

# EUROFIRMS FUNDACIÓ PRIVADA

## Balanç Social

---

31 DE DESEMBRE DEL 2023



# DIRECTORI

---

## EUROFIRMS FUNDACIÓ PRIVADA

C/Plà de L'Estany, 17

17244 - Girona

C/Bravo Murillo, 377

28020 - Madrid

C/PASEO DE LOS FUEROS, 5 ENT H

20005 - Donosti

Avda. José Malhoa, nº 16 - 4º andar B1, Edifício Europa

1070-062 Lisboa

<b>INFORMACIÓ I CONTACTE</b>	info@fundacioneurofirms.org
<b>ADMINISTRACIÓ</b>	administracion@fundacioneurofirms.org
<b>PORTUGAL</b>	fundacaoportugal@eurofirms.com

# MISSIÓ DE LA FUNDACIÓ

---

Vàrem néixer a Catalunya el 2007 fruit del **compromís social** d'**Eurofirms Group**. Des de llavors, fomentem la integració laboral de les persones amb discapacitat i creem entorns que les inclouen plenament.

## Missió

El nostre repte és **integrar socialment i laboralment persones amb discapacitat** alhora que ajudem les organitzacions a crear entorns inclusius que aprofitin tot el valor de la diversitat.

## Visió

Volem ser **facilitadors/es d'una societat més justa i equitativa**, on les capacitats se situïn per sobre de qualsevol limitació i qualsevol persona tingui accés a desenvolupar-se professional i personalment.

## Valors

Treballem guiats/ades pels valors que sempre ens han definit: **transparència**, treballem de forma honesta i clara; **responsabilitat**, ens comprometem amb la feina ben feta; **respecte**, fomentant un bon ambient d'equip.

# ACTIVITATS I PROJECTES

---

EUROFIRMS FOUNDATION es va establir com a Fundació Privada a Espanya el 10 de juliol de 2007, amb una durada indefinida.

El propòsit de la fundació és fomentar la integració econòmica i social de les persones amb discapacitat, ja sigui de manera individual o mitjançant organitzacions sense ànim de lucre que comparteixin aquest mateix objectiu.

Les finalitats de la Fundació són:

- \* Promoure l'accés de les persones amb discapacitat al mercat de treball amb garanties plenes d'accessibilitat i d'igualtat de condicions.
- \* Fomentar la formació permanent i de qualitat del col·lectiu objecte de la Fundació per tal d'assolir la seva màxima competitivitat al mercat de treball.
- \* Donar suport a les empreses, entitats i institucions actuant com a intermediari laboral per tal de cobrir les seves ofertes de treball amb els candidats idonis complint l'objecte de la Fundació.
- \* Informar i assessorar sobre els beneficis econòmics, fiscals i de valor afegit que comporta la incorporació de les persones amb discapacitat a la seva organització, així com les possibles mesures alternatives a la contractació.
- \* Donar suport a les organitzacions en tot el procés d'incorporació d'una persona amb discapacitat a la plantilla: tràmits documentals, adaptació de l'entorn de treball, cerca de les solucions tècniques i tecnològiques necessàries per a cada persona.
- \* Promoure i difondre la cultura de la igualtat a través de l'organització i la participació en publicacions, jornades, fòrums i congressos.
- \* Col·laborar en projectes de recerca i desenvolupament, així com en la difusió posterior dels resultats, relacionats amb l'acomodació dels entorns i de les eines de treball a les necessitats de les persones amb discapacitat.

- \* Impulsar i col·laborar en accions encaminades a millorar la qualitat de vida de col·lectius en situació de risc d'exclusió.
- \* Realitzar col·laboracions, patrocinis o activitats tendents a la difusió pública de la imatge de la Fundació, sempre amb l'objectiu final de la integració i normalització de la discapacitat.

Per assolir els seus objectius fundacionals, la Fundació exerceix activitats determinades pel Patronat tant de manera directa com en col·laboració amb altres organitzacions, institucions o individus, complint amb les regulacions aplicables a les fundacions.

En particular, per assolir la seva finalitat fundacional, la Fundació duu a terme activitats que es detallen a continuació, sense que la llista sigui limitativa:

- \* Gestió de les ofertes laborals derivades d'empreses mercantils i realització de processos de selecció de personal amb l'objectiu de trobar els candidats/es amb Certificat de discapacitat idonis.
- \* Realització d'entrevistes personals a les persones amb Certificat de Discapacitat que busquen feina o una millora laboral, amb la finalitat de valorar les seves competències i la seva experiència laboral per poder realitzar un assessorament personalitzat i un acompanyament en el seu itinerari laboral.
- \* Assessorament a les empreses mercantils en el compliment de la Llei General dels Drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (RDL 1/2013, de 29 de novembre), o normativa que la substitueixi en els casos que calgui, suport en la tramitació de la Declaració d'Excepcionalitat i informació sobre les Mesures Alternatives a la contractació de persones amb discapacitat, i/o la prestació de serveis dins aquests conceptes.
- \* Realització de tallers de sensibilització adreçats a empreses mercantils i institucions per promoure la cultura de la igualtat. Disseny i execució d'accions orientades a facilitar i promoure la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

## Subvencions Públiques:

ORGANISME	PROJECTE
<b>MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030</b>	Programa Evolution Bootcamp Inclusivo
<b>INSTITUT CATALA DE LES DONES (ICD)</b>	Repte 8M

El Ministeri d'Afers Socials i Agenda 2030 d'Espanya ens ha atorgat una subvenció: Subvencions 0,7 a activitats d'interès social 2023, per import de 27.228,21€ que ens va entrar el 22/12/2023. Aquesta subvenció s'executarà l'any 2024, amb l'objectiu de formar 8 persones amb discapacitat en desenvolupament web full stack.

L'Institut Català de les Dones (ICD) ens ha atorgat una subvenció: “subvencions per a la finançament a entitats privades sense afany de lucre, per a la realització de projectes i activitats per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes”, per import de 3.679,78€ dels quals ens van entrar 3.504,55€ el 06/02/2023. Aquesta subvenció ha estat d'execució en el període 01/01/22 – 30/06/23, treballant amb un total de 18 dones amb discapacitat de la província de Barcelona. L'objectiu que ens havíem establert és aconseguir un 50% d'insercions laborals, i a la data de tancament de programa hem aconseguit un total del 55,55% de les insercions de les dones participants, és a dir, s'han integrat amb contracte laboral 10 dones.

# ACORDS DE COL·LABORACIÓ

Totes les entitats amb què la Fundació ha signat un Conveni de col·laboració són entitats sense ànim de lucre i tenen objectius fundacionals afins. La finalitat principal de tots els convenis és la integració laboral de persones amb discapacitat, a través de la derivació d'usuaris/es amb Certificat de Discapacitat (amb grau igual o superior al 33 %) que no treballen i estan a la recerca de feina o busquen una millora laboral.

Durant el 2023 vàrem firmar un total de 11 Convenis de Col·laboració amb entitats:

ENTITAT	ÀMBIT GEOGRÀFIC D'ACTUACIÓ
CECAP	TOLEDO
ASPERCAN	CANARIAS
ANILIA	ALICANTE
DOWN TOLEDO	TOLEDO
FAD JUVENTUD	NACIONAL
SANT JOAN DE DÉU SERVEIS SOCIALS	BARCELONA
COCEMFE NAVARRA Y ESTATAL	PAMPLONA
APADIS	MADRID
FUNDACIÓN JUNA IGNACIO MUÑOZ BASTIDE	MADRID
FUNDACIÓN ASPAS	PALMA DE MALLORCA
FUNDACIÓ FRIENDS	BARCELONA

Durant l'exercici 2023 ens hem donat d'alta a la Coordinadora Catalana de Fundacions de Catalunya (CCF) i també a l'Associació Espanyola de Fundacions (AEF) amb l'objectiu de treballar juntament amb altres entitats a favor del compliment dels nostres objectius fundacionals i a favor de la transparència de la nostra entitat.

# PERSONES USUÀRIES I COL·LECTIUS BENEFICIARIS

---

La Fundació té un ferm compromís amb la integració laboral de persones amb discapacitat. Per aconseguir-ho, implementem diverses iniciatives que inclouen capacitació, assessorament, intermediació i conscienciació, destinades tant a les persones amb discapacitat com a les empreses i associacions. D'aquesta manera, proporcionem un servei integral i adaptat per donar suport a les persones amb discapacitat en la cerca d'oportunitats laborals adequades a les seves capacitats i gustos.

Durant l'exercici 2023, la Fundació ha aconseguit la inserció laboral d'un total de 1.915 persones amb Certificat de Discapacitat (amb grau igual o superior al 33%), fet que significa un augment del 25,5% respecte a l'any 2022.

Des de la seva creació, la Fundació ha aconseguit la integració laboral de 9.447 persones amb discapacitat a més de 1.100 empreses del territori nacional.

## PROGRAMES 2023:

### \* Repte 8M

**Objectiu:** El programa de Beques Repte 8M té com a objectiu la incorporació laboral de dones amb discapacitat. Per aconseguir-ho, us oferim un itinerari d'acompanyament, on podreu accedir a accions d'orientació laboral, formatives, d'apoderament i d'intermediació laboral.

**Dates de realització:** programa permanent tot l'any.

**Persones impactades:** 195 dones.

**Col·laboradors participants:** 51 voluntaris/es.

**Taxa d'ocupabilitat:** 86%.



## \* Bootcamps Desenvolupament Web

**Proposta de valor a candidats/es:** Integració de persones amb discapacitat al sector IT; un sector en auge, que ofereix grans oportunitats laborals.

**Proposta de valor a empresa:** Captar persones amb discapacitat i amb talent IT. Alhora, ajudem les organitzacions a complir amb la LGD convertint-la en una oportunitat.

**Dates de realització:** 2 convocatòries anuals el 2023 (maig i setembre).

**Persones impactades:** 33 alumnes.

**Col·laboradors participants:** 20 voluntaris/es.

**Ràtio de dones:** 33%.

## \* Programa Iquals

**Objectiu:** A tota organització pot existir la discapacitat oculta. Assessorem als equips sobre els beneficis d'obtenir el Certificat de Discapacitat i acompanyem, de manera confidencial i personalitzada, a les persones que el vulguin tramitar. Amb els afloraments ajudem a fer que l'empresa pugui augmentar la seva quota de compliment de la LGD.

**Dates de realització:** programa permanent, tot l'any.

**Persones impactades (assessorades):** 605 persones, de les quals 483 van ser treballadors/es de les empreses i la resta familiars de 1er grau.

37 programes oberts.

## INICIATIVES O EVENTS DE SENSIBILITZACIÓ 2023:

### \* El Suquet de Dones

**Objectiu:** Trobada solidària, realitzada a Lloret de Mar (Girona), que neix amb la voluntat d'unir dones amb perfils i trajectòries professionals molt diverses, però amb un punt en comú: la voluntat de connectar i crear una xarxa d'aliances que ajudin altres dones a assolir els seus projectes i objectius.

**Data de realització:** 25 de març 2023.

**Participants:** 330 dones líders al món empresarial.

### \* Mes europeu de la diversitat – Líders per la inclusió

**Objectiu:** sumar esforços i inspirar altres a convertir-se en líders inclusius. Una oportunitat perquè la teva organització es posi i es fomenti la diversitat i la inclusió. Potencia una cultura inclusiva entre el teu equip participant a:

**Fòrum d'experts:** conèixer les tendències sobre diversitat i inclusió a través de persones capdavanteres en aquest àmbit.

**Accions de sensibilització:** tallers amb persones amb discapacitat, formacions (El futur és inclusiu i lideratge inclusiu) i xerrades de sensibilització (Stand Up Comedy i xerrada sobre neurodiversitat).

**Dates de realització:** l'esdeveniment va tenir lloc el 17 de maig. Llancem la comunicació des del 3 de maig fins al 18 de maig.

**Persones impactades:** Van participar 85 empreses presencial + 358 en línia.

**Espai:** Palau de la Música Catalana

**Ponents:** Cristina Cabañas, Presidenta de Guitart Hotels  
Benjamin Ramirez, Head of Culture, Change & Diversity a SEAT  
Raquel Díaz, Directora de RSC a TMB

Maria José Vos, Talent Strategy Lead a Iberia Accenture  
Fidel Mallo, People Leader a Eurofirms Group  
Stefi Batlle, CEO de Bàsquet Girona

### ✧ Diàlegs per la inclusió - Salut mental

**Objectiu:** és una taula rodona en línia amb la qual aprendre i sensibilitzar el teu equip sobre com construir entorns laborals saludables i inclusius. És fonamental que brindem el suport adequat i garantim espais laborals inclusius i saludables per a totes les persones, sense importar-ne la condició. Un espai dedicat a tot el personal de l'empresa.

**Context:** El 35% dels treballadors i treballadores a tot el món experimenta estrès laboral crònic. Hi ha una reducció del 41% en la productivitat laboral en comparació amb les persones treballadores que no experimenten estrès.

**Dates de realització:** l'esdeveniment va tenir lloc el 5 d'octubre. Llancem la comunicació el 21 de juliol.

**Persones impactades:** Hi van participar 256 empreses.

#### **Col·laboradors participants:**

Pablo Tovar, Psicòleg amb discapacitat física.

Bàrbara López, professional de Comunicació a AMAFE (Associació Espanyola de Suport en Psicosis).

Javier Corral, Head of Talent Recruitment, Assessor digital, Consultor de Marca Personal i LinkedIn i Professor a Escoles de Negocis.

Sara Sonder, Cantautora, Actriu de doblatge/musicals i Locutora d'audiollibres.

## CAMPANYES 2023:

### ✧ Campanya 3D

**Objectiu:** En el marc del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, és una oportunitat per canviar perspectives i deixar enrere els prejudicis en conèixer algú amb discapacitat per primera vegada. "Canviem l'enfocament" és una crida a l'acció per aturar-nos i prendre consciència dels nostres biaixos cap a les persones amb discapacitat en el nostre entorn.

**Dates de realització:** per commemorar la Setmana de la Discapacitat, del 27 de novembre al 3 de desembre (Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat). És atemporal, més enllà del 3 de desembre, la seguim difonent a través d'espais de publicitat cedits.

**Empreses:** Hi van participar 151 empreses.

**Persones impactades:**

**Col·laboradors participants:**

Publicitat exterior: 19 mitjans col·laboradors

Tv i ràdio: 7 mitjans col·laboradors

Publicitat en premsa escrita/digital: 6 mitjans col·laboradors

Periodístic (notes de premsa): més de 31 articles publicats.

Xarxes socials: 9 influencers col·laboradors: Alex Roca, Maria Montoya, Claudia Prades, Sara Codina, Adrián Sanchez, Jan Millastre, Javier Corral, Marisa Martinez, Aline Bravo.

# ACTIVITAT ECONÒMICA

## MODEL D'INGRESSOS:

<b>EUROFIRMS FUNDACIO PRIVADA</b>	
<b>Conceptes (imports en euros)</b>	<b>Imports</b>
Prestacions de serveis	361.346,93
Ingressos rebuts amb caràcter periòdic	
Ingressos de promocions, patrocinadors i col·laboracions	
Subvencions oficials a les activitats	
Donacions i altres ingressos per a activitats	2.078.062,31
Altres subvencions, donacions i llegats incorporats al resultat de l'exercici	
Treballs realitzats per l'entitat per al seu actiu	
Ingressos per arrendaments	
Ingressos per serveis al personal	
Ingressos accessoris i altres de gestió corrent	
Subvencions, donacions i llegats traspasats al resultat de l'exercici	
Ingressos financers	23.149,75
Variació de valor raonable en instruments financers	
Diferències de canvis	
Deteriorament de béns destinats a les activitats, primeres matèries i altres aprovisionaments (reversions)	
Deterioraments i pèrdues (reversions)	
Resultats per alienacions i altres	
Altres resultats	
Variació d'existències de productes acabats i en curs de fabricació	
Reintegrament d'ajuts i assignacions	
Excés de provisions	
<b>Ingressos (1)</b>	<b>2.462.558,99</b>
Resultat positiu obtingut amb l'alienació o gravamen dels béns que es reinverteixen en l'adquisició o el millorament d'altres béns (2.1)	0
-	
-	
Subvencions, donacions i llegats no reintegrables amb finalitat específica, traspasats al resultat de l'exercici (2.2)	0
-	

-	
Subvencions, donacions i llegats no reintegrables, de caracter monetari i sense finalitat específica, destinats a incrementar la dotació (2.3)	0
-	
-	
<b>Ajustos extracomptables negatius (resten a l'import) (3)=(<math>\Sigma</math>2)</b>	<b>0</b>
Ajust positiu comptabilitzat en el patrimoni net per canvis de criteris comptables o correcció d'errades (4)	0
-	
-	
<b>Ajustos extracomptables positius (sumen a l'import) (5)=(4)</b>	<b>0</b>
<b>Ingressos ajustats (6)=(1-3+5)</b>	<b>2.462.558,99</b>

# PERSONES

## PERSONES DEL L'ORGANITZACIÓ

Business Developer	11
Business Development Leader	2
Diversity & Inclusion Consultant	4
Diversity and Inclusion Leader	1
Foundation Leader	1
Marketing & Communication Leader Foundation	1
Marketing & Communication Specialist Foundation	2
Office Support	2
Program Consultant	5
Program Leader	1
Program Team Leader	3
Project Consultant	8
Project Leader	3
Recruiter	2
Regional Leader	1
Selection Consultant Foundation	13
Selection Leader Foundation	1
Selection Officer Foundation	2
<b>Total general</b>	<b>63</b>

# IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DIVERSITAT

---

Eurofirms Foundation disposa de Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de l'aprovat i registrat pel Grup, i la igualtat és una part intrínseca de la nostra manera de pensar i actuar.

Aquest pla d'igualtat s'aplica a totes les empreses i centres d'Eurofirms Group al territori espanyol i a la totalitat del seu equip, així com a tots aquells que es creïn en un futur.

Vegeu Pla d'igualtat: [www.eurofirmsgroup.com/plan-de-igualdad](http://www.eurofirmsgroup.com/plan-de-igualdad)

Des del seu registre el gener del 2021, el nostre propòsit en aquests anys ha estat el desenvolupament d'aquest pla per convertir-nos en un referent al mercat de la gestió de persones. Hem treballat per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com promoure un espai de treball on no hi hagués cap mena de discriminació per raó de sexe.

Per això totes les persones que formen part d'Eurofirms Foundation reafirmen el seu compromís i es comprometen a vetllar per l'aplicació d'aquest principi en el seu àmbit laboral propi com a agents de canvi als nostres clients, proveïdors i tots aquells grups d'interès.

Per això hem treballat en les accions resultants de l'anàlisi tant objectiu com subjectiu de tots els àmbits d'actuació sense excepció:

- \* Procés de selecció i contractació
- \* Classificació professional
- \* Formació
- \* Condicions de treball
- \* Promoció professional
- \* Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- \* Infrarrepresentació femenina



- \* Retribucions
- \* Prevenció d'assetjament sexual i per raons de sexe
- \* Llenguatge no sexista i discriminatori

## COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA, SEGONS SEXE

Homes	Dones	Total
11	52	63
17,46%	82,54%	100%

## COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA, SEGONS EDAT

<30	30-44	>45	Total
10	39	14	63
15,87%	61,90%	22,23%	100%

## CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

L'actual model de gestió del temps i corresponsabilitat desenvolupat a Eurofirms Foundation permet un equilibri entre la vida laboral, personal i familiar ja que es fomenta l'autoresponsabilitat de les persones treballadores.

Al pla d'igualtat registrat el 2012 no es van identificar situacions diferencials segons sexe en l'ús de permisos i flexibilitat horari entre les persones treballadores.

S'han millorat les mesures de conciliació i flexibilitat horària permetent un dia mínim de teletreball, entrada flexible des de les 8h fins a les 10h i eixida de 17h a 18h, a més d'una tarda lliure a la setmana. Aquestes mesures permeten adaptacions horàries sense necessitat d'acudir a la reducció horària per poder gestionar de manera òptima la conciliació familiar.

La cultura de la fundació respectar els horaris establerts en la mesura que sigui possible per minimitzar l'afecte sobre la vida no laboral de les persones. Es va establir un horari de connexió des del nostre departament de sistemes, que no ens permet connectar-nos fora de les 8h a 20h ni els caps de setmana.

Posteriorment, es va crear un protocol de desconnexió digital que recull aquestes mesures.

Tot i això, seguirem treballant per acompanyar les persones de l'organització en la seva evolució personal i assessorar-los per acollir-se a les mesures de conciliació, siguin homes o dones, segons els objectius del pla.

## PERSONAL AMB CONTRACTE INDEFINIT, SEGONS SEXE

A la Fundació sempre ha existit una política contractual orientada a prioritzar contractes de llarga durada a temporals. I trobem una inexistència de discriminació a la tipologia de contractes en homes i dones, ja que s'ofereixen les mateixes condicions laborals.

<b>Home</b>	<b>11</b>
Indefinit	10
Temporal	1
<b>Dona</b>	<b>52</b>
Indefinit	42
Temporal	10
<b>Total general</b>	<b>63</b>

## TASSA DE ROTACIÓ, SEGONS SEXE

Amb un model de gestió del talent basat en competències, les persones candidates s'avaluen estrictament sobre la base del seu compliment.

Les vacants són publicades sempre amb llenguatge inclusiu i especificant les competències necessàries per al desenvolupament de la funció.

Avaluant l'històric de contractacions, si bé la incorporació de talent ha estat de més presència femenina, sí que s'ha retallat la distància, amb una tendència a favor d'una paritat més gran, tot i ser un sector altament feminitzat.

Hi ha una política de selecció orientada a incorporar indiferentment homes o dones sense fer diferències en les condicions inicials entre homes i dones. Tot i

així, hem promogut la contractació d'home o dones en aquells llocs que estiguessin infrarepresentats.

Des de l'àrea People es treballa amb una política contractual orientada a oferir estabilitat al personal d'estructura mitjançant contractes de llarga durada.

La Fundació ha experimentat una rotació elevada del personal, que puja al 32% l'any 2023, repartit en el 87% en dones i el 13% en homes, d'una plantilla on el 90% són dones. Aquest fet es deu principalment a les condicions del mercat laboral i a les oportunitats de desenvolupament professional que s'ofereixen a altres sectors o entitats.

Això no obstant, la Fundació és conscient de la necessitat de fomentar la igualtat i la conciliació entre el seu personal, així com d'oferir accions formatives i de mentoria que potenciïn el talent i el coneixement de les seves treballadores i treballadors. La rotació, lluny de ser un problema, representa una oportunitat per renovar i diversificar el capital humà de l'entitat, i per millorar l'exercici i la qualitat dels serveis que presta.

## ENQUESTES DE CLIMA LABORAL

A la Fundació, igual que al Grup, hi ha una enquesta anual on s'avalua de forma anònima el clima laboral de les persones treballadores, la seva opinió del lideratge a què estan subjectes/des, sobre l'organització i la Direcció, així com els diferents departaments interns que els donen servei.

Els resultats d'aquesta enquesta són explicats a tota la plantilla en una intervenció en directe per part de Direcció.

Mensualment hi ha una altra enquesta de format més senzill i ràpid que avalua com et sents en el teu dia a dia a Eurofirms Group.

## IGUALTAT RETRIBUTIVA

L'avaluació de la política retributiva per part de la comissió va determinar de manera genèrica la inexistència de cap discriminació per raó de sexe o qualsevol altre tipus.

La política salarial està clarament identificada per lloc de treball d'acord amb la valoració interna que l'empresa fa sobre aquest, i d'acord amb el pla de carrera que la persona desenvolupi internament.

Així mateix, la comissió ha estat avaluant en cadascuna de les dues reunions anuals l'estat de la bretxa salarial i si bé ha anat fluctuant, i de vegades és inferior a la mitjana nacional, encara hi ha un àmbit de millora substancial en aquest camp. Per això s'ha incorporat com a proposta de millora a la nostra recent creada àrea de Diversitat i inclusió per fer un seguiment i una anàlisi detallada en el temps per intentar reduir-lo.

## DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Eurofirms Group i per consegüent Eurofirms Foundation ha desenvolupat i implantat Eurofirms University, un espai interactiu on posem a la disposició de la plantilla un catàleg de cursos per créixer personalment i professionalment. Estem creant itineraris formatius de cada lloc on les persones troben formació operacional i cursos que potencien i complementen les seves habilitats i competències.

La posada en marxa de l'Eurofirms University ha millorat les hores de formació en matèria d'igualtat, com, per exemple, incloem a l'on-boarding formació sobre el pla d'igualtat, els diferents protocols d'assetjament, bones pràctiques en la contractació i tracte adequat a persones amb discapacitat

No s'observen diferències substancials per sexes en el desenvolupament de les accions formatives, la tendència de les quals és la mateixa d'acord amb la presència percentual de plantilla per sexe.

A continuació, es detallen les hores de formació invertides durant el 2023:

Nombre total hores de formació al 2023	
Posició	Hores Formació
<b>Business Developer</b>	100,27
<b>Business Development Leader</b>	23,00
<b>Diversity &amp; Inclusion Consultant</b>	41,82
<b>Marketing &amp; Communication Specialist Foundation</b>	53,90
<b>Office Support</b>	7,33
<b>Project Consultant</b>	115,93
<b>Project Leader</b>	10,20
<b>Regional Leader</b>	4,00
<b>Selection Consultant Foundation</b>	186,32
<b>Selection Leader Foundation</b>	23,50
<b>Selection Officer Foundation</b>	20,50
<b>Total general</b>	<b>586,77</b>

El 86,53% del personal de la Fundació que va rebre formació l'any 2023.

# SALUT, SEGURETAT I BENESTAR DEL PERSONAL

---

## MESURES PER LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I FOMENT DEL BENESTAR DEL PERSONAL

La implantació d'una política de prevenció eficaç només és efectiva a través d'una bona planificació. La finalitat de la planificació és la d'implantar totes aquelles accions que comportin el control i seguiment dels riscos laborals amb processos establerts. La Planificació de la Prevenció contempla tots els requisits del Sistema de Gestió, es manté documentada i considerarà les activitats següents:

- \* Descripció de cada lloc de treball, amb el component avaluat dels riscos laborals.
- \* Compliment de les normes reglamentàries de prevenció, així com la legislació vigent.
- \* Avaluació de tots els llocs de treball, així com de les seues instal·lacions i dependències.
- \* Preparació de procediments de seguretat.
- \* Incorporació de dissenys de seguretat als diferents processos de l'organització.
- \* Identificació dels recursos necessaris, tant humans com a tècnics per la millora contínua de la Prevenció.
- \* Planificació de les activitats de millora sobre la base de les No Conformitats del sistema registrades.
- \* Elaboració d'un pla de prevenció per part del Servei de Prevenció de l'empresa.

La llei de Prevenció de Riscos Laborals, segons estableix l'article 30, preveu diferents modalitats d'organització de la prevenció; en el cas del Servei de Prevenció d'Eurofirms i sobretot considerant la necessitat d'una gestió pròpia i eficaç, ha optat per constituir un Servei de Prevenció propi; el qual assumeix les modalitats de Seguretat en el Treball, Ergonomia i Psicosociologia Aplicades i

Higiene com a pròpies i concerta amb el Servei de Prevenció de MC Mutual, mútua amb la qual està concertada la gestió de la Vigilància de la Salut.

Amb data 01/01/2010 s'amplia la cobertura de la Vigilància de la Salut amb la incorporació del servei de prevenció Prevemont.

## FORMACIÓ EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La comunicació, la consulta i la participació en la prevenció té per objecte establir les pautes de comunicació tant interna com externa, així com l'establiment dels mecanismes d'actuació, perquè qualsevol treballador faci consultes i participi en la Prevenció de Riscos Laborals i en la seva gestió a EUROFIRMS. La responsabilitat última de la comunicació consulta i participació dels treballadors recau sobre la Direcció de l'empresa i el Coordinador del Sistema és responsable de la seva execució, control i seguiment.

En matèria de formació, a l'onboarding de la persona que incorpora a la fundació es realitza una píndola formativa sobre els riscos laborals associats al seu lloc de treball amb la seva posterior avaluació. També hi ha altres formacions periòdiques més orientades a Ergonomia que és obligatòria per a tota la plantilla. Els objectius d'aquesta formació és conèixer els conceptes bàsics sobre ergonomia al lloc de treball i identificar els estiraments que funcionen per no tenir dolors musculars. Tot això es fa sense cap discriminació per raó de sexe.

# COMUNICACIÓ INTERNA

---

A Eurofirms Group comptem amb diversos canals de comunicació interna a través dels quals arribem a totes i cadascuna de les persones de l'equip.

Comptem amb:

- \* Xarxa social corporativa, Happydonia. Un espai bidireccional on compartir notícies corporatives i d'interès, promocions, enquestes de clima, accions concretes relacionades amb dies assenyalats, així com concursos. A més, Eurofirms Foundation disposa d'un canal exclusiu on compartir contingut amb l'equip directe.
- \* Intranet, com a dipòsit d'informació, manuals i procediments.
- \* Hello! Mensuals. Espais de comunicació, en directe i globals, on compartim novetats i informació rellevant per al grup.
- \* E-mailing. Comunicacions molt específiques i directes a persones de l'equip.
- \* Newsletter trimestrals. Des de Foundation s'elabora una Newsletter trimestral que es comparteix amb totes les persones del grup on es destaquen aspectes rellevants, projectes i temàtiques dedicades a diversitat i inclusió.
- \* Push de Teams. Comunicacions molt específiques i unidireccionals.

## MECANISMES I/O PROCEDIMENTS DE GESTIÓ DE CONFLICTES INTERNS

S'ha creat en Grup una àrea de comunicació interna la funció de la qual, entre d'altres, és tenir cura del contingut i la forma del que es comunica, d'acord sempre amb els valors de l'empresa. Això no permet garantir que tota comunicació que es realitza interna i externament compleix els requisits d'una comunicació no sexista.

Hem habilitat espais per treballar i sensibilitzar sobre la comunicació no sexista i el tracte adequat o espai de diàlegs sobre testimonis femenins.



S'han actualitzat els protocols d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a més a més del protocol d'assetjament laboral, com hem comentat anteriorment formant la totalitat de la plantilla.

La inexistència de denúncies durant aquests anys no ha fet necessària la posada en funcionament del protocol.

S'ha creat el canal ètic com a instrument que permet tant al personal intern de la Fundació, com a tercers (proveïdors, clients, col·laboradors, etc.), posar en coneixement de la Fundació qualsevol situació d'incompliment legislatiu, del Codi de Conducta o altres normes/procediments interns, mitjançant la comunicació de possibles situacions de risc o d'incompliment ètic o normatiu. A través d'aquest canal es poden denunciar qualsevol situació d'assetjament laboral, sexual o per raó de gènere; una empresa externa és l'encarregada de la gestió inicial.

Igualment hi ha una política de transparència a la companyia que permet a la plantilla dirigir-te a la seva persona referent de People per comentar qualsevol situació o conflicte que existeixi amb el seu líder o companys/es.

# VOLUNTARIAT

---

## PERSONES VOLUNTÀRIES

El nombre total de persones voluntàries supera els 7.000, cosa que inclou les persones beneficiàries amb discapacitat involucrades en els projectes.

Àmbits i activitats en què han participat persones voluntàries.

### Medioambientals

- \* Escape room inclusiu online sensibilitzant sobre les conseqüències del canvi climàtic.
- \* Manteniment de reforestació inclusiu.
- \* Construcció inclusiva de caixes per a insectes amb l'objectiu de contribuir a la biodiversitat del territori.
- \* Disseny i cura dels horts urbans inclusius.
- \* Neteja inclusiva d'entorns naturals.
- \* Taller inclusiu de portar retrats amb material reciclat.
- \* Taller de sabons amb ingredients naturals.

### Culturals

- \* Taller inclusiu de roses, imants, cup cakes i punts de llibre amb simbologia de la festivitat de Sant Jordi.
- \* Taller inclusiu de guarniments de Nadal.
- \* Taller inclusiu de veles aromàtiques amb motiu del Dia Internacional de la Dona.
- \* Gòspel inclusiu.
- \* Grafiti inclusiu per la diversitat.

### Esportius

- \* Voluntariat pàdel inclusiu.

### Educatius

- \* Escape room presencial inclusiu.

- \* Dinàmiques per aprendre paraules bàsiques en anglès a persones amb discapacitat intel·lectual.

## FORMACIÓ DEL VOLUNTARIAT

Iniciatives orientades a comprendre els trets distintius de les persones amb discapacitat intel·lectual, la comunicació efectiva amb elles, com interactuar de manera apropiada i com abordar possibles situacions d'emergència que sorgeixin durant el contacte.

Total d'hores de formació impartides a voluntaris: més de 11 hores.

## COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL VOLUNTARIAT

Les persones voluntàries trien les activitats que els interessin, reben formació específica, fan seguiment i avaluació de la seva experiència i reben reconeixement.

## CANALS DE COMUNICACIÓ AMB PERSONES VOLUNTÀRIES

La Fundació comunica amb les persones voluntàries per la intranet del grup Eurofirms, el butlletí mensual de voluntariat, les xarxes socials de la Fundació i les trobades virtuals o presencials.

## CAMPANYES DE CAPTACIÓ DE PERSONES VOLUNTÀRIES

La Fundació realitza campanyes de captació de persones voluntàries, adreçades al personal del grup Eurofirms i al públic en general, basades en la difusió de materials promocionals, l'organització d'activitats de sensibilització i la participació a fires i jornades.

# BON GOVERN I BONES PRÀCTIQUES DE GESTIÓ

---

EUROFIRMS FUNDACIO PRIVADA és una Fundació Privada, una entitat sense ànim de lucre, inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya l'any 2007, i amb el número d'inscripció 2380.

L'equip de persones que integrem EUROFIRMS FOUNDATION estem compromesos amb el compliment de la normativa aplicable i la millora contínua de les nostres actuacions, i compartim uns valors que traslladem a la nostra activitat diària: Transparència, Responsabilitat i Respecte.

Perquè aquests tres valors conformin la base de tota la nostra gestió, EUROFIRMS FOUNDATION adquireix un compromís ètic que va més enllà de compliment normatiu, conformant els trets inherents a la nostra "personalitat", de manera que el compliment del present Codi de Bon Govern i Bones Pràctiques de Gestió i resta de documentació complementària sigui observada en tots els àmbits de la nostra organització i per tots els seus integrants.

El Codi de Bon Govern i Bones Pràctiques de Gestió estableix els criteris d'actuació que han de ser observats per tots els membres de l'Organització en l'exercici de les seves responsabilitats i funcions, procurant un comportament professional, ètic i responsable, com a element bàsic de la nostra cultura .

La finalitat del Codi de Bon Govern i Bones Pràctiques de Gestió no és només la seva observança obligatòria, sinó el seu compliment natural, de manera que tots els integrants de l'equip tinguin presents els valors d'EUROFIRMS FOUNDATION en la seva formació i desenvolupament personal i professional.

Cap empleat no podrà sol·licitar a altres empleats que contravinguin les estipulacions regulades en aquest Codi, així com tampoc no s'entenen per justificades aquelles conductes contràries a aquest en base a l'acatament per un empleat d'una ordre d'un superior jeràrquic. Els incompliments que, eventualment, poguessin donar-se d'aquest Codi de Bon Govern i Bones

Pràctiques de Gestió seran analitzats i sancionats d'acord amb els procediments interns, els convenis i la normativa legal aplicables.

EUROFIRMS FOUNDATION fa un pas més enllà del compliment normatiu. Avui dia, per a qualsevol organització que pretengui guanyar-se el respecte de la societat i l'èxit de la seva activitat, el respecte a la normativa aplicable ha de ser una obvietat que no necessiti dubtes sobre això, però ens reafirmem en aquest compliment i a més impregnem la nostra activitat de respecte a les persones i de valors ètics socialment reconeguts, com l'honestedat, la humilitat, la companyonia, la generositat, l'esforç i la dedicació.

Les persones compromeses realitzem la nostra feina amb il·lusió i motivació, i així aconseguim un equip de persones més felices, clients fidelitzats i la implicació de candidats/es i treballadors/es.

## QUALITAT

EUROFIRMS FOUNDATION persegueix que tots els seus serveis comptin amb els millors estàndards de qualitat, estant previst per això un equip que vetlla per la Qualitat de tot allò que oferim a l'exterior.

El compliment de normes UNE/ISO és una de les claus per procurar la millor manera de desenvolupar la nostra activitat, per la qual cosa advoquem per obtenir les certificacions que més ens impliquin.

Disposem d'un Manual de Gestió de Qualitat, previst per vigilar el compliment de totes les obligacions legals i contractuals adquirides, amb subjecció als documents tècnics corresponents.

## INFORMACIÓ

Tractem la informació de tots aquells amb què interactuem amb la major confidencialitat, sense compartir-la amb tercers ni fer-ne ús per a altres interessos que no siguin els convinguts. Les dades personals són igualment respectades, comptant amb un equip que vetlla per això, disposant de la figura del Delegat de Protecció de Dades.

## COL·LABORACIÓ

Tots els membres d'EUROFIRMS FOUNDATION han de responsabilitzar-se de complir i fer complir el Codi de Bon Govern i Bones Pràctiques de Gestió, evitant actituds tendents a disculpar o encobrir conductes prohibides per l'organització.

En aquest sentit, EUROFIRMS FOUNDATION posa a disposició de tots els membres de l'organització el Canal Ètic. En concret, els Directius i Empleats i restants membres dels grups d'interès, en cas de ser coneixedors d'alguna irregularitat o debilitat, o en cas de patir-les personalment, es comprometen a informar el Comitè de Compliance sobre això a través del Canal Ètic: <https://canaletico.es/es/eurofirmgroup>.

Per la seva banda, EUROFIRMS FOUNDATION garanteix la possibilitat de fer denúncies anònimes, un tractament de la situació de forma estrictament confidencial garantint, sense perjudicar, l'empara de la víctima i el cessament immediat d'aquestes actuacions, posant-ho en coneixement de les autoritats en cas de que fos necessari.

Així mateix, també serà garantida la protecció del denunciador, i es castigarà tota possible represàlia contra ell. La manera com funciona el nostre canal ètic és mitjançant una plataforma web externa que compleix amb els més alts estàndards de seguretat de la informació. Aquesta plataforma, en compliment dels criteris establerts per la Fiscalia General de l'Estat, està oberta a tots els membres dels grups d'interès amb què EUROFIRMS FOUNDATION es relaciona i gestiona una empresa externa que es compromet a rebre les denúncies i garantir els nivells més alts de confidencialitat en la comunicació a l'òrgan de compliment per a la posterior investigació. Així mateix, aquesta empresa externa s'encarregarà de recusar si escau aquells membres del Comitè de Compliance que estiguin incorrent en situació de conflicte d'interès.

EUROFIRMS FOUNDATION dóna a conèixer els seus principis d'actuació i valors de manera periòdica i actualitzada, per tal de transmetre i contagiar tota l'organització de l'esperit d'aquest Codi de Bon Govern i Bones Pràctiques de Gestió, però, l'actitud dels integrants ha de ser proactiva, col·laboradora i participativa a l'àmbit aprofitant les oportunitats de formació i informació que EUROFIRMS FOUNDATION posa a disposició.

## IGUALTAT

Tractem amb igualtat tots aquells amb què ens relacionem, dins l'estricta àmbit de l'art. 14 de la Constitució Espanyola, advoquem perquè cap factor personal pugui ser pres en consideració per part nostra de manera discriminatòria per raó de raça, origen nacional, territorial o social, casta, naixement, religió, discapacitat, gènere, orientació sexual, responsabilitats familiars, estat civil, afiliació sindical, opinions polítiques, edat o qualsevol altra condició que pugui donar lloc a discriminació.

Creiem fermament en la igualtat de tracte entre home i dones, i a EUROFIRMS FOUNDATION no hi ha cap premissa ni consigna que pugui resultar discriminatòria per raó de gènere, tant a nivell intern com extern. Oferim les mateixes oportunitats i igualtat de tracte a totes les persones, tant al si de la nostra organització, com al desenvolupament de la nostra activitat.

# PATRONAT

---

El Patronat és l'òrgan de govern i administració de la Fundació, la representa i la gestiona, i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.

El Patronat és un òrgan col·legiat integrat per persones físiques o jurídiques i constituït per un mínim de tres membres i un màxim de quatre membres segons els següents:

a) Dos patrons seran les societats fundadores EUROFIRMS ETT, S.L.U. i TALENT SAVIOR TRAINNIG, S.L.U. (aquesta última abans anomenada EUROFIRMS SERVEIS I GESTIÓ, S.L.), les quals nomenaran un representant persona física, preferiblement un component del seu propi òrgan de govern, a qui podran substituir lliurement.

b) I els altres patrons seran elegits mitjançant acord dels patrons designats i elegits. L'acord es prendrà per majoria simple.

Podrà ser membre del Patronat qualsevol persona física amb plena capacitat d'obrar, que no estigui inhabilitada o incapacitada per exercir funcions o càrrecs públics o per administrar béns i no hagi estat condemnada per delictes contra el patrimoni o l'ordre socioeconòmic o per delictes de falsedat .

Les persones jurídiques han d'estar representades al Patronat, de manera estable, per la persona en qui recaigui aquesta funció d'acord amb les normes que les regulin, o per la persona que designi a aquest efecte l'òrgan competent corresponent, preferiblement un component del seu propi òrgan de govern, al qual podrà substituir lliurement.

El càrrec de patró és indefinit.

Els patrons exerceixen el càrrec gratuïtament, sense perjudici del dret a ser reemborsats de les despeses degudament justificades i a la indemnització pels que els ocasioni el desenvolupament de les funcions pròpies del càrrec.



## RESPONSABILITATS I DEURES DEL PATRONAT

Corresponen al Patronat totes les facultats que té estatutàriament atribuïdes i, en general, les que requereixi per a la consecució dels fins fundacionals, sense més excepcions que les establertes a la legislació aplicable i en aquests estatuts.

El Patronat en pot delegar les funcions de conformitat amb aquests estatuts i la legislació aplicable. En tot cas, són indelegables i corresponen al Patronat amb caràcter exclusiu les facultats següents:

- \* La modificació dels estatuts.
- \* La fusió, escissió o dissolució de la Fundació.
- \* L'elaboració i aprovació del pressupost i dels documents que integren els comptes anuals.
- \* Els actes de disposició sobre béns que, en conjunt o individualment, tinguin un valor superior a una vintena part de l'actiu de la Fundació, llevat que es tracti de la venda de títols valor amb cotització oficial per un preu que sigui almenys el de cotització. Tot i això, es poden fer apoderaments per a l'atorgament de l'acte corresponent en les condicions aprovades pel Patronat.
- \* La constitució o la dotació d'una altra persona jurídica.
- \* La fusió, l'escissió i la cessió de tots o una part dels actius i els passius.
- \* La dissolució de societats o altres persones jurídiques.
- \* Els que requereixen l'autorització o l'aprovació del Protectorat o l'adopció d'una declaració responsable.
- \* L'adopció i la formalització de les declaracions responsables.

## FUNCIONAMENT DEL PATRONAT

El president/a i, en absència seva, el vicepresident/a tenen les facultats següents:

- a) Representar institucionalment la Fundació.
- b) Ordenar la convocatòria, fixar l'ordre del dia i presidir, suspendre i aixecar les sessions del Patronat, així com dirigir les deliberacions.

c) Decidir amb el vot de qualitat el resultat de les votacions en cas d'empat.

d) La resta de les facultats indicades en aquests estatuts i aquelles que li siguin expressament encomanades pel Patronat, d'acord amb allò previst a la normativa aplicable.

El secretari convoca, en nom del president/a, les reunions del Patronat i estén les seves actes, conserva el llibre d'actes i lliura els certificats amb el vistiplau del president/a o per ordre, en absència seva, del vicepresident/a. Així mateix, exerceix les altres funcions que són inherents a càrrec seu i li atribueixen aquests estatuts.

El Patronat queda vàlidament constituït en primera convocatòria quan assisteixen a la reunió, en persona o representats de la forma legalment permessa, la meitat més un dels patrons i en segona convocatòria és necessària l'assistència d'una quarta part dels seus membres. Perquè sigui vàlida la constitució de les reunions del Patronat hauran d'assistir, com a mínim, dos patrons a les dues convocatòries.

Els membres del Patronat poden delegar per escrit a favor d'altres patrons el vot respecte d'actes concrets.

Cada patró té un vot i els acords s'adopten per majoria de vots dels assistents, presents i representats, a la reunió. En cas d'empat, decideix el vot de qualitat del president/a.

El director/a, si no és patró, pot assistir-hi amb veu, però sense vot a les reunions del Patronat quan està convocat. Si teniu la condició de patró, podeu assistir-hi amb veu i vot.

El Patronat també pot convidar a assistir a les reunions, amb veu i sense vot, les persones que consideri convenientes i els components del Consell Assessor.

De cada reunió, el secretari/ària ha de deixar la llista corresponent, que ha de incloure la data, el lloc, l'ordre del dia, les persones assistents, un resum dels assumptes tractats, les intervencions de què s'hagi sol·licitat que en quedi constància i els acords adoptats, amb indicació del resultat de les votacions i de les majories.

Les actes han de ser redactades i signades pel secretari/ària amb el vistiplau del president i poden ser aprovades pel Patronat a continuació d'haver-se realitzat la sessió corresponent o bé a la propera reunió. Això no obstant, els acords tenen força executiva des de la seva adopció, excepte si es preveu expressament, als estatuts oa l'hora d'adoptar l'acord, que no són executius fins a l'aprovació de l'acta. Si són d'inscripció obligatòria, tenen força executiva des del moment de la inscripció.

La Fundació ha de portar un llibre d'actes on constin totes les actes aprovades pel Patronat.

## COMPOSICIÓ DEL PATRONAT

La composició del Patronat que actualment consta al registre de fundacions de la Generalitat de Catalunya és el següent:

### **President**

EUROFIRMS GROUP, SL

Representant: Miquel Jordà Costa

Indefinit

### **Secretària**

EUROFIRMS ETT, SLU

Representant: Nuria Oliveras Masnou

Indefinit

### **Vocal**

INNERIA SOLUTIONS S.L.U.

Representant: Pau Relat Vidal

Indefinit

## ALTRES ÒRGANS DE GESTIÓ, CONSULTA O PARTICIPACIÓ

### El Consell Assessor i de Mecenatge

El Patronat podrà comptar amb un Consell Assessor i de Mecenatge de caràcter consultiu integrat per les persones físiques o jurídiques de reconegut prestigi al món empresarial, laboral, assistencial, científic o social, així com també per les persones físiques o jurídiques que contribueixin amb els seus aportacions econòmiques al desenvolupament de les activitats de la Fundació i a la consecució dels objectius i finalitats.

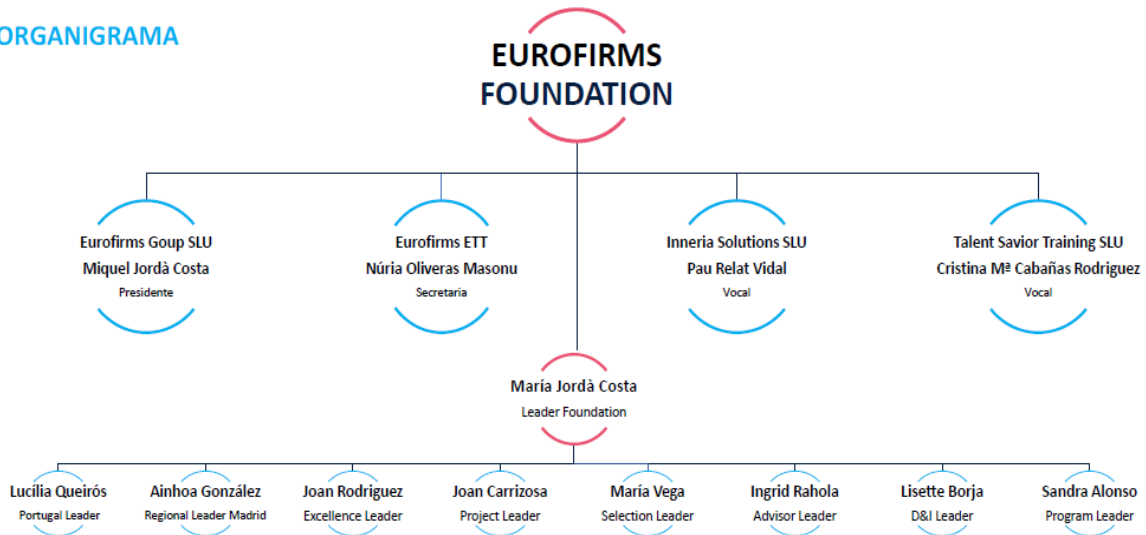
Els membres del Consell seran en tot cas designats pel Patronat per majoria simple per tal de coadjuvar-lo a dissenyar i assolir els objectius i finalitats de la Fundació, sens perjudici de les altres funcions que lliurement li pugui encomanar el Patronat d'acord amb la Llei i aquests Estatuts.

Els membres del Consell exerciran el càrrec gratuïtament. Queden obligats a actuar amb honradesa i lleialtat i a fer que es compleixin les finalitats fundacionals, d'acord amb el que disposen aquests estatuts.

Els membres del Consell Assessor i de Mecenatge tindran la consideració de Patrons Honorífics de la Fundació i assistiran, amb veu però sense vot, a aquelles reunions del Patronat a què se'ls convidi expressament, establint-se com a convenient que assisteixin, almenys, a una reunió del Patronat a l'any.

# ORGANIGRAMA DE LA FUNDACIÓ

## ORGANIGRAMA



# MEDI AMBIENT

---

## GESTIÓ AMBIENTAL

La nostra gestió del medi ambient es basa en l'aplicació de la norma ISO 14.001 (adjunt certificat) en què estem certificats des del 2022. Aquesta certificació ens ajuda a establir i mantenir un sistema de gestió ambiental efectiu, reduir l'impacte mediambiental i millorar l'exercici ambiental.

A més, permet identificar aspectes ambientals significatius i establir objectius i metes ambientals, mantenint un procés continu de millora.

Les inversions més significatives es van fer coincidint per una banda amb l'ampliació de CIS el 2020, amb unes instal·lacions d'última generació i criteris sostenibles, i el 2021-2022 amb la substitució de la il·luminació a tecnologia LED per a totes les oficines. Amb la incorporació de la ISO 14001 el 2022 es va abordar la millora de les plaques fotovoltaïques de CIS, l'eliminació de les ampolles d'aigua d'un sol ús a CIS i la millora de la segregació de residus a delegacions (2022 i 2023). L'any 2023 es va executar la millora ambiental de la part posterior de CIS (Corporate Internal Services), convertint un espai entre la seu i la carretera, abans sense ús, en una zona d'aparcament enjardinada i amb la incorporació de zona arbrada important, millorant la absorció de CO<sub>2</sub> i atenuant contaminació acústica procedent de la carretera.

## GESTIÓ DE RESIDUS

La majoria dels residus generats són de tipus domèstic i són gestionats pels serveis municipals de cada població. Les quantitats són estimatives per a totes les activitats d'Espanya inclòs CIS. Dades incloses a l'informe EINF 2023.

- \* Paper i cartró: 22.057kg
- \* Envasos / Plàstic: 11.028kg
- \* Orgànic: 2.493kg
- \* Vidre: 1.994kg

- \* Rebuig: 1.745kg
- \* Piles: 209kg
- \* Altres residus gestionats amb certificat:
- \* Paper confidencial: 208kg
- \* Tòner: 509kg
- \* Equips electrònics i elèctrics d'un sol ús: 380kg

## EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I CANVI CLIMÀTIC

### Consum energètic, segons el tipus de font.

Dades d'abast Espanya per al 2023. Font: Informe d'empremta de carboni 2023.

- \* Consum de carburant per a vehicles corporatius
  - 181.531,54 litres de gasóleo (B7)
  - 87.739,29 litres de gasolina (E5)
  - TOTAL 269.270,83 litres
- \* Consum de gas natural: 4.785 m<sup>3</sup>
- \* Consum de electricitat: 1.109.958,99 kWh.

### Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle.

Dades d'abast Espanya per al 2023. Font: Informe d'empremta de carboni 2023.

- \* Abast 1: 632.057,38 Kg CO<sub>2</sub>e
- \* Abast 2 Market-Based: 301.176,72 Kg CO<sub>2</sub>e
- \* Abast 2 Location-Based: 186.473,11 Kg CO<sub>2</sub>e

Total considerant Abast 2 Market-Based: 933.234,10 Kg CO<sub>2</sub>e

Total considerant Abast 2 Location-Based: 818.530,49 Kg CO<sub>2</sub>e

# PROVEÏDORS

---

## GESTIÓ I RELACIÓ AMB PROVEÏDORS

La Fundació té com a missió contribuir al desenvolupament integral de les persones amb discapacitat i promoure'n la inclusió social i laboral. Per això, es compromet a dur a terme una política de compra responsable que afavoreixi el treball amb proveïdors locals, proveïdors conscienciats amb la inserció de persones amb discapacitat i proveïdors col·laboratius.

La política de compra responsable es basa en els principis següents:

- \* Seleccionar els proveïdors en funció de criteris de qualitat, preu, termini de lliurament i sostenibilitat ambiental i social.
- \* Donar prioritat als proveïdors locals que contribueixin al desenvolupament econòmic del territori, sempre que compleixin els requisits de qualitat i competitivitat.
- \* Fomentar el treball amb proveïdors que tinguin programes d'inserció laboral de persones amb discapacitat o que col·laborin amb entitats del tercer sector que els promoguin.
- \* Establir relacions de confiança i cooperació amb els proveïdors, basades en el respecte mutu, la transparència i el compliment dels compromisos adquirits.
- \* Sensibilitzar els proveïdors sobre les finalitats fundacionals i els valors de l'entitat, i sol·licitar-los que signin un codi de conducta que reflecteixi la seva adhesió a aquests.
- \* Avaluar periòdicament l'exercici dels proveïdors i reconèixer-ne les bones pràctiques i millores contínues.
- \* Resoldre els possibles conflictes amb els proveïdors de forma dialogada i constructiva, cercant solucions satisfactòries per a ambdues parts.
- \* La gestió de la cadena de subministrament s'orienta a assegurar la qualitat de les accions a fer i la sensibilització del proveïdor amb les finalitats fundacionals. Per això, s'apliquen els procediments següents:
  - \* Identificar les necessitats de compra i elaborar un pla anual que contempli els recursos disponibles i els objectius a assolir.
  - \* Buscar i seleccionar els proveïdors més adequats per a cada necessitat, tenint en compte els criteris i principis de la política de compra responsable.



- \* Sol·licitar i comparar pressupostos d'almenys tres proveïdors, llevat que hi hagi raons justificades per no fer-ho.
- \* Formalitzar els contractes o les comandes amb els proveïdors, especificant les condicions de pagament, lliurament, garantia i servei postvenda, així com les obligacions i responsabilitats de cada part.
- \* Verificar la qualitat i la quantitat dels productes o serveis rebuts, i emetre les factures corresponents.
- \* Realitzar un seguiment i control dels proveïdors, mitjançant indicadors de qualitat, terminis, incidències i satisfacció.
- \* Comunicar als proveïdors els resultats de l'avaluació i proposar accions de millora si fos necessari.
- \* Registrar i arxivar tota la documentació relacionada amb la gestió dels proveïdors, i mantenir actualitzada la base de dades de proveïdors.

La Fundació compta actualment amb més de 100 proveïdors diferents, localitzats per tot el territori. Entre aquests, hi ha proveïdors de productes i serveis relacionats amb l'activitat assistencial, educativa, formativa i ocupacional de l'entitat, així com proveïdors de subministraments generals, manteniment, neteja, seguretat, informàtica, comunicació, transport, etc.

# OBSERVATORI DEIB

---

L'Observatori DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) és una iniciativa dedicada a enfortir l'impacte de la nostra entitat en els àmbits de la diversitat, equitat i inclusió, tant internament com externament.

Amb un enfocament proactiu, l'Observatori DEIB duu a terme una àmplia gamma d'activitats, que inclouen estudis, informes, esdeveniments i cursos, dissenyats per enriquir no només la nostra organització i les seves parts interessades, sinó també la societat en conjunt. Aquestes iniciatives se sustenten en la col·laboració interna entre diverses àrees i unitats de la nostra entitat, així com en aliances estratègiques amb actors externs de l'ecosistema social i econòmic, destacant la nostra relació estreta amb universitats i centres de recerca.

El nostre Observatori DEIB es distingeix per la generació i la difusió de coneixement propi, caracteritzat per la seva innovació i rigor. Aquest enfocament ens posiciona com un referent en l'àmbit de la diversitat, equitat i inclusió, permetent contribuir de manera significativa al progrés social i al benestar de les persones a la nostra comunitat i més enllà.