambas partes, que se concreta en la realización de una serie de acciones dirigidas a promover la plena integración social y laboral de los discapacitados, donde ambas partes se comprometen a colaborar activamente en la mejora de condiciones y posibilidades del colectivo de discapacitados.

ALBACETE

Asociación AFAEPS
Consejería de Formación y Empleo de la JCCM
FSC-INSERTA.
Servicios Sociales Municipales y la Sección de Empleo del Ayuntamiento de Albacete
Asociación de Enfermos de Alzheimer de Albacete

BILBAO

Fekoor (Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Bizkaia)

CÓRDOBA

FAAS (Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas)

Cámara de Comercio de Córdoba

Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con discapacidad Intelectual (FEAPS- Andalucía)

GIJÓN

Plan de Empleo Inserta del Ayuntamiento de Gijón

GRAN CANARIA

ADEPSI

MURCIA

AIDEMAR (Asociación para la Integración del Discapacitado de la Comarca del Mar Menor)
FAMDIF (Federación de Asociaciones Murcianas de Personas con Discapacidad Física y Orgánica)
Fundación Rais
Sil de Cartagena

SEVILLA

Fundación Universia
Videssur ONGD
FSC Inserta

VALENCIA

COCEMFE (Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España)
FSC Inserta
Fundación Cáritas
Fundación Prevent
IVAS (Instituto Valenciano de Acción Social)

Asimismo, tras tres años de puesta en marcha del Centro Especial de Empleo en la provincia de Albacete, 2014 ha sido el despegue en toda la comunidad. En la actualidad se está trabajando en todas la provincias de Castilla - La Mancha, con mayor presencia en Ciudad Real. El CEE de EULEN ha contratado a 32 personas durante 2014, realizando servicios de Atención al cliente en Centro Comercial Albacenter, atención a punto limpio en Ayuntamiento de Higueruela, gestión de almacén, servicios de limpieza en H&M y servicios de gestión de residuos en RSU Almagro.

Acuerdos para la integración de extranjeros

La integración laboral de las personas extranjeras se realiza fundamentalmente a través de los procesos internos de la propia empresa aunque también se han firmado diferentes acuerdos con entidades.

Acuerdos para la integración de colectivos en riesgo de exclusión social

El Grupo EULEN realiza una importante labor en la integración de colectivos en riesgo de exclusión social, colaborando con fundaciones y asociaciones e integrando personas de estos colectivos a su plantilla.

En este sentido, la compañía es patrona de la **Fundación Integra** con la que colabora desde su inicio -en el año 2001- habiendo realizado 1.150 contrataciones de personas en riesgo de exclusión social derivadas por dicha Fundación durante este tiempo. En este sentido, en 2014, han sido contratadas 138 personas de estos colectivos. Esta cifra sitúa al Grupo EULEN como la empresa que más personas en riesgo de exclusión social ha contratado a través de la Fundación Integra.

Asimismo, el Grupo EULEN ha colaborado en toda Andalucía y en Canarias con **Cruz Roja Española** en la distribución de los décimos del Sorteo del Oro del 17 de julio de 2014.

En **Albacete**, se ha recibido el reconocimiento por parte de Fundación Secretariado Gitano, por la colaboración realizada en la formación, dentro del Proyecto "Gitanos con Estudios Gitanos con Futuro". Dentro de esta misma colaboración, la empresa ha contratado a una persona para la realización de servicios de información en el CEE.

Por su parte, EULEN Sociosanitarios ha llevado a cabo diversas acciones dirigidas a otro colectivo importante en la sociedad española: la población mayor. Así, está impulsando conjuntamente con varias organizaciones, el proceso de creación de un Foro sectorial de Reconocimiento y visualización positiva del Servicio de Ayuda a Domicilio. También, es una de las entidades impulsoras y la que lleva la secretaría del Foro LideA (Liderazgo de mayores activos), organizando durante 2014 dos jornadas autonómicas de Liderazgo Social de las personas mayores.

III Jornada de Liderazgo Social de personas mayores, celebrada en Logroño.

IV Jornada de liderazgo social, realizada en Valencia.

Por último cabe destacar que ha firmado con el Grupo SENDA han firmado un acuerdo de colaboración para el desarrollo de acciones de comunicación, relacionadas con el liderazgo social y la visualización positiva de las personas mayores y sus organizaciones. Dentro de este convenio, se incluye la entrega anual de un premio de Liderazgo a organizaciones de mayores, que en 2014 recayó en la Confederación Española de Aulas de la Tercera Edad (CEATE).

Acuerdo de EULEN Sociosanitarios con el Grupo Senda.

Así, en **Córdoba,** recibimos el agradecimiento como empresa colaboradora con Cruz Roja Española, así como el "Reconocimiento a las empresas que apuestan por el empleo" que han colaborado con Cámara de Comercio de Córdoba, durante el año 2014. Por su parte, en **Huelva**, han reconocido al Grupo EULEN como "empresa que colabora activamente en inserción sociolaboral" de personas en riesgo de exclusión social. Este último, enmarcado dentro del Proyecto "Entorno al Sur" del Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación 2007-2013", financiado por el Fondo Social Europeo, y cuyo objetivo es sensibilizar a la población y en particular al empresariado, evitando que se produzcan situaciones de discriminación en Andalucía.

Por su parte, en **Murcia,** el Ayuntamiento de la ciudad premió al Grupo EULEN con el galardón 'Murcia en Igualdad', reconociendo su lucha contra la violencia de género y apoyo a las víctimas. Entre las actividades realizadas, en este sentido, destaca la I Jornada de sensibilización de gestores de grupo para la inserción del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.

Europa Press. Galardón "Murcia en igualdad" al Grupo EULEN.

BALEARES
Cruz Roja

BARCELONA
Ayuntamiento de Pallejà
Cruz Roja
Femarec
Fundación Intermedia
Fundación Ires
Fundación Surt
Fundació Salut i Comunitat

BILBAO
Desarrollo Local, para contratación de BBG
Obra social de la Caixa
Askabide, para la inserción de ex prostitutas
Cáritas

CÓRDOBA
ADSAM (Asociación para la Defensa Social de Adolescentes y Menores)
ALCER (Federación Nacional de Asociaciones para la Lucha Contra las Enfermedades del Riñón)
Centro de Atención a la Mujer del Ayuntamiento de Cabra
Centro de Iniciativas para la Cooperación (CIC) Batá

Centro de Referencia de Orientación de la Red Andalucía Orienta
Cruz Roja Española
FSC-Inserta
Fundación Proyecto Don Bosco
Fundación Secretariado Gitano
Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC)
Mujeres en Zona de Conflicto

GRAN CANARIA
Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria
Ayuntamiento de Villa de Ingenio
CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado)

MURCIA
Ayuntamiento de Murcia
Cavi de Cartagena
Fundación Rais
Radio ECCA

SEVILLA
Andalucía Orienta de AESIM
Atenea Grupo Cid
Cáritas Diocesana
Fundación Atenea
Fundación Secretariado Gitano
Programa Escuelas Taller y Talleres de Empleo del Ayuntamiento de Sevilla
Proyecto Redes
Servicio de Intermediación Laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe

VALENCIA
Asociación Alanna
Cruz Roja Española
Fundación Intra
Fundación Novaterra
Fundación Secretariado Gitano
Pactem Nord

En **Bilbao**, en 2014, se han firmado acuerdos con Cruz Roja para prácticas en servicios de limpieza y en almacenes, con Behargintza del Ayuntamiento de Zamudio para la contratación de personal del municipio, así como con distintas entidades de formación de la margen izquierda del Nervión para prácticas en servicios de limpieza del Ayuntamiento de Portugalete que han llevado a la contratación de personal (auxiliar administrativo y jefe de equipo) en un servicio de limpieza.

Acuerdos para la integración de colectivos de difícil integración laboral

En este ámbito, el Grupo EULEN firmó un acuerdo -junto con otras 21 empresas de reconocido prestigio- con el **Consejo Superior de Deportes** (CSD) para la integración laboral de ex deportistas de alto rendimiento. De esta manera, la empresa se ha unido al Programa de Atención al Deportista de alto Nivel (PROAD), impulsado por dicho organismo, mediante la firma de un convenio para favorecer la evolución formativa y el acceso al mundo laboral de los deportistas de alto nivel.

Acuerdos para la integración de jóvenes universitarios y desempleados

En lo referente a la población más joven, existen distintos tipos de ayuda en forma de convenios de prácticas y becas con diferentes universidades de toda España.

ASTURIAS
Universidad de Psicología de Oviedo
Instituto de Formación Secundaria Doctor Fleming de Oviedo
Universidad de Oviedo (Curso Experto Universitario en Dirección de Recursos Humanos)
Asociación Empresarial de Transportes y Aparcamientos de Asturias (ASETRA)
Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES)
Fundación Metal Asturias
Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP) (Gijón, Langreo y Llanera)
Centro de Formación Ocupacional Las Palmeras de Gijón
Escuela Jurídica del Principado de Asturias

ALMERÍA
Instituto de Educación Secundaria (IES) Sol de Portocarrero
Universidad de Almería

BALEARES
Cruz Roja
IBANAT (Institut Balear de la Natura)
Instituto de Educación Secundaria (IES) Llucmajor
UGT

BARCELONA
Ayuntamiento de Barcelona
Bona Voluntat en Acció
CIRE
Creu Roja
FEMAREC
FSC Inserta
Fundación Intermedia
Fundación MAPFRE
Ingeus – Servei d'Acompanyament a l'Ocupació de Càrites Diocesana de Barcelona
Lloc de la Dona

CÁDIZ
Asociación de Discapacitados para la Integración Social (ADIS) Meridianos
Instituto de Educación Secundaria (IES) Torre Almirante
Centro Docente Privado Salesianos (CDP) San Juan Bosco
Universidad de Cádiz

CEUTA
FOREM Ceuta

CÓRDOBA
APROSUB (Asociación en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual de Córdoba)
Centro Docente Ramón y Cajal
Centro Docente San Francisco de Sales - El Buen Amigo de Córdoba
FEAPS Andalucía (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual)
Universidad de Córdoba
Universidad de Salamanca

GRANADA
Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES)
Instituto de Educación Secundaria (IES) Cartuja
IES Virgen de las Nieves
Universidad de Granada
Universidad de Jaén

GRAN CANARIA
Centro Integral de Formación Permanente (CIFP) San Cristóbal
CIFP Mesa y López
CIFP OSCUS
Fundación universitaria de Las Palmas de Gran Canaria
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

HUELVA
Cruz Roja Española
EAE-ISFU
Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS)
Instituto de Estudios Secundarios
Programa de becas PRAEM
Universidad de Huelva

MÁLAGA
Asociación de Apoyo a la Integración Humanitas
Centro Docente Privado Salesianos (CDP) Santa María de los Ángeles
Instituto de Educación Secundaria (IES) Jardines de Puerta Oscura
IES La Rosaleda
IES Politécnico Jesús Marín
Instituto Municipal para la Formación y el Empleo (IMFE)
Universidad de Málaga

SEVILLA
AESIM (Asociación de Estudios Sociales por la Igualdad de la Mujer)
Asociación de Discapacitados para la Integración Social (ADIS) Meridianos
Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra
CDP Escuelas Profesionales de la Sagrada Familia
Centro Docente Privado Salesianos (CDP) Altair
CIC Batá
Ciudad San Juan de Dios
Cruz Roja Española (Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación)
Euromoving (Lifelong Learning Programme)
FEAPS Andalucía (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual)
Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS)
Federación de Migrantes de la Unión Europea en Andalucía (FORUM)
Fundación Pública de Estudios Universitarios Francisco Maldonado de Osuna
Instituto de Educación Secundaria (IES) Gereba
IES Gustavo Adolfo Bécquer
IES Martín Rivero
IES Ostippo
IES Polígono Sur
Servicio Andaluz de Empleo, Diputación de Sevilla
Universidad Internacional de Andalucía
Universidad de Sevilla
Universidad Pablo de Olavide

TENERIFE
Universidad de La Laguna
Fundación Empresa Universidad de La Laguna

VALENCIA
Ayuntamiento de Albuixech
Ayuntamiento de Alfafar
Ayuntamiento de Alzira
Ayuntamiento de Benetusser
Ayuntamiento de Buñol
Ayuntamiento de Carcaixent
Ayuntamiento de Carlet
Ayuntamiento de Gandia
Ayuntamiento de Liria
Ayuntamiento de Mislata
Ayuntamiento de Paterna
Ayuntamiento de Ribaroja
Ayuntamiento de Silla

Ayuntamiento de Xativa
Centro de Formación Folgado S.L.U
Centro de Formación Inteca de Catarroja
Centro de Rehabilitación e Inserción Social y Centro de Día San Pau
Centro de Rehabilitación e Integración Social y Centro de Día Velluters
Centro Formativo FEAD
Comité Español para el intercambio de Estudiantes Técnicos – IAESTE España
Escuela Europea de Dirección y Empresa (EUDEE)
ESIC (Escuela Superior de Ingenieros Comerciales)
Fundación Adecco
Fundación Adsis
Fundación Empresa- Universidad de Alicante (FUNDEUN)
Fundacion Novafeina
Fundación Pacto Empleo Comunidad Valenciana
Fundación Secretariado Gitano
Fundación Universia
Hospital Arnau de Vilanova de Valencia
Hospital Clínico Universitario de Valencia
Instituto de Educación Secundaria (IES) Gonzalo Anaya
IES Manuel Sanchís Guarner
Instituto Avanzado Salud y Educacion (IASE)
Keyexecutive
La Caixa
Universidad Católica de Valencia
Universidad CEU Cardenal Herrera
Universidad de Barcelona
Universidad de Valencia
Universidad Jaume I de Castellón
Universidad Miguel Hernández de Elche
Universidad Politécnica

En **Salamanca**, destaca el convenio de colaboración entre EULEN Flexiplán y la Universidad de Salamanca para el estudio del Cambio Actitudinal, de Sistemas y Esquemas Cognitivos y de Representación Social de los trabajadores inmersos en Programas de Mejora de la Empleabilidad. Es un convenio que ha dado como resultado algunas publicaciones en revistas especializadas y congresos nacionales e internacionales.

Asimismo, en 2014, el Grupo EULEN firmó con la Fundación Comillas en **Cantabria** un convenio de colaboración para la convocatoria de dos becas, para cursar el Grado Oficial en Estudios Hispánicos impartido en el CIESE-Comillas en el curso académico 2014-2015.

Acuerdos culturales

Como parte de su compromiso por la cultura, el Grupo EULEN colabora con diferentes iniciativas por la geografía española con asociaciones y entidades.

También, la compañía ha colaborado con el **Teatro Circo** de Albacete, como parte del grupo del Cultural Albacete al que pertenece, en el patrocinio exclusivo de dos actuaciones del Teatro Circo durante 2014.

Igualmente, presta su apoyo al **Museo Municipal de la Cuchillería** de Albacete para la realización de sus Memorias Anuales. Este museo realiza exposiciones permanentes de fondos y colecciones de cuchillería que, en depósito o propias, se consideran de interés para dar conocimiento del nacimiento y evolución de la cuchillería.

También, como en años anteriores, la empresa colabora con el CEEI y Ayuntamiento de Albacete en la organización del III Foro Municipal de Emprendedores de Albacete. Debido al común interés que EULEN comparte en la realización de acciones de mejora de la actividad económica empresarial y del mercado de trabajo local, así como del fomento de la iniciativa emprendedora, ha suscrito este acuerdo de colaboración para el año 2014.

De la misma manera, en Andalucía, se ha colaborado en el **"IV Memorial de Ajedrez Enrique García"**, organizado por el Club Amigó y el Colegio San Hermenegildo, en el que los ingresos

íntegros fueron destinados a ANDEX (Asociación de Padres de Niños con Cáncer de Andalucía). En esta ocasión, el Grupo EULEN –a través de su línea de negocio de Limpieza- donó los trofeos y medallas que se entregaron a los ganadores del certamen en las diferentes categorías.

Asimismo, la compañía ha participado con la **Federación Alma** (Asociación de Lesionados Medulares de Andalucía) en el vehículo de transporte de los usuarios de la Federación, además de la elaboración de la revista; también se ha realizado una comida benéfica por Ciudad Nueva de la **Orden San Juan de Dios**, organizada para el mantenimiento del nuevo colegio y residencia para niños con discapacidad, así como la colaboración y patrocinio con el X Aniversario del Hospital San Juan de Dios para la organización de jornadas técnicas.

Además, destacan otras acciones en Andalucía como la colaboración con la Gala Anual de la Asociación de Padres de Niños Autistas, celebrada en el Club Náutico de Sevilla, con una aportación de la seguridad privada, por parte de EULEN Seguridad; el patrocinio de la Semana Náutica de Melilla, aportando el servicio de azafatas y vigilancia; y el patrocinio de la I Carrera Popular contra el Cáncer de Mama en Melilla, organizada por Asociación Española contra el Cáncer.

4.2 PATROCINIO Y MECENAZGO (EC1)

Al mismo tiempo, el Grupo EULEN impulsa el desarrollo de todo tipo de actividades en el ámbito de la investigación, la educación y la cultura.

Todas estas acciones se realizan a través de la Fundación EULEN – David Álvarez, a través de las empresas que integran el Grupo EULEN, o -a título personal- por su Presidente-Fundador.

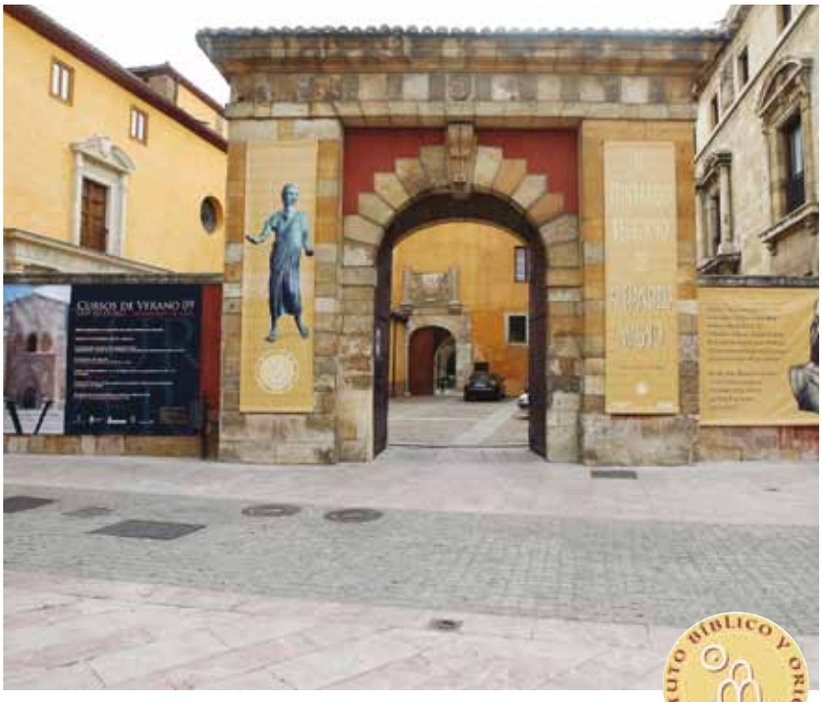
Fundación Instituto Bíblico y Oriental

El Instituto Bíblico y Oriental (IBO) nace en León, en el año 2003, cuando el Grupo EULEN y Caja España patrocinan a un joven sacerdote de la montaña leonesa que trae a la ciudad de León el legado que había recibido, como alumno distinguido, del Profesor Van Dijk. Este legado está compuesto por más de 12.000 libros y revistas especializados en temas orientales y casi 1.000 piezas y objetos arqueológicos que convierten a dicho legado en la primera colección española de asiriología y una de las más importantes del mundo.

El Museo que recoge parte de este legado fue inaugurado de manera oficial por Su Majestad La Reina Dña. Sofía el 11 de marzo de 2009. Desde entonces, tiene abiertas las puertas de su Museo y Biblioteca, situados en dependencias de la Real Colegiata de San Isidoro, León.

El Instituto Bíblico y Oriental pretende difundir el conocimiento de la Biblia como raíz de nuestra cultura y civilización cristiano occidental. Dirige, además, sus actividades a la profundización en cuestiones humanas que nos atañen más de cerca y a hacer una reflexión histórica sobre nuestra civilización, con el fin de evaluar responsablemente la herencia recibida y encauzar con clarividencia el futuro.

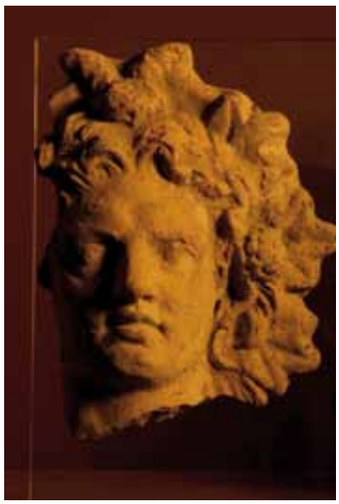
Los fondos bibliográficos del Instituto están al servicio de los estudiosos, impartiéndose cursos, con notable éxito, a los interesados en el estudio de la Biblia, la arqueología, la historia y las lenguas del Oriente Bíblico. De esta forma, el Instituto está abierto a todos los que tengan deseos de saber, sin distinción de edad o formación.



Actividades que desarrolla el Instituto Bíblico y Oriental

Las actividades en las que participa la Fundación Instituto Bíblico y Oriental a través del Instituto son:

Biblioteca: que pone a disposición de sus visitantes unos 14.000 volúmenes de las disciplinas relacionadas con el Oriente Bíblico y los estudios del Antiguo y Nuevo Testamento. De esta biblioteca cabe destacar: las fuentes de textos cuneiformes, la serie de revistas y la colección de Biblias.



Excavaciones: el arqueólogo del Instituto, D. Florentino Díez Fernández, ha realizado excavaciones en la Basílica del Santo Sepulcro (Jerusalén) y el resultado de estas excavaciones ha sido publicado como primer volumen de la colección del Instituto. Este mismo arqueólogo ha llevado a cabo otras excavaciones en la bajada al Torrente Cerrón (en la ciudad de Jerusalén) y en la Iglesia de San Pedro *In Galli Cantu*. Además, están previstas próximas excavaciones en Iraq.

Viajes a Oriente: están programados la realización de viajes a países orientales propiciando el conocimiento en profundidad de su cultura y tradición.

Cursos: se imparten cursos de sumerio, acadio, egipcio-jeroglífico, hebreo bíblico, latín bíblico y ugarítico, cursos dedicados a la historia y arqueología del Oriente Bíblico, y orientados a las religiones del Oriente Bíblico.

Cátedras de Historia: se dedican al estudio de la primera cristianización y romanización de la región de los Picos de Europa.

Conferencias: organización de conferencias sobre temas religiosos que atañen a Jesucristo, Dios, el Antiguo Testamento o las relaciones familiares, entre otros. Asimismo, se realizan debates y cursos de debates. Junto con las conferencias, el Instituto realiza actos académicos en los que se han presentado resultados de excavaciones, presentaciones de libros, situación de algunas investigaciones sobre la Biblia y el Oriente, etc.

Seminarios: realización de seminarios sobre la historia y arqueología del Oriente Bíblico, la religión en nuestro tiempo o la relación del hombre y la religión.

Actividades en el Museo: el museo alberga una importante colección de objetos relacionados con la Biblia y su Oriente. Cabe destacar la colección de textos cuneiformes, los Códices coptos, estatuas y objetos egipcios de los siglos XIX a I antes de Cristo, objetos de arte paleocristiano, un monumental Belén hispano – napolitano del siglo XIX o estatuas y terracotas mesopotámicas, entre otros muchos tesoros.

En la actualidad se pueden realizar visitar guiadas y acudir a la exposición, temporal, que acoge el itinerario religioso de Alejandro Magno, la primera exposición de este tipo.

Aula Juvenil: actividad orientada a los más pequeños (niños de entre 7 y 11 años) en la que se les enseña la escritura cuneiforme o lo relativo a jeroglíficos egipcios.

Fundación Colegio Internacional Peñacorada

La Fundación Colegio Internacional Peñacorada está patrocinada personalmente por el Presidente D. David Álvarez. Dicho entidad posee una gran importancia en la provincia de León, ya que pretende ser el centro de formación de los futuros dirigentes de León y de España.

El Centro cuenta con completas instalaciones docentes en las que se imparte desde preescolar hasta el bachillerato. El proyecto educativo de Peñacorada se basa en supuestos científicos y en técnicas pedagógicas de vanguardia que establece fundamentos sólidos para aprendizajes posteriores, a la vez que fomenta el desarrollo de espíritus creativos. Este proyecto se basa en los principios de la educación personalizada de todos los alumnos con el fin de que cada uno alcance el máximo desarrollo de su capacidad y aptitudes, forme su propio criterio y consiga la madurez y conocimientos necesarios para adoptar sus decisiones libre y responsablemente.

Idiomas

El colegio ofrece un plan de educación integral con la utilización del inglés desde preescolar y de alemán en el segundo ciclo de enseñanza primaria con profesorado nativo. Para refrendar el nivel de aprendizaje de los alumnos, el colegio ofrece la posibilidad de presentarse en el propio centro a los exámenes de inglés del *Trinity College London* con doce niveles y a los de la universidad de Cambridge en el nivel *First Certificate*. Estos exámenes de reconocido prestigio internacional son también un importante elemento de motivación para el aprendizaje de los alumnos.

Escuela de Música

El Colegio Internacional Peñacorada está autorizado como

Centro Oficial de Música y también ha sido reconocido como centro examinador por el *Trinity Guildhall of Music* de Londres. En el año 2007, la Junta de Castilla y León comunicó a la Fundación Peñacorada la autorización de apertura y funcionamiento de este centro privado como Escuela Oficial de Música, a la que asistían más de 100 alumnos sin reconocimiento oficial de la Consejería de Educación. Actualmente, imparte las asignaturas estipuladas en el currículum de la Consejería para la obtención de la Certificación Académica Oficial de Música, ofreciendo el primer grado elemental de cuatro cursos para los instrumentos de piano, violín, violonchelo, flauta y percusión.

Sentido cristiano

Por voluntad fundacional, en el Colegio Internacional Peñacorada todas las actividades se realizan de acuerdo con los principios fundamentales de la doctrina católica y con el mayor respeto a la libertad de las conciencias. Se procura el desarrollo de las virtudes humanas, de las virtudes sociales y cívicas, de los hábitos de convivencia, de cooperación y de servicio y el sentido de la responsabilidad social.

Bachillerato Internacional

El Colegio pretende formar a los futuros profesionales, emprendedores, líderes sociales, económicos, políticos y culturales. El programa de formación de Peñacorada está pensando, desde educación infantil hasta el bachillerato internacional, en la preparación de esos futuros líderes.

Para ello, Peñacorada persigue los siguientes objetivos: ser un colegio de alto nivel para la formación y capacitación de líderes empresariales; preparar a las nuevas generaciones de empresarios para motivarles a participar en la vida social y económica de España; otorgar las herramientas necesarias para que los futuros líderes empresariales puedan promover de manera adecuada las diferentes posiciones y propuestas del sector privado; contar con instituciones fuertes y líderes empresariales comprometidos con el desarrollo de nuestro país y de la economía mundial siempre en base a la justicia social.

Peñacorada es el único colegio privado o concertado de Castilla y León que ofrece este programa desde septiembre de 2008. El título que otorga la organización del Bachillerato Internacional (IB) está reconocido por las principales y más prestigiosas universidades de todo el mundo con las que colabora estrechamente para promover el reconocimiento del diploma del bachillerato internacional. Asimismo, para ayudar a los alumnos, la organización del Bachillerato Internacional mantiene una base de datos con la información de contacto y los requisitos de admisión de universidades de todo el mundo.

Fundación Integra

El Grupo EULEN se incorpora al patronato de la Fundación Integra en 2001 con el compromiso de entrevistar a todas las personas que ésta le derive y, en la medida de lo posible, contratar a aquéllas que cumplan con el perfil del puesto, siempre que concurra alguna vacante y con prioridad a otros candidatos. La colaboración con la Fundación Integra es continua desde su creación y las ciudades en las que se lleva a cabo este programa son Madrid, Valencia, Barcelona, Sevilla, Vigo y las Islas Baleares.

Fruto de este acuerdo, el número de personas en riesgo de exclusión social contratadas en las diferentes delegaciones del Grupo desde esa fecha queda reflejada en las siguientes cifras:

Año	2014	Total acumulado desde 2001
Barcelona	23	156
Islas Baleares	3	20
Madrid	33	378
Vigo	0	35
Sevilla	8	106
Valencia	71	264
	138	**959**

Los candidatos recibidos y contratados pertenecen a colectivos desfavorecidos y en riesgo de exclusión social como mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género, personas con dificultades familiares, entre otros.

Respecto a los puestos que desempeñan, fundamentalmente se refieren a los relacionados con el sector limpieza, servicio de ayuda a domicilio, gerocultores, teleoperadores, conserjes, jardineros y administrativos. Por su parte, las mujeres siguen siendo la mayoría de las receptoras de esta colaboración ya que representan el 75% de los candidatos que han obtenido un empleo.

En este sentido, en 2014, el Grupo EULEN ha conseguido un nuevo hito en la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social ya que la compañía ha alcanzado las 1.150 contrataciones con la Fundación Integra. Por este motivo, la labor de la empresa –a través del equipo de RRHH- ha sido reconocida en el evento anual de la Fundación Integra en la que se premia a las empresas que han hecho mayores esfuerzos durante el año. El galardón al Grupo EULEN fue recogido por Alfonso Gordon, Director Corporativo del Área de RRHH, quien a gradeció este reconocimiento y animó al resto de empresas a continuar con esta labor.

Además de las labores de integración y contratación, el Grupo EULEN realiza con la Fundación Integra colaboraciones formativas de los candidatos para que tengan se incremente su empleabilidad.

Voluntariado Corporativo

En el año 2014, hemos continuado trabajando en el Voluntariado Corporativo con el que empleados de la compañía dan formación a los colectivos desfavorecidos que se enfrentan al mercado laboral después de haber estado un tiempo sin trabajar.

En este año hemos impartido un total de 38 talleres en las instalaciones que la Fundación Integra tiene en Madrid, con los que se han formado a personas pertenecientes a distintos colectivos de exclusión social (ex drogodependientes, jóvenes en riesgo, mujeres prostituidas o traficadas, mujeres víctimas de violencia de género, etc.). Estas personas, en la mayoría de los casos, hace tiempo que no tienen contacto con el entorno laboral y sus habilidades sociales y conocimientos de dicho entorno están, por tanto, mermados.

Los talleres que imparten los voluntarios del Grupo EULEN son de elaboración de CV, sobre entrevistas de trabajo, el primer día laboral, educación financiera y educación legal.

A finales del 2014 se amplió esta colaboración a otras ciudades como Sevilla, Valencia y Barcelona. En el caso de estas dos últimas, se han impartido un total de 2 talleres en cada ciudad, de educación financiera y legal. En el caso de Sevilla los talleres impartidos han sido seis.

Fundación Atapuerca

La Fundación Atapuerca tiene por objeto dar continuidad y respaldo organizativo y económico al proyecto de investigación en los yacimientos de la Sierra de Atapuerca.

Estas investigaciones han cobrado especial interés y actualidad debido a los importantísimos hallazgos que se están produciendo, lo que está permitiendo dar a conocer a la comunidad científica internacional la gran trascendencia de este singular complejo arqueológico, que se ha convertido en referencia obligada para el estudio de la presencia y evolución humana en nuestro continente.

El Grupo EULEN se incorpora a la Fundación Atapuerca como empresa fundadora en junio de 2007, con el objetivo de favorecer el mejor desarrollo de sus fines y proyectos.

En la actualidad, la Fundación EULEN – David Álvarez es miembro del Patronato y ha adquirido el compromiso de colaborar para que se cumplan los fines de la Fundación Atapuerca.

Asociación de Amigos de la Universidad de Navarra

Una de las colaboraciones más antiguas del Grupo EULEN con una entidad es la que mantiene, desde los años noventa, con la Asociación de Amigos de la Universidad de Navarra. El objeto social de esta institución es "promover por todos los medios lícitos a su alcance, la ayuda al desarrollo de las actividades docentes, médicas y de investigación que realiza la Universidad de Navarra reconocida por el Estado Español".

Para conseguir este fin, la Asociación realiza -por sí misma o mediante la colaboración con otras entidades que persigan

los mismos fines- cualquier tipo de actos que tienden al mantenimiento económico y al desarrollo de las actividades de dicha Universidad, a la consecución de los medios adecuados para satisfacer las necesidades físicas e intelectuales de sus profesores y alumnos, así como al sostenimiento de las labores de carácter asistencial que realiza tanto la Universidad como las personas y entidades que con ellas colaboran.

De esta manera, y gracias a su colaboración anual, EULEN apoya la investigación científica que en materia sanitaria realiza la Universidad de Navarra en la Facultad de Medicina y en la Clínica Universidad de Navarra.

Fundación Guggenheim

En el año 2003, el Grupo EULEN es nombrado Patrono de la Fundación Guggenheim y es en el año 2008 cuando la compañía sigue formando parte del Patronato a través de su Fundación. Además, el Presidente y Fundador del Grupo EULEN –David Álvarez Díez- es Miembro de Honor del Museo Guggenheim de Bilbao desde el año 1997.

El objetivo de la Fundación Guggenheim es promover la participación de empresas y entidades relevantes en las actividades del Museo Guggenheim. Por su parte, EULEN colabora con la entidad prestando su apoyo al Museo, dentro del Programa de Miembros Corporativo del Museo, como ya hace desde al año 2003.

Emprendedores 2020 – Educa 2020

El Grupo EULEN se ha unido a plan Emprendedores 2020, un proyecto -encabezado por Fernando Jáuregui- de un grupo de periodistas, abogados, economistas, empresarios, catedráticos, urbanistas y sociólogos interesados por el futuro de España. En este sentido, han buscado emprendedores de toda España y de Iberoamérica con el fin de contar sus casos, sus problemas, sus logros y también sus fracasos. Para ello, recorren España organizando encuentros en los que presentan a estos emprendedores.

Evento de EDUCA 2020.

En 2014, el proyecto lanza un nuevo reto en su afán por difundir la cultura emprendedora por toda España: 'Educa 2020'. Un concurso cuyo objetivo es premiar la presentación del mejor proyecto empresarial realizado por jóvenes estudiantes, en los que se valorará la presentación, la apuesta por la innovación, la creación de empleo, la mejora social y el cuidado por el medio ambiente.

Así, el Grupo EULEN colabora con Emprendedores 2020 en la iniciativa Educa 2020 mediante el patrocinio de sus actividades y la difusión de la cultura emprendedora, desde la formación en universidades, colegios, escuelas de negocio, etc., con su presencia en todos los actos de Educa 2020 en los que se presenta un vídeo de testimonios y el libro ¿Puedo montar mi propia empresa? Ellos lo consiguieron, doscientas historias de éxito de los nuevos empresarios españoles.

Los numerosos actos, a los que ha acudido una media de 150 alumnos, se han realizado en universidades de toda España, colegios y ayuntamientos.

Museo Thyssen-Bornemisza

El Grupo EULEN no quiere dejar de lado el mundo del arte, por lo que en 2014, decide adherirse al Programa de Amigos del Museo Thyssen-Bornemisza en calidad de Amigo Corporativo con lo que la compañía contribuye de forma destacada a la conservación y difusión de la Colección Thyssen-Bornemisza, así como al desarrollo de las distintas actividades que se programan a lo largo del año.

MUSEO THYSSEN-BORNEMISZA

Fundación Seres

El Grupo EULEN es socio de la Fundación Seres desde sus inicios, en 2010, quien promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables alineadas con la estrategia de la compañía y generando valor para todos.

SERES agrupa a 100 empresas que persiguen que se haga más y mejor Responsabilidad Social Corporativa realizando actuaciones empresariales de carácter estratégico y, por tanto, sostenibles en el tiempo, que contribuyan a la integración social de las personas desfavorecidas. La Fundación cree en la importancia de las actuaciones de las empresas para la mejora de la realidad social y por ello tienen cabida todas las empresas, con independencia de su ubicación y tamaño.

5 Medio Ambiente

Apuesta por el Desarrollo Sostenible
Principales indicadores del desempeño ambiental

5 Medio Ambiente >

La meta del Grupo EULEN es que sus servicios se diferencien de los de su competencia por su Política, así como por su compromiso de mejorar la productividad, los resultados de la compañía y la satisfacción de sus empleados, respetando los derechos de los grupos de interés y el cuidado del medio ambiente.

Los sistemas de Gestión Ambiental y de Calidad se incorporarán, como un elemento más, al sistema general de gestión de sus actividades, realimentándose entre ellos, para lo que se deberán adaptar los procesos de negocio afectados.

5.1 APUESTA POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE (4.12)

El Grupo EULEN dispone de certificación ambiental conforme a norma ISO 14001 desde el año 2000. Desde mayo de 2013, la compañía dispone del certificado ISO 14001 Global con alcance internacional. Durante el año 2014, este alcance se amplía a República Dominicana y a Colombia, siendo un total de 6 países los que componen este certificado (España, Portugal, Perú, México, República Dominicana y Colombia).

A lo largo de estos años ha desarrollado una serie de procedimientos que permiten tener identificados los aspectos ambientales que genera para cada una de sus actividades con el objetivo de minimizar el impacto ambiental.

Este sistema permite, por parte de Grupo EULEN la evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva de la eficacia de la Organización.

Política de Gestión Integrada (Gestión de Ambiental, de Calidad y de Seguridad y Salud en el trabajo) (4.12)

En el mes de septiembre de 2014, el Presidente de la compañía, aprueba y firma una revisión de la Política Gestión Integrada. Esta Política, aúna las principales líneas de actuación de la compañía a nivel mundial respecto a los sistemas de Gestión de Ambiental, de Calidad y de Seguridad y Salud en el trabajo (ISO 14001, ISO 9001 y OHSAS 18001).

Formación y sensibilización ambiental (4.12)

Durante 2014 la empresa ha continuado con la Campaña de sensibilización y concienciación ambiental puesta en marcha en 2008 y la ha hecho extensiva a los 6 países del Grupo certificados según la norma internacional ISO 14001 (España, Portugal, México, Perú, República Dominicana y Colombia). Bajo el lema "Conciénciate, estamos a tiempo de cambiar", está enfocada a la reducción de recursos naturales como el agua, energía eléctrica y papel y a la correcta gestión de residuos sólidos urbanos.

La intención del Grupo EULEN es fomentar hábitos menos contaminantes, más sostenibles y saludables entre los empleados de la compañía (personal de estructura y personal operativo en los centros de nuestros clientes), en sus puestos de trabajo, y posterior traslado a su vida cotidiana.

GRUPO EULEN

POLITICA DE GESTIÓN INTEGRADA
(Gestión Ambiental, de Calidad y de Seguridad y Salud en el trabajo)

El Grupo Eulen de Sociedades, dedicado a la prestación de servicios generales a las empresas, se halla comprometido con la aplicación, en todas sus actividades, de una política que le permita asegurar a sus clientes el mayor grado posible de satisfacción, siendo fundamento de su comportamiento la creación de valor, el compromiso con criterios éticos, el respeto al medioambiente, así como la protección de sus trabajadores frente a riesgos que comprometan la seguridad y la salud en el trabajo.

La política de nuestro Sistema Integrado de Gestión no sólo comprende los aspectos directamente referidos a la prestación de los servicios, sino también el conjunto de relaciones que nos unen con clientes, empleados, accionistas, proveedores, colaboradores y entorno social y todo ello con el fin de proporcionar a todos seguridad y confianza en nuestro Grupo, en el marco de un deseo constante de perfeccionar nuestros Sistemas de Gestión que han de constituir punto de referencia para establecer y revisar los objetivos de la Compañía.

Una verdadera cultura preventiva exige que la gestión de la calidad, de la prevención, del respeto al medioambiente en todas sus manifestaciones, de la seguridad y de la salud de los trabajadores, en cada una de las fases de la cadena productiva –y no sólo en el momento de la evaluación del riesgo- quede integrada dicha gestión en toda la línea jerárquica de la Compañía y tenida en consideración y valorada al negociar con el cliente las condiciones en las que se ha de prestar el servicio.

Nuestra meta es la de que nuestros servicios se caractericen y tengan como señal de identidad, frente a los de otros competidores, nuestro compromiso efectivo de cumplir toda la normativa que les sea de aplicación en todos los capítulos de la política de gestión integrada, junto con toda la normativa interna de la Compañía que prevé periódicas auditorías independientes para realizar y garantizar el efectivo cumplimiento de dichas normativas, y todo ello tanto en las relaciones externas como en las internas de la empresa y en todas las actuaciones de nuestros empleados, que tienen suscrito su compromiso de aplicación de todos estos principios con la consiguiente responsabilidad de llevarlos a efecto.

Además, el Grupo Eulen cumple y garantiza el cumplimiento de toda la normativa legal en materia de protección de datos de carácter personal, aspecto especialmente sensible y relevante en el ámbito de los servicios sociales y sanitarios que la Compañía desarrolla.

Finalmente, deseo animar a todos los que formamos este Grupo de Empresas y a todos los que con ellas, por uno o por otro título tienen relación, a tomar parte activa en nuestro compromiso con la calidad, el medioambiente, el control de la contaminación, el ahorro energético y la seguridad y salud en el trabajo. Y para que este compromiso llegue al general conocimiento, queda a disposición de todos en nuestra página web: www.eulen.com

Madrid, 11 de septiembre de 2014

David Alvarez Diez
Presidente Fundador
Administrador Solidario

Iniciativas medioambientales (EN26)

Iniciativas realizadas durante el periodo 2009-2014	Nuevas Iniciativas realizadas en 2014
Iniciativas para reducir el impacto sobre el medio ambiente	
• Consumo de papel con el certificado FSC o PEFC. • Adquisición de papel con la etiqueta europea ecológica, que certifica que se han empleado técnicas en el proceso de fabricación que reducen la contaminación atmosférica. • El mobiliario de las oficinas de la compañía se adquiere a proveedores que disponen del certificado ISO 14001:2004, que garantiza la aplicación de principios de sostenibilidad en el diseño, fabricación, distribución y comercialización. • Uso del formato electrónico en la entrega de nóminas, comunicados y material formativo. • Renovación de la maquinaria de limpieza utilizada por una más eficiente y limpia (Maquinaria Taski).	• Ampliación del Programa de Sensibilización ambiental a las instalaciones de República Dominicana y Colombia.
Iniciativa para una mejor gestión de los Residuos y los Vertidos	
• Firma de acuerdos nacionales con Sistemas Integrados de Gestión (SIG) para la gestión de residuos peligrosos: RAEE´S (ECORAEES), Pilas/Acumuladores/Baterías (ECOPILAS) y Fluorescentes/ Lámparas (AMBILAMP). • Firma de acuerdos con algunos de los distribuidores de productos químicos contratados por el Grupo para la Gestión de los residuos peligrosos de envases contaminados. • Consumo de producto químico concentrado y ecológico con el fin de reducir la generación de residuos y disminuir la concentración de éstos en las aguas vertidas a la red. • Uso de productos químicos Pur-Eco con las ecoetiquetas "Flor" Europea (UE) y "Cisne Nórdico" Escandinavo (con garantía medioambiental sólo válida para países escandinavos, no UE), que han permitido la reducción de la cantidad de residuos de envases generados. • Uso en las oficinas del Grupo EULEN de impresoras multifunción que cumplen con las normativas medioambientales Energy Star®, directiva europea de restricción de sustancias peligrosas (RoHS), directiva sobre residuos de equipos eléctricos y electrónicos (WEEE), etiqueta Blue Angel* y ECO.	• Ampliación de los acuerdos con distribuidores de productos químicos contratados por el Grupo para la Gestión de residuos peligrosos de envases contaminados.
Iniciativas para una gestión eficiente del consumo de Agua	
• Mantenimiento de la campaña de sensibilización ambiental enfocada al uso racional de los recursos naturales.	
Iniciativas para una gestión eficiente del consumo de energía y mejora de la eficiencia energética	
• Mantenimiento del Certificado de Eficiencia Energética conforme a la norma internacional ISO 50001 en la Delegación de Bilbao. • Los ordenadores personales de sobremesa, portátil y monitores disponen de la etiqueta Energy Star®1.	• Instalación de sistemas de monitorización de consumos de electricidad en las oficinas de Madrid, Barcelona y la Sede Central del Grupo EULEN. • Cambio masivo de las luminarias existentes por luminarias de menor consumo en la Delegación de EULEN de Bilbao
Iniciativas para la reducción de las emisiones de los Gases de Efecto Invernadero (GEI)	
	• Ampliación del alcance del cálculo de la huella de carbono. Durante 2014 se ha comenzado a medir el total de emisiones generadas en los viajes en Taxi y en Autobús. • Reducción del uso de vehículos de empresa.

5.2 PRINCIPALES INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

Materiales y materias primas

Papel: consumo y medidas para el impacto **(EN1)**

2012	2013	2014
58.920 Kg.	49.150 Kg.	54.091 kg.

En el periodo 2009-2014, tomando como año base el 2009, la compañía ha conseguido una reducción en el consumo de papel del 28,93%.

Recursos naturales

Agua: consumo y medidas para mitigar el impacto

2012	2013	2014
15.583 m^3	14.764 m^3	13.168 m^3

Se incluyen los datos de oficinas de todas las sociedades del Grupo EULEN excepto de EULEN Flexiplán.

Agua (Por tipo de captación) **(EN8, EN9)**

TIPO DE CONSUMO	2012	2013	2014
Agua de red	10.799 m^3	9.583 m^3	8.181 m^3
Agua de pozo	4.784 m^3	5.181 m^3	4.988 m3

Se incluyen los datos de oficinas de todas las sociedades del Grupo EULEN excepto de EULEN Flexiplán.

Como consecuencia del aumento de la difusión de la Campaña de sensibilización ambiental, enfocada al uso racional de recursos naturales, en el periodo 2009-2014, tomando como año base el 2009, el Grupo EULEN ha conseguido una reducción en el consumo de agua del 18,88%.

Energía (EN3, EN4)

(1)Energía eléctrica: consumo y medidas para mitigar el impacto **(EN4)**

2012	2013	2014
4.197.721 kWh	3.924.319 kWh	3.665.360 kWh

(1) Factores de emisión utilizados: combustibles: Inventario Nacional (Abril 2014); electricidad: facturas electricidad Grupo EULEN; consumo de vehículos: Inventario Nacional (Abril 2014); viajes de la empresa: DEFRA 2014; Consumo de papel: DEFRA 2014.

El porcentaje del consumo de energía eléctrica que proviene de fuentes renovables es el correspondiente al mix energético nacional.

En el periodo 2009-2014, tomando como año base el 2009, el Grupo EULEN ha conseguido una reducción del 9,19%. **(EN5)**

Buenas prácticas (EN7, EN26)

Implantación de sistema de telegestión y monitorización de consumos de energía eléctrica.

Para controlar el consumo energético de un edificio, y conseguir la mayor eficiencia energética posible en nuestras instalaciones, resulta imprescindible contar con un sistema de monitorización de consumos energéticos en nuestros edificios.

Con estos sistemas, logramos:

- Monitorizar y comparar fácilmente el consumo de energía frente a comportamientos diferentes de edificios, causas climatológicas...
- Recibir automáticamente y de forma centralizada (Área Eficiencia Energética Central), alertas de consumo energético excesivo y sus posibles causas.
- El ahorro en el consumo energético producido por la monitorización de energía se basa en el propio control del consumo y la localización de desviaciones en el consumo no esperadas.
- Demostrar fácilmente los ahorros y eficiencia energética.
- Cumplir los requisitos legales (en lo que a energía se refiere).

En las oficinas de EULEN, S.A., que se muestran a continuación, se han instalado los analizadores de redes eléctricas necesarios para sectorizar el consumo energético global del edificio. Además, se logra discriminar en consumo general, consumo de climatización, consumo de alumbrado y consumo de usos varios, en aquellos edificios donde el cuadro general y su distribución lo permitan.

Monitorización de consumo	Monitorización eléctrica
Oficina EULEN Barcelona	Instalación de analizador de redes por plantas: Climatización, Zonas Comunes y Plataforma.
Oficina EULEN Villaverde	Instalación de analizador de redes por plantas: Climatización y Zonas Comunes.
Oficina Sede Central	Instalación eléctrica. Punto de red

Cambio masivo de luminarias en las oficinas de EULEN en Bilbao

Como medida de eficiencia energética en la Delegación de EULEN de Bilbao, se ha realizado la sustitución de las luminarias existentes por luminarias de menor consumo. El cambio se inició en abril de 2014 y se terminó completamente en el mes de septiembre de dicho año.

Las mejoras conseguidas en ahorro energético han sido:

- Mínimo, un 15% de ahorro en el consumo de potencia.
- Mejora apreciable tanto en calidad como en intensidad de la luz.
- Vida útil del doble de tiempo.

Combustible (EN3)

TIPO DE CONSUMO (LITROS)	2012	2013	2014
Gasóleo (2)	55.786	45.916	46.124
Gas natural (2)	36.017.000 (2)	37.967.605	40.667.000
(1) Combustible vehículos	4.286.883	3.964.193	3.811.363

(1) Tipo de combustible de vehículos: diésel.
(2) Tipo de Combustible Calderas: Gas Natural y gasóleo.

Consumo de energía (EN3)

TIPO DE CONSUMO (GJ)	2012	2013	2014
Gasóleo (GJ)	2.042	1.681	1.688
Combustible diésel vehículos (GJ)	156.900	145.120	139.496
Gas natural (GJ)	1.395	1.470	1.575
Energía eléctrica (GJ)	15.097	14.128	13.195

(1) Tipo de combustible de vehículos: diésel.
(2) Tipo de Combustible Calderas: Gas Natural y gasóleo.

El Grupo EULEN no consume directamente energía procedente de fuentes renovables.

Emisiones y medidas para reducir los Gases de Efecto Invernadero (GEI) (EN16, EN17)

Para el cálculo de las emisiones, tanto directas como indirectas, el Grupo EULEN dispone de una metodología interna basada en el *GHG Greenhouse Gas Protocol* y en la norma ISO 14064.

De esta manera, se ha empleado una herramienta basada en una hoja de cálculo en la que se incluyen los datos de las diferentes fuentes y se calculan las emisiones en función de los factores de emisión. En la mayoría de los casos se obtienen los datos de las facturas emitidas por los proveedores (por ejemplo, consumo de gas natural, electricidad, gasóleo, papel...). Por su parte, las estimaciones de las emisiones generadas por los viajes de la empresa se realizan en base a la información aportada por la agencia de viajes.

Los valores de las emisiones generadas en EULEN en 2014 son:

EMISIONES GRUPO EULEN (Tm CO_2) (Dir+Ind)	2012	2013	2014
Emisiones directas	**11.630**	**10.687**	**10.017**
01 Calderas	219	186	191
02 Vehículos de empresa	11.411	10.501	9.827
Emisiones indirectas	**1.909**	**1.730**	**2.077**
03 Energía eléctrica	1.133	1060	990
04 Consumo de papel	56	47	52
05 Desplazamiento por viajes	719	623	1.036(1)
TOTAL	**13.539**	**12.417**	**12.095**

(1) Factores de emisión utilizados: Combustibles: Inventario Nacional (abril 2014); Electricidad: Promedio Nacional Facturas Electricidad Grupo EULEN (Enero 2015); Consumo de vehículos: Inventario Nacional (abril 2014); Viajes de la empresa: DEFRA 2014.

Grado de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero medido en toneladas de CO2 equivalente:

- En el periodo 2009-2014, tomando como año base el 2009, las emisiones, tanto directas como indirectas, generadas como consecuencia del consumo de combustible en calderas y vehículos, consumo de electricidad, el consumo de papel y el desplazamiento por viajes, se han visto reducidas en un 26,30% con respecto al año base 2009.

Residuos

Vertidos y medidas para reducir el impacto

En este punto cabe destacar que todas las oficinas de EULEN en España se asientan sobre suelo urbano y, por tanto, todas las aguas residuales (asimilables a urbanas) son vertidas a la red municipal de saneamiento. **(EN21)**

Buena práctica (EN26)

Maquinaria sostenible

La empresa Diversey se ocupa de la gestión de la flota de maquinaria de EULEN y su Servicio Técnico da cobertura geográfica total en España y Portugal.
La maquinaria Taski suministrada cumple con las siguientes características:

- Diseñada para consumir menos energía.
- Consume menos agua que la maquinaria convencional, a través de la tecnología CSD (Chemical Solution Dosing) y dosifica el producto químico necesario.
- Emite bajos niveles de ruido.
- Aspiradores que mejoran la calidad de aire en los ambientes cerrados.
- Usa baterías de gel que minimizan los vapores tóxicos.
- Diseño ergonómico para reducir el cansancio del operario.

Residuos y medidas para reducir el impacto (EN22, EN24)

TIPO DE RESIDUO	2013	2014
Residuos peligrosos (Tm)	24	32
Residuos no peligrosos (Tm)	543	332

Durante el año 2014, no se han producido derrames significativos **(EN23)**.

Asimismo, EULEN no dispone de información del destino de los residuos generados. **(EN22)**

Como consecuencia de las iniciativas realizadas durante el periodo 2009-2014, tomando como año base el 2009, la empresa ha conseguido una reducción en la generación de residuos de envases del 63,27%.

Emisión de ruidos y medidas para reducir el impacto

Las iniciativas se han emprendido durante 2014 para mitigar los impactos relativos a contaminación acústica son: **(EN26)**

- Destacar el uso de maquinaria en la prestación de servicios de limpieza diseñadas para trabajar a bajos niveles de ruido.

GASTOS E INVERSIONES AMBIENTALES (EN30)	2013	2014
Total Gastos Ambientales	**101.364**	**107.972**
Recogida y tratamiento de residuos por gestores autorizados	30.956	26.243
Instalación de sistemas de monitorización de consumos de electricidad	5.700	10.714
Gastos en auditorías y/o certificaciones medioambientales	61.778	67.470
Consultoría Legislación ambiental	2.930	3.545
Total inversiones ambientales	**702.118**	**702.899**
Compra 2014 Maquinaria Limpieza Taski	702.118	694.396
Cambio de luminarias en las oficinas de Bilbao	0	8.503
TOTAL	**803.482**	**810.871**

Asimismo, en el año 2014 no se han recibido sanciones o denuncias ambientales significativas derivadas de las leyes y regulaciones medioambientales. **(EN28)**

6 Proveedores

Indicadores de evaluación a proveedores en materia de Calidad, Medio Ambiente y PRL 2014

6 Proveedores (PR3)

Los proveedores, contratistas y subcontratistas que presten servicios y/o productos para el Grupo EULEN, deben firmar y asumir las Normas de comportamiento ambiental y energético del Grupo EULEN para proveedores y subcontratistas, en cumplimiento del procedimiento interno de compras (P-86/0002).

Con la firma de este documento, el proveedor se compromete a favorecer el cumplimiento de los siguientes requisitos ambientales:

- Comprar productos que generen la menor cantidad posible de residuos, con etiqueta ecológica o distintivos de garantía de calidad ambiental, herbicidas y plaguicidas de liberación lenta y maquinaria de uso al aire libre con el marcado CE indicando el nivel de potencia acústica garantizada.
- Comprar productos que sean los más eficientes energéticamente, con etiqueta que certifique su eficiencia energética.
- Solicitar las especificaciones e instrucciones de manejo y actuación ante situaciones de riesgo ambiental para los productos adquiridos (productos químicos de limpieza, pinturas, etc.)
- No superar los límites establecidos por la ley en cuanto a emisiones y vertidos.
- Comprar maquinarias de uso al aire libre que la legislación establezca sobre las emisiones sonoras en el entorno debidas a determinadas máquinas de uso al aire libre.

Información requerida sobre productos y servicios

En el año 2014, el 88,43% de los nuevos proveedores y/o subcontratistas, registrados por el Departamento de Calidad y Medio Ambiente, han firmado y aceptado la "Normativa Ambiental" del Grupo EULEN.

Por su parte, los suministradores de productos químicos están obligados a proporcionar al Departamento de Compras del Grupo EULEN, junto con la información técnica del producto, su forma correcta de uso y las condiciones y características de seguridad (Ficha de Datos de Seguridad actualizada según la normativa vigente en cada momento y la ficha técnica de uso), así como observar la normativa vigente en cuanto a etiquetado y envasado de las sustancias químicas que suministre.

El suministrador deberá entregar esta documentación en papel junto con el equipo o máquina, así como en soporte electrónico, con el fin de poder incorporar dicha documentación al Portal Corporativo del Empleado y, de esta manera, ser puesto a disposición de todos los usuarios de la empresa.

Igualmente, se pondrá a disposición de todos los usuarios en el Portal Corporativo del Empleado, las FDS y fichas técnicas de uso actualizadas, y comunicará cualquier modificación de las mismas a Subdirecciones Generales, Delegados Autonómicos, Directores de Zona, Directores Técnicos y al Servicio de Prevención de Central. Asimismo, los responsables de contrato y responsables de desarrollo de contrato se asegurarán que las FDS y fichas técnicas de uso actualizadas, que se encuentran a disposición de los usuarios de los productos en los lugares de su almacenamiento y uso.

En relación a los residuos, está prohibido el abandono, vertido y eliminación incontrolada de residuos. En caso de desaparición, pérdida o escape de residuos peligrosos se debe comunicar, de forma inmediata, al órgano competente de la Comunidad Autónoma.

En este sentido, el Grupo EULEN dispone de procedimientos internos que definen las condiciones de almacenamiento y tratamiento de los residuos generados (tanto peligrosos como no peligrosos).

Por otra parte, durante 2014 no se tiene constancia de que haya habido incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios que hayan derivado en multa, sanción o amonestación. (PR4)

LOPD

En lo que se refiere a la Ley Orgánica de Protección de Datos, en el año 2014, no se han recibido requerimientos o declaraciones por parte de la Agencia Española de Protección de Datos ni ha habido ninguna sanción significativa relativa a filtraciones, robos o pérdidas de datos personales.. (PR8)

Certificaciones y acreditaciones externas

El Grupo EULEN posee diferentes certificaciones para los sistemas de gestión de la compañía: Calidad y Medio Ambiente, Seguridad de la información y Prevención de riesgos laborales, así como acreditaciones externas sobre Responsabilidad Social Corporativa, todos ellos sujetos a auditorías anuales, avaladas por entidades externas.

ISO 9001:2008

El Grupo EULEN, en su apuesta por la Calidad, dispone del certificado de Calidad conforme a norma UNE-EN ISO 9001 desde el año 1997.

ISO 14001:2004

La empresa, desde su compromiso con el Medio Ambiente y la apuesta por la sostenibilidad, tiene implantado en todas sus oficinas y servicios la norma UNE-EN ISO 14001 desde el año 2000.

EFQM

La línea de negocio EULEN Servicios Sociosanitarios posee el reconocimiento de Excelencia en el nivel 500+, según el modelo EFQM *(European Foundation for Quality Management).*

ISO/ IEC 27001:2013

El Grupo EULEN ha implantado su sistema de gestión de riesgos de la información corporativos soportado sobre la ISO/ IEC 27001, obteniendo el certificado en mayo de 2009.

REGLAMENTO PARTICULAR AENOR RP-CSG-029 (APROSER)

La línea de negocio EULEN Seguridad posee este certificado de conformidad del Sistema de gestión profesional y deontológico de los servicios de Seguridad Privada, concedido por AENOR, desde Junio 2012.

ISO 22301:2013

La línea de negocio EULEN Seguridad posee este certificado de conformidad del Sistema de Gestión de la Continuidad del Negocio.

OSHAS 18001

El sistema de Gestión de PRL del Grupo EULEN se ha sometido a auditoría externa, según estándares OHSAS 18001:2007, con la finalidad de comprobar que los procedimientos y prácticas que se llevan a cabo en materia de PRL y que se encuentran recogidos en el sistema normativo del Grupo, se ajustan adecuadamente a los requisitos de la especificación OHSAS y se encuentran convenientemente implantados.
Dicha certificación OHSAS 18001:2007 ya ha sido obtenida en las actividades de Limpieza, Mantenimiento, Seguridad, Medio Ambiente y Servicio Auxiliares.

UNE 158101; 158201; 158301; 158401

La línea de negocio EULEN Servicios Sociosanitarios posee estos certificados para las actividades de Gestión de Centros Residenciales, Gestión de Centros de Día y de Noche, Gestión de Servicios de Teleasistencia y Gestión de Servicios de Ayuda a domicilio, respectivamente.

UNE 179002

La línea de negocio EULEN Servicios Sociosanitarios posee este certificado para las actividades de Gestión del Transporte Sanitario.

ISO 50001:2009

En la delegación de Grupo EULEN en Bilbao está implantada la certificación de eficiencia energética para los sistemas de fuerza, alumbrado y climatización desde el año 2012.

UNE 1176:2009

Desde el año 2010, la compañía dispone de la certificación para realizar los trabajos de instalación, inspección y mantenimiento de áreas de juego infantiles y sus elementos dentro de la actividad de Medio Ambiente.

ISO/IEC 27001:2013

La línea de negocio EULEN Seguridad posee este certificado para los servicios prestados por el Centro de Control de Seguridad Integral, desde diciembre 2014.

EN-UNE 16082:2012

La línea de negocio EULEN Seguridad posee este certificado para las actividades de seguridad aeroportuaria que presta la compañía.

CALIDAD CONCERTADA

La línea de negocio EULEN Servicios Auxiliares posee este certificado, emitido para las actividades de descarga y recepción de mercancías, abastecimiento y evacuación de líneas, preparación de pedidos y expedición y carga.

GRI G3.1 (B+)

La empresa, desde su compromiso con el desempeño económico, ambiental y social, dispone de la verificación externa del Informe de Responsabilidad Corporativa, por KPMG, según los requisitos del estándar internacional GRI Global Reporting Iniciative), con nivel de
aplicación B+.

Premios y reconocimientos

(2.10)

Por la labor realizada como empresa comprometida con la sociedad y el bienestar de sus empleados, han sido muchos los premios y reconocimientos entregados tanto a la compañía como a su Presidente. En 2014, han destacado los siguientes:

Premio YPO (*Young Presidents' Organization*) a David Álvarez por su contribución a la imagen de España en Latinoamérica.
Young Presidents' Organization
Madrid - *1 de abril 2014*

Premio Ponce de León en reconocimiento al "esfuerzo y éxito" de su internacionalización.
Cámara de Comercio España-EEUU
Miami - *8 de julio 2014*

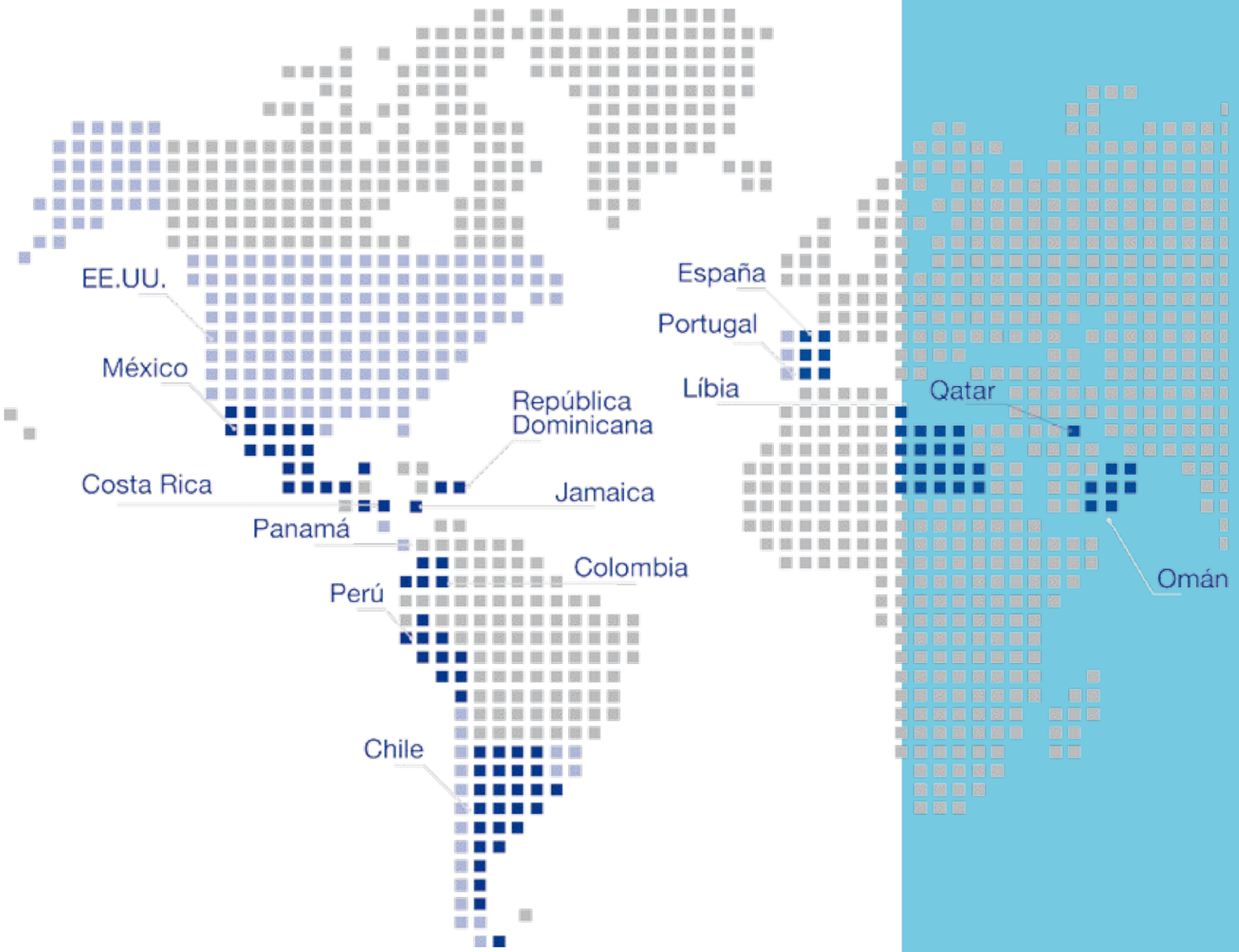
Premio Empresario Español Destacado a David Álvarez, en reconocimiento a su trayectoria personal y profesional, así como por sus aportaciones a la mejora de las relaciones de negocio entre Chile y España.
Cámara Oficial Española de Comercio de Chile
Santiago de Chile - *6 de noviembre de 2014*

Trofeo a la Formación en Seguridad al Instituto EULEN de Formación, por su larga y positiva trayectoria en formación, potenciando una educación común y fomentando la necesidad de la formación en seguridad.
Revista Seguritecnia
Madrid - *10 de diciembre 2014*

Premio a empresas colaboradoras en Sostenibilidad.
PwC (PriceWaterhouseCoopers)
Madrid - *25 de junio 2014*

También, cabe destacar que en 2014 EULEN Servicios Sociosanitarios, como parte del modelo de excelencia europeo EFQM, en el que posee el nivel +500, otorgó cinco premios de excelencia a empleados y servicios.

Fuera de nuestras fronteras



Mapa de delegaciones del Grupo EULEN

Área internacional >

El Grupo EULEN desempeña distintas acciones de Responsabilidad Social Corporativa con diferentes colectivos también en el resto de países en los que la compañía está presente, colaborando en favor de la sociedad.

Así, las acciones de Responsabilidad Social Corporativa que lleva a cabo a nivel internacional son cada vez más habituales, con un mayor alcance y mayor impacto e, incluso en algunas ocasiones, llenas de originalidad.

En los últimos años, cada una de las Delegaciones de EULEN en el continente americano se ha involucrado con diversas causas sociales que van desde programas sistemáticos de contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos hasta la organización de recaudaciones tras desastres naturales.

COLOMBIA

La responsabilidad social se ha convertido en una prioridad para el Grupo EULEN en Colombia ya que, de las diferentes problemáticas presentadas en el país, la vinculación laboral ha demostrado ser una herramienta que contribuye en la mejora de calidad de vida de la población en condición de vulnerabilidad. Esto es evidente en que las personas no sólo presentan un restablecimiento a nivel económico si no también se ve reflejado a nivel emocional y social.

El contexto laboral actual presenta exigencias en el perfil para cubrir las diferentes ofertas vacantes, especialmente referidas a la edad, al nivel educativo, a la experiencia laboral, a la presentación personal y las competencias básicas, transversales y técnicas lo cual dificulta aún más el ingreso de la población al mercado laboral. Ésta es una de las razones por la cuales EULEN Colombia, en su compromiso con la Responsabilidad Social, promueve la vinculación de las personas a un trabajo digno y decente para poblaciones vulnerables, quienes por su misma condición se encuentran en desventaja al momento de participar en los procesos de selección de una oferta de empleo:

- Mujeres con responsabilidad familiar cuyo rango de edad dificulta su participación en procesos de selección a ofertas de empleo que generalmente ofrece el mercado laboral.
- Mujeres con niveles de escolaridad de primaria incompleta o que solo saben leer y escribir (analfabetas funcionales).
- Personas con desempleo de larga duración, con experiencias laborales cortas y no certificadas o experiencia ocupacional en el trabajo informal.

El Grupo EULEN En Colombia se ha caracterizado durante 2014 por realizar alianzas empresariales con diferentes entidades del estado con el fin de contribuir en la mejora de calidad de vida y vinculación del personal en condición de vulnerabilidad al campo laboral.

Así, ha firmado una alianza con La Unidad de Víctimas con el fin de apoyar en la reparación integral de las personas afectadas por el conflicto armado. Para esto se realiza un proceso en el cual se puedan evaluar los diferentes aspectos positivos que se generan tanto para las víctimas como para la organización. La Unidad de Víctimas reconoce a las víctimas del conflicto armado como el centro de su labor misional; por ello, abre múltiples canales que permitan a la víctima acceder a la oferta Institucional de la Unidad y del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (SNARIV). De esta manera, permite movilizar personas cada vez que es necesario para garantizar la asistencia, atención y reparación integral en el territorio, con enfoque participativo, diferencial, incluyente y digno, para la búsqueda del restablecimiento de sus derechos y la construcción de la paz y la reconciliación.

Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas

Una de las principales metas de La Unidad de Víctimas es la de liderar acciones del Estado y la sociedad para atender y reparar integralmente a las víctimas, para contribuir a la inclusión social y la paz. En esta búsqueda, La Unidad de Víctimas y EULEN Colombia realizan un trabajo de la mano con el objetivo

de dar mayor cobertura a las personas que han sido víctimas del conflicto y que por su misma condición de vulnerabilidad les es difícil la vinculación a un campo laboral. Por su parte, EULEN Colombia realiza su proceso de selección y vinculación del personal que cumple con los parámetros y requisitos en los perfiles establecidos sin ser estos excluyentes a la población en general.

Otra de las alianzas estratégicas que realiza el Grupo EULEN para el apoyo del personal en condición de vulnerabilidad se da con el Instituto para la Economía Social – IPES, que se encarga de definir, diseñar y ejecutar programas, en concordancia con los planes de desarrollo y las políticas trazadas por el Gobierno Distrital, dirigidos a otorgar alternativas para los sectores de la economía informal a través de la formación de capital humano, el acceso al crédito y la inserción en los mercados de bienes y servicios, así como la reubicación de las actividades comerciales o de servicios.

IPES
Instituto para la Economía Social

En el centro del planteamiento sobre la informalidad se encuentran los problemas del empleo y los bajos ingresos en el sector moderno de la economía, percibidos a través del desempleo y el subempleo, la inestabilidad laboral y, en general, a la dificultad de acceder a un trabajo adecuado. Ésta es una de las razones por las cuales se logra un convenio para el apoyo de la población en condición de vulnerabilidad y EULEN Colombia, teniendo como objetivo principal la inserción laboral del personal brindado así una mejora en la calidad de vida tanto del personal que trabaja con la compañía como la de sus familias.

Asimismo, EULEN Colombia se ha adherido al Pacto Global de las Naciones Unidas. Una iniciativa voluntaria en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios enmarcados en los siguientes cuatro ejes: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Todo ello con el fin de contribuir a un mercado global más estable, equitativo e incluyente.

Una vez inscritos en el Pacto Global, la empresa -desde la gerencia- se compromete a implementar acciones que alineen su cultura y operación cotidiana en beneficio del cumplimiento de los diez principios. Cabe resaltar que la compañía mediante su sistema integrado de gestión ha fomentado el total cumplimiento a la normatividad vigente en todos los aspectos incluidos en la iniciativa del Pacto Global. Asimismo, ya se han implementado acciones que contribuyen en la prevención de la contaminación y se han adoptado procesos operativos que son favorables con el medio ambiente. Además, se han realizado alianzas con diferentes instituciones para hacer más inclusivos los procesos de selección de personal, incluyendo población vulnerable como: madres cabeza de familia, víctimas del conflicto armado y de violencia intrafamiliar.

Durante 2015, la Organización realizará una evaluación para establecer un plan de acción que conlleve a dar cumplimiento a los diez principios del Pacto Mundial y mejorar la administración empresarial, la moral de los empleados su productividad y la eficacia operacional.

COSTA RICA

El Grupo EULEN de Costa Rica, apegado a la Política Ambiental Corporativa y comprometido con la legislación nacional vigente relacionada con la protección del medio ambiente, implementó en el año 2013 el Plan de Manejo de Residuos. Para cumplir con esta iniciativa, durante 2014 se colocaron estaciones de reciclaje en sus oficinas y realizaron un programa de formación a los empleados en la adecuada segregación de desechos.

Desde 2013, cuentan con el Plan de Salud Ocupacional a partir del cual se conforma la Comisión de Salud Ocupacional, debidamente inscrita ante el ente rector costarricense, la cual desarrolló durante 2014 planes y actividades en materia de seguridad y salud laboral para la organización y verificó que se cumplieran sus normas y procedimientos.

CHILE

El Grupo EULEN ha realizado numerosos programas sociales con empleados y con diferentes colectivos de la sociedad chilena durante 2014. Entre ellos, destacan los siguientes:

Programa de alfabetización

En el año 2013 se desarrolla la primera versión de este programa que ha sido continuada en 2014. Esta iniciativa es fruto de la preocupación constante de la compañía por el desarrollo de sus trabajadores, es este caso, de un porcentaje de ellos que no sabe leer ni escribir.

Para hacer frente a esta situación, la empresa elaboró un Programa de Alfabetización Funcional, que tiene como objetivo desarrollar en los trabajadores las competencias en lectoescritura necesarias para su adecuado desarrollo social y laboral. Las clases fueron impartidas por los directores y jefaturas, quienes semanalmente por un periodo de 8 meses, fueron parte activa de este programa.

Fue tal la motivación de los trabajadores, que Grupo EULEN decidió complementar esta labor con herramientas más técnicas, propias de la pedagogía. Razón por la cual, después de mostrar este programa a la Universidad San Sebastián, se realizó un convenio que tiene como objetivo, por una parte, profesionalizar la entrega de contenidos y lograr un aprendizaje más significativo en los trabajadores y, por la otra, que las alumnas realicen su práctica profesional y el desarrollo del trabajo de su tesis de título académico "Alfabetización en adultos".

En 2014 y por segundo año consecutivo, el Grupo EULEN Chile realizó el Programa de Alfabetización para sus trabajadores, este año, en conjunto con la Universidad San Sebastián. En esta oportunidad, las clases fueron impartidas por cinco estudiantes de la carrera de Pedagogía, quienes elaboraron un programa de competencia de lectoescritura para este grupo de trabajadores. El resultado fue engrandecedor, ya que el Programa finalizó con su objetivo cumplido, puesto que logró generar instancias de acercamiento con los empleados, entregar herramientas para poder avanzar en el camino de igualar oportunidades y otorgar la posibilidad de desarrollo en base a sus méritos.

Capacitación Dual

Asimismo, durante el mes de mayo de 2014 culminaron las fases de capacitación teórica y pre-práctica del programa "Capacitación Dual", que impulsa una aproximación real y progresiva al entorno laboral. Este programa se realizó con 14 personas de la Fundación Rostros Nuevos, organización que atiende a personas con discapacidad mental y que pertenece al Hogar de Cristo.

El programa estuvo enfocado en la formación de auxiliares en el área de limpieza, y contempló cuatro etapas: capacitación teórica, pre-práctica, práctica laboral y colocación. En las dos primeras etapas, todos los alumnos se destacaron por su activa y entusiasta participación, acompañados además, por tutores laborales asignados en terreno.

Antes de realizar la tercera etapa, correspondiente a la práctica laboral, los participantes fueron evaluados en su puesto de práctica. Aquí 9 aprobaron y 7 pasaron a la etapa de colocación, quienes firmaron contrato de trabajo con EULEN Chile, finalizando así la totalidad del proceso satisfactoriamente.

Esta iniciativa brindó un importante aprendizaje y crecimiento a la compañía, dado que el programa fue exitoso logrando la colocación e inclusión de los participantes. Este proceso se vio facilitado por el apoyo de trabajadores de la empresa, quienes fueron sus tutores laborales.

Así, se hace especial mención a que EULEN no se queda en solo propuestas y teorías, sino que desarrolla y pone en marcha nuevos desafíos que se traducen en acciones concretas, con una mirada inclusiva, como es este "Programa de Capacitación Dual".

Gestión de la Diversidad

El 2014 uno de los focos de RSC fue dar continuidad a la sensibilización interna del personal administrativo, y a la activa participación de la compañía en la sociedad chilena. Es por esto, que siguiendo los lineamientos básicos del Programa "+ Diversidad" desarrollado por Acción RSE, entidad de la que Andrés Möller –Gerente General de EULEN Chile- forma parte del directorio, promoviendo las prácticas empresariales que fomenten la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral en Chile, se realizaron jornadas de trabajo de "Gestión de la Diversidad" para promover que los trabajadores amplíen su mirada respecto a la diversidad y puedan construir un entorno laboral libre de discriminación.

La compañía desarrolló durante el mes de septiembre jornadas de la Gestión de la Diversidad, en la que administrativos de las diferentes áreas de la empresa, discutieron acerca de la discapacidad, migración, jóvenes infractores de la ley y la diversidad sexual.

En dichas jornadas participaron 40 trabajadores de diferentes áreas administrativas de Grupo EULEN. El objetivo de esta actividad fue potenciar las habilidades concretas de comunicación, de manera que los participantes puedan reconocer las ventajas de la diversidad, además de interiorizar el aporte que ofrece en relación a la consolidación del capital humano y el fortalecimiento de la Organización.

Para darle un mayor realce a las jornadas, se invitó a importantes exponentes de diferentes instituciones relacionadas con diversidad y la inclusión, entre los que destacaron Juan Andrés Lerdo de Tejada de SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad); Gastón González de Ciudadano Global (Institución que trabaja con mirantes y refugiados); Rolando Jiménez de MOVILH (Movimiento de Integración y Liberación Homosexual); y Juan Pablo Venegas de Fundación Proyecto B (Institución de jóvenes infractores de ley que buscan una reinserción laboral).

Participación en encuentro anual de RSE y Desarrollo Sostenible

Durante el mes de agosto de 2014 se llevó a cabo el XIV Encuentro de RSE y Desarrollo Sostenible, "Soy Chile, Soy Diverso", organizado por ACCIÓN RSE.

Este evento, que puso el foco en la legitimación del otro y el diálogo, contó con cuatro paneles de conversación a cargo de académicos, expertos y representantes de la sociedad civil y empresarial, con el objetivo de producir un punto de inflexión en la manera que las empresas enfrentan el tema de la diversidad.

Sobre la participación de Grupo EULEN en este encuentro, Andrés Möller indicó que "entendimos hace tiempo que es necesaria para la sociedad la puesta en práctica de una mirada inclusiva, potenciando nuestras diferencias pues ellas suman, y enfocándonos en lo que nos une como seres humanos a través de acciones concretas y no sólo de palabra, podremos construir un país mejor. Por eso no podemos estar más orgullosos de participar del encuentro de Acción RSE, al que esperamos se sumen muchas empresas más".

Capacitación de trabajadores en situación de discapacidad

En noviembre de 2014 culminó el curso de "Comunicación y asertividad", dirigido a personas en situación de discapacidad, que actualmente trabajan en las instalaciones de algunos clientes.

En esta actividad participaron un total de 24 trabajadores, que han formado parte de diferentes programas de capacitación e inclusión laboral, desde el año 2009 a la fecha. En ellos se pudo observar gran la motivación, entusiamo, muchas ganas de interactuar y transmitir sus experiencias en nuestra compañía, y todo lo aprendido en esta actividad. Esta jornada permitió generar instancias en las que se facilitaron la creación de vínculos de apoyo y comunicación entre todos ellos. Esta actividad tuvo la especial participación de tres alumnas del Programa de Alfabetización, en el desarrollo de uno de los talleres prácticos. La participación de ellas permitió estrechar más aún las brechas comunicacionales, todo producto de la diversidad de las interacciones dentro la sala de clases.

Modalidad Colocación Directa

Colocación Directa consiste en el ingreso a un puesto disponible dentro de Grupo EULEN Chile de personas que se encuentran en situación de discapacidad, sin haber cursado un plan de capacitación confeccionado por Instituto EULEN de Formación en Chile.

Las personas que ingresan en la compañía bajo esta modalidad, han realizado capacitaciones y/o actividades de apresto laboral en alguna institución. Lo que constituye una experiencia previa, necesaria para la colocación. De esta forma la empresa se relaciona directamente estableciendo vínculos y responsabilidades. Este trabajo en conjunto permite optimizar los recursos, facilitando el apoyo y supervisión continua de ambas partes, de las instituciones y Grupo EULEN Chile

Durante el 2014 se fortaleció la relación con Fundación Tacal, la Red Incluye y Proyecto B, donde EULEN otorgó nueve puestos laborales con éxito bajo esta modalidad.

Ejemplo de modelo de empresa exitosa en materia de inclusión

Trabajadores destacados por su espíritu de superación y

empresas con buenas prácticas en materia de inclusión, fueron distinguidas por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) con el premio Contribución Social a la Ubicación Productiva de Personas con Discapacidad.

La ceremonia contó con la presencia de la ministra de Desarrollo Social, María Fernanda Villegas; la directora regional del Servicio Nacional de la Discapacidad, Evelyn Magdaleno; directivos de la ACHS y del Hospital del Trabajador, representantes de las empresas y trabajadores. Como presentadora participó la periodista de CNN Mónica Rincón, quien además dirigió el panel de conversación de inclusión, donde Andrés Möller, Gerente General del Grupo EULEN Chile, fue invitado como representante de las empresas exitosas en materia de Inclusión.

"La inclusión laboral no es caridad, porque ésta se acaba... debe ser parte de las políticas de una empresa. En EULEN la inclusión está inserta en las políticas de Recursos Humanos y se sostiene en los tres pilares básicos de la compañía, Respeto al Individuo, Devolver a la Sociedad la que esta nos ha dado y la relación con el Cliente", explicó Andrés Möller.

En este panel de conversación, la compañía pudo transmitir lo exitoso que es generar programas de inclusión y proyectos de colocación laboral directa, tanto para las personas que se incorporan a través de esta línea de trabajo, como para toda la empresa. Más aún, si consideramos los buenos resultados que se obtienen en materia de desempeño y motivación de los trabajadores incluidos, y considerando además, las dificultades y desafíos que se deben enfrentar en conjunto con ellos.

Andrés Möller cerró su participación haciendo una invitación a las empresas a abrir sus puertas a la inclusión y formar parte de este círculo virtuoso y así darnos la oportunidad de emplear a más personas en situación de discapacidad.

ESTADOS UNIDOS

EULEN América colaboró en 2014 con la Universidad de Miami para dar apoyo a la Clínica Móvil Pediátrica de la Escuela de Medicina Miller. Durante ese año, los empleados del Aeropuerto Internacional de Miami donaron generosamente fondos para esta causa y la empresa aportó fondos paralelos a la contribución de los empleados para el beneficio de la clínica.

La misión de la Clínica Móvil Pediátrica es proporcionar atención integral de salud médica y mental junto con asistencia de servicios sociales en comunidades de bajo nivel económico. La clínica proporciona excelente y completa atención médica, educación para la salud, servicios psicológicos y evaluaciones nutricionales de forma gratuita.

Las comunidades en las que la clínica presta servicios son aquellas con el mayor porcentaje de niños que viven en la pobreza y/o probablemente sin seguros médicos. Debido a las condiciones financieras, sociales y las barreras de transporte, muchas de las familias no tienen acceso al cuidado en un consultorio médico. De esta manera, la clínica brinda atención médica directa a casi 3.000 niños por año que están sin seguro de salud ni acceso a servicios médicos privados.

Además, el personal de la Clínica Pediátrica es multicultural y multilingüe, capaz de ayudar a decenas de miles de niños, donde un 13% tienen necesidades médicas complejas y un 20% discapacidades o problemas de desarrollo. Como una unidad móvil de salud, su propósito es efectivamente proporcionar acceso a una atención médica de calidad para ayudar a niños en el sur de Florida desde el nacimiento hasta los 21 años.

El equipo de la Clínica Móvil está asociada con el Departamento de Salud del Condado de Miami-Dade, el Departamento de Salud del Estado de Florida, las escuelas públicas del Condado Miami-Dade, el Departamento de Niños y Familias, la Coalición de Servicios Humanos, así como numerosas iglesias locales y agencias de servicios sociales.

MÉXICO

Durante 2014, EULEN México firmó un convenio para fomentar la inserción laboral con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) y la Secretaría de Seguridad Ciudadana del Estado de Querétaro. El objetivo de este acuerdo es la

incorporación de personal con estudios sin finalizar de primaria y/o secundaria a los servicios de seguridad de la compañía. De esta manera, se permite la incorporación de estas personas a los programas del Instituto para concluir sus estudios. Para ello, se han ajustado los horarios laborales y turnos de las personas inscritas en el programa, a fin de que puedan cumplir con el calendario escolar y finalizar la educación básica obligatoria en el país.

Asimismo, se ha realizado un convenio también con la Secretaría de Seguridad Ciudadana del Estado de Querétaro para la formación de guardias de seguridad, mediante el "Taller Normativo para personal de Seguridad Privada" y el "Taller de Prevención de Conductas anti sociales con enfoque a la seguridad privada". Éstos son impartidos al personal de nuevo ingreso como parte del proceso de capacitación y registro.

En lo que se refiere a las contrataciones de personas en riesgos de exclusión social, cabe destacar los diferentes grupos susceptibles de encontrarse en esta situación y que pueden ser empleados en los productos de Grupo EULEN vigentes en la región del Bajío. Este es el caso de las personas de la tercera edad, con los que se ha logrado la incorporación a los servicios de seguridad de la zona de Querétaro como personal de vigilancia. En coordinación con clientes como Tremec, empresa líder en la fabricación de transmisiones para la industria automotriz, se ha fomentado la contratación del personal de vigilancia que demuestre su experiencia en seguridad, prefiriendo así perfiles con rangos de edad altos, apoyando así la inclusión laboral. Por otro lado, las Madres Cabeza de Familia, ya que el Grupo EULEN, consciente de lo susceptible que es este grupo de sufrir exclusión social, ha fomentado el acceso laboral a este colectivo y/o mujeres en situación de embarazo, cuidando en el caso de madres gestantes la asignación a puestos dentro de los servicios que no representen riesgo alguno para la salud de la madre o el feto. En el caso de las Madres Cabeza de Familia, se apoya en la asignación de turnos y servicios cercanos a su domicilio y con horarios que les permitan llevar a cabo sus funciones dentro del núcleo familiar.

Asimismo, y como parte de un programa de ayuda de obtención de vivienda para los empleados, durante 2014 la compañía ha aportado mensualmente una donación para un fondo de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos del Estado de Veracruz (CROC), que también aportaba la misma cantidad para este fin. Por tanto, se crea este fondo de ayuda para los trabajadores que querían obtener una vivienda y nos les alcanzaba la puntuación para obtenerla por medio de la institución mexicana Infoanvit (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores). De esta manera, este fondo lo aportaba para alcanzar la calificación y obtener la vivienda. Desde el inicio del programa, en dos años aproximadamente, se han visto beneficiados 23 trabajadores, que se le entregaron vivienda en la ciudad de Veracruz y Xalapa, respectivamente.

Por último, y en lo que se refiere a premios cabe destacar la acción que realiza el Grupo EULEN México con sus empleados, entregando internamente un reconocimiento al Colaborador del Año, otorgado al personal administrativo con un desempeño relevante y relativo a ventas, actitud de servicio, proactividad, etc.

Además, y en relación con la Responsabilidad Social Corporativa, la compañía ha recibido el premio que la Comunidad de Cuajimalpa reconoce, por primera vez, al Sector Empresarial por su Compromiso Social en beneficio de la Ciudadanía. Así, Adrián Rubalcava Suárez, Jefe Delegacional, otorgó el galardón de la "Presea Dragón" a EULEN México por el apoyo a los grupos y sectores más vulnerables de la población.

PANAMÁ

El Grupo EULEN en Panamá participó en dos actuaciones. La primera es un acuerdo de contratación de mujeres de escasos recursos que viven en el área del casco antiguo de la ciudad de Panamá, formadas a través de la Fundación Calicanto. Esta entidad es una organización sin fines de lucro que se dedica a proteger el patrimonio arquitectónico y humano del histórico distrito de la ciudad de Panamá, el Casco Antiguo. Fundada en 1997, lideró los esfuerzos para la designación de Patrimonio Histórico al Casco Antiguo de la ciudad de Panamá, por parte de UNESCO.

Asimismo, EULEN Panamá participa en eventos de Responsabilidad Social Corporativa, a través de la Cámara Panameña de Seguridad Privada (CAPASEP), quien desde su posición institucional, busca contribuir al desarrollo de la industria de la seguridad y al perfeccionamiento técnico y profesional de sus miembros, organizando y participando en cursos, conferencias, encuentros, debates, seminarios, congresos y otros eventos vinculados a la seguridad.

De la misma manera, la empresa realiza ferias de apoyo a la comunidad y empleo con la Asociación Club de leones de Panamá en la cual acuden a comunidades desfavorecidas para realizar labor social y empleo; aportaciones y colaboración social a otras instituciones como Asociación Cristiana de Panamá (ACRIPADE) en beneficio de la construcción de nuevo centro educativo; Asociación Nacional contra el Cáncer para el instituto de estudio de cáncer femenino; Parroquia Santa María de los Milagros y Arquidiócesis de Panamá con las que se realiza una colaboración social. También, se realizan campañas dentro del personal de becarios con bajos recursos para la entrega de lentes para mejorar su calidad de trabajo.

Adicional a lo antes mencionados contamos con un acuerdo con la Fundación Morgan de Mujeres Maltratadas, los cuales nos enviar hojas de vidas de candidatas para laborar con nosotros; apoyamos el deporte juvenil en barrios marginados haciendo donaciones para la Liga de Futbol de Calidonia.

PERÚ

La organización busca cada día la oportunidad de generar un impacto positivo en las comunidades donde opera. Inspirados en el espíritu de su fundador David Álvarez, y bajo la conducción de su Gerente General, Luis Enrique Velásquez, EULEN del Perú mantiene la filosofía de compartir el éxito ofreciendo apoyo y desarrollo a sus trabajadores y a las poblaciones de su entorno. Para ello, durante 2014 ha puesto en marcha distintas iniciativas orientadas a estos colectivos.

Inserción laboral para tutores o padres de niños y adolescentes sometidos a explotación infantil

Según estadísticas de país, uno de los problemas sociales que afecta a Perú de manera importante es el trabajo infantil y la mendicidad a la que son sometidos miles de niños y adolescentes. Es por ello que la organización ha suscrito un Convenio de colaboración con el Ministerio de La Mujer y de Poblaciones Vulnerables a través del Programa Nacional Yachay a fin de contribuir con la erradicación de este problema. El objetivo es restituir los derechos fundamentales de niños y adolescentes brindando una oportunidad de trabajo a los padres en los distintos servicios que EULEN del Perú ofrece a sus clientes. En el 90% de los casos estos adultos accedieron por primera vez al mercado laboral peruano de manera formal y paralelamente tuvieron acceso al 100% de los beneficios laborales que establece la legislación peruana. Esto les permitió además incluir a toda su composición familiar al sistema de seguridad social. En total, son 80 familias beneficiadas con este convenio y más de 200 niños alejados de las calles y que hoy han retomado su educación en una entidad estatal.

Fomento de la lectura en niños y adolescentes en edad escolar

Las estadísticas nacionales no son muy alentadoras respecto a los estándares de comprensión lectora de los niños y adolescentes del país. Es este el motivo por el cual EULEN tiene interés en suscribir alianzas que aporten en este sentido. Durante el año 2014, la compañía, en colaboración con la Municipalidad de Lima, realizó actividades orientadas a promover el hábito de la lectura de niños y adolescentes dentro del entorno familiar. Estos eventos consisten en convocatorias de cientos de familias en distintos parques zonales de Lima donde participan educadores, comunicadores y trabajadores sociales escenificando obras literarias de distintos autores latinoamericanos e hispanos. El resultado ha sido que en 2014 fueron beneficiados muchos niños de los cuales el 50% son trabajadores de EULEN y con quienes se trabajó de manera paralela el orgullo de pertenencia hacia la organización.

Programa de inclusión para mujeres víctimas de violencia

Este programa tiene como población objetivo a las trabajadoras de EULEN, víctimas de algún tipo de violencia. Las actividades están dirigidas a sensibilizar a nuestros trabajadores (mujeres y hombres) acerca de la gravedad de ejercer la violencia en cualquier ámbito de sus vidas. Además, comprende la detección y atención de casos de violencia: las víctimas son asesoradas sobre las acciones a seguir en caso de maltrato en el ámbito legal y psicológico, a la vez que el seguimiento es constante hasta la separación del agresor e inicio de la terapia.

Programa de educación básica para trabajadores

Las cifras registradas en la compañía revelan que el 38% de los trabajadores no tuvo acceso o no pudo concluir la educación primaria o secundaria. En respuesta a esta necesidad, a mediados del año 2014, el Grupo EULEN en Perú inició conversaciones con el Ministerio de Educación a través de la Dirección de Programas de Educación Básica Alternativa (DIPEBA) -ente responsable de brindar educación a quienes no han tenido la oportunidad de iniciar o concluir sus estudios básicos- a fin de identificar oportunidades para este colectivo. El contacto final se concertó con el Centro de Educación Básica para Adultos Miguel Grau, logrando a través de un Convenio Interinstitucional la apertura del Periférico EULEN Perú (denominación que recibe la derivación de recursos para dictar clases fuera de las instalaciones del centro educativo).

El impacto de este logro es sumamente positivo no sólo por su objetivo específico de ofrecer educación a los trabajadores y con ello fomentar su desarrollo al interior de la empresa y de su entorno familiar y social, sino porque es el primer convenio suscrito por el Ministerio de Educación con una entidad privada en esta zona geográfica. Es importante además mencionar que los trabajadores recibirán una acreditación oficial emitida por este ministerio en un menor tiempo que el año académico regular (4 meses en vez de 9). Asimismo, los gastos por honorarios de los educadores y material escrito está incluido dentro del presupuesto estatal y otros conceptos son asumidos por EULEN lo cual implica que el trabajador no incurrirá en gastos adicionales en su presupuesto familiar.

En su segunda etapa, este proyecto contemplará la participación de las esposas de los trabajadores, generando así otra herramienta de retención para la masa laboral activa.

PORTUGAL

Un año más, EULEN Portugal fue patrocinador silver en 2014 de la Carrera Solidaria Jumbo (en España Alcampo), cuyos fondos revierten en favor de la Fundação Pão de Açucar, del Grupo Auchan (Alcampo). Esta Fundación, inédita en el sector de la distribución, está orientada a mejorar la calidad de vida de aquellos que están más próximos como compañeros de trabajo, familiares, poniendo a su disposición, siempre que sea posible las estructuras a las comunidades afectadas. Gracias a su red de voluntarios por todo el país, ofrecen su tiempo libre para alcanzar el bien común de la sociedad.

Anexo 1: Índice de contenidos GRI

Application Level
Grupo EULEN

Jul 2015 Service

Índice de contenidos GRI - Nivel de Aplicación B - Guía 3.1

Nivel de aplicación B+			Revisado por	KPMG Asesores S.L.	

PARTE I: Indicadores de Perfil

1. Estrategia y análisis

GRI	Descripción del indicador	Nivel de reporte	Ubicación en la Memoria	Razón de omisión	Explicación de la razón de omisión	Principio del Pacto Mundial	Verificado por KPMG	Alcance de la Verificación
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones en la organización.	Completo	10, 11					
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	Completo	14-17					

2. Perfil de la Organización

GRI	Descripción del indicador	Nivel de reporte	Ubicación en la Memoria	Razón de omisión	Explicación de la razón de omisión	Principio del Pacto Mundial	Verificado por KPMG	Alcance de la Verificación
2.1	Nombre de la organización.	Completo	6					
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	Completo	6					
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.	Completo	7					
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	Completo	6					
2.5	Número de países en los que opera la organización, y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	Completo	6, 9					
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Completo	6					
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, sectores abastecidos, y tipos de clientes / beneficiarios).	Completo	6					
2.8	Dimensión de la organización informante.	Parcial	6,7	No existe	No se ha recogido información relacionada con el número de operaciones y servicios provistos			
2.9	Cambios significantes producidos durante el periodo cubierto en la memoria en cuanto a tamaño, estructura, y propiedad.	Completo	6					
2.10	Premios recibidos durante el periodo de referencia.	Completo	63					

3. Parámetros del Informe

GRI	Descripción del indicador	Nivel de reporte	Ubicación en la Memoria	Razón de omisión	Explicación de la razón de omisión	Principio del Pacto Mundial	Verificado por KPMG	Alcance de la Verificación
3.1	Periodo cubierto (por ejemplo año fiscal/civil) por la información proporcionada.	Completo	8					
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hay).	Completo	8					

3.3	Ciclo presentación del informe (anual, bianual, etc.).	Completo	8					
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	Completo	Interior de contraportada					
3.5	Proceso de definición del contenido del informe.	Parcial	8	No disponible	Actualmente, el Grupo EULEN no dispone de un proceso formal para la determinación y priorización de los asuntos relevantes. Si bien, la compañía ha aplicado criterios de materialidad y relevancia para sus grupos de interés en base a la contribución de la organización a los aspectos que forman parte del desarrollo sostenible y relación con los impactos que produce la empresa en las dimensiones económica, social y ambiental.			
3.6	Cobertura de la memoria (ej., ciudades, divisiones, subsidiarias, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).	Completo	8					
3.7	Indicar la existencia de limitaciones en el alcance o cobertura de la memoria (véase el principio completo para explicación del alcance).	Completo	8					
3.8	Bases para la inclusión de información en el caso de negocios conjuntos, subsidiarias, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	Completo	8					
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluyendo las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y otra información contenida en la memoria. Explicar las decisiones de no aplicar, o apartarse sustancialmente de los Protocolos de Indicadores del GRI.	Completo	8					
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la re expresión de información perteneciente a memorias anteriores, y las razones que han motivado su re expresión. (ej., fusiones)	Completo	8					
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o métidos de valoración aplicados a la memoria.	Completo	8					
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	Completo	70, (Anexo 1: Índice de contenidos GRI)					
3.13	Política y práctica actual en relación a la solicitud de verificación externa de la memoria.	Completo	80, (Anexo 2: Informe de verificación externa)					
4. Gobierno, compromisos, y participación de los Grupos de Interés								
GRI	**Descripción del indicador**	**Nivel de reporte**	**Ubicación en la Memoria**	**Razón de omisión**	**Explicación de la razón de omisión**	**Principio del Pacto Mundial**	**Verificado por KPMG**	**Alcance de la Verificación**
4.1	Estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas específicas, tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	Completo	20					

4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	Completo	20					
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directa unitaria, indicar el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	Completo	20					
4.4	Mecanismo de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	Completo	20					
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos, y ejecutivos (incluyendo los acuerdos por abandono), y el desempeño (incluido su desempeño social y ambiental).	Completo	20					
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	Completo	20					
4.7	Procedimientos de determinación de la capacidad y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	Completo	20					
4.8	Declaración de misión y valores desarrollada internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	Completo	12-13					
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	Completo	20					
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial respecto al desempeño económico, social y medioambiental.	Completo	20					
4.11	Explicación de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principios de precaución.	Completo	18-19					
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	Completo	18, 19, 55-56					
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya y: esté presente en los órganos de gobierno, participe en proyectos o comités, proporciones una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios, tenga consideraciones estratégicas.	Completo	18, 19					
4.14	Relación de grupo de interés que la organización ha incluido.	Completo	8					
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	Completo	8					
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	Completo	8					

4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	Parcial	8	No existe	Actualmente, el Grupo E ULEN no dispone de un proceso formal para la priorización de los asuntos relevantes. La estructura y contenido del informe se elabora internamente y en colaboración con los grupos de interés identificados.			
PARTE II: Descripción de los indicadores sobre el enfoque de gestión (DMAs)								
G3.1 DMAs	**Descripción del indicador**	**Nivel de reporte**	**Ubicación en la Memoria**		**Explicación de la razón de omisión**	**Principio del Pacto Mundial**	**Verificado por KPMG**	**Alcance de la Verificación**
DMA EC	Indicadores de enfoque de gestión. Desempeño económico (EC)							
Aspectos	Desempeño económico	Completo	7, 15-16					
	Presencia en el mercado	Completo	15-16					
	Impacto económico indirecto	Completo	15-16					
DMA EN	Indicadores de enfoque de gestión. Desempeño ambiental (EN)							
Aspectos	Materiales	Completo	15, 57					
	Energía	Completo	15, 57					
	Agua	Completo	15, 57					
	Biodiversidad	No			No aplica			
	Emisiones, efluentes y residuos	Completo	15, 58					
	Productos y servicios	Completo	15, 56					
	Cumplimiento normativo	Completo	15, 58-59					
	Transporte	Completo	15, 57-58					
	General	Completo	15, 59					
DMA LA	Indicadores de enfoque de gestión. Prácticas laborales y ética del trabajo (LA)							
Aspectos	Empleo	Completo	14, 25					
	Relación Empresa/Trabajadores	Completo	14, 27					
	Salud y Seguridad en el trabajo	Completo	14, 33					
	Formación y Educación	Completo	14, 28-30					
	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Completo	14, 25-27					
	Igualdad de remuneration para mujeres y hombres	Completo	14, 26					
DMA HR	Indicadores de enfoque de gestión. Derechos humanos (HR)							
Aspectos	Prácticas de inversión y aprovisionamientos	Completo	26-32					
	No discriminación	Completo	27					
	Libertad de Asociación y Convenios Colectivos	Completo	27					
	Abolición de la Explotación Infantil	Completo	27					
	Prevención del trabajo forzoso y obligatorio	Completo	27					
	Prácticas de Seguridad	Completo	32-35					
	Derechos de los Indígenas	No				No aplica		
	Evaluación	Completo	33, 34					
	Medidas correctivas	Completo	33, 34					
DMA SO	Indicadores de enfoque de gestión. Sociedad (SO)							
Aspectos	Comunidades locales	Completo	14, 43					
	Corrupción	Completo	16					
	Política Pública	Completo	16					
	Comportamiento de Competencia Desleal	Completo	16					
	Cumplimiento normativo	Completo	16					
DMA PR	Indicadores de enfoque de gestión. Responsabilidad sobre producto (PR)							
Aspectos	Salud y Seguridad del Cliente	Completo	37					
	Etiquetado de Productos y Servicios	Completo	61					

	Comunicaciones de Marketing	Completo	70, (Anexo 1: Índice de				
	Privacidad del Cliente	Completo	61				
	Cumplimiento normativo	Completo	13 (Código Ético), 61				
PARTE III: Indicadores de desempeño							
Económico							
GRI	**Descripción del indicador**	**Nivel de reporte**	**Ubicación en la Memoria**		**Principio del Pacto Mundial**	**Verificado por KPMG**	**Alcance de la Verificación**
Desempeño económico							
EC1	Valor económico, directo, generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	Parcial	7, 15, 49, Informe Anual 2014 (Capítulo 1 Grupo EULEN en cifras: datos relevantes)				
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	No					
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficio social.	No					
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	No					
Presencia en el mercado							
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Completo	26 En el presente informe de Responsabilidad Corporativa, se considera únicamente información sobre la política retributiva en España, con previsión de extender este apartado a otras geografías significativas donde el Grupo EULEN desarrolla su actividad. Adicionalmente, los salarios mínimos son establecidos por los convenios colectivos, por lo tanto no existen diferencias entre hombres y mujeres.		1 Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	•	Grupo EULEN en España
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	No					
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	No					
Impactos económicos indirectos							
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	No					
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	No					
Ambiental							
GRI	**Descripción del indicador**	**Nivel de reporte**	**Ubicación en la Memoria**		**Principio del Pacto Mundial**	**Verificado por KPMG**	**Alcance de la Verificación**
Materiales							
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	Completo	57		8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental		
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	No					

EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Completo	58	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	●	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	Completo	57	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	●	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	Completo	57	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental 9 Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	●	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	Completo	56-59	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental 9 Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	●	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	Completo	57	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental 9 Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	●	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán
Agua						
EN8	Captación total de agua por fuentes.	Completo	57	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	●	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Completo	57			
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	No				

Biodiversidad						
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	No				
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	No				
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	No				
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	No				
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la International Union for Conservation of Nature (IUCN) y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	No				
Emisión, vertidos y residuos						
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	Completo	58	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	•	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	Completo	58	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental		
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Completo	56, 58	7 Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente 8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental 9 Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	•	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán
EN19	Emisiones de sustancias reductoras de la capa de ozono, en peso	No				
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire, por tipo y peso	No				
EN21	Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	Parcial	59	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental		
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	Parcial	59	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	•	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán

EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	Parcial	59	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental		
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	Parcial	59	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental		
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	No				
Productos y servicios						
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Completo	56-59	7 Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente 8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental 9 Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	●	Oficinas y sedes del Grupo EULEN España, excepto EULEN Flexiplán
EN27	Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de empaque, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	No				
Cumplimiento normativo						
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Completo	59	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	●	Grupo EULEN en España
Transporte						
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	Parcial	57	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental		
General						
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	Parcial	59 En relación a los costes de remediación, no se ha producido ningún evento en la organización que haya supuesto un desembolso de remediación ambiental	7 Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente 8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental 9 Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	●	Grupo EULEN en España
Social: prácticas laborales y trabajo decente						
	Descripción del indicador	**Nivel de reporte**	**Ubicación en la Memoria**	**Principio del Pacto Mundial**	**Verificado por KPMG**	**Alcance de la Verificación**
Empleo						
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por género	Completo	25			

LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Completo	25	6 Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	•	Personal directo y de estructura del Grupo EULEN en España
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	Completo	31-32			
LA15	Tasas de reincorporación al trabajo y retención después de licencias por maternidad/paternidad, por género.	No				
Relaciones empresa/trabajadores						
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Completo	27 Relación empresa-trabajadores	1 Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. 2 Las entidades deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	•	Personal directo y de estructura del Grupo EULEN en España
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	Completo	27 Relación empresa-trabajadores	2 Las entidades deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva		
Salud y Seguridad en el trabajo						
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	Completo	27, 33	1 Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia		
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género.	Parcial	32, 33	1 Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	•	Personal directo y de estructura del Grupo EULEN en España
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	Completo	32-34	1 Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia		
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Completo	35	1 Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia		
Formación y educación						
LA11	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Completo	28			
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo	Completo	29			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	No				

Diversidad e igualdad de oportunidades						
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Completo	21, 25-27	1 Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia 6 Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	•	Personal directo y de estructura del Grupo EULEN en España
Igualdad de remuneración para mujeres y hombres						
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por actividad principal.	No				
Social: Derechos Humanos						
GRI	**Descripción del indicador**	**Nivel de reporte**	**Ubicación en la Memoria**	**Principio del Pacto Mundial**	**Verificado por KPMG**	**Alcance de la Verificación**
Prácticas de inversión y abastecimiento						
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	No				
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	No				
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	No				
No discriminación						
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	Completo	Tras el análisis de los datos que disponemos a través de los canales de información de gestión normal de la empresa, durante 2014 no se han registrado acciones legales o quejas por las autoridades competentes mediante un proceso formal o "no conformidades" identificadas en las auditorias del sistema relativos a discriminación o trabajo forzado.			
Libertad de asociación y convenios colectivos						
HR5	Operaciones de la empresa y de proveedores significativos identificados en las que el derecho a libertad de asociación y de negociación colectiva puedan correr importantes riesgos, y las medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	No				
Explotación infantil						
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Parcial	27			
Trabajos forzados						
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Parcial	27			

Prácticas de seguridad						
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	No				
Derechos de los indígenas						
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	Completo	Ninguna ya que las actividades de la compañía no son susceptibles de estos riesgos.			
Evaluación						
HR10	Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	Completo	Ninguna ya que las actividades de la compaía no son susceptibles de estos riesgos.			
Medidas correctivas						
HR11	Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.	Completo	Ninguna ya que las actividades de la compaía no son susceptibles de estos riesgos.			
Social: Sociedad						
GRI	**Descripción del indicador**	**Nivel de reporte**	**Ubicación en la Memoria**	**Principio del Pacto Mundial**	**Verificado por KPMG**	**Alcance de la Verificación**
Comunidades locales						
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	Parcial	43-49			
SO9	Operaciones con potencial significativo o con impactos negativos en comunidades locales	No				
SO10	Medidas de prevención y mitigación implementadas en operaciones con potencial significativo o impactos negativos en comunidades locales.	No				
Corrupción						
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	No				
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	No				
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	No				
Política pública						
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	No				
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	No				
Comportamiento de competencia desleal						
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	Completo	A través de los canales de información de gestión de EULEN, durante 2014 no se tiene constancia de que existan acciones legales pendientes o concluidas originadas por causas relacionadas con comportamientos de competencia desleal y violaciones de la legislación sobre prácticas contrarias a la libre competencia y monopolísticas.			

Cumplimiento normativo						
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	Completo	A través de los canales de información de gestión de la compañía, durante 2014 no se tiene constancia de que se hayan impuesto al Grupo EULEN multas y sanciones no monetarias significativas derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.			
Social: Responsibilidad de Producto						
GRI	**Descripción del indicador**	**Nivel de reporte**	**Ubicación en la Memoria**	**Principio del Pacto Mundial**	**Verificado por KPMG**	**Alcance de la Verificación**
Salud y Seguridad del cliente						
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	No	No aplica			
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Completo	37			
Etiquetado de productos y de servicio						
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	Parcial	61 La información se encuentra en "Información requerida sobre productos y servicios"	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental		
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Completo	61	8 Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	●	Grupo EULEN en España
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	Completo	37			
Comunicaciones de marketing						
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	Completo	No se realizan prácticas de este tipo.			
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Completo	Durante 2014 no se tiene constancia de que haya habido incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio que hayan derivado en multa, sanción o amonestación.			
Privacidad del cliente						
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	Completo	61	1 Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	●	Grupo EULEN en España
Cumplimiento normativo						
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	Completo	37			

Anexo 2: Informe de verificación externa

KPMG Asesores S.L.
Edificio Torre Europa
Paseo de la Castellana, 95
28046 Madrid

Informe de Revisión Independiente para la Dirección de EULEN, S.A.

Hemos realizado una revisión de la información no financiera contenida en el Informe de Responsabilidad Corporativa de Grupo EULEN (en adelante EULEN) del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2014 (en adelante, "el Informe"). La información revisada se circunscribe al contenido referenciado en la sección Indicadores de desempeño (Económico, Ambiental y Social) del Anexo 1 "Índice de contenidos GRI" e identificado en la columna "Verificado por KPMG" con el símbolo "●".

La Dirección de EULEN es responsable de la preparación y presentación del Informe de conformidad con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 3.1 (G3.1) según lo detallado en el apartado "Presentación del informe". En dicho apartado se detalla el nivel de aplicación autodeclarado, el cual ha recibido la confirmación de Global Reporting Initiative. La Dirección también es responsable de la información y las afirmaciones contenidas en el mismo; de la determinación de los objetivos de EULEN en lo referente a la selección y presentación de información sobre el desempeño en materia de desarrollo sostenible; y del establecimiento y mantenimiento de los sistemas de control y gestión del desempeño de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es llevar a cabo una revisión limitada y, basado en el trabajo realizado, emitir este informe. Nuestro trabajo ha sido realizado de acuerdo con la Norma ISAE 3000, *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*, emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE). Estas normas exigen que planifiquemos y realicemos nuestro trabajo de forma que obtengamos una seguridad limitada sobre si el informe está exento de errores materiales. Se trata de un trabajo de revisión que se realiza de acuerdo a las normas de independencia para trabajos de aseguramiento de KPMG, así como a los requerimientos del Código Ético del International Ethics Standards Board for Accountants en torno a la integridad, objetividad, confidencialidad y conductas y calificaciones profesionales.

El alcance de los procedimientos de recopilación de evidencias realizados en un trabajo de revisión limitada es inferior al de un trabajo de seguridad razonable y por ello también el nivel de seguridad que se proporciona. El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría.

Nuestro trabajo de revisión limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el Informe, y la aplicación de procedimientos analíticos y otros dirigidos a recopilar evidencias como:

- El análisis de los procesos de recopilación y de control interno de los datos cuantitativos reflejados en el Informe, en cuanto a la fiabilidad de la información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreos.
- La evaluación de la consistencia de la descripción sobre la aplicación de las políticas y la estrategia en materia de sostenibilidad de EULEN.
- La lectura de la información incluida en el Informe para determinar si está en línea con nuestro conocimiento general y experiencia, en relación con el desempeño en sostenibilidad de EULEN.

KPMG Asesores S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

Reg. Mer Madrid, T. 14.972, F. 53, Sec. 8 , H. M -249.480, Inscrip. 1.ª
N.I.F. B-82498650

- Contraste de la información financiera reflejada en el Informe con la incluida en las cuentas anuales de EULEN, auditadas por terceros independientes

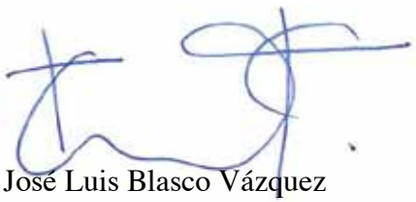
Nuestro equipo multidisciplinar ha incluido especialistas en el desempeño social, ambiental y económico de la empresa.

En base a los procedimientos realizados, descritos anteriormente, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que:

- los datos recogidos en el Informe de Responsabilidad Corporativa de Grupo EULEN del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2014 no hayan sido obtenidos de manera fiable,
- la información no esté presentada de manera adecuada, ni que existan desviaciones ni omisiones significativas,
- el Informe no haya sido preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 3.1 según lo detallado en el apartado "Presentación del informe" del Informe.

En otro documento, proporcionaremos a la Dirección de EULEN un informe interno que contiene todos nuestros hallazgos y áreas de mejora.

KPMG Asesores, S.L.



José Luis Blasco Vázquez

9 de julio de 2015

INFORME 2014
RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

"Este Informe está impreso en papel con certificación FSC (Forest Stewardship Council)".

Más información sobre el Informe RC 2014
Calle Gobelas 25-27
Dpto. de Marketing
916 310 800

GRUPO EULEN

Especialistas a su servicio

902 355 366

www.eulen.com

EULENGRUPO grupo.eulen GrupoEULEN Grupo EULEN